BAB II
TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Auditor

2.1.1 Definisi Kinerja

Secara konseptual, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja bukan sekedar hasil akhir, melainkan sebuah proses sistematis yang melibatkan kemampuan, usaha dan dukungan organisasional dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hasan Basri et al., 2019), kinerja dapat dipahami sebagai wujud nyata dari kemampuan individu dalam mengonversi keahlian teknis dan dorongan motivasional menjadi hasil kerja yang terukur, serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga mencakup perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi. Tingkat pencapaiannya umumnya dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri individu serta faktor eksternal dari lingkungan kerja.

2.1.2 Definisi Kinerja Auditor

Kinerja auditor menggambarkan sejauh mana auditor mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar profesionalnya, menghasilkan laporan audit yang berkualitas dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar audit yang berlaku. Menurut (Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2019), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh

individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dalam konteks profesi auditor, kinerja tidak hanya dinilai dari kecepatan penyelesaian audit, tetapi juga dari ketepatan, akurasi, dan hasil pemeriksaan yang relevan. Hal ini sejalan juga dengan penelitian

Kinerja auditor yang baik menunjukkan bahwa auditor mampu melaksanakan prosedur audit sesuai Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dan kode etik yang berlaku serta mampu mengomunikasikan temuan secara objektif dan tepat waktu. Menurut (Mulyadi, 2014) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. (DeAngelo, 1981) menyatakan bahwa kualitas audit yang merupakan cerminan dari kinerja auditor tergantung pada dua faktor utama yaitu kompetensi auditor dan independensinya. Maka auditor yang memiliki kemampuan teknis tinggi serta menjunjung integritas dan etika profesi akan cenderung menghasilkan audit yang lebih baik.

Penelitian (Khalil & Nehme, 2023) ditemukan bahwa evaluasi kinerja auditor dipengaruhi oleh faktor gender dan budaya kerja organisasi. Kinerja auditor juga terbukti lebih optimal ketika faktor-faktor seperti perilaku etis, lingkungan kerja, dan kesetaraan gender berjalan selaras. Dalam konteks penelitian ini, kinerja auditor berfungsi sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, perilaku etis, tekanan anggaran waktu dan kesetaraan gender. Keempat faktor

tersebut bersama-sama menentukan kualitas hasil audit melalui pembentukan perilaku profesional, motivasi, dan kemampuan auditor untuk menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan memahami faktor-faktor ini secara komprehensif, organisasi dapat meningkatkan efektivitas audit sekaligus menjaga reputasi profesi auditor.

2.1.3 Pengukuran Kinerja Auditor

(FARIZKI, 2025) mengemukakan bahwa terdapat delapan indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja

   Menunjukkan tingkat mutu dari hasil pekerjaan yang dihasilkan, termasuk ketepatan solusi, keterampilan dalam pelaksanaan tugas, tingkat kepuasan pihak terkait, serta kontribusi aktif individu.

2. Ketepatan waktu

   Menggambarkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan aspek kedisiplinan dan kehadiran.

3. Efisiensi kerja

   Efisiensi kerja auditor mengacu pada kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas audit melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia, meliputi waktu, tenaga, dan biaya, secara optimal tanpa mengurangi mutu hasil audit. Efisiensi tersebut mencerminkan produktivitas auditor serta efektivitas pengelolaan waktu dalam menjalankan proses audit.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar individu yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti tata ruang, kebersihan, dan kenyamanan, tetapi juga meliputi aspek nonfisik seperti hubungan interpersonal, dukungan pimpinan, budaya organisasi, serta suasana psikologis di tempat kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien, produktif, dan termotivasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan stress, kelelahan, dan juga menurunkan kualitas hasil kerja.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Konsep tersebut dijelaskan dalam (Sedarmayanti, 2017), tentang klasifikasi jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Di dalam ruang Lingkungan kerja fisik, semua ruang kerja, alat-alat kerja, serta semua fasilitas dan sarana yang disediakan dalam pekerjaan, serta kondisi-kondisi ruang kerja yang dapat memberi dampak langsung dan tidak langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja fisik terbagi dalam dua kategori:

   a) Lingkungan kerja yang bersifat langsung merangkap pekerja (peralatan kerja, tempat kerja, sarana, prasarana, dan lain-lain).

b) Lingkungan perantara atau umum. yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: kelembaban, sirkulasi udara, skema warna, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, suhu, bau, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

   Lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan segala resiko yang bersangkutan dengan hubungan kerja, seperti atasan, teman kerja, serta bawahan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan tempat kerja dibagi menjadi dua. Menurut (Afandi, 2018) menggambarkan pengaruhnya sebagai berikut:

1. Faktor Dalam Lingkungan Fisik (terkait dengan lingkungan sekitar) Faktor-faktor lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

   a) Perencanaan ruang kerja, melalui tata letak dan pengaturan barang-barang kerja, serta penampilan dan status sosial karyawan (yaitu kenyamanan), penempatan dan jarak efektif serta penempatan alat kerja, dan kecukupan.

   b) Rancangan pekerjaan, yang mencakup peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, jika peralatan kerja tidak sesuai dengan pekerjaan, akan mempengaruhi kesehatan kerja dan hasil karyawan.

c) Kondisi lingkungan kerja, masalah pencahayaan dan kebisingan terkait dengan kenyamanan kerja karyawan. Sirkulasi udara dan moderasi suhu, bersama dengan pencahayaan dan waktu kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi kondisi kerja seseorang sehubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu, tempat kerja perlu menyediakan area yang memungkinkan karyawan bekerja di mana karyawan dapat "sendiri secara vertikal". Istilah privasi berarti "kebebasan individu" terkait dengan hal-hal yang mempengaruhi, dan tidak mempengaruhi, diri dan kelompok sosial orang tersebut. Privasi visual berarti pengecualian penglihatan, dan privasi akustik berarti pengecualian suara.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan Psikis mencakup hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Berikut adalah beberapa faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan:

a) Pekerjaan yang berlebihan. Pekerjaan yang terlalu banyak dengan tenggat waktu penyelesaian pekerjaan yang sempit dan mendesak akan menimbulkan tekanan dan stres pada karyawan, yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.

b) Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat memicu keluhan lain seperti menimbulkan ketidakstabilan kondisi, dan kurangnya umpan balik kinerja.

c) Frustrasi. Frustrasi dapat menjadi penghalang pencapaian tujuan, seperti harapan perusahaan yang tidak sejalan dengan harapan karyawan. Hal ini jika terus dibiarkan, dapat berujung pada ketidakpuasan dan menimbulkan frustrasi pada karyawan.

d) Segala macam perubahan yang terjadi pada pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja, seperti perubahan kepemimpinan organisasi dapat mempengaruhi cara orang bekerja.

e) Perselisihan antara individu dan kelompok. Hal ini terjadi ketika kedua belah pihak bertujuan sama dan berkompetisi untuk mencapainya. Perselisihan ini berpotensi menimbulkan efek negatif seperti memudahkan terjadinya konflik pada komunikasi, dan menurunnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.

Dalam profesi auditor, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Auditor seringkali dihadapkan pada beban kerja tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta tekanan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang

mendukung, baik secara fisik maupun sosial dapat membantu auditor mempertahankan fokus, ketelitian, dan independensinya dalam menjalankan pemeriksaan. Lingkungan kerja berperan penting dalam menumbuhkan kepercayaan dan kolaborasi tim, yang secara langsung berkontribusi terhadap kualitas hasil audit.

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja dapat memengaruhi perilaku etis auditor dan kinerjanya secara keseluruhan. Auditor yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas profesionalnya (Liu, 2020). Studi oleh (Loke et al., 2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang etis mampu mengurangi perilaku disfungsional dan meningkatkan integritas auditor sektor publik di Malaysia.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi kerja yang dirasakan dan dipersepsikan oleh auditor, baik secara fisik maupun psikologis. Fokus penelitian tidak terletak pada kondisi lingkungan kerja yang bersifat objektif, melainkan pada bagaimana auditor menilai kenyamanan, dukungan organisasi, hubungan interpersonal, dan tekanan kerja yang dialaminya. Persepsi terhadap lingkungan kerja dipilih sebagai dasar pengukuran karena persepsi individu terbukti lebih relevan dalam memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja auditor dibandingkan kondisi lingkungan yang bersifat objektif semata (Liu, 2020; Nugrahanti et al., 2024). Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis auditor juga memiliki implikasi pada kualitas audit secara keseluruhan. Auditor yang bekerja dalam atmosfer positif cenderung memiliki daya tahan stres

yang lebih tinggi, kemampuan berpikir kritis yang lebih baik, serta kecenderungan lebih kecil untuk melakukan kesalahan akibat kelelahan atau tekanan waktu.

Dalam penelitian ini, *Social Exchange Theory* digunakan secara terbatas sebagai teori pendukung untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja auditor. Teori ini menekankan bahwa hubungan antara auditor dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik, di mana lingkungan kerja yang suportif, adil, dan kondusif dipersepsikan oleh auditor sebagai bentuk dukungan organisasi. Persepsi tersebut mendorong auditor untuk membalasnya melalui peningkatan komitmen, kepatuhan terhadap standar audit, dan kinerja audit yang lebih optimal. *Social Exchange Theory* digunakan untuk menjelaskan secara spesifik untuk memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja auditor dalam penelitian ini.

2.3 Persepsi Etis

2.3.1 Definisi Persepsi Etis

Persepsi merupakan proses seseorang dalam memandang, memaknai, dan menginterpretasikan suatu kejadian, objek, maupun individu di sekitarnya. Tindakan yang diambil seseorang umumnya didasarkan pada persepsinya sendiri, terlepas dari sesuai atau tidaknya persepsi tersebut dengan kondisi yang sebenarnya terjadi. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki cara pandang yang unik terhadap suatu peristiwa, sehingga interpretasi atas suatu realitas dapat bervariasi antara satu orang dengan orang lainnya. Menurut (Lubis, 2014) secara formal persepsi didefinisikan sebagai suatu proses di mana seseorang melakukan pemilihan, pengorganisasian, serta penginterpretasian terhadap berbagai

rangsangan yang diterimanya, sehingga membentuk suatu gambaran yang utuh dan bermakna.

Dalam konteks penelitian ini, Persepsi Etis diartikan sebagai cara pandang atau penilaian subjektif seorang auditor terhadap suatu situasi, tindakan, atau keputusan yang berkaitan dengan standar moral dan kode etik profesi, yang kemudian memengaruhi bagaimana auditor tersebut bersikap dan bertindak dalam menjalankan tugas audit. Persepsi etis ini penting karena auditor kerap dihadapkan pada situasi yang mengandung dilema etika (ethical dilemma), sehingga interpretasi masing-masing auditor terhadap apa yang dianggap "benar" atau "pantas" secara profesional dapat berbeda meskipun berada dalam situasi kerja yang serupa. Menurut (AL-FITHRIE, 2015) persepsi etis merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk melalui suatu proses pengalaman dan pembelajaran yang berkaitan dengan etika profesi akuntan, yang pada akhirnya digunakan sebagai dasar untuk menilai apakah suatu perilaku akuntan tergolong etis atau tidak etis.

Etika merupakan seperangkat prinsip yang mengatur perilaku individu maupun kelompok dalam menentukan tindakan yang dianggap benar atau salah. Menurut (Dessler, 2015), etika adalah standar yang digunakan seseorang dalam menentukan bagaimana seharusnya bertindak dalam berbagai situasi. Dalam konteks profesi audit, etika menjadi landasan moral sekaligus pedoman profesional yang mengarahkan auditor untuk menjalakan tugasnya secara independen, objektif, dan jujur. Etika berperan penting dalam menjaga integritas auditor, menghindari konflik kepentingan, serta memastikan bahwa laporan keuangan disajikan secara wajar dan dapat dipercaya oleh para pengguna laporan.

Sejalan dengan itu, persepsi etis dapat diartikan sebagai cara pandang atau penilaian subjektif seseorang dalam menilai suatu tindakan berdasarkan norma dan nilai yang berlaku di masyarakat. (Yetti, 2022) mendefinisikan persepsi etis sebagai cara individu menilai suatu tindakan sebagai benar atau salah berdasarkan standar moral dan norma profesional yang berlaku. Pemahaman etis seseorang terhadap suatu permasalahan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan pengalaman pribadi, yang sejalan dengan pandangan (AL-FITHRIE, 2015) bahwa persepsi etis merupakan hasil dari proses pengalaman dan pembelajaran terkait etika profesi akuntan, sehingga dapat digunakan untuk menilai apakah suatu perilaku tergolong etis atau tidak etis. Dalam profesi audit, persepsi etis auditor mencerminkan sejauh mana auditor memahami dan menilai kesesuaian suatu tindakan dengan kode etik profesi, yang pada gilirannya memengaruhi bagaimana auditor bersikap dan mengambil keputusan dalam menjaga kepercayaan publik. Auditor dengan persepsi etis yang baik akan lebih peka dalam mengenali situasi yang mengandung dilema etika, sehingga mampu menjunjung tinggi prinsip-prinsip profesional dalam setiap proses audit.

2.3.2 Prinsip Dasar Etika

Prinsip dasar etika merupakan pedoman utama yang harus dipatuhi oleh auditor dalam menjalankan tugas profesionalnya. Etika tidak hanya berfungsi sebagai standar moral, tetapi juga berperan dalam menentukan kualitas dan kinerja auditor. Auditor yang mampu menerapkan prinsip-prinsip etika secara konsisten akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang baik, karena setiap keputusan yang diambil didasarkan pada nilai-nilai profesional yang benar. Dalam konteks profesi

audit, prinsip dasar etika diatur dalam Kode Etik Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI, 2021). Kelima prinsip tersebut menjadi dasar dalam mengukur persepsi etis auditor pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Integritas

Integritas merupakan keyakinan atau penilaian subjektif auditor bahwa dirinya telah bersikap tegas, jujur, dan konsisten dalam menjalankan seluruh hubungan profesional maupun bisnis, tanpa mengompromikan kebenaran demi kepentingan pribadi atau tekanan pihak lain.

2. Objektivitas

Objektivitas merupakan keyakinan auditor bahwa dirinya telah mampu mempertahankan penilaian profesional yang bebas dari benturan kepentingan, pengaruh pihak lain, maupun bias pribadi, sehingga keputusan yang diambil semata-mata didasarkan pada bukti dan pertimbangan profesional yang objektif.

3. Kompetensi, Kecermatan, dan Kehati-hatian Profesional

Kompetensi, kecermatan, dan kehati-hatian profesional merupakan keyakinan auditor terhadap kemampuan dirinya dalam mempertahankan pengetahuan dan keahlian profesional pada tingkat yang memadai, serta bertindak secara teliti dan sungguh-sungguh sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang berlaku dalam pelaksanaan audit.

4. Kerahasiaan

Kerahasiaan merupakan keyakinan auditor bahwa dirinya telah menghormati dan menjaga sifat rahasia atas informasi yang diperoleh selama menjalankan hubungan profesional maupun bisnis, serta tidak mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa kewenangan yang sah, kecuali terdapat kewajiban hukum atau profesional untuk mengungkapkannya.

5. Perilaku Profesional

Perilaku profesional merupakan keyakinan auditor bahwa dirinya telah mematuhi peraturan perundang-undangan yang relevan serta bertindak secara konsisten dengan reputasi baik profesi, dengan menghindari tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi akuntan publik.

(Loke et al., 2022) menegaskan bahwa persepsi terhadap iklim etis organisasi memperkuat loyalitas auditor dan menekan niat untuk melakukan tindakan disfungsional. Persepsi etis tidak hanya berfungsi pada tingkat individu, tetapi juga sebagai nilai kolektif tim audit. Ketika seluruh anggota tim memiliki persepsi etis yang selaras terhadap prinsip moral yang sama, kolaborasi menjadi lebih solid dan keputusan audit lebih konsisten. Dalam kerangka penelitian ini, persepsi etis berperan sebagai faktor penentu kualitas audit karena menjadi fondasi kepercayaan publik terhadap hasil kerja auditor. Dengan demikian, variabel persepsi etis memiliki hubungan positif terhadap kinerja auditor.

2.4 Tekanan Anggaran Waktu

2.4.1 Definisi Tekanan Anggaran Waktu

Dalam praktik audit, auditor sering dituntut untuk menyelesaikan tugas secara cepat tanpa mengurangi kualitas hasil audit, sehingga kondisi ini dapat menimbulkan tekanan kerja yang cukup tinggi. Tekanan waktu (*time pressure*) umumnya terdiri dari dua dimensi, yaitu *time budget pressure* dan *time deadline pressure*. *Time budget pressure* mengacu pada kondisi Ketika auditor harus bekerja sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditentukan secara ketat, sedangkan *time deadline pressure* berkaitan dengan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan audit tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) dapat dipahami sebagai kondisi di mana auditor dituntut untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan anggaran waktu yang telah direncanakan, yang sering kali bersifat terbatas. Hal ini sejalan dengan (Firmansyah et al., 2020) yang menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu mencerminkan adanya keterbatasan waktu yang mengharuskan auditor bekerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas audit. Menurut (Sososutiksno, 2010) dalam (Chintya Dewi & Dwiyanti, 2019) tekanan anggaran waktu adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat dan kaku. Dalam praktiknya, anggaran waktu merupakan aspek penting karena digunakan sebagai dasar dalam menentukan biaya audit, mengalokasikan pekerjaan kepada auditor, serta menjadi salah satu indikator dalam evaluasi kinerja auditor.

Fenomena tekanan anggaran waktu ini juga dapat dijelaskan teori *Job Demand Resources*. Teori ini menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua komponen utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Tekanan anggaran waktu termasuk dalam kategori job demands, yaitu tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha fisik maupun mental yang tinggi, seperti keterbatasan waktu, beban kerja yang besar, serta tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. Apabila tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, seperti dukungan organisasi, pengalaman auditor, atau jumlah tenaga kerja yang cukup, maka dapat menimbulkan kelelahan kerja (*job strain*) dan menurunkan kinerja auditor. Sebaliknya, apabila auditor memiliki sumber daya yang cukup, tekanan tersebut masih dapat dikelola sehingga tidak berdampak terhadap kinerja.

Namun, apabila waktu yang dialokasikan tidak mencukupi, auditor cenderung bekerja di bawah tekanan yang tinggi. Kondisi ini dapat mendorong auditor untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan, yang berpotensi menyebabkan pengabaian terhadap beberapa prosedur audit dan hanya berfokus pada hal-hal yang dianggap penting. Dampaknya, kualitas hasil audit dapat menurun dan kinerja auditor menjadi kurang optimal. Hal ini didukung oleh (Rosini & Rahman Hakim, 2020) yang menyatakan bahwa tekanan waktu dapat mempengaruhi kualitas kerja auditor karena adanya kecenderungan untuk mengurangi prosedur audit. Selain itu, tekanan anggaran waktu juga dapat dipahami sebagai kondisi ketika auditor berada dalam tuntutan untuk menyelesaikan penugasan audit sesuai dengan waktu yang telah disepakati sebelumnya. Menurut (Said & Munandar, 2018), tekanan ini

muncul Ketika auditor harus memenuhi target waktu yang telah ditentukan, sehingga dapat mempengaruhi cara auditor dalam melaksanakan tugas audit serta berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

2.4.2 Indikator Tekanan Anggaran Waktu

(Kelley & Margheim, 1990)menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) dapat diukur melalui lima indikator yang mencerminkan tingkat tekanan yang dirasakan auditor dalam menyelesaikan audit yaitu:

1. Pemahaman auditor terhadap anggaran waktu

   Pemahaman yang baik mengenai alokasi waktu sangat diperlukan agar auditor dapat mengelola dan memanfaatkan waktu secara efektif dalam pelaksanaan audit.

2. Tanggung jawab auditor terhadap anggaran waktu

   Auditor perlu memahami tugas serta target yang harus dicapai dalam proses audit sehingga ampu mempertanggungjawabkan penggunaan waktu yang telah disepakati, sekaligus memastikan bahwa seluruh prosedur audit tetap dilaksanakan sesuai dengan standar yang berlaku.

3. Penilaian kinerja oleh atasan

   Anggaran waktu sering dijadikan sebagai salah satu dasar dalam mengevaluasi kinerja auditor. Auditor yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan umumnya dinilai memiliki kinerja yang baik dan efisien.

4. Frekuensi revisi terhadap anggaran waktu

Semakin sering terjadi revisi, maka semakin besar tekanan yang dirasakan auditor karena harus menyesuaikan kembali pekerjaan dengan waktu yang tersedia. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kualitas audit apabila tidak dikelola dengan baik.

2.5 Kesetaraan Gender

2.5.1 Definisi Gender

Gender merupakan konsep sosial yang berkaitan dengan peran, perilaku, serta karakteristik yang dilekatkan oleh masyarakat kepada laki-laki dan perempuan, yang berbeda dengan jenis kelamin (*sex*) yang bersifat biologis. Gender terbentuk melalui konstruksi sosial dan budaya, sehingga dapat berbeda antar lingkungan dan waktu, serta mencakup norma, nilai, dan ekspektasi sosial terhadap peran individu dalam kehidupan sehari-hari maupun dunia kerja. Sejalan dengan itu, menurut (Organization, 2019), gender adalah sifat perempuan dan laki-laki, seperti norma, peran, dan hubungan antara kelompok pria dan wanita, yang dikonstruksi secara sosial.

2.5.2 Definisi Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender menurut (Glasgow, 2016) dalam *Women's Health in the South East,* hasil dari tidak adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin seseorang dalam kesempatan alokasi sumber daya yang setara serta kesempatan yang sama dalam mendapatkan insentif hingga akses ke layanan jasa tertentu.

Kesetaraan gender audit merupakan kondisi di mana setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, memperoleh kesempatan, perlakuan, serta hak yang

setara dalam lingkungan kerja. Isu kesetaraan gender audit menjadi semakin penting dalam konteks organisasi modern, karena keberagaman gender diyakini mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta efektivitas kerja tim. *Teori Diversity Management* yang dikemukakan oleh Taylor Cox 1993 menjelaskan bahwa keberagaman dalam tim, termasuk gender, dapat memperkaya perspektif, meningkatkan kreativitas, serta mengurangi resiko pengambilan keputusan bias. Dalam konteks audit, kehadiran auditor perempuan dan laki-laki dalam satu tim dapat memberikan dinamika yang seimbang. Perempuan umumnya lebih cermat dan sensitif terhadap detail, sementara laki-laki cenderung lebih berani dalam pengambilan keputusan. Kombinasi karakteristik ini memungkinkan tim audit menghasilkan penilaian yang lebih objektif dan komprehensif.

Selain itu, kesetaraan gender yang setara juga mencerminkan keadilan organisasi dalam memberikan kesempatan karier, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja anggota tim. Penelitian (Aprianti & Sudaryati, 2019) menegaskan bahwa gender berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara etika dan kualitas audit. Dalam tim yang lebih beragam secara gender, pengambilan keputusan cenderung lebih rasional dan minim bias. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan temuan (Al Naim & Alomair, 2025) menemukan bahwa perempuan dalam tim audit meningkatkan kualitas audit di sektor korporasi Arab Saudi karena meningkatkan sensitivitas terhadap isu etika dan risiko.

Kesetaraan gender dapat menumbuhkan budaya inklusif dalam organisasi audit, memperkuat kepercayaan antar anggota tim, dan mengurangi stereotip gender

dalam pembagian tugas. Keberagaman gender yang seimbang juga mendorong organisasi audit untuk lebih adaptif terhadap tantangan sosial dan profesional. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kesetaraan gender diharapkan menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara persepsi etis, lingkungan kerja, tekanan anggaran waktu dan kinerja auditor.

Kesetaraan gender audit pada penelitian ini diukur berdasarkan persepsi auditor terhadap keseimbangan gender, kesetaraan peran, dan kualitas kolaborasi antar gender dalam tim audit. Variabel ini tidak diukur melalui data demografis objektif, melainkan melalui penilaian subjektif auditor mengenai sejauh mana komposisi gender dalam tim memengaruhi dinamika kerja, komunikasi, dan proses pengambilan keputusan. Pendekatan persepsian ini digunakan karena persepsi individu terhadap keadilan dan keberagaman gender terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap sikap kerja dan kinerja profesional (Annelin, 2022; Amondarain et al., 2025)

Dalam perspektif *Theory of Planned Behavior*, persepsi auditor terhadap kesetaraan gender dapat memengaruhi perilaku dan kinerjanya melalui pembentukan sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subjektif (*subjective norms*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Kesetaraan gender yang dipersepsikan secara positif akan membentuk sikap positif auditor terhadap lingkungan kerja karena auditor merasa memperoleh kesempatan yang adil untuk berkontribusi dan berkembang dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang menjunjung kesetaraan gender mencerminkan norma subjektif yang mendorong auditor untuk menghargai keberagaman, bekerja secara

kolaboratif, dan menghindari perilaku diskriminatif. Kesetaraan gender juga dapat meningkatkan persepsi kontrol perilaku karena auditor merasa memiliki akses yang sama terhadap sumber daya, informasi, serta peluang pengembangan karier tanpa dibatasi oleh faktor gender. Dengan demikian, semakin positif persepsi auditor terhadap kesetaraan gender dalam tim audit, maka semakin kuat niat auditor untuk bekerja secara profesional dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian kinerja.

Dalam penelitian ini, *Social Role Theory* digunakan secara spesifik sebagai teori pendukung untuk menjelaskan pengaruh kesetaraan gender audit terhadap kinerja audit auditor. Teori ini menjelaskan bahwa perbedaan peran sosial dan ekspektasi gender memengaruhi pola komunikasi, dinamika kerja, serta proses pengambilan keputusan dalam tim. Persepsi auditor terhadap keseimbangan dan keberagaman gender dalam tim audit dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja auditor. *Social Role Theory* digunakan secara terbatas untuk mendukung penjelasan pengaruh kesetaraan gender terhadap kinerja auditor dalam penelitian ini.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menganalisis pengaruh empat faktor yang terkait dengan kinerja audit: lingkungan kerja, persepsi etis, tekanan anggaran waktu serta kesetaraan gender audit. Lingkungan kerja di sini mencakup faktor psikologis dan fisik yang dihadapi oleh auditor, mulai dari suasana kerja, beban kerja, dan tekanan, hingga budaya organisasi yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas

auditor. Sementara itu, perilaku etis auditor di sini mencerminkan integritas, tanggung jawab moral, dan komitmen profesional dalam menjalankan tugas audit. Selain itu, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) juga menjadi faktor penting yang sering dihadap auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit dengan batas waktu tertentu, yang berpotensi memengaruhi kualitas dan ketepatan hasil audit. Di sisi lain, kesetaraan gender audit merujuk proporsi dan keberagaman gender yang dapat memengaruhi dinamika kerja tim. Kinerja auditor sendiri dapat diukur melalui indikator seperti kualitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, prestasi kerja, pencapaian target, keterampilan, kepuasan, dan inisiatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kuesioner yang ditujukan kepada auditor pada kantor akuntansi publik. Dengan mengintegrasikan keempat variabel tersebut ke dalam satu model analisis, dengan tujuan dapat menjelaskan secara komprehensif pengaruh faktor-faktor tersebut.

Sejumlah penelitian terdahulu sudah mengkaji beberapa variabel tersebut. Contohnya, pada penelitian (Jaya et al., 2023) berfokus pada analisa pengaruh lingkungan kerja dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor di Inspektorat Sumatera Selatan, dan menemukan pengaruh yang signifikan positif. Pada penelitian lain, (Darmayanti, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor independen. Pada sisi etika profesional, (Nugrahas et al., 2022) melalui kajian literatur sistematis menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor, meskipun tidak survei primer. (Nur Fitri et al., 2024) menunjukkan bahwa perilaku etis terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Selain itu, hasil penelitian empiris

(Padu, 2024) juga mengungkapkan perilaku etis berpengaruh positif terhadap kinerja auditor karena mendorong auditor bekerja secara profesional dan menghasilkan kualitas audit yang baik, serta tekanan anggaran waktu dapat memengaruhi kinerja auditor, namun dampaknya tergantung pada kemampuan auditor dalam mengelola tekanan kerja. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu tersebut mengukur variabel perilaku etis sebagai tindakan nyata yang telah dilakukan auditor, bukan sebagai persepsi atau penilaian subjektif auditor terhadap suatu tindakan etis. Penelitian yang secara eksplisit mengukur persepsi etis auditor (Mu'alifah, 2018) justru menempatkannya sebagai determinan audit judgment, bukan kinerja auditor secara langsung. Kesenjangan (gap) inilah yang mendasari penelitian ini untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh persepsi etis, alih-alih perilaku etis, terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Diatmika & Savitri, 2020) dan (Alam et al., 2021) menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian oleh (Lestari et al., 2020) menunjukkan tekanan waktu dapat memengaruhi kualitas audit, bergantung pada profesionalisme dan independensi. Di sisi lain, (Marwan et al., 2023) mengkaji 25 artikel internasional dan mengemukakan pengaruh gender terhadap kualitas audit tidak konsisten karena ditentukan oleh kompetensi dan faktor stereotipe. Penelitian empiris yang dilakukan (Saputri & Iskak, 2023) juga menunjukkan perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita di beberapa Kantor Akuntan Publik yang ada di Jakarta. Penelitian ini belum mempertimbangkan etika dan lingkungan kerja.

Penelitian lain oleh (Annelin, 2022) *Audit team equality and audit quality threatening behaviour* mengkaji korelasi dan dampaknya terhadap kesetaraan dalam tim audit, termasuk kesetaraan gender, serta pengembangan perilaku yang mengancam kualitas audit. Annelin menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei, menargetkan populasi akuntan publik di perusahaan Audit besar di Swedia. Annelin berhasil mendapatkan populasi sampel tim audit, di mana semua anggotanya terlibat dalam proyek audit yang sama sehingga hasilnya dapat mencerminkan dinamika nyata dalam tim audit. Analisis dilakukan menggunakan regresi logistik terurut dan PLS-SEM yang memungkinkan pengujian pengaruh variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa tim audit yang mematuhi prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan peran, termasuk distribusi yang setara gender dalam tim, menunjukkan tingkat perilaku yang mengancam kualitas audit yang lebih tinggi, integritas, dan ketekunan. Sebaliknya, tim dengan de-individuasi lebih kuat cenderung mengurangi objektivitas dalam audit. Temuan ini menunjukkan bahwa memastikan inklusi dan kesetaraan gender di tempat kerja, dan dalam hal ini tim audit, tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja keseluruhan auditor tetapi juga perbaikan keseluruhan kualitas audit. Dengan demikian, studi ini menjadi dasar perilaku kesetaraan tim audit dan ancaman terhadap kualitas.

No.	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil penelitian
1.	Alvin Aditya Jaya, Nina Sabrina, & Anggrelia Afrida (2022)	Variabel Y: Kinerja Auditor. Variabel X1: Lingkungan Kerja.	Auditor Inspektorat Sumatera Selatan (n=37).	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, kompleksitas tugas juga berpengaruh melalui kompetensi

		X2: Kompleksitas Tugas.		sebagai variabel moderasi.
2.	Melati Ayu Lestari, Sutrisno T, dan Aulia Fuad Rahman (2020)	Variabel Y: *Audit Quality.* Independen X1: *Auditors' Professional Commitment.* X2: *Time Budget Pressure.* X3: *Independence.*	Auditor BPK RI.	Tekanan anggaran waktu berpengaruh melalui independensi.
3.	Darmayanti (2018)	Variabel Y: Kinerja Auditor Variabel X1: Stres Kerja. X2: Faktor Lingkungan. X3: Budaya Organisasi.	Auditor independent di beberapa KAP di Surabaya.	Faktor lingkungan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
4.	Nugraha (2020)	Variabel Dependen Y: Kinerja Auditor Variabel Independen X1: Etika Profesional Auditor.	Kajian literatur terhadap beberapa penelitian.	Etika profesional terbukti menjadi determinan penting dalam peningkatan kinerja auditor.
5.	Maria Bertila Padu (2024)	Variabel Y: Skeptisisme Profesional Auditor. Variabel X1: Pengalaman Auditor. X2: Tekanan Anggaran Waktu.	Auditor KAP wilayah DKI Jakarta.	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman auditor, perilaku etis, dan religiusitas berpengaruh positif terhadap skeptisisme profesional auditor, dan tekanan

		X3: Perilaku Etis. X4: Religiusitas.		anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap skeptisisme profesional auditor.
6.	Nur Fitri Apriani Harahap, Ade Budi Setiawan, Maria Magdalena Melani (2024)	Variabel Y: *Auditor Performance*. Variabel X1: *Auditor Ethics*. X2: *Motivation*. X3: *Competence.*	Auditor Inspektorat Daerah Kota Bogor.	Penelitian ini menunjukanbahwa pengalaman auditor, perilaku etis, dan religiusitas berpengaruh positif terhadap skeptisisme profesional auditor, dan tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap skeptisisme profesional auditor.
7.	Abdulmalek Marwan M. Saeed, Aristanti Widyaningsih, & Meta Arief Program (2020)	Variabel Y: Gender Auditor. Variabel X1: Kualitas Audit.	Review 25 artikel internasional.	Pengaruh gender terhadap kualitas audit bersifat tidak konsisten, bergantung pada kompetensi, pengalaman, dan stereotipe gender.
8.	Dwi Anggraeni Saputri, Jamaludin Iskak (2023)	Variabel Y: Gender Auditor. Variabel X1: Kinerja Auditor.	Auditor di beberapa KAP di DKI Jakarta.	Terdapat perbedaan antara kinerja auditor laki-laki dan perempuan, auditor perempuan cenderung memiliki ketelitian lebih tinggi.
9.	Alice Annelin (2022)	Variabel Y: *Audit team equality* (Kesetaraan gender). Variabel X1: *Audit Quality*	Auditor pada kantor akuntan publik besar di Swedia.	Tim audit dengan kesetaraan tinggi menunjukkan perilaku yang lebih etis dan cenderung menghindari tindakan yang dapat menurunkan

		Threatening Behavior.		kualitas audit. Tim dengan *de-individuating* tinggi, lebih rentan terhadap *Audit Quality Threatening Behaviour.*
10.	Anis Mu'alifah	Variabel Y: Audit Judgement Variabel X1: Tekanan Ketaatan X2: Pengalaman Auditor X3: Skeptisme, Insentif Kerja X4: Persepsi Etis	Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah	Pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap audit judgement yang di buat oleh auditor. Sedangkan tekanan ketaatan, skeptisme, insentif kerja, dan persepsi etis tidak berpengaruh terhadap audit judgement yang dibuat oleh auditor.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Auditor

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor determinan yang secara langsung memengaruhi perilaku, motivasi, dan kualitas kerja auditor. Dalam perspektif *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), kondisi lingkungan kerja membentuk persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) auditor, yakni keyakinan individu mengenai kemampuannya melaksanakan tugas secara optimal. Ketika auditor mempersepsikan lingkungan kerjanya sebagai kondusif, suportif,

dan bebas dari tekanan yang tidak proporsional, maka niat untuk bekerja secara profesional dan berkinerja tinggi akan semakin kuat.

Social Exchange Theory (Blau, 1964) sebagai teori yang memperkuat argumen ini dengan menjelaskan bahwa hubungan antara auditor dan organisasi bersifat resiprokal. Auditor yang merasakan dukungan organisasi melalui lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun psikologis, cenderung merespons dengan meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kualitas hasil kerjanya sebagai bentuk timbal balik atas dukungan yang diterima (Liu, 2020). Respons positif ini pada akhirnya terwujud dalam peningkatan kinerja auditor secara keseluruhan.

Dukungan empiris terhadap hubungan ini cukup kuat. (Jaya et al., 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Sumatera Selatan, di mana auditor yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Darmayanti, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor independen. Selain itu, kenyamanan, iklim organisasi, etika yang transparan dalam iklim organisasi, dan disiplin dalam tugas juga berkontribusi besar secara positif terhadap auditor, sebagaimana hasil (Loke et al., 2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang etis dan suportif secara konsisten mengurangi perilaku disfungsional auditor serta meningkatkan integritas dalam proses audit di sektor publik Malaysia.

Dari perspektif yang lebih luas, (Nugrahanti et al., 2024) menemukan bahwa persepsi auditor terhadap iklim organisasi yang mencakup aspek komunikasi, dukungan pimpinan, dan keadilan dalam distribusi beban kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja individual auditor. Temuan ini sejalan dengan (Darmayanti, 2018) yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan dan budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja auditor independen di beberapa KAP di Surabaya.

Lingkungan kerja yang positif juga terbukti meningkatkan daya tahan auditor terhadap tekanan kerja. Auditor yang merasa nyaman secara psikologis memiliki kemampuan berpikir kritis yang lebih tajam, risiko kesalahan akibat kelelahan yang lebih rendah, serta motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk menghasilkan audit berkualitas (Kritzinger & Barac, 2025). Dengan demikian, semakin baik persepsi auditor terhadap lingkungan kerjanya, maka semakin tinggi pula kinerja yang mampu dihasilkannya. Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.7.2 Pengaruh Persepsi Etis Auditor terhadap Kinerja Auditor

Persepsi etis auditor merupakan landasan penting dalam menentukan kualitas kinerja auditor. (AL-FITHRIE, 2015) mendefinisikan persepsi etis sebagai cara pandang seseorang yang terbentuk melalui proses pengalaman dan pembelajaran terkait etika profesi akuntan, yang digunakan untuk menilai apakah suatu tindakan tergolong etis atau tidak etis. Sejalan dengan itu, (Yetti, 2022)

mendefinisikan persepsi etis sebagai cara individu menilai suatu tindakan sebagai benar atau salah berdasarkan standar moral dan norma profesional yang berlaku. Dalam konteks audit, persepsi etis mencerminkan sejauh mana auditor memahami dan menilai kesesuaian suatu tindakan dengan kode etik profesi, yang pada gilirannya memengaruhi bagaimana auditor bersikap dan mengambil keputusan dalam menjalankan tugas audit. Sementara itu, Arifiyani dan Sukirno (2012) dalam (Ramadhanti et al., 2020) menekankan bahwa perilaku etis merupakan wujud tindakan nyata yang sesuai dengan norma atau aturan sosial yang berlaku umum yang mencerminkan tindakan yang benar dan baik, secara konseptual berbeda dari persepsi etis, karena persepsi etis berada pada tahap penilaian kognitif sebelum tindakan tersebut diambil.

Dalam profesi akuntan publik, persepsi etis auditor tercermin dari sejauh mana auditor memahami dan menilai kesesuaian suatu tindakan dengan lima prinsip dasar yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI, 2021), yakni integritas, objektivitas, kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan, serta perilaku profesional. Auditor dengan persepsi etis yang baik akan lebih peka dalam mengenali situasi yang mengandung dilema etika, sehingga cenderung lebih berhati-hati dalam mengevaluasi bukti audit, tidak mudah terpengaruh tekanan dari klien maupun manajemen, dan mampu mempertahankan independensi dalam setiap pengambilan keputusan audit (DeAngelo, 1981).

Penelitian empiris turut mendukung hubungan ini. Penelitian empiris juga mendukung hubungan ini. (Muslim et al., 2023) menemukan bahwa persepsi etis, bersama kompleksitas tugas dan keyakinan diri auditor, berpengaruh terhadap audit

judgment auditor, yang mengindikasikan bahwa cara pandang auditor terhadap suatu situasi etis turut membentuk kualitas pertimbangan profesional yang diambil selama proses audit. Selain itu, lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika seperti integritas, kejujuran, dan kepatuhan terhadap standar audit juga berperan dalam memperkuat persepsi etis auditor. Hal ini didukung oleh penelitian (Loke et al., 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang etis mampu memperkuat persepsi auditor terhadap iklim etis organisasi, sehingga mendorong terbentuknya perilaku auditor yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Sejalan dengan itu, penelitian (Aprianti & Sudaryati, 2019) menemukan bahwa etika profesional memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kualitas audit, di mana auditor dengan tingkat kesadaran etis yang tinggi cenderung lebih konsisten dalam mematuhi kode etik serta menjaga objektivitas selama proses audit.

Dalam perspektif teori *Job Demands-Resources*, persepsi etis dapat dipandang sebagai salah satu *job resources* yang membantu auditor dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan seperti tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas. Auditor dengan persepsi etis yang kuat akan lebih mampu menilai situasi kerja secara tepat dan mengelola tekanan kerja tanpa mengorbankan kualitas audit. Dalam praktiknya, auditor dengan persepsi etis yang tinggi akan lebih berhati-hati dalam mengevaluasi bukti audit, tidak mudah terpengaruh oleh tekanan, serta mampu mempertahankan independensi dalam pengambilan keputusan, sehingga pada akhirnya meningkatkan kualitas hasil audit dan kinerja auditor secara keseluruhan.

Sejumlah penelitian terdahulu turut mendukung hubungan antara konstruk etika auditor dan kinerja, meskipun sebagian besar mengukurnya sebagai perilaku etis (tindakan nyata) alih-alih persepsi etis. Penelitian (Nur Fitri et al., 2024) misalnya, menunjukkan bahwa perilaku etis terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dan hasil yang sama dikemukakan oleh (Padu, 2024) yang mengungkapkan bahwa perilaku etis mendorong auditor bekerja secara profesional dan menghasilkan kualitas audit yang baik. Penelitian oleh (Utariyani & Astika, 2022) melengkapi temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa persepsi etis auditor, sebagai anteseden kognitif sebelum suatu tindakan diambil, juga dipengaruhi oleh faktor personal dan situasional, sehingga relevan untuk dikaji pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat persepsi etis auditor, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Persepsi Etis* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.7.3 Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja Auditor

Tekanan anggaran waktu dapat dianalisis secara lebih komprehensif melalui perspektif teori *Job Demands-Resources*, yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memengaruhi kinerja individu. Dalam konteks audit, tekanan anggaran waktu merupakan bentuk job demands yang mengharuskan auditor menyelesaikan prosedur audit dalam batas waktu yang ketat dengan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan kerja yang dapat menurunkan kualitas audit serta

ketelitian auditor dalam mengevaluasi bukti audit. Menurut (Lestari et al., 2020) tekanan anggaran waktu memiliki kualitas audit, baik secara langsung maupun melalui variabel independensi auditor. Selain itu, (Padu, 2024) tekanan anggaran waktu berperan dalam membentuk sikap profesional auditor, khususnya skeptisisme profesional yang menjadi indikator penting dalam kualitas proses audit.

Pada teori JD-R menekankan bahwa dampak negatif dari *job demands* dapat diminimalisasi apabila auditor memiliki *job resources* yang memadai, seperti pengalaman, kompetensi, serta perilaku etis yang tinggi. Auditor yang memiliki sumber daya tersebut cenderung mampu mengelola tekanan kerja secara efektif sehingga tetap dapat mempertahankan kualitas kinerja meskipun berada dalam kondisi tekanan waktu. Meskipun demikian, apabila tekanan anggaran waktu yang dihadapi auditor melebihi kapasitas sumber daya yang dimiliki, maka auditor berpotensi mengalami stres kerja, kelelahan, serta penurunan ketelitian dalam melaksanakan prosedur audit. Kondisi tersebut dapat menyebabkan auditor bekerja secara terburu-buru, mengurangi kedalaman pemeriksaan, dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan audit sehingga kinerja auditor menjadi kurang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Diatmika & Savitri, 2020) dan (Alam et al., 2021) menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tekanan anggaran waktu yang dirasakan auditor, maka semakin rendah kinerja auditor yang dihasilkan karena keterbatasan waktu dapat mengurangi efektivitas

pelaksanaan prosedur audit dan kualitas hasil pekerjaan auditor. Berdasarkan uraian diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Tekanan Anggaran Waktu* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor

2.7.4 Pengaruh Kesetaraan Gender terhadap Kinerja Auditor

Dalam perspektif *Social Role Theory* sebagai teori pendukung turut menjelaskan bahwa keseimbangan peran gender dalam tim audit mendorong pola komunikasi yang lebih terbuka dan proses pengambilan keputusan yang lebih objektif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja auditor. Kesetaraan gender audit dapat dianalisis juga melalui perspektif *Team Diversity Theory*, yang menyatakan bahwa keberagaman dalam tim, termasuk gender, dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan melalui perbedaan sudut pandang, pengalaman, dan cara berpikir. Dalam konteks audit, keberagaman gender memungkinkan auditor untuk saling melengkapi dalam proses evaluasi bukti audit, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih objektif dan komprehensif. Kesetaraan gender tidak hanya berkaitan dengan proporsi jumlah laki-laki dan perempuan dalam tim, tetapi juga mencerminkan adanya kesempatan yang setara dalam berkontribusi dan berpartisipasi dalam proses audit. Dengan adanya keseimbangan tersebut, dinamika kerja tim menjadi lebih kolaboratif, dan minim konflik yang bersifat bias.

Menurut (Al Naim & Alomair, 2025) menemukan bahwa keterlibatan perempuan dalam tim audit maupun komite audit dapat meningkatkan kualitas audit, karena auditor perempuan cenderung memiliki tingkat kehati-hatian yang

lebih tinggi serta kepatuhan yang kuat terhadap prinsip etika profesi. Hal ini menyebabkan hasil audit yang dihasilkan menjadi lebih akurat, objektif, dan memiliki integritas yang tinggi. Sejalan dengan itu, (Khalil & Nehme, 2023) menyatakan bahwa keberagaman gender dalam tim audit mampu menciptakan keseimbangan dalam dinamika kerja tim, mengurangi bias dalam penilaian, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Keterlibatan perempuan juga memberikan perspektif yang lebih inklusif dan adil, yang pada akhirnya mendukung efektivitas dan objektivitas proses audit secara keseluruhan.

(Annelin, 2022) menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam tim audit berkontribusi terhadap peningkatan integritas dan kualitas audit secara keseluruhan. Tim yang beragam secara gender cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik, komunikasi yang lebih efektif serta dukungan sosial yang lebih kuat, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kesetaraan gender dalam tim audit, maka semakin baik kualitas interaksi tim dan kinerja auditor yang dihasilkan. Berdasarkan uraian diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Kesetaraan Gender* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini didasarkan pada integrasi beberapa teori *Social Exchange Theory* memberikan penguatan terhadap hubungan timbal balik antara auditor dan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung serta perlakuan yang adil dari organisasi akan mendorong auditor untuk menunjukkan

kinerja yang lebih baik sebagai bentuk respon atas dukungan yang diterima. Dalam konteks ini, persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja serta adanya kesetaraan gender dapat meningkatkan motivasi dan komitmen auditor, yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Job Demands-Resources (JD-R) *Theory* menjelaskan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan ketersediaan sumber daya. Tekanan anggaran waktu diposisikan sebagai job demands yang berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja yang baik, serta kerja tim yang inklusif. Dalam kerangka ini, persepsi etis auditor juga berperan sebagai faktor internal yang membantu auditor tetap menjaga kualitas kinerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.

Theory Diversity Management menekankan pentingnya keberagaman dalam tim, khususnya kesetaraan gender, dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, kolaborasi, dan efektivitas kerja tim. Kesetaraan gender menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, yang tidak hanya memperkuat hubungan sosial sebagaimana dijelaskan dalam *Social Exchange Theory*, tetapi juga menjadi sumber daya sosial yang penting dalam kerangka JD-R, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja auditor. *Social Role Theory* turut menjelaskan bahwa keseimbangan peran gender dalam tim audit mendorong pola komunikasi yang lebih terbuka dan proses pengambilan keputusan yang lebih objektif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja auditor

Dengan demikian, integrasi keempat teori tersebut membentuk suatu model penelitian yang komprehensif, di mana persepsi auditor atas lingkungan kerja, persepsi etis auditor, tekanan anggaran waktu, dan kesetaraan gender dalam tim berperan sebagai variabel independen yang memengaruhi variabel dependen kinerja auditor. Model ini menjelaskan bahwa kinerja auditor tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh interaksi antara faktor psikologis, sosial, dan organisasi, sehingga memberikan dasar teoritis yang kuat bagi penelitian ini.