BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir profesi audit mengalami transformasi yang cukup pesat karena dampak perubahan teknologi digital dan perubahan model kerja organisasi. Inovasi seperti audit elektronik (*e-audit*), penerapan analitik data dalam proses audit, dan penerapan pengaturan kerja jarak jauh dan hibrida telah mengubah cara kerja auditor. Akan muncul perubahan yang signifikan dalam profesi audit. Transformasi ini yang mendorong auditor untuk tidak hanya menguasai keterampilan teknis, namun juga kemampuan beradaptasi, kolaborasi, dan komunikasi yang efektif dalam tim. *International Federation of Accountants* (IFAC, 2020)melalui laporan *Accountancy Skills Evolution: Impact of COVID-19 & the Path Forward* menjelaskan bahwa pandemi COVID-19 mempercepat transformasi profesi akuntansi melalui peningkatan pemanfaatan teknologi digital, penerapan cara kerja yang lebih fleksibel, serta perubahan kompetensi yang dibutuhkan akuntan dan auditor di berbagai negara. Perubahan tersebut mendorong organisasi profesi dan kantor akuntan untuk beradaptasi dengan model kerja baru yang mengandalkan kolaborasi virtual dan teknologi digital dalam pelaksanaan pekerjaan audit.. Perubahan tersebut dapat berdampak langsung pada lingkungan kerja auditor, baik dalam hal tekanan waktu, pola koordinasi antaranggota tim, maupun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Perubahan dalam sistem kerja auditor tersebut pada akhirnya mengarah pada satu aspek yang sangat berisiko, yaitu kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan indikator utama yang mencerminkan sejauh mana auditor mampu melaksanakan prosedur audit secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar profesional. (DeAngelo, 1981) dalam *Journal of Accounting and Economics* mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas auditor menemukan dan melaporkan salah saji material. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja auditor tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas secara administratif, tetapi juga mencerminkan kompetensi dan independensi auditor dalam menghasilkan opini yang dapat dipercaya. Standar audit yang diterbitkan oleh *International Federation of Accountants* (IFAC) melalui *International Standards on Auditing* (ISA) serta Standar Profesional Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) menegaskan bahwa auditor wajib memperoleh bukti audit yang cukup dan tepat sebagai dasar dalam memberikan opini atas laporan keuangan.

Kasus yang terjadi di Indonesia menunjukkan bahwa kualitas dan kinerja auditor masih menjadi perhatian penting. Salah satu kasus yang cukup banyak dibahas adalah kasus audit pada perusahaan asuransi nasional yang melibatkan manipulasi laporan keuangan pada kasus PT Asuransi Jiwasraya (Persero) pada tahun 2018-2019. Permasalahan perusahaan ini sebenarnya telah berlangsung sejak beberapa tahun sebelumnya, yang ditandai dengan tekanan likuiditas akibat penempatan dana pada instrumen investasi berisiko tinggi. Berdasarkan kronologi yang dilaporkan oleh (Makki, 2020), puncak permasalahan terjadi ketika perusahaan tidak mampu memenuhi kewajiban pembayaran polis JS *Saving Plan*

yang telah jatuh tempo dengan nilai mencapai triliunan rupiah. Kondisi ini kemudian berkembang menjadi dugaan manipulasi laporan keuangan melalui praktik *window dressing* untuk menampilkan kinerja yang lebih baik dari kondisi sebenarnya. Dalam periode sebelumnya, laporan keuangan Jiwasraya telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP), termasuk *PricewaterhouseCoopers* (PwC) pada sekitar tahun 2016-2017. Kondisi ini menunjukkan bahwa kegagalan audit mencerminkan kompleksitas praktik audit, terutama dalam menghadapi transaksi investasi berisiko tinggi, keterbatasan waktu, serta tekanan dalam penyelesaian audit. Oleh karena itu, kasus Jiwasraya menegaskan pentingnya peran faktor non-teknis seperti lingkungan kerja, tekanan anggaran waktu, dan persepsi etis auditor dalam menentukan kredibilitas laporan keuangan dan kepercayaan publik terhadap profesi akuntan.

Sejalan dengan kasus tersebut, kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mereka hadapi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dalam kantor akuntan publik, auditor umumnya bekerja dalam situasi yang penuh tekanan, seperti beban kerja yang tinggi, batas waktu yang ketat, tuntutan dari klien, serta target efisiensi yang ditetapkan oleh manajemen. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) dan mendorong terjadinya penurunan kualitas audit, terutama ketika auditor menghadapi tekanan waktu yang tinggi dan konflik peran (Wulandari et al., 2024). Hasil ini juga didukung oleh penelitian pada auditor di lingkungan BPK, BPKP, dan KAP di Sulawesi Selatan yang menemukan bahwa tekanan kerja dalam

jangka Panjang serta konflik peran dapat meningkatkan stress kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas audit (Arifuddin et al., 2021).

Penelitian terbaru oleh (Barr-Pulliam & Flint, 2025) menunjukkan bahwa penerapan *alternative work arrangements* (AWA) seperti *remote auditing* berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, loyalitas terhadap organisasi, serta kinerja auditor secara keseluruhan. Auditor yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung fleksibilitas dan kolaborasi dilaporkan memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti dukungan rekan kerja, komunikasi yang terbuka, dan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan pengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam membuat pertimbangan profesional (Nugrahanti et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa faktor teknis seperti kompetensi dan pengalaman, faktor non-teknis seperti persepsi auditor terhadap kondisi lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja auditor serta kualitas hasil audit yang dihasilkan.

Sejalan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja auditor, persepsi etis auditor juga menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas audit. Persepsi etis mencerminkan cara pandang atau penilaian subjektif auditor terhadap kesesuaian suatu tindakan dengan prinsip-prinsip etika profesi, seperti integritas, objektivitas, kompetensi profesional, kerahasiaan, dan tanggung jawab profesional. Profesi auditor memiliki standar moral yang tinggi karena auditor memiliki

tanggung jawab publik untuk memberikan opini yang independen dan objektif atas laporan keuangan klien. Dengan demikian, persepsi etis tidak hanya berfungsi sebagai dasar penilaian moral auditor, tetapi juga sebagai landasan utama yang memengaruhi bagaimana auditor bersikap dan mengambil keputusan dalam menghasilkan kinerja audit yang berkualitas.

Namun, dalam praktiknya auditor sering menghadapi berbagai tekanan profesional seperti konflik kepentingan, tekanan dari klien, serta keterbatasan waktu dalam penyelesaian audit yang berpotensi memengaruhi independensi dan integritas. Kondisi ini tercermin dalam sejumlah kasus di Indonesia, seperti kasus PT Garuda Indonesia tahun 2018 yang melibatkan KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan, di mana auditor dikenakan sanksi karena pelanggaran dalam pengakuan pendapatan yang tidak sesuai standar akuntansi. Selain itu, kasus PT Asuransi Wanaartha Life juga menunjukkan adanya pelanggaran dalam pelaksanaan audit oleh KAP Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi Tjahjo & Rekan yang tidak sesuai dengan standar profesi dan ketentuan regulator. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa lemahnya penerapan etika profesional dapat berdampak langsung pada kualitas audit dan menurunkan kepercayaan publik. Penelitian oleh (Tormo-Carbó et al., 2024) menunjukkan bahwa konflik etika dapat memengaruhi kondisi psikologis auditor dan berdampak pada penurunan kualitas audit, sementara lingkungan kerja dengan iklim etis yang baik terbukti mampu meningkatkan loyalitas serta kualitas kinerja auditor (Casagan & Tan, 2024). Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa persepsi etis auditor yang lemah terhadap situasi yang mengandung dilema moral berpotensi menjadi salah satu faktor pendorong

munculnya pelanggaran perilaku etis, sebagaimana tercermin pada kasus-kasus tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa persepsi etis auditor, yang juga dipengaruhi oleh tekanan dan kondisi lingkungan kerja, merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja auditor untuk menghasilkan audit yang andal dan berkualitas.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai etis auditor tidak dapat dipisahkan dari tekanan situasional yang dihadapi dalam pelaksanaan audit. Dalam praktiknya, auditor tidak hanya menghadapi tuntutan teknis pekerjaan, tetapi juga tekanan yang bersifat struktural, seperti target penyelesaian audit yang ketat serta sistem penilaian kinerja yang berorientasi pada efisiensi. Situasi ini berpotensi memengaruhi konsistensi auditor dalam menerapkan prinsip-prinsip etika profesional, terutama ketika mereka dihadapkan pada keterbatasan waktu dan sumber daya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, meskipun auditor memiliki persepsi etis yang memadai terkait etika profesi, tekanan kerja tertentu dapat memengaruhi implementasi nilai-nilai etika tersebut dalam praktik audit sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya tekanan kerja, termasuk tekanan waktu, dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik etika serta perilaku disfungsional auditor yang pada akhirnya berdampak pada kualitas audit (Hussain et al., 2022; Dwekat, 2023). Dengan demikian, tekanan anggaran waktu perlu dipahami sebagai salah satu faktor penting yang berpotensi memengaruhi kuat atau lemahnya persepsi etis auditor dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Tekanan anggaran waktu merupakan salah satu faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan tugas audit. Tekanan

ini muncul ketika auditor dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan audit dalam batas waktu yang ketat, yang sering kali tidak sebanding dengan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan. Dalam kondisi tersebut, auditor berada pada situasi dilema antara mempertahankan kualitas audit sesuai standar profesional atau memenuhi target waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Fenomena ini semakin relevan seiring dengan meningkatnya tuntutan efisiensi serta persaingan antar Kantor Akuntan Publik yang mendorong penetapan anggaran waktu secara lebih ketat. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit, di mana dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan efisiensi kerja auditor, namun di sisi lain juga berpotensi menurunkan kualitas audit akibat berkurangnya ketelitian dalam pelaksanaan prosedur audit (Faisal & Afra, 2024; Srimindarti et al., 2022).

Selain itu, tekanan anggaran waktu juga berkaitan dengan munculnya perilaku disfungsional auditor, seperti penghentian prosedur audit sebelum selesai *(premature sign-off)* dan pelaporan waktu kerja yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya *(underreporting of audit time)*. Perilaku tersebut umumnya muncul sebagai bentuk penyesuaian auditor terhadap tekanan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang terbatas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kualitas audit. Hasil studi empiris menunjukkan bahwa tekanan waktu yang tinggi dapat mendorong auditor untuk mengurangi atau bahkan mengabaikan beberapa prosedur audit demi memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan, sehingga berdampak negatif terhadap kualitas audit yang dihasilkan (Hien & Tuan, 2025). Dengan demikian, tekanan anggaran waktu menjadi variabel yang penting untuk diteliti

karena tidak hanya memengaruhi aspek teknis dalam pelaksanaan audit, tetapi juga berinteraksi dengan perilaku etis auditor dalam menentukan tingkat kinerja auditor secara keseluruhan.

Pada kondisi tersebut menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu tidak hanya berdampak pada aspek teknis pelaksanaan audit, tetapi juga memengaruhi dinamika kerja dalam tim audit secara keseluruhan. Dalam kondisi keterbatasan waktu, auditor dituntut untuk mampu bekerja sama secara efektif, membagi tanggung jawab secara proporsional, serta mengambil keputusan secara tepat dalam waktu yang relatif singkat. Hal ini menjadikan faktor karakteristik tim, termasuk komposisi dan keberagaman anggotanya, sebagai aspek yang dapat memengaruhi bagaimana tekanan tersebut dikelola. Tim audit yang memiliki kemampuan kolaborasi yang baik cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja tanpa mengorbankan kualitas kinerja. Sebaliknya, apabila kerja sama tim tidak berjalan optimal, tekanan waktu justru dapat memperbesar risiko penurunan kualitas kinerja auditor. Oleh karena itu, selain faktor tekanan kerja, aspek internal tim seperti kesetaraan gender menjadi relevan untuk dikaji karena dapat memengaruhi efektivitas kerja tim audit dalam menghadapi tekanan dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain tekanan anggaran waktu, komposisi tim audit juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam menentukan kinerja auditor. Dalam praktik audit, pekerjaan tidak dilakukan secara individual, melainkan melalui kerja sama tim yang melibatkan auditor dengan berbagai latar belakang, termasuk perbedaan gender. Oleh karena itu, bagaimana persepsi auditor terhadap kesetaraan gender dalam

timnya dapat memengaruhi dinamika kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja audit secara keseluruhan.

Isu kesetaraan gender dalam profesi audit di Indonesia bukan sekadar wacana, melainkan fenomena yang terdokumentasi secara empiris dari dua sisi. Dari sisi rekrutmen, penelitian pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY menemukan bahwa bias gender dan prioritas terhadap karyawan laki-laki nyata berpengaruh dalam proses rekrutmen auditor, yang berarti ketidaksetaraan gender di KAP bahkan sudah dimulai sebelum seseorang resmi bergabung dalam tim audit (Susanto & Kholis, 2020). Dari sisi pengalaman kerja, auditor perempuan yang sudah bergabung di KAP Kota Semarang melaporkan adanya persepsi diskriminasi yang lebih tinggi dibandingkan rekan laki-laki (Pudjowibowo, 2014). Dua temuan ini secara bersama-sama menunjukkan bahwa ketimpangan gender di KAP Indonesia berlangsung sejak proses rekrutmen hingga dalam keseharian kerja, sehingga komposisi gender dalam tim audit tidak terbentuk secara netral melainkan dipengaruhi oleh stereotip yang berakar dalam budaya organisasi.

Lebih jauh, sebuah studi kualitatif yang dilakukan di wilayah Jawa Timur mendokumentasikan adanya penolakan auditee terhadap auditor perempuan. Menariknya, penolakan tersebut bukan karena auditor perempuan dianggap kurang kompeten, justru sebaliknya auditee cenderung menghindari auditor perempuan karena dinilai lebih teliti dan cermat, sehingga temuan auditnya lebih mengancam (Indraswari et al., 2016). Fenomena ini membuktikan bahwa perbedaan gender auditor secara nyata memengaruhi dinamika kerja di lapangan dan respons auditee

terhadap proses audit sesuatu yang tidak mungkin terjadi apabila gender benar-benar tidak relevan dalam konteks audit.

Meskipun fenomena di atas menunjukkan adanya ketimpangan, terdapat pula temuan yang mengindikasikan perkembangan ke arah yang lebih positif. Penelitian (Annelin, 2022) yang mengkaji kesetaraan tim audit secara luas menemukan bahwa persepsi auditor terhadap kesetaraan dalam tim, terlepas dari komposisi gendernya justru yang paling menentukan kualitas kolaborasi dan kinerja audit. Dengan kata lain, bukan sekadar ada atau tidaknya auditor perempuan dalam tim, melainkan sejauh mana auditor merasakan diperlakukan secara setara dan adil dalam proses kerja yang menentukan efektivitas tim secara keseluruhan. Temuan ini relevan untuk konteks KAP Jakarta yang sudah bergerak ke arah lingkungan kerja yang lebih profesional dan meritokratis, sehingga penting dikaji apakah persepsi kesetaraan gender benar-benar berdampak pada kinerja auditor, ataukah faktor lain yang lebih dominan.

Secara akademis, penelitian oleh (Soepriyanto et al., 2020) menggunakan sampel perusahaan publik Indonesia menguji apakah perbedaan berbasis gender dalam ketekunan, konservatisme, dan toleransi risiko auditor benar-benar berdampak pada kualitas audit. Hasilnya justru menunjukkan bahwa gender mitra auditor tidak terbukti secara signifikan memengaruhi kualitas akrual, mengindikasikan bahwa meskipun perbedaan karakteristik antar gender ada, hal tersebut tidak secara otomatis menerjemahkan menjadi perbedaan kinerja audit yang terukur. Sementara itu, penelitian (KALANJATI et al., 2024) menemukan bahwa dominasi satu gender dalam tim audit dapat berdampak pada fleksibilitas

kerja tim dan keterlambatan laporan audit. Berdasarkan inkonsistensi temuan tersebut, terdapat kebutuhan untuk menguji secara empiris relevansi kesetaraan gender terhadap kinerja auditor dalam konteks yang lebih spesifik. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pengaruh persepsi kesetaraan gender dalam tim audit terhadap kinerja auditor khususnya dalam konteks Kantor Akuntan Publik di Indonesia.

Berdasarkan fenomena empiris di atas, kesetaraan gender dalam konteks penelitian ini diposisikan bukan sebagai variabel demografis semata, melainkan sebagai cerminan persepsi auditor terhadap keadilan, kesetaraan peran, dan kualitas kolaborasi antar gender dalam tim audit. Penelitian ini mengukur kesetaraan gender melalui persepsi individu auditor terhadap keseimbangan gender, bukan data komposisi angka, karena persepsi inilah yang secara langsung memengaruhi perilaku, motivasi, dan pada akhirnya kinerja auditor dalam kesehariannya. Dengan demikian, variabel kesetaraan gender menjadi bagian yang integral dan organik dari model penelitian ini, melengkapi tiga variabel sebelumnya yaitu lingkungan kerja, persepsi etis, dan tekanan anggaran waktu dalam membentuk gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor di KAP DKI Jakarta dan Tangerang.

Meskipun fenomena di atas menunjukkan adanya perkembangan positif, masih terdapat berbagai permasalahan yang muncul dalam praktik audit. Pertama, banyak auditor menghadapi tekanan kerja yang tinggi, beban audit yang berat, dan target waktu yang ketat sehingga dapat menurunkan kualitas hasil audit. Kedua, masih ditemukan pelanggaran etika profesi seperti manipulasi laporan, konflik

kepentingan, atau kurangnya independensi dalam proses audit. Ketiga, kurangnya kesetaraan gender yang seimbang dalam tim audit juga bisa menyebabkan bias dan menurunkan efektivitas kerja tim. Penelitian di Indonesia menemukan bahwa tim audit yang didominasi oleh satu gender cenderung memiliki dinamika kerja yang kurang fleksibel dan berdampak pada keterlambatan laporan audit (KALANJATI et al., 2024) Hal ini menunjukkan adanya potensi hambatan atau dinamika kerja yang berbeda akibat komposisi gender dalam tim audit. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja audit tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja, persepsi etis, tekanan anggaran waktu dan kesetaraan gender. Berbagai penelitian terdahulu telah membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja auditor, serta hubungan antara etika profesi dengan kualitas audit. Misalnya, (Bahtiar et al., 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas auditor. Sementara itu, (Nugrahas et al., 2022) membuktikan bahwa etika profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik. Namun, sebagian besar penelitian tersebut hanya meneliti satu atau dua faktor secara terpisah. Belum banyak penelitian yang menggabungkan tiga variabel penting yaitu lingkungan kerja, persepsi etis, tekanan anggaran waktu dan kesetaraan gender dalam satu model penelitian yang terintegrasi untuk menjelaskan kinerja auditor, terutama dalam konteks Indonesia. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang penting untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **PENGARUH PERSEPSI AUDITOR ATAS**

LINGKUNGAN KERJA, PERSEPSI ETIS, TEKANAN ANGGARAN WAKTU DAN KESETARAAN GENDER TERHADAP KINERJA AUDITOR. Penelitian ini difokuskan untuk menjelaskan bagaimana keempat faktor tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi hasil kerja auditor, baik dari segi efektivitas pelaksanaan audit, ketepatan waktu pelaporan, maupun kualitas audit secara keseluruhan. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur mengenai faktor-faktor non-teknis yang memengaruhi kinerja auditor, khususnya di Indonesia. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kantor akuntan publik, auditor internal, maupun regulator untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis, inklusif, dan produktif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan dengan beberapa pertanyaan, yaitu:

1. Apakah persepsi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah persepsi etis auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah tekanan anggaran waktu audit berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah kesetaraan gender berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera di atas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja auditor.
2. Memberikan bukti empiris pengaruh persepsi etis terhadap kinerja auditor.
3. Memberikan bukti empiris pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor.
4. Memberikan bukti empiris pengaruh kesetaraan gender kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan bermanfaat bagi Kantor Akuntan Publik dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis, inklusif, dan produktif. Bagi auditor, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya etika dan kolaborasi dalam tim yang beragam. Tekanan anggaran waktu penelitian ini diharapkan dapat membantu auditor maupun KAP dalam memahami dampak keterbatasan waktu terhadap kualitas audit, sehingga KAP dapat merancang anggaran waktu yang lebih realistis dan proporsional sesuai dengan kompleksitas penugasan audit. Dengan demikian, auditor dapat menyelesaikan tugas audit secara efektif tanpa mengorbankan kualitas hasil pemeriksaan. Sementara bagi regulator dan organisasi profesi seperti IAPI dan IFAC, penelitian ini dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan yang mendorong budaya etika, pengelolaan beban kerja yang wajar, serta kesetaraan gender di lingkungan audit.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti menjabarkan penelitian secara umum yang disajikan pada bagian latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, dan analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.