

BAB II

LANDASAN TEORI KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Teori Behaviorisme

Teori Behavioristik adalah teori yang mempelajari perilaku manusia. Perspektif behavioral berfokus pada peran dari belajar dalam menjelaskan tingkah laku manusia dan terjadi melalui rangsangan berdasarkan (stimulus) yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif (respons) hukum-hukum mekanistik. Asumsi dasar mengenai tingkah laku menurut teori ini adalah bahwa tingkah laku sepenuhnya ditentukan oleh aturan, bisa diramalkan, dan bisa ditentukan. Menurut teori ini, seseorang terlibat dalam tingkah laku tertentu karena mereka telah mempelajarinya, melalui pengalaman-pengalaman terdahulu, menghubungkan tingkah laku tersebut dengan hadiah. Seseorang menghentikan suatu tingkah laku, mungkin karena tingkah laku tersebut belum diberi hadiah atau telah mendapat hukuman. Karena semua tingkah laku yang baik bermanfaat ataupun yang merusak, merupakan tingkah laku yang dipelajari. Dimana tingkah laku seorang auditor dilihat dari perilaku kinerjanya dalam melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Menurut Thorndike (1911), salah seorang pendiri aliran tingkah laku, teori behavioristik dikaitkan dengan belajar adalah proses interaksi antara stimulus (yang berupa pikiran, perasaan, atau gerakan) dan respons (yang juga berupa

pikiran, perasaan, dan gerakan). Jelasnya menurut Thorndike, perubahan tingkah laku boleh berwujud sesuatu yang konkret (dapat diamati), atau yang non-konkret (tidak bisa diamati). Meskipun Thorndike tidak menjelaskan bagaimana cara mengukur berbagai tingkah laku yang non-konkret (pengukuran adalah satu hal yang menjadi obsesi semua penganut aliran tingkah laku), tetapi teori Thorndike telah memberikan inspirasi kepada pakar lain yang datang sesudahnya. Teori Thorndike disebut sebagai aliran koneksionisme (connectionism).

2.2 Pengertian Auditing

Menurut (Mulyadi, 2017) menyatakan bahwa pengertian audit adalah : “secara umum auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Menurut (Agoes, 2017) pengertian audit adalah : Auditing merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan perusahaan yang telah disusun oleh manajemen, serta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukung lainnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai Audit, maka dapat disimpulkan bahwa audit merupakan suatu proses sistematis dalam

mengumpulkan dan mengevaluasi informasi oleh pihak-pihak independen yang didapat dalam suatu entitas yang bertujuan untuk menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh entitas dan menyampaikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.

2.2.1 Standar Audit

Untuk mendukung kerja profesionalisme sebagai akuntan *public* maka seorang auditor dalam melakukan tugasnya harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yaitu standar, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan. Standar umum bersifat pribadi dan berkaitan dengan persyaratan auditor dan mutu pekerjaannya. Standar pekerjaan lapangan berkaitan dengan pelaksanaan pemeriksaan akuntan di lapangan (*audit field work*), mulai dari perencanaan audit dan supervise, pemahaman dan evaluasi pengendalian intern, pengumpulan bukti-bukti audit melalui *compliance test*, *substantive test*, *analytical review*, sampai selesainya audit. Sedangkan standar pelaporan merupakan pedoman bagi auditor independen dalam menyusun laporan auditnya.

Standar auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (2011:150.1-150.2) terdiri atas sepuluh standar yang dikelompokkan menjadi tiga kelompok besar, yaitu :

1. Standar Umum

- a) Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor.

- b) Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- c) Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan keahlian profesinya dengan cermat dan seksama.

2. Standar Pekerja Lapangan

- a) Pekerja harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
- b) Pemahaman memadai atas pengendalian internal harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, dan lingkungan pengujian yang akan dilakukan.
- c) Bukti audit yang kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang di audit.

3. Standar Pelaporan

- a) Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
- b) Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.

- c) Pengungkapan informasi dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
- d) Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika pendapat secara keseluruhan tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan audit yang dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggungjawab yang dipikul oleh auditor. (Efferin, hadi darmadji, and Tan 2008).

2.2.3 Jenis Auditor

Menurut (Lubis & Dewi, 2020) auditor terbagi menjadi tiga jenis yaitu :

1. Auditor Pemerintahan (*Government Auditor*)

Adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintahan yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan (*financial accountability*) yang disajikan oleh entitas pemerintahan. Banyak auditor pemerintah yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut dengan jenis auditor ini adalah mereka yang bekerja di BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan), BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) dan instansi pajak.

2. Auditor Internal (*Internal Auditor*)

Adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas utamanya adalah menentukan apakah kebijaksanaan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi serta menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi.

3. Auditor Independen (*Independent Auditor*)

Adalah audit profesional yang menyediakan jasanya kepada publik terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh klien. Auditor independen ini memiliki peran yang sangat strategis karena auditor berfungsi melindungi pihak yang berkepentingan dengan menyediakan informasi yang relevan dalam pengambilan keputusan.

2.3 Pengertian Kinerja Auditor

Menurut Rosally dan Yulius (2015) dalam (Fachruddin & Rangkuti, 2019) menyatakan bahwa kinerja auditor adalah hasil pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain. Menurut Sanjiwani dan I Gede (2016) dalam (Fachruddin & Rangkuti, 2019) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

(Pratiwi & Srimindarti, 2021) Kinerja Auditor diartikan sebagai suatu hasil penyelesaian tugas seorang auditor yang di dasarkan pada keahlian,

pengalaman, dan ketekunan waktu dengan kuantitas, kualitas serta keakuratan waktu sebagai pertimbangan.

Kinerja auditor sama dengan penilaian secara mandiri yang mengarah ke masa depan berdasarkan keanekaragaman tindakan operasional suatu organisasi untuk meringankan beban manajemen dalam meningkatkan efektifitas pencapaian hasil dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja seorang auditor memperlihatkan kapasitas dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar audit. Evaluasi kinerja auditor akan mengukur keberhasilan seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ada. (Hartoyo, 2020).

Berdasarkan dari pernyataan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah hasil dari kerja seorang auditor ketika melakukan tugas-tugasnya menurut prinsip-prinsip yang telah diatur untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, misi dalam sebuah organisasi dengan jangka waktu yang telah ditetapkan.

2.3.1 Indikator Kinerja Auditor

Menurut Larkin (1990) dalam (Pura,2017) dalam (Muhammad, 2021) :

1. Kemampuan

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (pengetahuan dan keahlian). Seorang auditor yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengaudit, pengalaman kerja, bidang pekerjaan dan faktor usia. Maka akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Komitmen Profesional

Auditor dengan komitmen profesional yang kuat berdampak pada perilaku yang lebih mengarah kepada ketaatan aturan, dibandingkan dengan auditor yang komitmen profesionalnya rendah. Komitmen juga dapat berkaitan dengan loyalitas dengan profesinya.

3. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang auditor dalam menghadapi situasi kerja. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan sikap motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan kepemimpinan, dan kondisi kerja.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja auditor dapat diartikan sebagai tingkatan kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi tersebut.

2.4 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Kasmir, 2018) menyatakan bahwa komitmen merupakan kepatuhan auditor untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Menurut Alfianto dan Dhini (2015) dalam (Fachruddin & Rangkuti, 2019) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang auditor terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983) dalam (Diana & Setiawan, 2022).

Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi untuk menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Terdapat tiga faktor karakteristik didalam komitmen organisasi, yaitu keinginan seseorang yang kuat untuk mempertahankan status keanggotaannya dalam suatu organisasi, kesiapan maupun kesediaan seseorang untuk meningkatkan partisipasinya untuk kepentingan organisasi, suatu keyakinan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi tersebut.(Apsari & Gayatri, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah seseorang yang berusaha untuk mempertahankan loyalitas dan pengabdianya terhadap organisasi tersebut.

2.4.1 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada sebuah organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi ada proses dan tahapan. Menurut Streers (Sopiah,2008) dalam (Diana & Setiawan, 2022). mengemukakan bahwa ada tiga faktor komitmen seseorang dalam organisasi:

1. Karakteristik pribadi auditor, seperti hubungan dengan perusahaan dan berbagai kebutuhan dan keinginan setiap auditor.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti kredibilitas organisasi sebelumnya dan bagaimana auditor lain dapat mengungkapkan dan berbicara tentang perasaan mereka tentang organisasi tersebut.

2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Ensiklopedia (Britania raya1998) dalam (Luthan et al., 2019) :

1. Kerja lembur

Kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi ketentuan waktu kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, waktu kerja yang dilakukan pada waktu hari istirahat mingguan, dan hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah.

2. Menjaga Rahasia Perusahaan

Menjaga semua informasi tentang semua kegiatan, data klien, dan segala proses dalam melakukan audit yang diklarifikasikan sebagai rahasia Kantor Akuntan Publik.

Mayer dan Allen (1991) dalam (Fachruddin & Rangkuti, 2019) telah mengemukakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Terjadi ketika seorang auditor ingin bergabung menjadi bagian dari organisasi tersebut karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.

2. Komitmen Kontinue

Terjadi ketika seorang auditor tetap bertahan pada suatu organisasi dikarenakan adanya tekanan seperti membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena auditor tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. Komitmen Normatif

Timbul dari akibat nilai-nilai diri auditor. Seorang auditor bertahan karena menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap sebuah organisasi adalah hal yang seharusnya dilakukan. Sehingga auditor tersebut tetap di sebuah organisasi tersebut karena dia merasa ada kewajiban untuk itu.

2.5 Pengertian Independensi

Sasangka, I., & Zulkarnaen, W. (2019:101) dalam Pratiwi *et al.*, (2021) independensi adalah suatu keadaan atau posisi dimana kita tidak terikat dengan pihak manapun. Artinya keberadaan kita adalah mandiri. Tidak tergantung pada kepentingan pihak tertentu atau organisasi tertentu. (Mulyadi, 2016) Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya

pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Independensi menurut Arens *et al.*, (2017) independensi berarti mengambil sudut pandang yang tidak mudah diterapkan. Auditor tidak hanya harus independensi dalam fakta, tetapi juga harus independensi dalam penampilan. Independensi dalam fakta ada ketika auditor benar-benar mampu mempertahankan sikap yang baik sepanjang audit, sedangkan independensi dalam penampilan adalah hasil dari interpretasi lain diatas independensi ini. Auditor yang menegakkan independensinya akan menyadari bahwa hasil audit yang dikerjakan merupakan kepentingan umum, sehingga auditor harus jujur, netral, dan tidak terpengaruh oleh pihak manapun. Penekanan *independence in fact* terletak dari independensi yang sesungguhnya yaitu meliputi sikap independensi dalam penyusunan program audit, independensi investigasi dalam pekerjaannya, dan menyiapkan laporannya. Penekanan *independence in appearance* bagaimana auditor bertindak sebagai suatu kelompok profesional, auditor harus menghindari praktek-praktek yang menyebabkan independensinya berkurang atau hilang.

Auditor harus dapat mempertahankan sikap independensinya untuk menimbulkan persepsi yang baik dimata masyarakat, dalam kenyataan nya auditor seringkali kesulitan dalam mempertahankan sikap independensinya. Keadaan yang sering mengganggu sikap mental seorang auditor yaitu :

1. Sebagai seorang yang melakukan audit secara independen, auditor dibayar oleh kliennya atas jasa audit tersebut.

2. Sebagai penjual jasa seringkali auditor mempunyai kecenderungan untuk memberikan keinginan kliennya.
3. Mempertahankan sikap mental independen seringkali dapat menyebabkan hilangnya klien.

Dapat disimpulkan bahwa independensi adalah sikap auditor yang tidak mudah di pengaruhi, netral, dan tidak berpihak dan melaporkan suatu kejadian sesuai dengan kejadian yang sebenarnya. Tidak dipengaruhi pihak lain dalam melakukan perencanaan, pemeriksaan dan pelaporan berdasarkan bukti. Sehingga wajib bagi seorang auditor untuk tetap bersikap independen dalam hal mengaudit laporan keuangan.

2.5.1 Indikator Independensi

Menurut Arens *et al.*, (2017) independensi dapat diukur berdasarkan tiga aspek yaitu:

1. *Independence in fact* (independensi dalam fakta)

Independensi dalam fakta yaitu suatu keadaan dimana auditor memiliki kejujuran yang tinggi dan melakukan audit secara objektif.

2. *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan)

Independensi dalam penampilan merupakan pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Auditor harus menjaga kedudukannya sebaik mungkin sehingga pihak lain akan mempercayai sikap independensi dan objektivitasnya.

3. *Independence in competence* (independensi dari sudut keahlian)

Independensi dari sudut pandang keahlian terkait erat dengan kapasitas profesional auditor. Independensi dari sudut keahlian berhubungan dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

Menurut standar keuangan negara (2007) independensi dapat diukur dengan 3 aspek yaitu:

1. Gangguan pribadi

Kondisi ketika seseorang memiliki pola pikir dan perilaku yang tidak sehat.

2. Gangguan eksternal

Gangguan yang berasal dari pihak luar yang ingin mencoba atau mengganggu keamanan pada organisasi tersebut.

3. Gangguan organisasi

Gangguan yang disebabkan oleh pihak dalam organisasi tersebut.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Independensi Auditor

(Nasrullah & Nofianti, 2018) ada faktor yang mempengaruhi independensi auditor yaitu :

1. Ikatan Kepentingan Keuangan dan Hubungan Usaha Dengan Klien

Selama periode audit, auditor atau kantornya memiliki kepentingan keuangan langsung atau tidak langsung yang material di dalam perusahaan yang menjadi kliennya, sebagai administrator atas satu atau beberapa perusahaan yang memiliki kepentingan keuangan langsung atau tidak langsung, memiliki utang piutang pada perusahaan yang di auditnya,

investasi bersama di dalam bisnis pada perusahaan yang di periksanya, dan menempati gedung milik klien yang di audit.

2. Pemberian Jasa Lain Selain Jasa Audit

Pemberian jasa lain selain jasa audit merupakan pelayanan yang diberikan auditor kepada klien berkaitan dengan pemberian saran manajerial atas laporan keuangan yang dibuat oleh klien berkaitan dengan penyusunan sistem akuntansi, jasa konsultasi dan pemeriksaan auditing.

3. Lamanya Hubungan Audit dengan Klien

AICPA menggolongkan lamanya penugasan audit seorang partner kantor akuntan pada klien tertentu menjadi dua yaitu lima tahun atau kurang, dan lebih dari lima tahun. Penggolongan ini dimaksudkan agar auditor tidak terlalu dekat dengan klien sehingga dapat mencegah terjadinya skandal akuntansi.

4. Persaingan Antar Kantor Akuntan Publik

Persaingan yang tajam dapat mengakibatkan solidaritas professional yang rendah, hal ini di sebabkan karena kantor akuntan publik khawatir akan klien mencari kantor akuntan publik lainnya yang dapat mengeluarkan opini sesuai dengan yang diinginkan klien.

5. Ukuran Kantor Akuntan Publik

Penggolongan ukuran besar kecilnya kantor akuntan publik sesuai dengan *American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)* dikatakan besar jika kantor akuntan publik tersebut telah melaksanakan audit pada

perusahaan *go public*. Dikatakan kecil jika kantor akuntan publik belum melakukan audit pada perusahaan *go public*.

6. Besarnya Audit Fee

Audit fee yang diterima oleh suatu kantor akuntan publik dari klien tertentu mungkin merupakan sebagian besar dari total pendapatan kantor akuntan tersebut. Sebaliknya, audit fee yang diterima oleh suatu kantor akuntan dari klien tertentu hanya merupakan sebagian kecil dari pendapatan kantor akuntan tersebut.

2.6 Pengertian Profesionalisme

Salah satu syarat utama yang harus dimiliki seorang auditor dalam menjalankan tugasnya adalah mempertahankan sikap profesionalisme. Profesionalisme adalah ilmu yang diolah yang didalamnya adalah kebebasan dan tidak boleh hubungan yang hirarki. Harus ada kebebasan terhadap penentuan sikap dan perbuatan dalam menjalankan profesinya. Harus sesuai dengan kode etik. Profesionalisme adalah sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan (Wulandari & Prasetya, 2020).

Profesionalisme adalah individu yang penting, karena akuntan publik yang profesional harus memiliki kinerja yang baik tanpa melihat pekerjaan yang bertanggung jawab kepada masyarakat, konsumen, dan rekan kerja. Jika seseorang dapat memenuhi ketiga standar tersebut, yaitu memiliki pengetahuan profesional untuk melakukan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas atau profesi dengan merumuskan standar-standar dalam bidang profesi yang bersangkutan, dan melaksanakan tugas profesionalnya dengan cara sebagai

berikut, dia disebut profesional dan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan menurut (Basri *et al.*, 2019).

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli tersebut seorang auditor dapat dikatakan profesional jika standar dan etika profesi sudah diterapkan dalam dirinya.

2.6.1 Konsep Profesionalisme

Ada lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) dalam (Muhammad, 2021) yang secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :

1. Afiliansi komunitas (*community affiliation*)

Yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.

2. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*)

Yaitu suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi).

3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*)

Yaitu bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

4. Dedikasi pada profesi (*dedication*)

Dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.

5. Kewajiban sosial (*social obligation*)

Merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

2.6.2 Indikator Profesionalisme

Menurut Hall (1968) dalam (Diana & Setiawan, 2022) terdapat lima merupakan indikator profesionalisme :

1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan yang didapat kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari diri seseorang auditor yang total terhadap pekerjaannya. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani kemudian materi.

2. Kewajiban Sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Kemandirian yaitu suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (klien dan bukan anggota profesi). Setiap ada gangguan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

4. Keyakinan terhadap peraturan profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan tersebut.

5. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian- penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai referensi, perbandingan, dan kajian. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan komitmen organisasi, independensi auditor, profesionalisme auditor dan kinerja auditor yang telah dilakukan. Perbedaan penelitian ini menggabungkan dari beberapa penelitian terdahulu.

Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Peneliti, Nama Peneliti dan Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	The Effect of Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Independence Auditors on Auditor Performance (Basri et al., 2019)	Variabel Independen X1 :Profesionalisme X2 : Budaya Organisasi X3 : Gaya Kepemimpinan X4 : Independensi Variabel Dependen Y : Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor • Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor • Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor • Independensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor
2.	The Effect of Organizational Commitment, Professionalism and Ethical Behavior on Auditor Performance in Public Accounting Firms in Bali Province ((Pradhana & Rasmini, 2020)	Variabel Independen X1: Komitmen Organisasi X2: Profesionalisme X3: Perilaku Etis Variabel Dependen Y : Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor • Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor • Perilaku Etis berpengaruh positif

			terhadap kinerja auditor
3.	The Professionalism, Competence, Organizational Commitment and Job Satisfaction on The Performance of Auditor (Luthan et al., 2019)	Variabel Independen X1: Profesionalisme X2: Kompetensi X3: Komitmen Organisasi X4: Kepuasan Kerja Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor • Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor • Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor • Kepuasan Kerja Tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
4.	Professionalism, Leadership Style, Understanding of Governance and Role of Supervision in Affecting Auditor Performance (Salman & Hatta, 2020)	Variabel Independen X1: Profesionalisme X2: Gaya Kepemimpinan X3: Pemahaman tata kelola X4: Peran Pengawasan Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor • Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor • Pemahaman Tata Kelola tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor • Peran Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
5.	Mediating Effects of Auditor Expertise on	Variabel Independen X1: Locus of control	<ul style="list-style-type: none"> • Locus of control berpengaruh positif

	the Effect of Locus Of Control and Organizational Commitment on Auditor Performance (Supriadi et al., 2021)	X2: Komitmen Organisasi Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	terhadap kinerja auditor <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
6.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor serta dampaknya terhadap kinerja auditor (Noch & Winata, 2019)	Variabel Independen X1: Komitmen Organisasi X2: Gaya Kepemimpinan X3: Pemahaman Good Corporate X4: Profesionalisme Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor • Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor • Pemahaman good corporate governance berpengaruh terhadap kinerja auditor • Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor
7.	Pengaruh Profesionalisme dan Time Budget Pressure pada Kinerja Auditor dengan Motivasi Auditor variabel pemoderasi (Wikanadi & Suardana, 2019)	Variabel Independen X1: Profesionalisme X2: Time Budget Pressure Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor Moderasi : Motivasi Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor • Time Budget Pressure berpengaruh terhadap kinerja auditor
8.	Apakah Independensi Audit dan Pemahaman Good Governance mempengaruhi	Variabel Independen X1: Independensi Auditor X2: Pemahaman	<ul style="list-style-type: none"> • Independensi auditor tidak berpengaruh

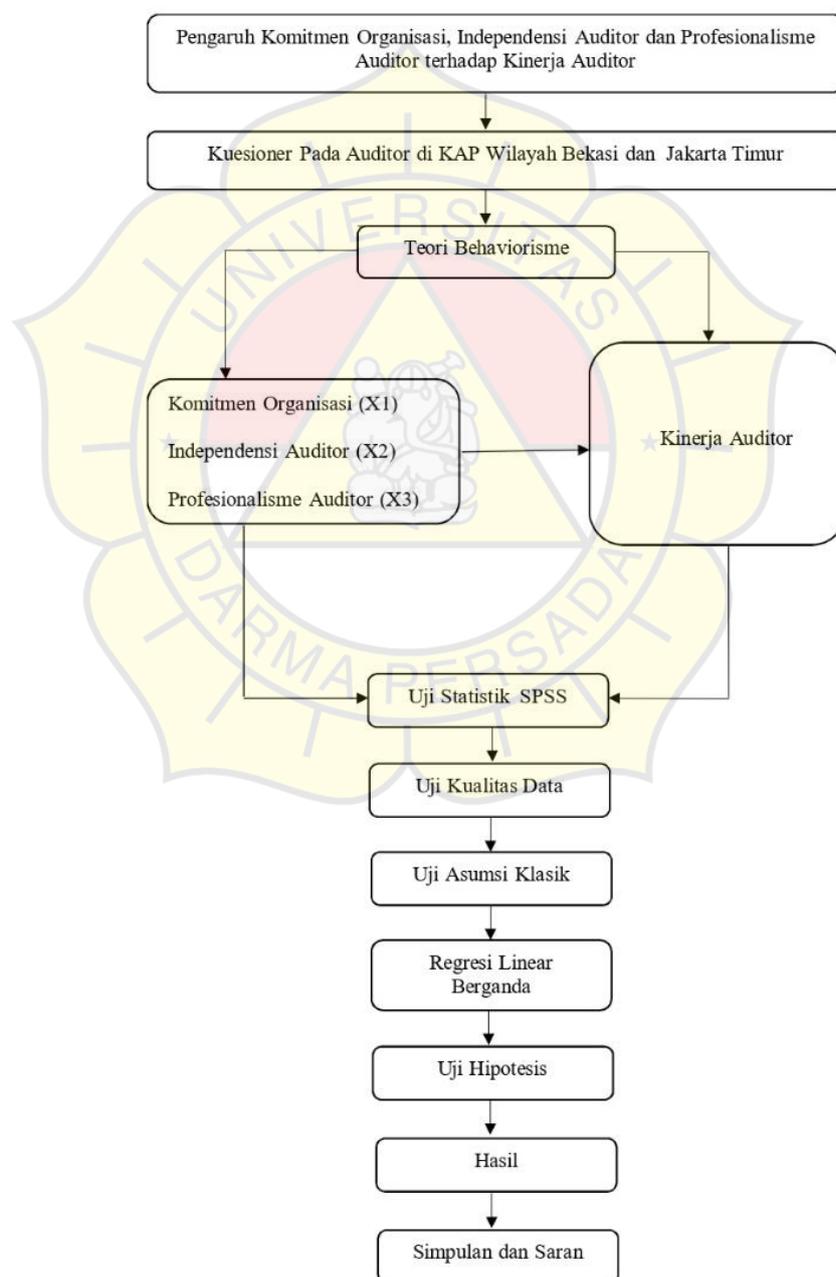
	Kinerja Auditor dengan Time Budget Pressure Sebagai Variabel Moderasi? (Hartoyo, 2020)	Good Governance Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor Moderasi: Time Budget Pressure	terhadap kinerja auditor <ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman Good Governance berpengaruh positif dan signifikan
9.	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor (Diana & Setiawan, 2022)	Variabel Independen X1: Profesionalisme X2: Komitmen Organisasi X3: Independensi	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan • Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan • Independensi berpengaruh positif dan signifikan
10.	Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan (Fachruddin & Rangkuti, 2019)	Variabel Independen X1: Independensi X2: Profesionalisme X3: Komitmen Organisasi Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor • Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor • Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor
11.	Pengaruh Locus Of Control, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Ilmatiar et al., 2020)	Variabel Independen X1: Locus Of Control X2: Budaya Organisasi X3: Komitmen Organisasi Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Locus of control berpengaruh terhadap kinerja auditor • Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor • Komitmen organisasi

			berpengaruh terhadap kinerja auditor
12.	Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Gaya Kepentingan terhadap Kinerja Auditor pada KAP Kota Semarang (Pratiwi & Srimindarti, 2021)	Variabel Independen X1: Kompetensi X2: Independensi X3: Gaya Kepentingan Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor • Independensi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor • Gaya Kepentingan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja auditor
13.	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor (Wulandari & Prasetya, 2020)	Variabel Independen X1: Teknologi Informasi X2: Profesionalisme Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja auditor • Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor
14.	Pengaruh Independensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening (Pertiwi et al., 2020)	Variabel Independen X1: Independensi X2: Kompetensi Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor Variabel Intervening: Komitmen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor • Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor • Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor
15.	Pengaruh Tekanan Peran dan	Variabel Independen X1: Tekanan Peran	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan Peran tidak berpengaruh

	Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor (Muhammad, 2021)	X2: Profesionalisme Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	terhadap kinerja auditor <ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
16.	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor pada inspektorat provinsi sulawesi barat (Priogandi et al., 2021)	Variabel Independen X1: Kompetensi X2: Komitmen Organisasi X3: Independensi Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor • Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor • Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor
17.	Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor (Monique & Nasution, 2020)	Variabel Independen X1: Profesionalisme X2: Independensi Auditor X3: Etika Profesional X4: Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor • Independensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor • Etika Profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor • Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor

2.8 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen Kinerja Auditor. Variabel independen yang digunakan Komitmen Organisasi, Independensi Auditor dan Profesionalisme Auditor. Sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor.



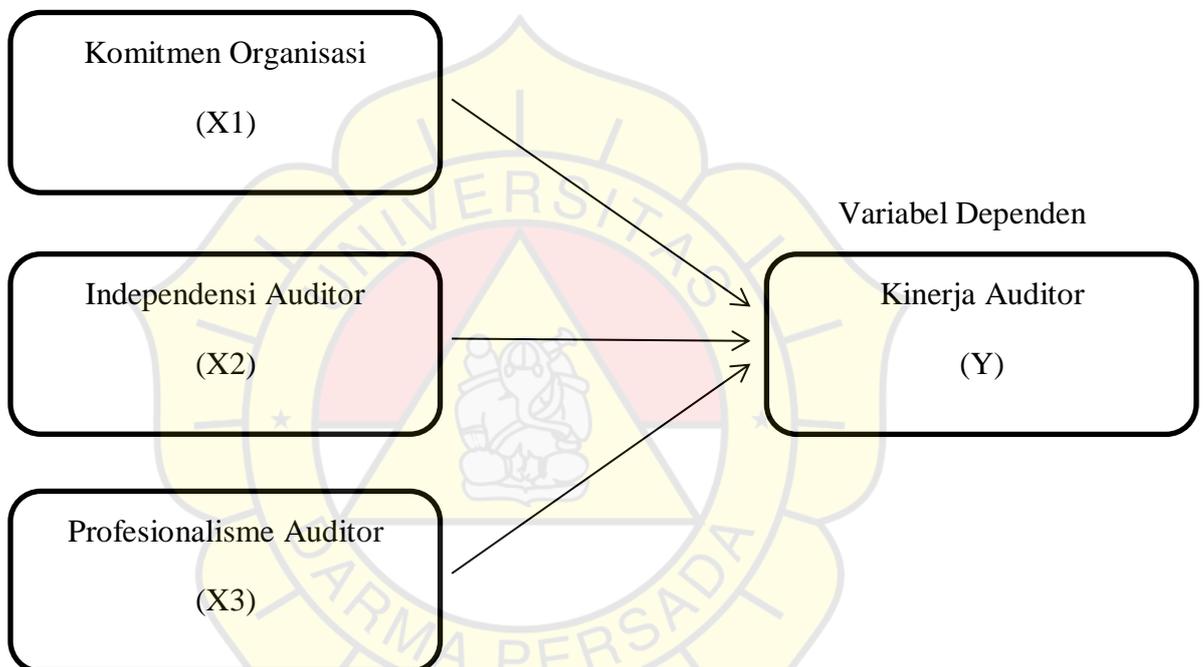
Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

2.9 Paradigma Pemikiran

Dalam penelitian ini menggunakan dua paradigma yaitu variabel independen dan variabel dependen yang dapat dijelaskan melalui gambar berikut :

Variabel Independen



Gambar 2.2
Paradigma Pemikiran

Keterangan :

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Independensi Auditor

X3 : Profesionalisme Auditor

Y : Kinerja Auditor

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

2.9.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian (Ilmatiaara *et al.*, 2020) menyatakan komitmen yang tepat akan membuat seseorang memiliki sifat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dan pasti akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor akan semakin baik.

Terdapat penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor yang dilakukan oleh (Ilmatiaara *et al.*, 2020) dan (Pertiwi *et al.*, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Supriadi *et al.*, 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

2.9.2 Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor

Independensi merupakan perilaku jujur dalam diri auditor ketika memperhitungkan kejadian yang sebenarnya, adanya pertimbangan secara netral serta tidak memihak siapapun ketika merumuskan dan mengemukakan pendapatnya. Jika seorang auditor mempunyai independensi tinggi dalam melaksanakan kegiatan auditnya, maka hasil dari pemeriksaan akan menggambarkan fakta-fakta yang ada sama dengan keadaan yang sebenar-

benarnya sehingga kinerja auditor semakin meningkat (Pratiwi & Srimindarti, 2021).

Hasil penelitian (Diana & Setiawan, 2022), (Monique & Nasution, 2020) menyatakan bahwa Independensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menyatakan bahwa Independensi seorang auditor tinggi maka kinerjanya akan semakin meningkat. Tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fachruddin & Rangkuti, 2019) (Pertiwi *et al.*, 2020) (Pratiwi & Srimindarti, 2021) menyatakan bahwa Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah :

H2 : Independensi Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

2.9.3 Profesionalisme Auditor terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian Wulandari *et al.*, (2018) apabila seorang auditor tidak memiliki atau telah kehilangan sikap profesionalismenya sebagai seorang auditor maka sudah dapat diyakini bahwa auditor tersebut tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik. Maka kepercayaan masyarakat akan hilang pada auditor tersebut. Oleh sebab itu pentingnya sikap profesionalisme dalam menyelesaikan tugas.

Demikian pada hasil penelitian. (Diana & Setiawan, 2022) (Muhammad, 2021) menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini bertentangan dengan (Wikanadi & Suardana, 2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh

terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah :

H3 : Profesionalisme Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

