

BAB II

KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

2.1. Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan salah satu teori penting dalam psikologi sosial yang menjelaskan bagaimana individu menilai dan menafsirkan sebab-sebab di balik perilaku manusia (McLeod, 2023). Teori ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Harold Kelley dan Bernard Weiner, yang membagi atribusi menjadi dua jenis utama: atribusi internal (disposisional) dan atribusi eksternal (situasional) sebagaimana yang dikemukakan Weiner (1985). Menurut Luthans (2005), atribusi internal merujuk pada penyebab yang bersumber dari dalam individu, seperti kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, dan motivasi, sementara atribusi eksternal mengacu pada pengaruh dari luar individu, seperti tekanan sosial, aturan organisasi, atau kondisi lingkungan. Dalam konteks auditing, teori atribusi sangat relevan untuk memahami bagaimana auditor menjelaskan penyebab perilaku profesional, termasuk perilaku patuh atau tidak patuh terhadap kode etik profesi. Teori atribusi dapat digunakan sebagai kerangka konseptual untuk memahami keputusan etis auditor dalam melaksanakan tugas profesionalnya, serta untuk mengevaluasi sejauh mana faktor internal dan eksternal memengaruhi kepatuhan terhadap etika profesi (Nurfadillah & Handayani, 2022).

Pengalaman kerja, pelatihan, sistem pengendalian mutu KAP, dan supervisi adalah faktor-faktor yang dapat memengaruhi pembentukan atribusi auditor terhadap perilaku etis. Auditor dengan pengalaman kerja yang lebih

lama cenderung memiliki atribusi internal yang lebih kuat terhadap pentingnya kepatuhan etika karena mereka telah mengalami berbagai situasi profesional yang membentuk nilai dan tanggung jawab etis (Sari & Ratnawati, 2023). Demikian pula, pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kesadaran auditor terhadap standar etika, sehingga mendorong mereka untuk mengatribusikan kepatuhan etika sebagai tanggung jawab pribadi, bukan sekadar tuntutan eksternal (Mills, 2019). Hal ini mendukung pandangan bahwa faktor internal seperti kompetensi, pengalaman, dan pelatihan sangat menentukan sejauh mana auditor mampu bertindak sesuai dengan etika profesi.

Sementara itu, sistem pengendalian mutu KAP dan supervisi merupakan faktor eksternal yang dapat membentuk atribusi auditor melalui tekanan atau dukungan lingkungan kerja. Sistem pengendalian mutu yang kuat memberikan pedoman dan batasan yang jelas, sehingga auditor mungkin mengatribusikan kepatuhan etika sebagai konsekuensi dari sistem dan struktur yang diterapkan di tempat kerja (Aeni & Wahyuni, 2023). Supervisi yang efektif juga berperan dalam membentuk persepsi auditor mengenai ekspektasi etis dari atasan mereka, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja dan etika auditor (Heryanto, 2020). Oleh karena itu, berdasarkan teori atribusi, kepatuhan etika profesi auditor merupakan hasil interaksi antara atribusi internal yaitu seperti nilai pribadi yang dibentuk dari pengalaman dan pelatihan. Atribusi eksternal seperti sistem pengendalian mutu dan pengawasan di KAP.

2.2. Kepatuhan Etika Profesi

2.2.1. Definisi Kepatuhan Etika Profesi

Kepercayaan masyarakat merupakan fondasi utama dalam profesi akuntan publik. Laporan dan hasil audit yang dihasilkan oleh akuntan publik kerap digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan penting, baik oleh investor maupun pemerintah. Oleh karena itu, untuk menjaga profesionalisme serta mempertahankan kepercayaan tersebut, akuntan publik diwajibkan untuk mematuhi Kode Etik Profesi Akuntan Publik (KEPAP) yang terakhir direvisi pada tahun 2021. Dibawah ini dijelaskan apa itu KEPAP 2021.

Kode Etik Profesi Akuntan Publik (KEPAP) 2021 merupakan pedoman etika terbaru yang disusun oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan berlaku bagi seluruh akuntan publik di Indonesia. Ketentuan ini mulai diterapkan secara efektif pada 31 Desember 2021 serta telah diselaraskan dengan standar internasional yang ditetapkan oleh International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA). Revisi KEPAP 2021 mencakup sejumlah pembaruan penting, antara lain penguatan prinsip independensi yang menegaskan larangan konflik kepentingan dalam pelaksanaan audit, pengaturan hubungan dengan klien melalui pembatasan masa penugasan guna menjaga objektivitas, serta penegasan definisi keluarga dekat agar potensi pengaruh terhadap independensi akuntan publik dapat diidentifikasi secara lebih jelas.

Selain itu, KEPAP 2021 menetapkan lima prinsip dasar etika yang wajib dijunjung tinggi oleh setiap akuntan publik, yaitu integritas yang menuntut kejujuran dan larangan manipulasi, objektivitas yang mengharuskan sikap netral dan tidak memihak, kompetensi profesional dan kehati-hatian

melalui peningkatan pengetahuan serta ketelitian dalam bekerja, kerahasiaan yang mewajibkan perlindungan atas data dan informasi klien, serta perilaku profesional yang menuntut akuntan publik untuk menjaga martabat profesi dan kepercayaan masyarakat.

Secara umum, pengertian etika profesi merupakan suatu sikap etis yang dimiliki seorang profesional yakni sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam mengembangkan tugasnya dan juga menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) di dalam kehidupan manusia (Napisah et al., 2021). Kepatuhan terhadap etika profesi merupakan aspek penting di berbagai profesi, terutama dalam profesi akuntansi karena menentukan integritas dan reputasi auditor. Kepatuhan terhadap etika profesi memiliki hubungan yang sangat erat, bahkan bisa dibilang saling melengkapi dengan kepatuhan terhadap kode etik.

Definisi kode etik menurut Mulyadi dalam Wibowo (2010) adalah sebagai berikut: “Kode etik merupakan etika profesional yang harus dipatuhi oleh para akuntan termasuk akuntan publik di mana saat ini etika profesional bagi akuntan publik telah terpisah dari etika profesional yang berlaku bagi akuntan pendidik, akuntan manajemen dan akuntan sektor publik”.

Sedangkan definisi kode etik menurut Oktarini dan Ramantha (2016) adalah sebagai berikut: “Kode Etik menetapkan kerangka konseptual yaitu mengharuskan setiap auditor untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, serta mengatasi berbagai ancaman terhadap kepatuhan pada prinsip dasar etika profesi”

Sedangkan definisi kode etik menurut Komite Etika Profesi yaitu Tarkosunaryo, Sapto, Agung, Padri, Herlina, Nita, Nur, Taufikurrahman, Erik dalam Kode Etik Profesi Akuntan Publik (2019) adalah sebagai berikut:

“Kode Etik ini menetapkan suatu kerangka konseptual yang mengharuskan setiap Akuntan Publik atau CPA untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengatasi berbagai ancaman terhadap kepatuhan pada prinsip dasar etika profesi”.

Berdasarkan ketiga definisi yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kode etik adalah seperangkat prinsip, nilai, dan aturan yang secara khusus mengatur perilaku profesional seorang akuntan, khususnya auditor agar dapat mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengatasi berbagai *fraud*. Kode etik ini berfungsi sebagai pedoman atau standar yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota profesi akuntansi.

Kepatuhan terhadap kode etik akan menunjukkan profesionalisme auditor dalam mematuhi prinsip-prinsip moral yang ditetapkan. Berkenaan dengan konteks akuntansi, kode etik berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwa akuntan wajib bertindak berdasarkan prinsip dasar etika yaitu, integritas, objektivitas, dan kompetensi profesional, kerahasiaan, dan perilaku profesional dalam menjalankan tugas mereka.

Pada dasarnya, kepatuhan terhadap etika profesi sangat berkaitan pada pemahaman yang etis mengenai kode etik. Oleh karena itu, usaha dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan tentang etika profesi diharapkan dapat memperkuat kepatuhan para akuntan.

2.2.2. Indikator Kepatuhan terhadap Etika Profesi

Untuk menilai sejauh mana individu dalam menjalankan suatu proses, seperti akuntan atau auditor, diperlukan indikator kepatuhan terhadap etika profesi. Ini merupakan hal yang sangat penting bagi seorang akuntan dan auditor. Dengan begitu, seorang auditor diwajibkan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan prinsip dasar etika yang ditetapkan. Indikator kepatuhan pada kode etik adalah berkaitan dengan:

1. Integritas

Prinsip integritas menetapkan kewajiban bagi setiap Akuntan Publik atau CPA untuk bersikap tegas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan hubungan bisnisnya, integritas juga berarti berterus terang dan selalu mengatakan yang sebenarnya. Tidak diperkenankan secara sengaja menyebarkan informasi pribadi dari klien. Dalam hal ini, jika auditor menyadari telah melanggar atau berkaitan dengan prinsip dasar etika maka auditor harus mengikuti jalur hukum dan bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku

2. Objektivitas

Prinsip objektivitas menetapkan kewajiban bagi semua Akuntan Publik atau CPA untuk tidak membiarkan bias, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak layak dari pihak-pihak lain, yang dapat mengurangi pertimbangan profesional atau bisnisnya.

3. Kompetensi Profesional dan Sikap Kehati-hatian

Kompetensi Profesional dan Sikap Kehati-hatian menetapkan berbagai kewajiban berikut ini bagi setiap Akuntan Publik atau CPA untuk :

- a) memelihara pengetahuan dan keahlian profesional pada tingkat dengan persyaratan untuk memberikan keyakinan bahwa para klien atau para pemberi kerja akan menerima jasa profesional yang kompeten; dan
- b) bertindak dengan penuh perhatian dan ketelitian sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi yang berlaku ketika melakukan kegiatan-kegiatan profesional dan memberikan jasa profesionalnya.

4. Kerahasiaan

Setiap Akuntan Publik atau CPA harus menjaga kerahasiaan informasi, termasuk dalam suatu lingkungan sosialnya, serta waspada terhadap kemungkinan pengungkapan yang tidak disengaja terutama kepada rekan bisnis atau anggota keluarga inti atau anggota keluarga dekat.

Prinsip kerahasiaan mewajibkan semua Akuntan Publik atau CPA untuk tidak melakukan hal berikut :

- a) Mengungkapkan kepada pihak luar kantor atau entitas pemberi kerja informasi yang bersifat rahasia yang diperoleh dari suatu hubungan profesional dan hubungan bisnis tanpa diberikan kewenangan yang memadai dan spesifik, kecuali jika terdapat kewajiban secara hukum atau hak profesional untuk mengungkapkannya; dan
- b) Mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia yang diperoleh dari suatu hubungan profesional dan hubungan bisnis untuk keuntungan pribadi atau pihak-pihak ketiga.

5. Perilaku Profesional

Prinsip Perilaku Profesional menetapkan kewajiban bagi setiap Akuntan Publik atau CPA untuk mematuhi setiap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghindari setiap tindakan yang diketahui atau seharusnya diketahui oleh Akuntan Publik atau CPA tersebut akan mendiskreditkan profesi. Hal ini termasuk tindakan-tindakan, yang menurut pihak ketiga yang memiliki informasi yang memadai dan rasional, setelah menimbang semua fakta dan keadaan tertentu yang tersedia bagi Akuntan Publik atau CPA pada waktu itu, besar kemungkinan dapat disimpulkan bahwa tindakan tersebut mengakibatkan pengaruh negatif terhadap reputasi yang baik dari profesi tersebut. Dalam memasarkan dan mempromosikan diri dan pekerjaannya, setiap Akuntan Publik atau CPA dilarang mencemarkan nama baik profesi. Kinerja auditor merupakan indikator keberhasilan auditor dalam melaksanakan proses pemeriksaan yang dinilai berdasarkan ketepatan waktu, kualitas rekomendasi, serta kepatuhan terhadap kriteria dan standar yang ditetapkan dalam laporan hasil audit. Penilaian kinerja auditor dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan auditor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Penilaian ini penting karena berkaitan dengan akuntabilitas auditor dan tuntutan untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas sebagaimana yang dikemukakan Akmal dkk. (2025)

2.3. Pengalaman Kerja

2.3.1. Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menjadi bukti nyata bahwa seseorang memiliki kompetensi untuk melakukan suatu pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan

aset yang penting dalam dunia kerja bagi individu karena dapat meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, yang mencerminkan seseorang akan sejauh mana mengetahui dan menguasai suatu pemahaman berdasarkan perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman kerja juga merupakan suatu proses perkembangan potensi dalam bertingkah laku baik dari individu yang kelak akan berpengaruh kepada suatu organisasi (Robbins et al., 2017). Pengalaman kerja mencakup beberapa hal yang diperoleh seseorang melalui aktivitas pekerjaan yang telah dilakukan selama periode waktu tertentu, sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Ini mencakup mengenai seberapa luas pemahaman seseorang tentang prosedur kerja, peraturan perusahaan yang berlaku, serta pengetahuan teknis yang spesifik untuk bidang pekerjaan tersebut, dalam hal ini adalah auditor.

2. Keterampilan

Meliputi kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu, seperti menganalisis data, melakukan observasi, atau berkomunikasi dengan pihak terkait secara rutin dan efektif.

3. Sikap

Sikap dalam hal ini tidak hanya mencerminkan bagaimana seseorang memandang pekerjaan, tetapi juga bagaimana seseorang berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan klien. Sikap yang positif dan profesional dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, serta hubungan interpersonal yang baik. Merujuk pada tingkah laku yang terbentuk selama bekerja, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama.

Menurut Marwansayah dalam Sumantri (2024), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Indikator pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab.

Menurut Sedarmayanti (2010) Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin bertambah luas pengetahuan seseorang seputar pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman kerja bisa saja didapatkan saat seseorang baru memulai bekerja disuatu perusahaan atau seseorang tersebut sudah pernah mendapatkan pengalaman di perusahaan lain dengan posisi yang sama. Artinya setiap manusia pasti akan belajar berdasarkan pengalaman yang pernah didapati dan dialaminya. Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengalaman merupakan modal yang besar dalam pekerjaan artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna dan merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Sinambela, 2020). Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.3.2. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan aset berharga bagi setiap individu yang tidak dapat dibeli, terutama bagi *fresh graduate*. Pengalaman ini bukan hanya memberikan ilmu pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga melatih *soft skills*

yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Bagi para *fresh graduate*, pengalaman kerja sering menjadi persyaratan utama dalam melamar pekerjaan. Dalam era persaingan yang semakin ketat ini, patuh pada peraturan perusahaan yang ada tidaklah cukup. Namun dengan memiliki pengalaman kerja yang relevan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencari pekerjaan. Oleh karena itu penting untuk mengetahui berbagai cara untuk memperoleh pengalaman kerja sejak dini. Berikut penulis memberikan beberapa contoh yang mudah dan *on trending* bagi Gen Z untuk mendapatkan pengalaman kerja di usia dini:

1. Magang

Magang merupakan suatu program pelatihan kerja yang memberikan kesempatan bagi individu, terutama untuk mahasiswa agar dapat belajar dan bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, sehingga hal tersebut menghasilkan sebuah pengalaman kerja bagi individu. Keuntungan dari magang yang bisa didapatkan adalah individu bisa mendapatkan pengalaman kerja langsung di dunia nyata, membangun jaringan profesional, dan meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills. Informasi magang dapat dicari melalui website perusahaan, universitas, atau platform pencari magang. Setelah individu akan diarahkan untuk mempersiapkan CV dan surat lamaran, dan mengikuti wawancara yang telah dijadwalkan.

2. Kerja Paruh Waktu

Pekerjaan paruh waktu adalah pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja utama individu dan biasanya dengan durasi yang lebih singkat. Dengan melakukan kerja paruh waktu individu dapat menghasilkan pengalaman

yang lebih luas dan lebih realistis. Bagi seseorang yang menjalankan tugas berupa mahasiswa dapat disesuaikan dengan jadwal kuliah atau kegiatan lainnya. Lowongan pekerjaan dapat dicari di sekitar kampus atau tempat tinggal, dan dengan memanfaatkan platform pencari kerja online, serta menanyakan kepada teman atau keluarga mengenai peluang kerja.

3. Organisasi Mahasiswa

Di luar mencari pengalaman kerja secara turun langsung ke lapangan, bergabung dengan organisasi mahasiswa dapat memberikan pengalaman sejak dini dan menumbuhkan sikap kepemimpinan bagi seseorang, serta membiasakan diri untuk turut serta dalam kerjasama tim. Contoh kegiatan yang bisa diikuti individu dalam organisasi mahasiswa adalah menjadi pengurus organisasi, mengikuti lomba atau kompetisi mengatasnamakan organisasi, dan mengkoordinir suatu acara dalam kepanitiaan atau organisasi.

4. Relawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengemukakan definisi relawan adalah bentuk non-formal (tidak baku atau bahasa lisan) dari sukarelawan. Sukarelawan berarti “orang yang melakukan sesuatu dengan sukarela (tidak karena dipaksa atau diwajibkan). Kegiatan relawan memberikan kesempatan untuk membantu orang lain dan mengembangkan kepedulian sosial. Relawan berarti seseorang yang memberikan tenaga, waktu, dan keahliannya guna untuk kepentingan orang lain. Berbagai manfaat yang bisa didapatkan dengan menjadi relawan dalam suatu kegiatan yaitu antara lain, memperluas jaringan koneksi, meningkatkan rasa percaya diri, mengembangkan keterampilan social dan *soft skills*.

5. Berwirausaha

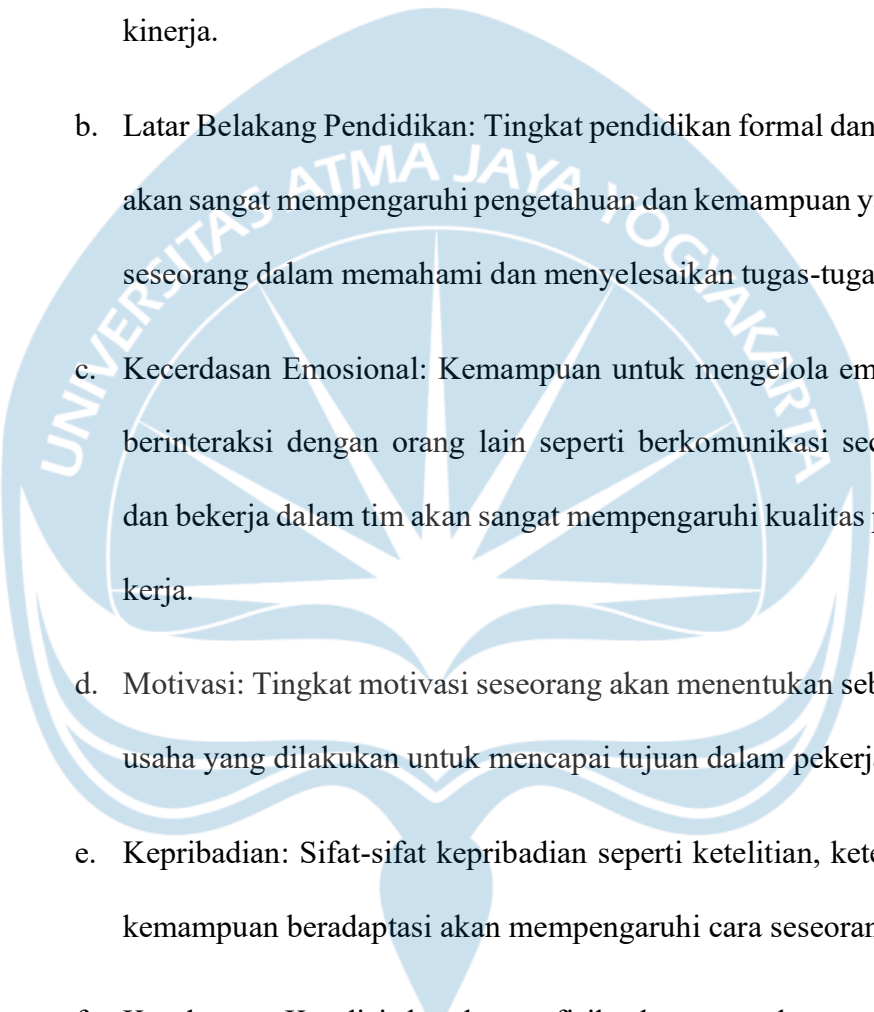
Berwirausaha merupakan kegiatan menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda, baik itu produk, jasa, maupun model bisnis. Ini melibatkan proses mengidentifikasi peluang, mengumpulkan sumber daya, mengambil risiko, dan membangun usaha yang mandiri. Berwirausaha di usia dini adalah langkah yang berani untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri dan patut dicoba. Dengan bermodalkan perencanaan yang matang, keterampilan yang baik, daya cipta, dan mental yang kuat, seseorang dapat mengatasi tantangan seperti berisiko tinggi, dan persaingan ketat. Untuk memulai bisnis atau berwirausaha seseorang harus mengidentifikasi peluang bisnis, mempersiapkan dan membuat rencana bisnis yang matang, serta menjalin kerjasama dengan orang lain.

Setiap cara memperoleh pengalaman kerja memiliki kelebihan dan tantangan masing-masing. Pemilihan cara yang tepat tergantung pada minat, tujuan, dan kondisi masing-masing individu. Yang terpenting adalah konsisten dan terus belajar dari setiap pengalaman yang diperoleh.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh seseorang selama bekerja. Pengalaman ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh faktor eksternal dari lingkungan kerja. Pengalaman ini sangat berharga dan dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, serta peluang karir seseorang. Berikut beberapa faktor yang umumnya mempengaruhi pengalaman kerja:

1. Faktor Internal Individu

- 
- a. Minat dan Bakat: Minat yang kuat terhadap suatu pekerjaan tertentu akan mendorong seseorang untuk lebih terlibat secara aktif dan berprestasi dalam pekerjaan tersebut. Dengan minat dan bakat yang dimiliki memicu individu untuk semakin termotivasi dalam meningkatkan kinerja. Begitupun dengan bakat alami yang mendukung kinerja.
 - b. Latar Belakang Pendidikan: Tingkat pendidikan formal dan non-formal akan sangat mempengaruhi pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memahami dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.
 - c. Kecerdasan Emosional: Kemampuan untuk mengelola emosi diri dan berinteraksi dengan orang lain seperti berkomunikasi secara efektif, dan bekerja dalam tim akan sangat mempengaruhi kualitas pengalaman kerja.
 - d. Motivasi: Tingkat motivasi seseorang akan menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan.
 - e. Kepribadian: Sifat-sifat kepribadian seperti ketelitian, ketekunan, dan kemampuan beradaptasi akan mempengaruhi cara seseorang bekerja.
 - f. Kesehatan: Kondisi kesehatan fisik dan mental yang baik akan mendukung produktivitas kerja.
2. Faktor Eksternal Lingkungan Kerja
- a. Jenis Pekerjaan: Jenis pekerjaan yang dilakukan akan sangat mempengaruhi keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Pekerjaan yang menuntut keterampilan teknis tinggi akan memberikan

pengalaman yang berbeda dengan pekerjaan yang lebih fokus pada interaksi sosial.

- b. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting bagi seseorang dalam suatu perusahaan ketika berada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, yang mempengaruhi fisik, sosial, maupun psikologis. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan sangat mempengaruhi suasana kerja yang kondusif, hubungan antar rekan kerja yang baik, dan dukungan dari atasan akan menciptakan pengalaman kerja yang positif.
- c. **Kebijakan Perusahaan:** Kebijakan perusahaan terkait pengembangan karir, remunerasi, dan kesejahteraan karyawan akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan dan perusahaan.
- d. **Ekonomi:** Kondisi ekonomi secara umum dapat mempengaruhi stabilitas pekerjaan dan peluang pengembangan karir.
- e. **Budaya Organisasi:** Nilai-nilai, norma, dan perilaku bersama yang dianut oleh organisasi akan membentuk perilaku dan sikap karyawan. Budaya ini membentuk kinerja seseorang, kemampuan berkomunikasi, dan cara berinteraksi seseorang di dalam organisasi. Pengalaman kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi tempat mereka bekerja.

3. Interaksi antara Faktor Internal dan Eksternal

Faktor-faktor internal dan eksternal dari pengalaman kerja seseorang saling berinteraksi dan sangat mempengaruhi satu sama lain. Misalnya, seseorang yang memiliki minat yang kuat terhadap bidang tertentu (faktor internal)

akan lebih termotivasi untuk belajar dan berkembang dalam lingkungan kerja yang mendukung (faktor eksternal). Sebaliknya, seseorang yang bekerja dalam lingkungan kerja yang *toxic* (faktor eksternal) akan sulit untuk mempertahankan motivasi dan kinerja yang baik, meskipun memiliki minat dan bakat yang tinggi (faktor internal).

2.3.4. Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat beberapa indikator pengalaman kerja menurut Foster (Yahya et al., 2023), antara lain:

1. Lama waktu atau masa kerja, yaitu meliputi ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, yaitu meliputi pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka dan juga dengan perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu meliputi kemampuan untuk melakukan tugas, keahlian dalam penggunaan peralatan dan keterampilan pekerjaan

2.4. Pelatihan

2.4.1. Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang terstruktur, terencana dan tidak terlepas dari perkembangan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang berfokus pada kualitas dan keterampilan suatu instansi

dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang harus memiliki komitmen terhadap pengembangan program latihan agar tetap menjaga eksistensi dalam persaingan dunia bisnis yang tidak pernah berakhir, serta untuk dapat mencapai kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka sebagai karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki *attitude* yang baik, keterampilan dan kemampuan yang baik pula, salah satu cara yang efektif adalah dengan melakukan pelatihan pada karyawan suatu perusahaan. Pelatihan merupakan suatu wadah untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilannya untuk mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar mencapai target dalam pelaksanaan pekerjaannya

Definisi pelatihan itu sendiri dapat dikutip menurut beberapa ahli antara lain: menurut pendapat Gomes (2003) mengemukakan pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Efektivitas dari program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut (Widodo, 2023), pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga memiliki hasil kinerja yang *professional* di bidangnya. Pelatihan merupakan proses aktivitas

membekali pegawai dengan kompetensi, pengetahuan dan *attitude* (Kasmir, 2016). Pelatihan dapat dilihat sebagai sebuah aktivitas untuk meningkatkan usaha kinerja karyawan dalam pekerjaan saat ini ataupun jabatan kedepannya. Tujuan organisasi harus dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawannya yang akan berdampak bagi profitabilitas suatu perusahaan. Jika performa karyawan kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan maka perusahaan akan terus jalan ditempat dan akan gagal dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan harus ditingkatkan dengan cara pelatihan kerja, dan sikap perusahaan perlu melatih perilaku karyawan untuk lebih etis selama proses pekerjaan agar karyawan dapat meningkatkan kepatuhan etika profesi.

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian mengenai pelatihan di atas dapat disimpulkan, pelatihan adalah langkah awal yang penting menuju suatu proses bagi pegawai baru ataupun yang sudah ada guna menambahkan atau meningkatkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan kinerja karyawannya dalam pekerjaan yang akan dijabat sekarang ataupun kedepannya. Pelatihan merupakan investasi yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan melakukan pelatihan secara teratur, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2. Tujuan Pelatihan

Secara garis besar pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, pelatihan bertujuan untuk

mengembangkan sumber daya manusia (SDM) agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Suatu perusahaan menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai bekal pengetahuan saja yang didapati saat di bangku kuliah. Oleh karena itu perlu dikembangkan dalam kerja nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal melalui pelatihan.

Pelatihan untuk pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia, karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan hasil kerjanya lebih baik sehingga daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji) karyawan dapat dinaikkan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), tujuan dari pelatihan antara lain:

1. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik
2. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
3. Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang
4. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Menurut Harsono (2015), penyelenggaraan pelatihan secara umum bertujuan untuk:

1. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan keterampilan
2. Menciptakan adanya pola berpikir sama
3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang baik
4. Membina karier karyawan

Tujuan utama program pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan serta pengalaman karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial

Berdasarkan uraian di atas, pelatihan memiliki banyak tujuan yang saling terkait, mulai dari peningkatan keterampilan individu hingga kontribusi terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan berkembang bagi setiap karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya terhadap organisasi dan tujuan organisasi, meningkatkan wawasan, keterampilan baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu. Dengan merumuskan tujuan-tujuan ini secara jelas, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pentingnya pelatihan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia.

2.4.3. Manfaat Pelatihan

Melalui pelatihan, karyawan akan terlatih dengan baik yang kemudian akan mampu memproduksi barang dan jasa agar dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini mampu menggerakkan pelanggan menjadi setia dan akan kembali untuk membeli lagi bahkan akan merekomendasikan kepada orang lain supaya menggunakan barang dan jasa seperti mereka. Dengan demikian kemungkinan terbesarnya adalah penjualan semakin meningkat, sehingga membuat laba perusahaan berkembang pesat. Melalui pelatihan pula, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas, dan kualitas

produk atau jasa. Di sisi lain, karyawan dapat mengembangkan diri, meningkatkan karir, dan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pelatihan yang dilakukan secara strategis memungkinkan memicu sikap profesionalisme SDM dan pelatihan diadakan agar karyawan terlibat secara dekat dengan bisnis, meningkatkan cara berpikir bagaimana dapat memecahkan sebagian besar masalah-masalah organisasional, dan memberikan kontribusi yang signifikan pada hasil-hasil organisasional. Menurut Simamora (2004), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Noe et al (2013), memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan ,yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar,
2. Membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas,

Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.

4. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
5. Mempersiapkan para pegawai untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Dengan mengikuti pelatihan, baik karyawan maupun perusahaan akan memperoleh sejumlah keuntungan. Pelatihan bukan saja berguna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam memperbaiki hasil kerjanya, namun juga akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil yang nantinya diperoleh perusahaan. Karyawan akan mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan diri dan membuka wawasan pengetahuan dan peluang karir yang lebih baik. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi bagi karyawan. Bagi perusahaan, pelatihan merupakan sejenis investasi yang menguntungkan. Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk atau jasa, dan loyalitas karyawan. Perusahaan juga akan memperoleh citra yang lebih baik di mata pelanggan dan masyarakat. Singkatnya, pelatihan adalah kunci untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.4.4. Prinsip-prinsip Pelatihan Karyawan

Pelatihan yang dilakukan oleh organisasi secara efektif kepada karyawan bukan hanya berfokus pada tujuan untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga pada perubahan perilaku karyawan yang sifatnya berkelanjutan. Selama proses pelatihan dilaksanakan, diterapkan prinsip-prinsip pelatihan yang konsisten menjadi fondasi utama yang kokoh bagi karyawan yang mengikuti program pelatihan, guna memastikan efektivitas dan keberhasilan program, sehingga dapat memberikan manfaat yang optimal bagi kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan.

Pelatihan merupakan salah satu strategi pengembangan organisasi yang efektif. Dengan memberikan pelatihan bagi karyawan yang tepat, suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk atau jasa, serta daya saingnya. Pelatihan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk terus belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan mereka dalam mengerjakan sesuatu.

Pelatihan dapat dikatakan telah mencapai keberhasilan yang optimal apabila prinsip-prinsip pelatihan diterapkan secara konsisten dan relevan dengan tujuan serta materi pelatihan yang ditetapkan. Menurut Werther & Berman (2001) menyatakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. *Participation, learning usually is quicker and longer-lasting when the learner participates actively. Participation improves motivation and apparently engages more sense that reinforce the learning process. As a result of participation, people learn more quickly and retain that learning longer.*

- b. *Repetition, although seldom fun, repetition apparena pattern into one's memory. Studying for an examination, for example, involves the repetition of key ideas so that they can be recalled during a test.*
- c. *Relevance, learning is helped when the material to be learned is meaningful.*
- d. *Transference, the more closely the demands of the training program match the demands of the job, the faster a person learns to master the job.*
- e. *Feedback, feedback gives learners information on their progress with feedback, motivated learners can adjust their behavior to achieve the quickest possible learning curve, without it, they can not gauge their progress and may become discouraged. Test grades are feedback on the habits of test takers, for example.*

Dari prinsip-prinsip pelatihan yang dikemukakan Werther & Berman (2001) di atas, penerapan prinsip-prinsip pembelajaran yang relevan akan memberikan kerangka acuan yang jelas bagi peserta pelatihan dalam upaya mencapai hasil yang optimal. Menurut Setiawan (2018) prinsip-prinsip yang berlaku dalam kegiatan pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Perbedaan Individu (*Individual Differences*) Dalam merencanakan suatu pendidikan dan latihan harus disadari adanya perbedaan potensi dari setiap peserta, karena perbedaan dalam pendidikan, pengalaman, bakat-bakat dan minat-minat merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk merencanakan program pelatihan.
2. Hubungan dengan Analisis Jabatan (*Relation to Job Analysis*) Setiap jawaban atau pekerjaan perlu dijelaskan pengetahuan dan kecakapan apa saja yang diperlukan oleh seorang pekerja agar dapat mengerjakan

tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, materi yang akan diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

3. Motivasi (*Motivation*) Suatu rencana pendidikan dan pelatihan harus didasari oleh semangat dari para pesertanya. Untuk itu perlu adanya pemberian motivasi terhadap para peserta pelatihan agar mereka giat dalam belajar.
4. Partisipasi yang Aktif (*Active Participation*) Dalam pelatihan, para peserta harus diberikan dorongan agar aktif dalam pembicaraan-pembicaraan seperti mengemukakan pendapatnya, saran-saran atau pertanyaan-pertanyaan agar terjadi komunikasi dua arah.
5. Seleksi Pengikut Latihan (*Selection of Trainees*) Agar tidak terjadi perbedaan yang terlalu jauh antara para peserta yang satu dengan yang lainnya, baik dalam latar belakang maupun pengalaman, maka sebaiknya peserta diseleksi lebih dahulu. Latihan akan lebih baik bila diberikan kepada para peserta yang mempunyai persamaan-persamaan dasar pendidikan, bakat, minat dan pengalaman.
6. Seleksi para Pelatih (*Selection of Trainers*) Tenaga pengajar dalam pendidikan dan pelatihan juga harus diseleksi terlebih dahulu. Hal ini akan menyebabkan efektif tidaknya dari suatu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
7. Latihan bagi para Pelatih (*Trainer of Training*) Seringkali terjadi anggapan yang salah, bahwa setiap orang yang pandai secara teoritis dan praktis, dapat pula menyampaikan pengetahuan dan pengalamannya kepada orang lain. Anggapan tersebut tidak sepenuhnya benar, oleh karena itu para pelatih masih perlu mendapatkan pelatihan khusus.

8. Metode Pelatihan (*Training Methods*) Keberhasilan suatu program pelatihan tidak hanya tergantung pada kemampuan pelatih, kemampuan pesertanya dan fasilitas pelatihan, tetapi juga oleh metode yang dipakai. Oleh karena itu, metode pelatihan yang ditetapkan harus sesuai dengan pelatihan yang diberikan.
9. Prinsip Belajar (*Principle of Learning*) Azas belajar yang perlu ditetapkan dal pelatihan, yakni dalam pembahasan masalahnya dimulai dari hal yang sederhana ke hal yang sulit. Apabila pembahasan dimulai dari hal yang sulit maka peserta sulit untuk memahami masalah yang diberikan.

2.4.5. Metode Pelatihan

Dalam kamus metode dapat diartikan sebagai cara. Metode pelatihan adalah bagaimana ketepatan cara penyampaian dan atau pelaksanaan selama pelatihan itu berlangsung. Salah satu aset yang paling penting bagi perusahaan adalah karyawan. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan. Dengan segala potensi yang ada, karyawan dapat terus dilatih sehingga lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Terlebih pula di tengah anomali industri digital yang juga semakin berkembang. Maka dari itu, dibutuhkan beberapa metode pelatihan karyawan yang efektif agar mendapatkan hasil yang maksimal. Seringkali terjadi kesenjangan pada karyawan baru yang belum memiliki banyak kemampuan serta keterampilan yang belum sesuai dengan *value* perusahaan. Selain program pelatihan untuk karyawan baru, pengembangan kompetensi karyawan lama juga merupakan hal yang krusial. Pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja individu, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan

perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak perusahaan. Terdapat beberapa metode pelatihan yang sering kali digunakan dalam pelatihan menurut Donni (2016:192) antara lain:

1. Metode Praktik Kerja Langsung (*On The Job training*).

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung pegawai untuk memberikan pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai, karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Formal. Pimpinan langsung pegawai menunjuk seorang pegawai senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh pegawai senior.
- b. Informal. Pimpinan langsung pegawai menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa peserta pelatihan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan kekurangannya adalah kegiatannya sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif, terutama jika instruktur maupun yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman

2. Metode *Vestibule*. *Vestibule* merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan pegawai langsung, melainkan

pelatih khusus (*trainer specialist*). Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Salah satu bentuk *vestibule* adalah simulasi. Simulasi merupakan peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga peserta pelatihan dapat merealisasikan dalam keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila peserta pelatihan kembali ke tempat pekerjaannya, maka ia akan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah disimulasikan tersebut.

3. Metode *Apprenticeship*. Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengkombinasikan antara on the job training dengan pengalaman, serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.
4. Metode Kursus keahlian (*Specialist Course*). Merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya, misalnya kursus bahasa inggris, akuntansi, manajemen, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Kursus-kursus tersebut biasanya dibuat dalam bentuk program pembelajaran, dimana peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Metode yang diterapkan oleh setiap perusahaan itu berbeda-beda, karena dalam penerapannya setiap metode dipengaruhi oleh tujuan dan kondisi perusahaan yang berbeda satu dengan yang lainnya

2.4.5. Indikator Pelatihan

Menurut (Wahyuningsih, 2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode

Metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi Pelatih

Pelatih harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.5. Sistem Pengendalian Mutu KAP

2.5.1. Definisi Sistem Pengendalian Mutu KAP

Sistem Pengendalian Mutu (SPM) pada Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah kerangka kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa semua layanan yang diberikan oleh KAP memenuhi sesuai dengan standar profesional serta ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. SPM bertujuan untuk menjaga kualitas layanan audit dan memastikan bahwa laporan yang diterbitkan sesuai dengan kondisi yang ada. Pada era globalisasi sekarang, tantangan dalam dunia bisnis dihadapi oleh setiap entitas semakin keras. Implementasi dari kebijakan perdagangan bebas telah mendorong peningkatan arus barang, jasa, dan investasi di Indonesia.

Dalam lingkungan yang semakin kompetitif ini, setiap entitas bisnis dituntut untuk secara konsisten memberikan nilai tambah melalui kualitas produk atau jasa yang unggul guna mempertahankan keberlanjutan usahanya. Sektor jasa, khususnya Kantor Akuntan Publik saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat, terutama dengan adanya tenaga kerja (*skill labour*) di kawasan Asia Tenggara yang memungkinkan mobilitas tenaga kerja profesional. Sistem pengendalian mutu merupakan prosedur yang diterapkan dalam KAP untuk mendukung kinerja para auditor agar sesuai dengan standar tanggung jawab yang diberikan (Nurrohmah, 2016).

2.5.2. Tujuan Utama Pengendalian Mutu

Menurut Pernyataan Standar Pengendalian Mutu (PSPM) No. 01 yang dikeluarkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), sistem pengendalian mutu bertujuan untuk memberikan jaminan bahwa KAP dan staf akuntan publiknya mematuhi standar-standar profesional serta kewajiban

hukum yang berlaku. SPM ini berfungsi untuk menjaga kualitas audit dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap laporan yang dihasilkan oleh auditor. Tujuan utama pengendalian mutu adalah untuk memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan sudah memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa tujuan spesifik dari pengendalian mutu berdasarkan berbagai sumber:

1. Memastikan standar kualitas: Pengendalian mutu berperan sebagai penjaga konsistensi kualitas produk atau jasa. Dengan menetapkan standar mutu yang jelas dan melakukan pemeriksaan secara berkala, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap unit produk yang dihasilkan memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Hal ini tidak hanya penting untuk memenuhi ekspektasi dan kepuasan pelanggan saat ini, tetapi juga untuk membangun kepercayaan jangka panjang sehingga pelanggan terus memilih produk atau jasa perusahaan, dan berguna untuk menjaga reputasi perusahaan.
2. Meningkatkan efisiensi proses: Pengendalian mutu tidak hanya berfokus pada produk akhir, tetapi juga pada keseluruhan proses produksi. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi akar penyebab masalah kualitas sejak dini, perusahaan dapat mencegah terjadinya cacat produk secara masal yang mengakibatkan kegagalan produksi. Hal ini akan mengurangi biaya produksi yang terkait dengan perbaikan, penggantian, atau pembuangan produk yang tidak memenuhi standar. Selain itu, dengan proses produksi yang lebih efisien, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan menurunkan biaya operasional.
3. Mempertahankan kepuasan pelanggan: Pelanggan adalah aset berharga bagi setiap perusahaan. Pengendalian mutu yang efektif membantu

perusahaan membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan dengan cara memberikan produk atau jasa yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Ketika pelanggan merasa puas, mereka cenderung menjadi pelanggan setia dan bahkan merekomendasikan produk atau jasa perusahaan kepada orang lain.

4. Meningkatkan daya saing: Dalam pasar yang kompetitif, kualitas produk atau jasa menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan. Produk yang berkualitas tinggi akan membedakan perusahaan dari pesaingnya dan memberikan nilai tambah bagi pelanggan. Selain itu, reputasi perusahaan yang baik terkait dengan kualitas produk akan menarik minat pelanggan baru dan meningkatkan pangsa pasar.
5. Memenuhi regulasi dan standar: Setiap industri memiliki regulasi dan standar yang harus dipenuhi. Pengendalian mutu memastikan bahwa produk atau jasa yang dihasilkan memenuhi semua persyaratan hukum dan regulasi yang berlaku. Hal ini tidak hanya menghindari masalah hukum di kemudian hari, tetapi juga melindungi kesehatan dan keselamatan konsumen. Selain itu, kepatuhan terhadap regulasi juga dapat meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan lainnya, seperti investor dan pemerintah.

Dengan menerapkan Sistem Pengendalian Mutu yang efektif, KAP dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut guna untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan mereka secara keseluruhan, efisiensi produk, kepuasan pelanggan, daya saing, dan mempertahankan reputasi profesional di industri akuntansi.

2.5.3. Indikator Sistem Pengendalian Mutu KAP

Menurut Permana & Setyawan (2019), Fauji et al. (2015) Sistem pengendalian mutu harus mencakup kebijakan dan prosedur yang membahas enam elemen diantaranya sebagai berikut:

1. *Leadership responsibilities for quality within the firm*
2. *Relevant ethical requirements*
3. *Acceptance and continuation of client relationships and specific engagements*
4. *Human resources*
5. *Engagement performance*
6. *Monitoring*

Sedangkan indikator sistem pengendalian mutu (Christyan, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab kepemimpinan KAP atas mutu
2. Ketentuan Etika Profesi yang Berlaku
3. Penerimaan dan keberlanjutan hubungan dengan klien dan perikatan tertentu
4. Sumber Daya Manusia
5. Pelaksanaan Perikatan
6. Pemantauan
7. Dokumentasi

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi sistem pengendalian mutu yaitu tanggung jawab kepemimpinan untuk mutu dalam perusahaan, ketentuan etika yang relevan, penerimaan dan keberlanjutan

hubungan klien dan perikatan khusus, sumber daya manusia, pelaksanaan perikatan, dan pemantauan

2.6. Supervisi

2.6.1. Definisi Supervisi

SPKN (2007) menyebutkan bahwa supervisi mencakup pengarahan kegiatan pemeriksa dan pihak lain (seperti tenaga ahli yang terlibat dalam pemeriksaan) agar tujuan pemeriksaan dapat dicapai (Rifan & Darsono, 2015). Supervisor harus benar-benar yakin apakah staf telah memahami mengenai pekerjaan pemeriksaan yang harus dilakukan, atau mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan, dan apa yang diharapkan mampu untuk dicapai. Bagi staf yang berpengalaman, supervisor hanya mengkomunikasikan hanya aspek terpenting dari lingkup pekerjaan inspeksi kepada karyawan. Bagi staf yang kurang berpengalaman, supervisor harus memberikan pengarahan lebih dan khusus, terutama mengenai teknik menganalisis dan bagaimana caranya mengumpulkan data. Supervisi menjadi hal yang penting dalam audit karena porsi terbesar dalam pekerjaan lapangan dilaksanakan oleh anggota tim yang masih sedikit pengalamannya (Arens, 2010).

Supervisi merupakan kegiatan yang sangat bermakna bagi tiap organisasi. Supervisi memiliki tujuan agar pekerjaan dari perusahaan dapat dilakukan secara efektif serta efisien dan tetap *on the track* sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh perusahaan. *Leadership* terkait dengan *planning*, pengorganisasian, memerintah dan supervisi. Hal ini memiliki keterkaitan satu sama lain dan merupakan urutan dalam upaya guna mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan.

2.6.2. Tujuan dan Manfaat Supervisi

Tujuan supervisi adalah memberikan arahan kepada karyawan baru atau bawahannya secara langsung, berupa bantuan yang akan berguna bagi bawahan tersebut sehingga mereka mendapatkan bekal yang cukup untuk dapat menjalankan tugas atau pekerjaan dengan membuahkan hasil yang baik. Dalam hal ini supervisi dapat menjamin kepatuhan karyawan terhadap pekerjaan mereka dengan memastikan bahwa karyawan telah mematuhi peraturan perusahaan dan standar operasional. BPKP (2008) menyebutkan supervisi audit merupakan salah satu aktivitas manajerial yang berfungsi untuk melakukan pengawasan, pengontrolan atau penyeliaan atas penugasan audit agar tujuan audit dapat dicapai dengan ekonomis, efektif, dan efisien untuk memberikan rekomendasi perbaikan kinerja auditan.

Ketika supervisi telah dilaksanakan sesuai prosedur, maka suatu perusahaan akan memperoleh banyak manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Lebih meningkatkan ke-efektifitas selama proses kerja. Peningkatan ini berkaitan erat dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan bawahan, dan serta dapat semakin terbinanya interaksi dan suasana kerja yang lebih terkoordinasi dan menciptakan suasana yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. Dengan membantu karyawan, berupa memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menyelesaikan kendala atau masalah kerja, maka dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan tersebut.
2. Lebih meningkatkan suasana yang efisien selama proses kerja. Peningkatan ini berkaitan erat dengan kesalahan yang dilakukan oleh bawahan semakin

berkurang, maka dapat mencegah pemakaian sumber daya seperti tenaga, harta, serta sarana yang sia-sia.

2.6.3. Indikator Supervisi

Berdasarkan SPKN (2007) menyatakan bahwa, indikator yang digunakan untuk mengukur supervisi yaitu:

1. Pemberian instruksi kepada staf,
2. Pemberian informasi mutakhir tentang masalah signifikan yang dihadapi,
3. Pelaksanaan revidi atas pekerjaan yang dilakukan, dan
4. Pemberian pelatihan kerja lapangan (*on the job training*) yang efektif.

Menurut Sormin & Rahayu (2020) pelaksanaan kegiatan supervisi yang baik dan tepat akan mendorong terciptanya audit yang berkualitas. Kegiatan yang saling membantu antara anggota tim, namun tetap menjaga profesionalisme, skeptisisme, memastikan proses pengendalian mutu tetap berjalan dengan baik, menjamin terjalinnya kerja sama baik antara anggota, serta didukung oleh pengalaman terhadap klien dan industri klien akan menghasilkan kegiatan supervisi yang baik dan maksimal oleh anggota tim audit dengan kualitas baik. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian terdahulu Rifan dan Darsono (2015), Saputra & Sarwoko (2025) dan Hasibuan et al (2018) yang menyatakan bahwa variabel supervisi yang dilakukan terhadap auditor memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit. Maka daripada itu, pelaksanaan supervisi yang baik dan meningkat secara terus-menerus memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kualitas audit yang dihasilkan.

B. PENELITIAN YANG RELEVAN

- a. Penelitian ini dilakukan oleh Bayu Prasetyo Wibowo (2022) dari UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang. Penelitian ini mengenai Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor melalui Keahlian Auditor dalam Bidang Auditing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor melalui keahlian auditor dalam bidang auditing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan *path analysis* dengan sampel 40 auditor dari 7 KAP di Kota Malang. Temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berkontribusi terhadap kinerja auditor. Meskipun pengetahuan juga diuji sebagai variabel, hasil menunjukkan bahwa pengetahuan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Keahlian auditor berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengalaman kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja auditor, yang dapat berimplikasi pada kepatuhan etika profesi auditor dikarenakan mereka akan lebih memahami dan menjadikan etika profesi sebagai acuan selama proses audit berlangsung.
- b. Penelitian lain yang relevan dilakukan oleh Siti Nurjanah (2020) dari Universitas Semarang, berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Audit. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kualitas audit dengan

menggunakan data dari auditor yang bekerja di KAP di Semarang. Hasilnya menunjukkan bahwa baik pengalaman kerja maupun kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas audit, yang juga berkontribusi pada kepatuhan etika auditor.

- c. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Komang Oktarini dan I Wayan Ramantha (2016), mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepatuhan terhadap Kode Etik pada Kualitas Audit melalui Skeptisisme Profesional Auditor ditemukan bahwa pengalaman kerja dan kepatuhan terhadap kode etik berpengaruh positif terhadap kualitas audit melalui skeptisisme profesional auditor. Penelitian ini melibatkan 81 auditor dari berbagai KAP di Bali dan menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS). Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan kualitas audit tetapi juga berkontribusi pada kepatuhan etika melalui peningkatan skeptisisme profesional.
- d. Penelitian oleh Gilest dkk. (2025) mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Sistem Pengendalian Mutu KAP terhadap Kepatuhan Etika Profesi, menyoroti bahwa pengalaman kerja auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer dari kuesioner yang disebarakan melalui Google Form. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada auditor di beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian ini mengindikasikan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pengetahuan etika dalam profesi audit, dan biaya audit berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja

auditor. Temuan ini menegaskan pentingnya pengalaman dalam membentuk perilaku etis auditor, dan bahwa pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis auditor tetapi juga memperkuat pemahaman dan penerapan kode etik dalam praktik audit. Auditor yang memiliki pengalaman lebih cenderung untuk mematuhi standar etika yang ditetapkan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas audit dan kepercayaan publik terhadap laporan keuangan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berkontribusi positif terhadap kepatuhan etika profesi auditor. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa pelatihan dan sistem pengendalian mutu memiliki dampak positif terhadap kepatuhan etika, meskipun fokus utama adalah pada pengalaman kerja.

- e. Penelitian sebelum yang dilakukan oleh Syofyetty (2009), dalam penelitiannya, menggarisbawahi pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat, sebagai salah satu Lembaga Internal Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas audit reguler atau audit komprehensif, untuk mengetahui seberapa jauh yang bersangkutan telah membina dan mengawasi auditor di bawahnya agar bekerja lebih baik dan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor yang melaksanakan audit komprehensif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tindakan supervisi mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan auditor yang melakukan audit komprehensif. Aspek kepemimpinan paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, diikuti dengan variabel kondisi kerja dan yang paling kecil pengaruhnya adalah aspek penugasan.

C. HIPOTESIS

2.7. Pengembangan Hipotesis

2.7.1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepatuhan Etika Profesi Auditor

Pengalaman kerja dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku profesional seseorang, termasuk kepatuhan auditor terhadap standar etika profesi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kesadaran dan komitmen auditor untuk mematuhi kode etik. Berdasarkan teori yang dinyatakan oleh Robbins et al. (2017) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja merupakan standar untuk mengetahui sejauh mana tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang diukur dari periode kerja dan jenis pekerjaan yang dijalankan karyawan sebelumnya serta didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Dan menurut Santoso (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

Dengan bertambahnya waktu dan pengalaman, auditor menjadi lebih familier dengan kompleksitas situasi audit dan lebih mampu mengidentifikasi potensi konflik kepentingan atau pelanggaran etika. Selain itu, pengalaman juga mampu meningkatkan kemampuan analitis dan penilaian risiko, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang tepat walaupun berada dalam situasi sulit.

Berdasarkan perspektif teoretis yang melibatkan konsep pembelajaran sosial dan teori perilaku organisasional, menurut Bandura (1977), individu belajar melalui observasi dan imitasi perilaku orang lain di lingkungan sekitarnya. Dalam konteks audit, hal ini berarti bahwa para junior akan belajar dari senior mereka bagaimana cara menerapkan kode etik secara efektif melalui interaksi langsung selama proses pelaksanaan audit. Selain itu, teori perilaku organisasional menekankan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk norma-norma perilaku karyawan termasuk komitmen terhadap standar profesionalisme seperti kode etik profesi akuntansi (Schein 1992).

Oleh karena itu, jika suatu firma memiliki budaya kuat yang mendukung integritas profesionalisme tinggi di kalangan staf maka hal tersebut akan meningkatkan kemungkinan adanya praktik kepatuhan pada aturan-aturan tersebut secara menyeluruh. Dalam merumuskan hipotesis, perlu dipertimbangkan beberapa aspek penting seperti tingkat kesadaran akan pentingnya kode etik di kalangan auditor berpengalaman serta bagaimana mereka menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam praktik sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris bahwa semakin lama seseorang bekerja sebagai auditor, maka semakin tinggi pula komitmennya untuk mematuhi standar-standar profesionalisme yang telah ditetapkan.

Semakin lama pengalaman kerja seorang auditor, semakin tinggi kepatuhannya terhadap kode etik profesi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa dengan bertambahnya pengalaman, auditor akan semakin memahami konsekuensi dari tindakan yang tidak etis, memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang kode etik, dan mengembangkan kemampuan untuk mengambil keputusan etis yang lebih baik, sehingga mereka lebih cenderung

untuk berperilaku etis dalam segala situasi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha₁ = Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Kepatuhan Etika Profesi Auditor

2.7.2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepatuhan Etika Profesi Auditor

Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kepatuhan etika, namun juga mempertimbangkan peran variabel moderasi seperti jenis pelatihan yang diterima. Menurut Cushway, pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dari individu agar dapat memperbaiki kinerja. Pelatihan yang efektif dapat berfungsi sebagai alat untuk memperkuat pemahaman auditor tentang kode etik dan prinsip-prinsip profesionalisme yang harus diikuti dalam menjalankan tugas mereka. Melalui pelatihan, auditor diperkenalkan dengan berbagai situasi etis yang mungkin mereka hadapi di lapangan serta cara-cara untuk mengatasi dilema etika tersebut. Dengan demikian, pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk membangun kesadaran moral dan integritas di kalangan auditor, yang kemudian akan meningkatkan kepatuhan mereka terhadap kode etik profesi. Selain itu, pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan dapat membantu auditor untuk tetap *up to date* dengan perkembangan terbaru dalam regulasi dan standar akuntansi, sehingga mereka lebih siap untuk menghadapi tantangan dalam praktik akuntansi.

Gomes (2003) mengemukakan pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu menurut Rae dalam sofyandi

(2008:113) menyatakan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Auditor tidak hanya mendapatkan manfaat teoritis dari suatu pelatihan tetapi juga mendapatkan manfaat sosial, seperti interaksi dengan instruktur dan rekan-rekan mereka selama proses pelatihan. Oleh karena itu, lingkungan pelatihan yang mendukung diskusi terbuka dan berbagi pengalaman dapat meningkatkan pemahaman auditor tentang etika profesi.

Didasari pada asumsi bahwa auditor yang telah mengikuti program pelatihan yang komprehensif akan lebih sadar dan memahami pentingnya kepatuhan terhadap kode etik, sehingga mereka lebih cenderung menerapkan standar etika dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{a2} = Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepatuhan Etika Profesi Auditor

2.7.3. Pengaruh Sistem Pengendalian Mutu terhadap Kepatuhan Etika Profesi Auditor

Sistem Pengendalian Mutu (SPM) di Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan kerangka kerja yang dirancang agar dapat memastikan bahwa semua layanan audit dan akuntansi yang diberikan telah memenuhi standar. Melalui sistem pengendalian mutu, auditor diberikan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip etika dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Selain itu, sistem ini juga melingkupi prosedur agar dapat mengidentifikasi dan menangani potensi pelanggaran

etika, sehingga auditor merasa lebih aman untuk melaporkan masalah tanpa takut akan konsekuensi negatif. Dengan demikian, SPM berfungsi sebagai alat pendorong bagi auditor untuk mematuhi kode etik dan bertindak dengan integritas.

Sistem pengendalian mutu yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas hasil audit, namun dapat memberikan panduan yang jelas tentang perilaku yang diharapkan, serta memperkuat komitmen auditor terhadap standar etika profesi untuk mendeteksi dan mengatasi pelanggaran etika. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antara efektivitas SPM dan tingkat kepatuhan etika melalui survei atau kuesioner yang ditujukan kepada auditor di berbagai Kantor Akuntan Publik (KAP). Data yang diperoleh kemudian dapat dianalisis untuk menentukan apakah terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut.

Pengembangan hipotesis tentang pengaruh SPM terhadap kepatuhan etika profesi auditor tidak hanya memberikan wawasan bagi penelitian akademis tetapi juga menawarkan implikasi praktis bagi firma akuntansi dalam merancang dan menerapkan sistem pengendalian mutu yang lebih baik. Dengan demikian, auditor yang bekerja di organisasi dengan sistem pengendalian mutu yang baik cenderung memiliki tingkat kepatuhan etika yang lebih tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha₃ = Sistem Pengendalian Mutu berpengaruh positif terhadap Kepatuhan Etika Profesi Auditor

2.7.4. Pengaruh Supervisi terhadap Kepatuhan Etika Profesi Auditor

Menurut Rosalina dan Rustiana (2003) mengatakan bahwa supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Supervisi bagi auditor memiliki peran tidak hanya mendapatkan arahan yang jelas tetapi juga untuk memberikan *feedback* yang konstruktif bagi karyawan untuk melakukan perbaikan-perbaikan atas kesalahan yang terjadi., sehingga mereka dapat memahami dan menerapkan kode etik dengan lebih baik. Auditor yang berada di lingkungan dengan pengawasan yang ketat dan dukungan manajemen cenderung lebih patuh pada etika profesi. Hal ini dikarenakan auditor belajar dari pengalaman dan interaksi dengan supervisor mereka, sehingga ketika supervisor menunjukkan perilaku etis dan mematuhi kode etik, auditor cenderung akan meniru perilaku tersebut.

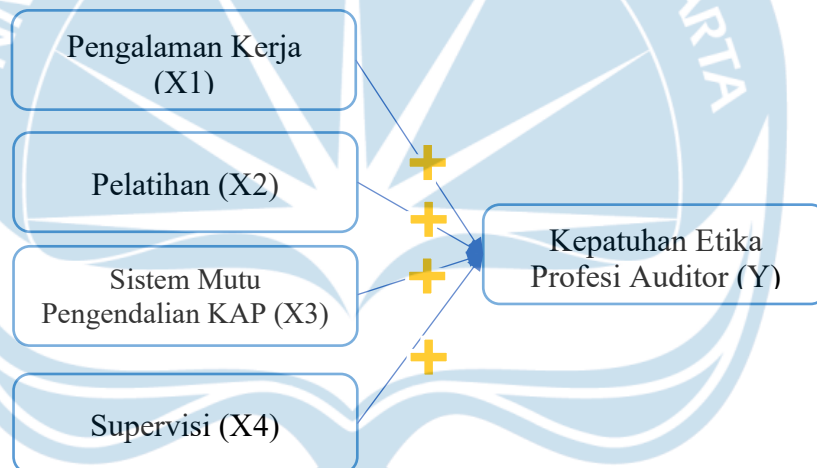
Menurut Agus (2001) dalam Rapina dan Hana (2011) supervisi merupakan kegiatan terstruktur yang mengkoordinasikan pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (*feedback*) yang efektif dan efisien. Apabila supervisor mampu membantu mengarahkan bawahannya dengan cara yang tepat, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan (dalam hal ini auditor), sehingga di saat yang bersamaan dapat meningkatkan kepatuhan etika profesi auditor. Semasa proses kerja, auditor menjalankan fungsinya dan memerlukan tindakan supervisi. Tindakan supervisi yang baik dan tepat, dipercaya dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kepatuhan etika profesi auditor.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha4 = Supervisi berpengaruh positif terhadap Kepatuhan Etika Profesi Auditor

D. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berpikir adalah model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Dibuat kerangka berpikir untuk melihat kontribusi dari Pengalaman Kerja, Pelatihan, Sistem Pengendalian Mutu KAP, Supervisi dalam meningkatkan kepatuhan etika profesi auditor agar penelitian memberikan gambaran yang jelas dan sistematis. Berikut di bawah ini dipaparkan kerangka berpikir:



Gambar. Kerangka Berpikir