

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kinerja Auditor

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Auditor

Ada beberapa teori-teori dan pengertian tentang kinerja, diantaranya menurut Dalmy (2009 : 36) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam organisasi/ perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah suatu keberhasilan yang dicapai dari kemampuan kerja seseorang yang sangat dipengaruhi oleh ketrampilan dasar yang dimiliki dan kondisi eksternal diantaranya berupa fasilitas, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain-lain (Esya, 2008 : 11).

Menurut Albar (2009 : 9) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu instansi. Tika (2006 : 121) menyatakan kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Tika, 2006 : 121). Sedangkan menurut Stalovitch dan Keeps (dalam Rivai, Basri, Sagala dan Murni, 2011 : 14) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminati.

Menurut Griffin (dalam Rivai, Basri, Sagala dan Murni, 2011 : 14) menyatakan kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard dalam Rivai, Basri, Sagala dan Murni, 2011 : 15).

Donnelly, Gibson dan Ivancevich (dalam Rivai, Basri, Sagala dan Murni, 2011 : 15) menyatakan kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Schermerhorn, Hunt dan Osborn (dalam Rivai, Basri, Sagala dan Murni, 2011 : 15) menyatakan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f (A x M x O). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins dalam Rivai, Basri, Sagala dan Murni, 2011 : 15). Rivai, Basri, Sagala dan Murni (2011 : 16) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral atau etika.

Trisaningsih (2007 : 8) menyatakan kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (dalam Trisaningsih, 2007 : 8) adalah akuntan publik yang 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, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson dan Ivancevich : 1994) kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- d. Persepsi terhadap tugas
- e. Imbalan internal dan eksternal
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Keinginan
- c. Lingkungan

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

Menurut Rivai, Basri, Sagala dan Murni (2011 : 17) menyatakan faktor-faktor yang menandai kinerja adalah hasil ketentuan:

- a. Kebutuhan yang dibuat pekerja
- b. Tujuan yang khusus
- c. Kemampuan
- d. Kompleksitas
- e. Komitmen
- f. Umpan balik
- g. Situasi
- h. Pembatasan
- i. Perhatian pada setiap kegiatan
- j. Usaha
- k. Ketekunan
- l. Ketaatan

- m. Kesediaan untuk berkorban
- n. Memiliki standar yang jelas

2.1.1.3. Penilaian Kinerja

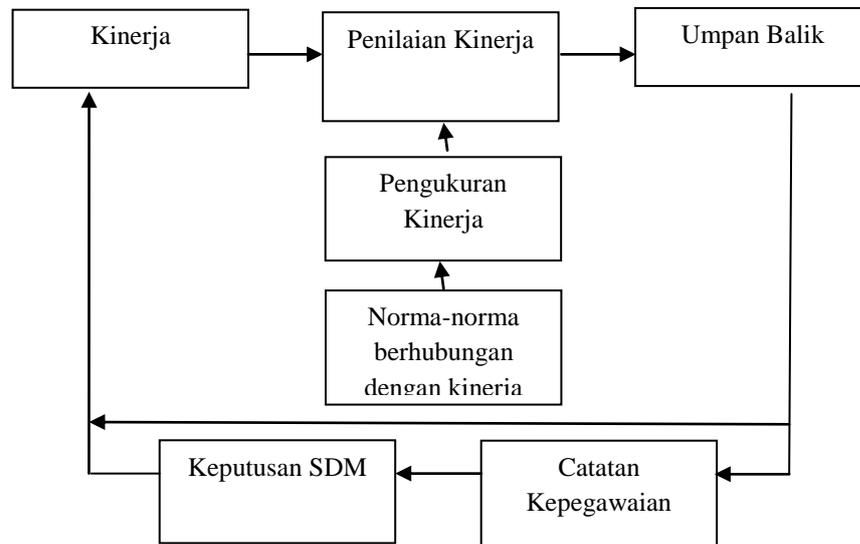
Penilaian kinerja adalah sebuah evaluasi terhadap kinerja dari pekerja karyawan, dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan hasil yang diinginkan (Boone dan Kurtz, 2007 : 432). Sedangkan menurut (Griffin, 2004 : 429) penilaian kinerja adalah suatu penilaian formal mengenai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Penilaian kinerja atau disebut juga evaluasi kerja merupakan proses yang digunakan lembaga/ perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen SDM maupun lembaga/ perusahaan. Supervisor atau manajer harus mengevaluasi kinerja untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan. Umpan balik yang spesifik memungkinkan karyawan untuk membuat perencanaan karier (*career planning*), pelatihan dan pengembangan (*training and development*), peningkatan gaji (*pay increases*), promosi dan keputusan-keputusan penempatan lainnya.

Gani (2009 : 222) Penilaian kerja adalah suatu hal yang penting untuk mengetahui tingkat efektivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berkaitan dengan kinerja dan pertanggungjawaban karyawan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam

kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- a. Tugas karyawan
- b. Perilaku karyawan
- c. Ciri-ciri karyawan

Didalamnya meliputi bagaimana melihat efektivitas karyawan, menelusuri faktor-faktor yang membentuk kinerja, menyesuaikan standar kerja dengan kondisi yang ada, dan memberikan tambahan kemampuan kepada karyawan. Menurut Werther dan Davis (dalam Esya, 2008 : 14) menyatakan bahwa suatu sistem penilaian yang efektif harus dapat mengidentifikasi norma-norma yang berkenaan dengan penampilan kerja, pengukurannya, dan kemudian dapat memberikan umpan balik, baik bagi pimpinan maupun bawahan yang dinilai. Jika norma-norma tersebut tidak dihubungkan dengan pelaksanaan kerja, penilaian akan membuat hasil yang tidak akurat dan menyimpang, hubungan antara pimpinan dan bawahan yang akan tidak harmonis, dan merusak tatanan kesetaraan antara mereka. Pada gambar dibawah ini terlihat bagaimana elemen-elemen dari suatu sistem penilaian kerja yang efektif.



Sumber: *Human Resources and Personnel Management Werther & Davis*

Gambar 2.1 Elemen-Elemen Kunci Dalam Sistem Penilaian Kinerja

Trisnangsih (2007: 16) indikator kinerja auditor dengan menggunakan:

a. Kemampuan

Auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing, maka akan cakap dalam menyelesaikan tugasnya

b. Komitmen profesional

Auditor yang komitmen terhadap terhadap profesinya, maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut.

c. Motivasi

Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisi

nya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Sedangkan Esya (2008 : 20) melakukan penilaian kinerja auditor dengan:

a. Dimensi faktor obyektif, dengan indikatornya yang meliputi :

- 1). Hasil kerja, dan
- 2). Disiplin kerja

b. Dimensi faktor subyektif dengan indikatornya yang meliputi :

- 1). Inisiatif,
- 2). Kerjasama, dan
- 3). Loyalitas.

2.1.1.4. Auditing

Menurut Agoes (2004 : 3) auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut”. Menurut Konrath (dalam agoes, 2004 : 1) auditing adalah suatu proses sistematis untuk secara objektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang kegiatan-kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara asersi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan”. Sedangkan menurut Arens, Elder dan Beasley (2006 : 2) *Auditing is the accumulation and evaluation of*

evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person.

2.1.1.5. Standar auditing

Menurut PSA No. 01 (SA Seksi 150), standar auditing berbeda dengan prosedur auditing, “prosedur” berkaitan dengan tindakan yang harus dilaksanakan, sedangkan “standar” berkenaan dengan kriteria atau ukuran mutu kinerja tindakan tersebut dan berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai melalui penggunaan prosedur tersebut. Jadi, standar auditing mencakup mutu profesional (*professional qualities*) auditor independen dan pertimbangan (*judgement*) yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan audit.

Standar auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia terdiri dari sepuluh standar yang dikelompokkan menjadi tiga kelompok besar, yaitu:

a. Standar umum

- 1). Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
- 2). Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- 3). Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahirannya dengan cermat dan seksama.

b. Standar pekerjaan lapangan

- 1). Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
- 2). Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- 3). Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

c. Standar pelaporan

- 1). Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
- 2). 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.
- 3). Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
- 4). 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 tanggung jawab yang dipikul oleh auditor

Standar auditing yang dibuat IAI mengacu pada Generally Accepted Auditing Standards (GAAS) sebagai kerangka kerja yang menentukan kinerja auditor. Berikut ini Standar auditing yang berlaku umum:

Tabel 2.1 Standar Auditing Yang Berlaku Umum

| No | Standar Umum | Standar Pekerjaan Lapangan | Standar Pelaporan |
|----|--|--|---|
| 1. | Auditor harus memiliki pelatihan dan penguasaan teknis yang memadai. | Kegiatan audit harus cukup terencana | Auditor harus menyebutkan dalam laporannya apakah laporan keuangan dibuat sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berterima umum atau tidak. |
| 2. | Auditor harus memiliki independensi dalam sikap mentalnya. | Auditor harus mendapat pemahaman yang cukup mengenai struktur pengendalian internal. | Laporan tersebut harus menjelaskan berbagai kondisi dimana prinsip akuntansi yang berterima umum tidak diterapkan. |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 3. | Auditor harus melaksanakan kehati-hatian profesional dalam melakukan audit dan membuat laporan. | Auditor harus mendapat bukti yang cukup dan kompeten. | Laporan tersebut harus mengidentifikasi berbagai hal yang tidak memiliki pengungkapan informasi yang memadai. |
| 4. | | | Laporan tersebut harus berisi pernyataan pendapat auditor atas laporan keuangan secara keseluruhan. |

Sumber: Information Technology Auditing and Assurance, Hall dan Singleton (2005 : 7)

2.1.1.6. Jenis-jenis auditing

Menurut Agoes (2004 : 9) ditinjau dari luasnya pemeriksaan, audit bisa dibedakan atas:

a. *General Audit* (Pemeriksaan Umum)

Suatu pemeriksaan umum atas laporan keuangan yang dilakukan KAP Independen dengan tujuan untuk bisa memberikan opini mengenai kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pemeriksaan tersebut harus dilakukan sesuai dengan Standar Profesional Akuntans Publik dan memperhatikan Kode etik Akuntan Indonesia, Aturan Etika KAP yang telah disahkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia serta Standar Pengendalian Mutu.

b. *Special Audit* (Pemeriksaan Khusus)

Suatu pemeriksaan terbatas (sesuai dengan permintaan *auditee*) yang dilakukan oleh KAP yang independen, dan pada akhir pemeriksaannya auditor tidak perlu memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pendapat yang diberikan terbatas pada pos atau masalah tertentu yang diperiksa, karena prosedur audit yang dilakukan juga terbatas.

Sedangkan bila ditinjau dari pemeriksaan, audit bisa dibedakan atas:

a. *Management Audit* (Pemeriksaan Operasional)

Suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis. Pendekatan audit yang biasa dilakukan adalah menilai efisiensi, efektivitas dan keekonomisan dari masing-masing fungsi yang terdapat dalam perusahaan. Misalnya: fungsi penjualan dan pemasaran, fungsi produksi, fungsi pergudangan dan distribusi, fungsi personalia (sumber daya manusia), fungsi akuntansi dan keuangan.

b. *Compliance Audit* (Pemeriksaan Ketaatan)

Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak extern (pemerintah, Bapepam, Bank Indonesia, Direktorat Jenderal Pajak, dan lain-lain). Pemeriksaan dilakukan baik oleh KAP maupun bagian internal audit.

c. *Internal Audit* (Pemeriksaan Intern)

Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen. Laporan *internal auditor* berisi temuan pemeriksaan (*audit findings*) mengenai penyimpangan dan kecurangan yang ditemukan, kelemahan pengendalian intern, beserta saran-saran (*recommendations*).

d. Computer Audit

Pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan EDP (Electronic Data Processing) *system*.

2.1.1.7. Jenis-jenis Auditor

Menurut Cooke (2004 : 262) mengemukakan ada 2 jenis auditor, yaitu:

a. *Independent Auditor*

CPA yang memiliki keahlian dalam prosedur audit, setidaknya dalam teori dan independen dari entitas yang diaudit. Dengan tugas melakukan berbagai prosedur, dengan tujuan menggunakan hasil prosedur sebagai dasar judgment profesional.

b. *Internal Auditor*

Internal auditor adalah pegawai dari entitas yang diaudit. Fungsinya untuk memastikan semua prosedur dan aturan-aturan telah dilaksanakan. Internal auditor fokus pada desain prosedur perusahaan yang berpengaruh terhadap pencatatan akuntansi dan juga fokus membuat prosedur perusahaan.

2.1.2. Teknologi Audit

2.1.2.1. Pengertian Teknologi Audit

Menurut Goodhue (dalam Jumaili, 2005 : 724) Teknologi merupakan alat yang digunakan oleh individu untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sedangkan menurut Suhartanto dan Setijadi (2010 : 3) teknologi adalah aplikasi dari alat, bahan, proses dan teknik untuk aktivitas manusia. Dalam terminologi modern, maka teknologi konkret sering disebut hardware, sedangkan yang abstrak sering disebut software. Menurut Ukar (2006 : 2) elemen teknologi terdiri atas:

- a. Perangkat keras (*hardware*) adalah peralatan pada sistem komputer yang secara fisik terlihat dan dapat dijamah.
- b. Perangkat lunak (*software*) adalah program yang berisi perintah-perintah untuk melaksanakan pengolahan data
- c. Manusia (*humanware/brainware*) adalah orang yang terlibat di dalam mengoperasikan serta mengatur sistem.

Dalam penelitian sistem informasi, teknologi merujuk pada sistem komputer yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak dan data serta dukungan layanan yang disediakan untuk membantu para pemakai dalam menyelesaikan tugasnya. Kecocokan tugas dengan teknologi dapat berhubungan dengan lokabilitas data yang berkaitan dengan kemudahan dalam menemukan data yang dibutuhkan, otoritas dalam mengakses data, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemudahan dalam mengoperasikan sistem, dan reliabilitas sistem (Jumaili, 2005 : 724).

Menurut Jurnal (dalam Prasita dan Adi, 2007 : 8) sistem informasi berhubungan dengan perilaku individu untuk menggunakan teknologi dalam penyelesaian tugas rutin, yaitu seberapa jauh sistem informasi sebagai alat bantu terintegrasi pada setiap pekerjaan baik karena pilihan individual maupun mandat dari organisasi. Rezaee dkk (dalam Prasita dan Adi, 2007 : 8) mencatat beberapa hal penting yang harus dipenuhi, yaitu :

- a. Pengetahuan auditor tentang bisnis dan industri klien harus semakin baik untuk memastikan reliabilitas dan relevansi dokumen elektronik.
- b. auditor harus mempunyai pemahaman yang lebih baik dalam aliran transaksi dan aktivitas pengendalian terkait untuk meyakinkan validitas dan reliabilitas informasi (dokumen) *paperless*.

Penerapan teknologi dalam sistem informasi hendaknya mempertimbangkan pemakai sistem sehingga teknologi yang diterapkan dapat bermanfaat sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai. Tidak jarang ditemukan bahwa teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh pemakai sistem sehingga penerapan sistem informasi kurang memberikan manfaat atau bahkan tidak memberikan manfaat sama sekali dalam peningkatan kinerja individual (Jumaili, 2005 :723).

Teknologi audit sendiri mengacu kepada Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK). SPAP SA Seksi 327 memberikan panduan bagi auditor dalam menggunakan teknik audit berbantuan komputer (TABK) yang melibatkan penggunaan komputer segala tipe mupun ukuran. TABK yang lebih umum seperti

perangkat lunak audit (*software*) dan data uji yang digunakan untuk tujuan audit. Perangkat lunak audit terdiri dari program komputer yang digunakan oleh auditor, sebagai bagian prosedur audit, untuk mengolah data audit yang signifikan dari sistem akuntansi entitas. Perangkat lunak audit dapat terdiri dari program paket, program yang dibuat dengan tujuan khusus (*purpose-written programs*), dan program utilitas (*utility programs*). Menurut Gondodiyoto (2007 : 619) teknologi audit tidak hanya tunggal, melainkan terdapat beragam alat dan teknik-teknik yang terus berkembang yang dapat digunakan secara memadai untuk mencapai tujuan-tujuan audit (efektifitas). Beberapa teknologi membutuhkan biaya besar, yang lain dapat diterapkan dengan biaya relatif kecil, beberapa memerlukan kemampuan teknis auditor, akan tetapi yang ada ialah bahwa biaya *software* makin murah dan makin *user friendly*.

Paparan singkat ini menunjukkan bahwa auditor harus mempunyai pemahaman terhadap teknologi audit. Pemahaman terhadap teknologi audit menjadi faktor yang sangat penting dalam pemeriksaan. Pemahaman ini akan memberikan kemudahan bagi auditor untuk menentukan prosedur audit yang dipilih, memperlancar kegiatan pengauditan (untuk mempersingkat waktu pelaksanaan pemeriksaan) dan pada gilirannya dapat dihasilkan laporan audit yang lebih berkualitas (Bierstaker dkk dalam Prasita dan Adi, 2007 : 8).

2.1.2.2. *EDP Audit*

Komputer adalah suatu alat elektronik yang digunakan untuk memasukkan, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi yang diperlukan. Hampir semua perusahaan atau unit kerja mengolah datanya sendiri dengan menggunakan komputer. Pengolahan data menggunakan komputer dikenal dengan *Electronic Data Processing (EDP)*. Dapat disimpulkan bahwa *EDP* terdiri dari 3 tahapan, yaitu :

a. *Input*

Tahap ini merupakan proses memasukkan data ke dalam proses komputer

b. *Process*

Tahap ini merupakan proses pengolahan dari data yang sudah dimasukkan yang dapat berupa proses menghitung, membandingkan, mengklasifikasikan, mengurutkan, mengendalikan atau mencari di *storage*.

c. *Output*

Tahap ini merupakan proses yang menghasilkan *output* dari pengolahan data berupa informasi.

Noviari (2007 : 9) menyatakan bahwa auditor harus memiliki keahlian audit dan akuntansi juga harus memiliki keahlian komputer. Dalam EDP audit, auditor akan melakukan audit yang *through* dan *within* the computer. Menurut Arens, *Auditing Through The Computer* menekankan pada langkah pemrosesan serta pengendalian program yang dilakukan oleh sistem komputer. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa jika program pemrosesan dirancang dengan baik dan

memiliki aspek pengendalian yang memadai, maka kesalahan dan penyimpangan kemungkinan besar tidak terjadi. Pendekatan ini biasanya diterapkan pada sistem pengolahan data on-line yang tidak memberikan jejak audit yang memadai.

Sedangkan *auditing with computer* untuk membantu pelaksanaan keseluruhan program pengauditan digunakan komputer mikro. *Auditing with computer* dimaksudkan untuk melakukan otomatisasi terhadap proses pengauditan. Komputer mikro akan mentransformasi beberapa fungsi audit. *Auditing with computer* menggunakan *software* untuk melaksanakan pengujian terhadap pengendalian intern organisasi klien (termasuk *compliance test*) dan pengujian substantif terhadap catatan dan file klien. Pendekatan ini menggunakan perangkat lunak Generalized Audit Software, yaitu program audit yang berlaku umum untuk berbagai klien.

2.1.2.3. Perangkat Teknologi Audit

Menurut Banker, Chang dan Kao (2002 : 211) perangkat teknologi audit terdiri atas:

a. *Computer Hardware*, meliputi:

- 1). *Laptops*
- 2). *Construction and expansion of network infrastructure (LAN)*

b. *Computer Software*, meliputi:

- 1). *Audit Software* (Microsoft Excel, ACL, IDEA, CaseWare dan lain-lain)
- 2). *Lotus Notes* (E-mail)

2.1.2.4. Penggunaan Teknologi Audit

Menurut Banker, Chang dan Kao (2002 : 212) menyatakan bahwa auditor menggunakan teknologi, baik oleh junior auditor, senior auditor, maupun manajer audit. Tugas utama seorang junior auditor adalah melakukan prosedur audit dan membuat *working paper*. Sebagian besar tugas-tugas ini relatif berulang-ulang dan melibatkan perhitungan yang besar dan referensi dari seluruh *account* yang berbeda. Aplikasi komputer dapat mengotomatisasi tugas-tugas terstruktur tersebut dan secara substansial mengurangi waktu pemrosesan (Abbe dan King 1988). Selain itu, pengurangan pekerjaan yang monoton memungkinkan individu untuk berkonsentrasi pada tugas yang lebih kompleks dan meningkatkan kinerja masing-masing.

Sebagai anggota tingkat menengah dari tim audit, auditor senior membantu dalam pengembangan rencana audit, kegiatan audit, dan pengawasan dan penelaahan atas pekerjaan auditor junior. Auditor senior menggunakan software audit untuk mengedit rencana dan program audit. Sebagai *supervisor* dan *reviewer*, manajer audit tidak mendapatkan manfaat langsung dari proses otomatisasi audit, kecuali untuk kenyamanan berbasis komputer penyajian informasi.

2.1.2.5. Manfaat Teknologi Audit

Menurut Fricker (2010: 12) penggunaan teknologi audit memberikan manfaat yang besar seperti:

a. Audit Software and Knowledge Sharing Applications

Setelah industri serba lambat dan konservatif, *Audit Software and Knowledge Sharing Applications* adalah dua komponen penting yang dikonversi Kantor akuntan publik menjadi bisnis yang serba cepat. Otomatisasi tugas audit dan penggunaan perangkat lunak audit yang khusus telah mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja manual dan mengubah struktur tim audit. Sama pentingnya adalah penggunaan sistem canggih untuk berbagi pengetahuan di seluruh bagian yang berbeda dari organisasi untuk memungkinkan KAP untuk mempengaruhi tim agar lebih efektif. Menurut Bierstaker, Burnaby dan Thibodeau (2001 : 162) software audit seperti ACL dan IDEA dapat meningkatkan efisiensi pemeriksaan dengan melakukan berbagai tugas audit yang sebelumnya diselesaikan secara manual. Contoh prosedur yang software ini dapat lakukan adalah: *footing ledgers, counting records, stratifying accounts by size*, penggalian data, *download* informasi untuk review analitis, memilih sampel untuk pengujian audit rinci, menghasilkan konfirmasi, dan mengidentifikasi dan melaporkan pengecualian dan transaksi yang tidak wajar (Glover dan Romney, 1998; Lanza, 1998).

b. Improved Productivity, Collaboration and Communication Across Teams

Karena tugas utama dari auditor kantor akuntan publik melibatkan informasi, aktivitas intensif seperti *gathering, organizing, processing, evaluating, and*

presenting data, penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas para auditor. *Teamwork* sangat penting dalam sebuah kantor akuntan publik sebagai *audit engagements* dilakukan oleh tim yang terdiri dari auditor di jabatan yang berbeda dan sering di lokasi yang berbeda. Penggunaan teknologi *groupware* meningkatkan kerja kolaborasi dan komunikasi di dalam tim.

2.1.2.6. Teknologi Audit pengaruhnya terhadap Kinerja auditor

Untuk dapat mengaudit sebuah laporan keuangan, auditor harus tahu bagaimana laporan keuangan bisa disajikan. Laporan keuangan yang disajikan merupakan hasil dari sebuah sistem informasi akuntansi yang dipakai perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, hampir semua sistem informasi akuntansi perusahaan sudah terkomputerisasi. SAS No. 8, *Amendment to statement on auditing standards* No. 31, *Evidential Matter* (AU 326.18) menunjukkan bahwa pada beberapa entitas tertentu beberapa data akuntansi serta bahan bukti penguat hanya tersedia dalam bentuk elektronik. Dokumen sumber seperti pemesanan, konosemen, faktur dan cek telah digantikan dengan bentuk pesan-pesan elektronik.

Entitas lainnya mungkin menggunakan pertukaran data elektronik (*electronic data interchange/EDI*). Dalam *EDI*, entitas dan pelanggannya atau pemasok menggunakan jaringan komunikasi untuk melaksanakan transaksi bisnis secara elektronik. Seperti transaksi pembelian, pengiriman, bukti penerimaan kas, dan pengeluaran kas seringkali diselesaikan sepenuhnya melalui pertukaran pesan elektronik. Bukti elektronik (*electronic evidence*) tertentu mungkin tersedia pada

suatu saat tertentu. Namun, bukti tersebut mungkin tidak dapat diperoleh kembali setelah suatu jangka waktu tertentu apabila arsipnya diubah dan tidak terdapat arsip cadangan. Apabila catatan elektronik menggantikan bukti dokumenter, auditor perlu mempertimbangkan implikasinya terhadap audit. Untuk itu perlu sebuah teknologi bagi auditor dalam mengaudit.

Menurut Annisa dan Harris (2011 : A37) menggunakan *software* untuk mencari anomali dalam *database*. *Software* yang umum digunakan antara lain adalah *Audit Command Language (ACL)*, *CaseWare IDEA*, *Microsoft Excel*, *Monarch*, dan sebagainya. Keuntungan utama dari penggunaan *software* tersebut adalah mudah digunakan, serta dapat memeriksa keseluruhan transaksi dalam ukuran yang besar, sehingga pendeteksian *fraud* dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Pemanfaatan *software* audit akan sangat membantu auditor dalam pelaksanaan tugasnya. Auditor dapat merancang kertas kerja (*working paper*) dengan bantuan *software* audit. Tidak jarang auditor harus melakukan prosedur audit lanjutan dengan mengubah pertanyaan (*queries*) yang diajukannya. Karena itu, *software* audit mendokumentasikan seluruh langkah ini dalam *command log*.

Karena kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan, ini mengharuskan auditor dalam mengaudit menggunakan teknik audit berbantuan komputer supaya tujuan dari audit yaitu menilai kewajaran laporan keuangan berdasarkan pemeriksaan yang efektif atas bukti-bukti transaksi dan keterjadian dan judgment yang berdasarkan kebenaran. Berdasarkan penelitian (Sari : 2006) bahwa teknologi sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Hartono (2007 : 9) stres adalah reaksi non-fisik manusia terhadap rangsangan atau tekanan (*stimulus stressor*). Stres merupakan suatu adaptif, bersifat sangat individual, sehingga suatu stres bagi seseorang belum tentu sama tanggapannya bagi orang lain. Hal ini dipengaruhi tingkat kematangan berfikir, tingkat pendidikan, dan kemampuan adaptasi seseorang terhadap lingkungannya. Definisi yang berbeda dikemukakan oleh Robbins (2008 : 368) bahwa stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti. Sedangkan menurut Handoko (2008 : 200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Gibson et, al., (dalam fadhilah, 2010 : 47) mendefinisikan stress dalam 3 kategori/ sudut pandang, yaitu; stress yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari keduanya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologi. Definisi stimulus dari stress adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Jika dipandang dari definisi tanggapan, stress adalah tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat membahayakan. Dari kedua definisi tersebut diatas maka

muncullah definisi ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stress adalah konsekuensi dari pengaruh timbal-balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu. Atau dengan kata lain stress adalah akibat dari interaksi khusus antara keadaan rangsangan dalam lingkungan dan kecenderungan orang memberi tanggapan dengan cara tertentu. Kemudian definisi stress kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

2.1.3.2. Sumber-Sumber Stress Kerja

Stress tidak mungkin terjadi pada diri seorang tanpa ada sebab yang memicunya. Baik pemicu dari internal maupun dari eksternal. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressor*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressor*.

Menurut Robbins (2008 : 371) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu :

a. Faktor-faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat

karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

b. Faktor-faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1). *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

2). *Interpersonal Demands*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

3). *Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

4). *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja. Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting.

c. Faktor-faktor Pribadi

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam

pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian.

Sedangkan menurut Luthans (dalam Fadhilah, 2010 : 50) bahwa penyebab stress ada beberapa faktor, yaitu:

a. Stressor Ekstraorganisasi

Yaitu penyebab stress yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stress ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi.

b. Stressor Organisasi

Yaitu penyebab stress yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

c. Stressor Kelompok

Yaitu penyebab stress yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan. misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

d. Stressor Individual

Yaitu penyebab stress yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Stres bisa membebani individu dan mengakibatkan gangguan keseimbangan fisik maupun psikis. Batas stres sangat bervariasi antar individu. Stres sendiri tidak mesti buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Makmur (dalam dwilita, 2008 : 19) mengemukakan ada beberapa alasan penyebab terjadinya stres akibat kerja, yaitu :

- a. Lingkungan kerja, seperti cahaya lampu yang kurang terang, suara bising, suhu yang tidak nyaman, bekerja dengan bahan-bahan yang berbahaya.
- b. Pengharapan terhadap pekerjaan yang tidak sesuai, karir, upah yang terlalu kecil, status bekerja yang rendah atau promosi dapat menyebabkan stres, khususnya kalau harapan tinggi dan tidak masuk akal.
- c. Tuntutan kerja, adanya tekanan untuk memenuhi jadwal kerja yang ditentukan atau produksi yang harus dicapai, beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan, tugas yang terlalu rumit atau sederhana, keharusan mengawasi keselamatan orang lain.
- d. Orang-orang yang ada di sekeliling. Hubungan antara sesama teman, atasan atau mitra kerja yang tidak harmonis dapat menimbulkan terjadinya stres.

Menurut Handoko (2008 : 201), faktor yang mempengaruhi stress dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu :

a. *On The Job*

Adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari pekerjaan antara lain :

- 1). Beban kerja yang berlebihan.
- 2). Tekanan atau desakan waktu.
- 3). Kualitas supervisi yang jelek.
- 4). Iklim politis yang tidak aman.
- 5). Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 6). Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- 7). Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
- 8). Frustrasi
- 9). Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 10). Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 11). Berbagai bentuk perubahan.

b. *Off The Job*

Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan. Permasalahan yang mungkin terjadi antara lain :

- 1). Kekuatan finansial.
- 2). Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3). Masalah-masalah fisik.

- 4). Masalah-masalah perkawinan
- 5). Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- 6). Masalah-masalah pribadi lain

2.1.3.3. Akibat Stres Kerja

Stres kerja memiliki pengaruh terhadap individu/ karyawan sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja. Stres kerja bukan merupakan faktor yang mengganggu bagi karyawan bila stres kerja dijadikan motivasi untuk bekerja lebih keras dan sebuah tantangan yang harus diatasi. Tetapi mayoritas pegawai menjadikan stres kerja sebagai demotivasi dalam bekerja. Menurut Robbins (2008 : 375) menyatakan akibat-akibat stres kerja sebagai berikut:

a. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stres dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stress dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

b. Gejala Psikologis

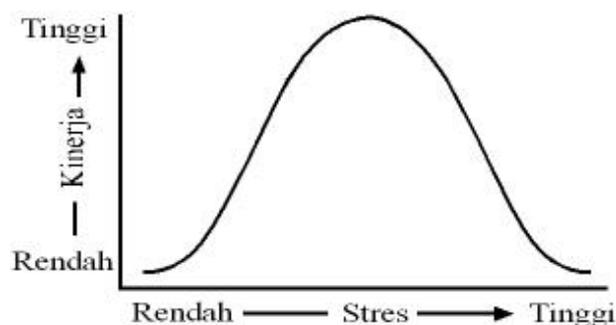
Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik di tempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga stres dan ketidakpuasan akan meningkat (Cooper dan Marshall dalam Indriyani, 2009 :26).

c. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Rini (dalam Indriyani, 2009 : 26) mengkategorikan gejala stres kedalam beberapa aspek, yaitu: beban kerja yang tinggi, tingkat absensi, terlambat masuk kerja, tuntutan/tekanan dari atasan, prestasi dan penurunan produktivitas, ketegangan dan kesalahan, dan menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

Stres kerja tidak serta-merta mengimplikasikan kinerja yang rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap kinerja. Bagi banyak karyawan, tingkatan stres rendah hingga menengah memungkinkan karyawan untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan bereaksi karyawan.

Namun, tingkat stres yang tinggi, atau bahkan menengah yang terus-menerus dirasakan dalam periode yang lama, pada akhirnya akan merugikan, dan kinerja pun menurun. Berikut gambar hubungan antara stres kerja dengan kinerja:



Sumber: Perilaku Organisasi (Robbins 2008)

Gambar 2.2 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja

2.1.3.4. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Auditor

Auditor adalah profesi yang dianggap memiliki stres kerja yang tinggi (Campbell et al, dalam nor, 2011 : 37). Banyak dari mereka dilaporkan memiliki ketergantungan berat terhadap merokok dan minuman keras, maag, sakit punggung yang kronis dan sakit kepala sebagai konsekuensi dari stres (Gaertner & Ruhe dalam nor, 2011 : 37). Auditor memainkan peran *boundary-spanning* (Rebele & Michaels dalam Nor, 2011 : 37). Sebagai *boundary spanner*, auditor membutuhkan interaksi dengan banyak orang, baik di dalam dan di luar organisasi, dengan permintaan yang beragam dan harapan (Goolsby dalam Nor, 2011 : 37). Kebutuhan untuk memenuhi harapan dan permintaan dari banyak orang dalam lingkungan mereka dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Auditor berinteraksi dengan staf internal (anggota tim, supervisor,

manajer) dan pihak eksternal (klien, regulator), yang bisa menjadi subyek masalah yang tak terduga di lingkungan kerja mereka, yang semuanya dapat memberikan kontribusi pada tingkat yang lebih tinggi terkait dengan stres kerja (Gill, Flaschner, & Shachar dalam Nor, 2011 : 37).

Sebagai contoh, auditor sangat rentan terhadap stres karena konflik kepentingan yang mungkin ada ketika menjalankan tugas mereka. Dimana auditor berdiri antara manajemen yang bertanggung jawab untuk menyajikan laporan posisi keuangan perusahaan dan hasil usaha, dan investor atau pihak lain yang berkepentingan menggunakan laporan keuangan bersama dengan informasi lainnya dalam membuat keputusan untuk mencapai tujuan mereka. Hubungan auditor dengan klien akan rusak jika ada ketidaksepakatan antara klien dan auditor, misalnya dalam hal opini audit yang dikeluarkan oleh auditor. Memang, klien cenderung mengancam auditor dengan beralih auditor lain jika mereka tidak setuju dengan pendapat auditor (Chow & Rice dalam Nor, 2011 : 38).

Stres dalam konteks audit dapat didefinisikan sebagai bagaimana para profesional merasakan tekanan individu pada titik waktu tertentu serta efek kumulatif dari tekanan dari waktu ke waktu (DeZoort & Lord dalam Nor, 2011 : 37). Keseluruhan stres kerja auditor terkait dengan stres yang disebabkan oleh dirinya, yang dirasakan karena ketidakmampuan untuk melakukan audit dengan baik di lingkungan kerja ketika audit sedang berlangsung (Choo dalam Nor, 2011 : 37).

Berdasarkan penelitian (Dwilita, 2008) bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan indikator stres kerja yang digunakan adalah konflik yang terjadi dikantor, beban pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dukungan kelompok, dan dukungan pimpinan. Dan kinerja auditor dengan menggunakan indikator kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Ada beberapa hasil studi empiris yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan variabel yang digunakan yaitu tabk, stres kerja, dan kinerja. Berikut penelitian-penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

| Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|-----------------------------------|---|--|--|--|
| Suroso dan Siahhaan (2006) | <i>Pengaruh Stres Dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan</i> | Stres Kerja Dan Kinerja | <i>Structural Equation Model (SEM)</i> | Stres Kerja Secara Negative Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan |
| Handri yani Dwilita (2007) | Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, Dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Di Medan | Motivasi, Stres Kerja, Dan Rekan Kerja | Regresi Berganda | Motivasi Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja |

| | | | | |
|---------------------------------|--|---|--------------------------|--|
| Sari (2009) | Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada Pasar Swalayan Di Kota Denpasar | Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja | Regresi Berganda | Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja |
| Risma-diyanti (2010) | Pengaruh Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Administrasi Keuangan | Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Dan Kinerja | <i>Regresi Sederhana</i> | Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja |
| Assegaf (2005) | Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi | Konflik Peran, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi | <i>Regresi Berganda</i> | Konflik Peran Dan Stres Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi |
| Banker, Chang dan Kao | <i>Impact Of Information Technology On Public Accounting Firm Productivity</i> | <i>Information Technology, Public Accounting Firm Productivity</i> | Regresi dan DEA | Peningkatan <i>Information Technology</i> berpengaruh terhadap peningkatan <i>Public Accounting Firm Productivity</i> |
| Annisa dan Harris (2011) | Deteksi Indikasi Fraud Dengan Teknologi Audit | Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) | Kualitatif | Dengan menggunakan TABK, proses untuk mendeteksi penipuan akan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien. |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| Vasarhelyi dan Romero | Usage Of Technology In Audit : A Case Study With A Large Audit Firm | Apakah auditor menggunakan alat teknologi yang tersedia, Apa kesulitan yang mereka temukan, Apakah ada mediator untuk memfasilitasi kegunaan? | Kualitatif | karakteristik tim audit menentukan tingkat adopsi teknologi, kualitas integrasi dukungan teknologi antara tim dan auditor dapat meningkatkan kegunaan dan meningkatkan adopsi teknologi. |
| Bierstaker, Burnaby dan Thibodeau | The Impact of Information Technology on the audit process | Teknologi | Kualitatif | Teknologi akan terus memiliki dampak yang dramatis pada hampir setiap tahap proses audit. |
| Azazah Indriyani (2009) | Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang | Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Kinerja | <i>Structural Equation Model</i> (SEM) | Konflik Peran Ganda Berpengaruh Signifikan Negative Terhadap Kinerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja |

Sumber: Data yang diolah oleh Penulis (2012)

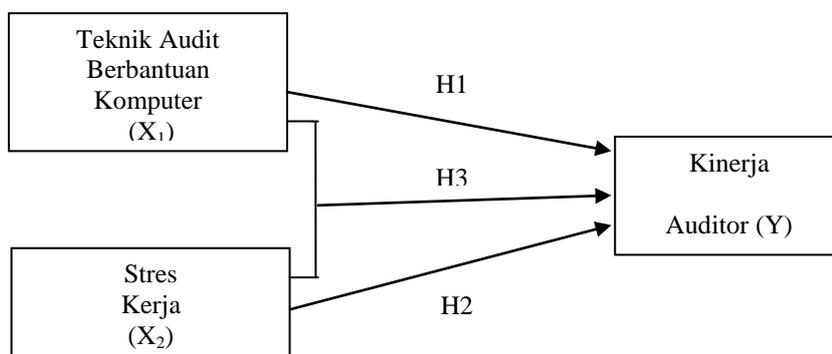
2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Trisaningsih (2007 : 8) menyatakan kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. kinerja auditor menurut Mulyadi (dalam Trisaningsih, 2007 : 8) adalah akuntan publik yang 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, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Banker, Chang dan Kao (2002 : 212) menyatakan bahwa junior auditor adalah melakukan prosedur audit dan membuat *working paper*. Sebagian besar tugas-tugas ini relatif berulang-ulang dan melibatkan perhitungan yang besar dan referensi dari seluruh *account* yang berbeda. Aplikasi komputer dapat mengotomatisasi tugas-tugas terstruktur tersebut dan secara substansial mengurangi waktu pemrosesan (Abbe dan King 1988). Selain itu, pengurangan pekerjaan yang monoton memungkinkan individu untuk berkonsentrasi pada tugas yang lebih kompleks dan meningkatkan kinerja masing-masing.

Sebagai *boundary spanner*, auditor membutuhkan interaksi dengan banyak orang, baik di dalam dan di luar organisasi, dengan permintaan yang beragam dan harapan (Goolsby dalam Nor, 2011 : 37). Kebutuhan untuk memenuhi harapan dan permintaan dari banyak orang dalam lingkungan mereka dapat menyebabkan terjadinya stres kerja auditor terkait dengan stres yang disebabkan oleh dirinya, yang dirasakan karena ketidakmampuan untuk melakukan audit dengan baik di lingkungan kerja ketika audit sedang berlangsung (Choo dalam Nor, 2011 : 37). Berikut gambar kerangka pemikiran penelitian



Sumber: Gambar yang diolah oleh Penulis (2012)

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Pengaruh TABK dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H 1 : Terdapat pengaruh yang signifikan teknik audit berbantuan komputer terhadap kinerja auditor
- H 2 : Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja auditor
- H 3 : Terdapat pengaruh yang signifikan teknik audit berbantuan komputer dan stres kerja terhadap kinerja auditor