

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Bab 1 ini membahas latar belakang penelitian yang berisi uraian variabel independen dan dependen serta keterkaitannya, fenomena penelitian, *research gap*, dan keterbaruan penelitian. Selanjutnya bab ini juga membahas mengenai identifikasi masalah penelitian, pembatasan masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

### **1.1 Latar Belakang**

Internalisasi budaya menjadi dasar nilai bersama yang ada dalam suatu organisasi yang dapat menentukan tingkat upaya sumber daya manusia dalam melakukan aktivitasnya. Internalisasi budaya dianggap sebagai sistem pengetahuan serta standar yang diperoleh seorang karyawan dengan mengamati dan mengevaluasi lingkungan organisasi (Soomro & Shah, 2019). Internalisasi budaya juga didefinisikan sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal. Penerapan internalisasi budaya dilakukan melalui praktik dengan kesadaran yang akan membentuk adat atau kebiasaan dalam diri seseorang. Maka internalisasi budaya merupakan aspek penting dari lingkungan kerja (Nguyen *et al.*, 2019) dan persepsi internalisasi budaya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku hingga kinerja anggota organisasi (Alberti *et al.*, 2022).

Secara umum internalisasi budaya sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Adanya internalisasi budaya dapat menggambarkan sistem nilai di tempat kerja yang berdampak pada cara berpikir karyawan, bertindak (Nguyen *et al.*, 2019), perilaku dalam menjalankan tugasnya (Isensee *et al.*, 2020), dan sebagai pertimbangan dalam membuat keputusan (Soomro & Shah, 2019). Organisasi yang menerapkan internalisasi budaya salah satunya adalah pada Kantor Akuntan Publik (Alberti *et al.*, 2022). Kantor Akuntan Publik merupakan badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik untuk memberikan jasanya dalam memeriksa dan memberikan opini atas

laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Akuntan Publik bisa juga disebut auditor, karena Akuntan Publik melakukan tugas pengauditan.

Budaya dalam Kantor Akuntan Publik: Budaya etika dan budaya pembelajaran yang mencakup nilai, asumsi (Alberti *et al.*, 2022), dan keyakinan (Isensee *et al.*, 2020). Nilai etika harus lebih dari prinsip moral (Boynton, 2003). Etika ini mencakup standar perilaku bagi seorang profesional yang ditujukan untuk tujuan praktis dan idealis, artinya untuk mengarahkan seseorang berperilaku jujur dan baik dalam menjalankan tugasnya (Pratama *et al.*, 2018). Dalam menjalankan tugasnya, auditor juga tidak terlepas dari budaya pembelajaran yang ada pada internalisasi organisasinya. Budaya pembelajaran ini didapat melalui panduan dan preferensi dari senior atau pemimpin dengan cara pelatihan, supervisi, pembinaan dan peninjauan (Alberti *et al.*, 2022). Nilai etika dan pembelajaran itu nantinya yang akan dianut dan dipatuhi oleh suatu generasi ke generasi berikutnya, sehingga profesionalisme auditor dapat diuji melalui kinerjanya dalam melaksanakan tugas audit sejak tahap perencanaan sampai dengan diterbitkannya laporan audit (Suyono & Farooque, 2019). Asumsi auditor tergantung pada perolehan bukti dan pengembangan bukti sehingga menghasilkan keyakinan dalam pembentukan audit *judgment*.

Audit *judgment* merupakan pertimbangan atau cara pandang pribadi auditor dalam menanggapi informasi yang didapat dari dokumentasi bukti audit serta pengambilan keputusan opini auditor atas laporan keuangan suatu entitas (Dewi *et al.*, 2021). Pelaksanaan audit yang efektif, auditor harus memiliki pengetahuan tentang standar akuntansi dan audit (Causholli *et al.*, 2021), pengetahuan prosedural yang relevan (Griffith *et al.*, 2021), dan pengetahuan internal klien (Causholli *et al.*, 2021). Pengetahuan auditor akan mempengaruhi pembentukan *judgment* profesional. *Judgment* profesional dianggap penting selama perencanaan dan pelaksanaannya auditor memiliki pengetahuan yang baik dalam audit (Henrizi *et al.*, 2020) karena auditor memiliki tanggung jawab untuk melaporkan hasil audit kepada manajemen perusahaan, dan auditor juga harus menjaga kepercayaan publik seperti kreditor, masyarakat serta pengguna laporan keuangan lainnya. Namun dalam menjalankan tanggung jawabnya sering kali auditor berada dalam

kondisi *strict pressure* seperti tekanan anggaran waktu dan tekanan ketaatan yang dapat berpengaruh terhadap pembentukan audit *judgment*.

Tekanan ketaatan auditor umumnya ditimbulkan oleh pihak yang memiliki kekuasaan, yaitu auditor senior (Dewi *et al.*, 2021) dan tekanan dari klien (Pratama *et al.*, 2018). Adanya tekanan yang didapat auditor akan membuat auditor cenderung mengikuti tekanan tersebut meskipun bertentangan dengan profesi. Kondisi *strict pressure* yang didapat akan menurunkan profesionalisme auditor, kepatuhan terhadap etika dalam berkerja, pola pikir dalam bekerja (Alberti *et al.*, 2022) dan penilaian atas bukti audit (Saiewitz & Wang, 2020) terhadap pembentukan audit *judgment* selama masa perikatan audit.

Auditor yang mendapatkan tekanan dari auditor senior dan klien dapat menyebabkan akuntan publik melanggar kode etik profesi. Hal ini dapat dilihat pada kasus Kantor Akuntan Publik Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan yang terbukti melanggar kode etik profesi akuntan publik dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) karena dinilai tidak jujur dalam melaksanakan tugas pengauditan laporan keuangan PT. Tiga Pilar Sejahtera Food. Adanya kasus tersebut, Kantor Akuntan Publik Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan mendapatkan peringatan hingga pembekuan izin praktik profesi selama 18 bulan ([www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com)).

Pembekuan izin praktik profesi juga terjadi pada Kantor Akuntan Publik Nunu Nurdiyaman tahun 2023. Pelanggaran berat KAP tersebut merujuk pada Pasal 39 huruf b Peraturan OJK No.13/POJK.03/2017 tentang Penggunaan Jasa Akuntan Publik dan KAP dalam Kegiatan Jasa Keuangan. Selain itu, Akuntan Publik juga dinilai tidak memiliki kompetensi dan pengetahuan yang dibutuhkan sebagai syarat menjadi AP yang memberikan jasa di sektor jasa keuangan. Adanya kasus tersebut, Menteri Keuangan menjatuhkan sanksi pembekuan izin kepada Kantor Akuntan Publik Nunu Nurdiyaman untuk jangka waktu 15 (lima belas) bulan mulai tanggal 28 Februari 2023 s.d. 30 Mei 2024 ([pppk.kemenkeu.go.id](http://pppk.kemenkeu.go.id)).

Berdasarkan kasus di atas, menjadi bukti bahwa masih terjadi penyimpangan dari auditor dalam pembentukan audit *judgment*. Hal itu disebabkan karena tekanan ketaatan yang didapat auditor saat bekerja dan

kurangnya peneguhan akan budaya etika dan budaya pembelajaran auditor pada internalisasi budayanya sehingga kurang adanya kompetensi dan pengetahuan dalam diri auditor. Auditor yang mendapatkan supervisi dari auditor senior akan selalu terlibat dalam diskusi mengenai proses audit yang sedang berlangsung. Hasil diskusi tersebut mampu mengubah *judgment* awal auditor (Barrainkua & Espinosa-Pike, 2018).

Beberapa penelitian terdahulu yang menguji pengaruh *knowledge* auditor dan tekanan ketaatan terhadap audit *judgment* masih menunjukkan hasil yang beragam. Henrizi *et al* (2020) menyatakan bahwa *knowledge* berpengaruh positif terhadap audit *judgment*. Penelitian lain menurut Causholli *et al* (2021) menemukan bahwa *knowledge* berhubungan negatif terhadap kinerja auditor, disini yang dimaksud dengan kinerja auditor adalah pembentukan audit *judgment*. Penelitian mengenai tekanan ketaatan terhadap audit *judgment* yang dilakukan oleh Cyr *et al* (2020) & Pratama *et al* (2018) menunjukkan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap audit *judgment*, karena tekanan yang didapatkan dapat meningkatkan audit *judgment* yang dilakukan oleh auditor. Penelitian yang dilakukan Dewi *et al* (2021) menemukan bahwa tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap audit *judgment*, karena tekanan ketaatan diartikan sebagai tekanan yang menyimpang dari standar profesional.

Penelitian terdahulu mengenai audit *judgment* hanya terfokus menggunakan *knowledge* dan tekanan ketaatan sebagai variabel independen dan menguji pengaruhnya terhadap audit *judgment*. Pada penelitian ini menggunakan variabel internalisasi budaya sebagai variabel moderasi. Adanya faktor internalisasi budaya pada penelitian ini guna menguji bagaimana budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara *knowledge* auditor dan tekanan ketaatan terhadap audit *judgment*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji **“Pengaruh *Knowledge* Auditor dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit *Judgment* Dengan Internalisasi Budaya Sebagai Variabel Moderasi”**

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. *Knowledge* merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan suatu entitas. Auditor harus memiliki *knowledge* tentang Standar Akuntansi dan Audit, prosedural yang relevan, dan *knowledge* akan internal klien yang diaudit. Jika *knowledge* auditor tidak memadai maka akan berpengaruh terhadap audit *judgment* yang dihasilkan.
2. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, sering kali auditor berada dalam kondisi *strict pressure* seperti tekanan ketaatan yang dapat berpengaruh terhadap pembentukan audit *judgment*. Adanya tekanan yang didapat akan menurunkan tingkat profesionalisme auditor dan melanggar kode etik profesi yang berlaku.
3. Internalisasi budaya merupakan aspek penting dalam lingkungan organisasi. Penerapan internalisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku hingga kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini supaya tidak meluas, maka diberi batasan. Hal ini dilakukan supaya peneliti mendapatkan temuan yang berfokus dan mendalami permasalahan serta dapat menghindari penafsiran yang berbeda pada konsep penelitian. Dalam penelitian ini peneliti hanya membahas terkait variabel *knowledge* auditor dan tekanan ketaatan terhadap audit *judgment* dengan internalisasi budaya sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan data primer dengan batasan yaitu auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdapat di wilayah DKI Jakarta.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *knowledge* auditor berpengaruh terhadap audit *judgment* ?
2. Apakah tekanan ketaatan berpengaruh terhadap audit *judgment* ?
3. Apakah internalisasi budaya memoderasi pengaruh *knowledge* auditor terhadap audit *judgment* ?
4. Apakah internalisasi budaya memoderasi pengaruh tekanan ketaatan terhadap audit *judgment* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini adalah bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge* auditor terhadap audit *judgment*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tekanan ketaatan terhadap audit *judgment*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis internalisasi budaya memoderasi pengaruh *knowledge* auditor terhadap audit *judgment*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis internalisasi budaya memoderasi pengaruh tekanan ketaatan terhadap audit *judgment*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan dapat berguna sebagai pembelajaran dalam bidang auditing serta hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan referensi bagi peneliti di masa yang akan datang mengenai audit *judgment*, serta faktor yang dapat mempengaruhi audit *judgment* memperoleh hasil yang sesungguhnya sesuai dengan fakta yang ada.

#### 1.4.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan dan referensi kepada peneliti mengenai *knowledge*, tekanan ketaatan, dan internalisasi budaya mempengaruhi audit *judgment*.