BAB II

KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Skeptisisme Profesional Auditor

2.1.1. Definisi Skeptisisme Profesional Auditor

Skeptisisme profesional merupakan konstruk fundamental dalam standar auditing internasional maupun nasional. ISA 200 dan SA 200 (SPAP) mendefinisikan skeptisisme profesional sebagai sikap auditor yang mencakup pikiran yang selalu mempertanyakan, kewaspadaan terhadap kondisi yang mengindikasikan kemungkinan salah saji baik akibat kekeliruan maupun kecurangan serta penilaian kritis atas bukti audit. Definisi normatif ini menegaskan bahwa skeptisisme bukan sekadar sikap curiga, melainkan suatu kerangka pemikiran yang sistematis dalam pelaksanaan audit (IAASB, 2008); (IAPI, 2025).

Secara akademis, skeptisisme profesional dioperasionalisasikan sebagai sebuah sifat yang dapat diukur, terdiri atas enam karakteristik yaitu *questioning mind, suspension of judgment, search for knowledge, interpersonal understanding, autonomy,* dan *self-esteem.* Skala ini menjadi instrumen pengukuran yang paling banyak diadopsi dalam penelitian empiris skeptisisme profesional auditor secara global (Hurtt, 2010).

Selain pendekatan berbasis sifat, skeptisisme profesional juga dibedakan menjadi *trait skepticism* (kecenderungan disposisional) dan *state skepticism* (respons situasional terhadap konteks audit tertentu) (Nelson, 2009). Dalam

penelitian ini, skeptisisme profesional dipahami sebagai sifat yang relatif stabil namun dapat diperkuat oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Pemahaman ini sejalan dengan kerangka teori atribusi (Heider, 1958) yang menjelaskan perilaku auditor melalui interaksi antara faktor internal dan faktor eksternal.

Kee & Knox (1970) mengidentifikasi bahwa skeptisisme profesional auditor dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu etika, situasi audit, dan pengalaman. Penelitian kontemporer memperluas kerangka ini dengan memasukkan dimensi psikologis seperti kecerdasan emosional (Siahaan, 2025); (Cilliers, 2023) dan dimensi teknologis seperti penggunaan *artificial intelligence* (AI) (Chaker, 2024); (Abdelsamee, 2025); (Hastuti & Adhani, 2026). Dengan demikian, skeptisisme profesional bukan hanya cerminan kompetensi teknis, tetapi merupakan hasil dari interaksi kompleks antara kapabilitas individu dan kondisi lingkungan organisasional.

2.1.2. Indikator Skeptisisme Profesional Auditor

Penelitian ini mengadopsi enam indikator skeptisisme profesional auditor berdasarkan skala yang dikembangkan oleh Hurtt (2010), yang juga diadopsi oleh Abdelsamee (2025) dan Siahaan (2025). Keenam indikator tersebut adalah sebagai berikut.

a. *Questioning Mind*

   Questioning mind merupakan kecenderungan auditor untuk tidak menerima informasi secara pasif, melainkan selalu mempertanyakan dasar-dasar, alasan, dan konsistensi pernyataan yang diterima.

b. *Suspension of Judgment*

Suspension of judgment mengacu pada kecenderungan auditor untuk menunda pengambilan kesimpulan hingga bukti yang cukup dan dapat diandalkan telah dikumpulkan dan dianalisis.

c. *Search for Knowledge*

Search for knowledge mencerminkan dorongan intrinsik auditor untuk terus memperoleh informasi dan pemahaman yang lebih luas guna mendukung proses audit yang komprehensif.

d. *Interpersonal Understanding*

Interpersonal understanding merujuk pada kemampuan auditor untuk memahami motivasi, tujuan, dan integritas pihak-pihak yang menyediakan informasi audit.

e. *Autonomy*

Autonomy menggambarkan keteguhan auditor dalam menyusun kesimpulan secara objektif tanpa membiarkan pengaruh eksternal mengintervensi proses pengambilan keputusan profesionalnya.

f. *Self-Esteem*

Self-esteem merupakan keyakinan auditor terhadap kemampuan dan pertimbangan profesionalnya sendiri dalam menilai dan menyimpulkan berdasarkan bukti-bukti yang telah dikumpulkan.

2.2. Kecerdasan Emosional

2.2.1. Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan salah satu konstruk psikologi yang mendapatkan perhatian akademis yang semakin besar dalam riset perilaku organisasi dan profesi akuntansi. Salovey & Mayer (1990) sebagai pencetus konsep ini mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, untuk membedakannya, dan menggunakan informasi tersebut sebagai panduan pikiran dan tindakan.

Goleman kemudian mempopulerkan konsep ini dengan mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk menyadari emosi dirinya, mengelola emosi serta memanfaatkan emosi untuk mencapai prestasi, berempati serta membangun hubungan dengan orang lain. Lebih lanjut, Goleman menegaskan bahwa dalam dunia kerja, kecerdasan emosional berkontribusi hingga 80% dalam menentukan kesuksesan individu, sementara kecerdasan intelektual hanya menyumbang sekitar 20% dalam (Damayanti et al., 2023).

Perkembangan riset terkini memperluas pemahaman ini. Dong et al. (2022) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai orientasi perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali, memproses, dan memanfaatkan informasi emosional, serta melakukan kognisi diri. Sementara itu, dalam konteks pengembangan karier, kecerdasan emosional dipahami sebagai sejauh mana individu mampu mengidentifikasi, memahami, mengekspresikan, mengatur, dan memanfaatkan emosi diri sendiri maupun orang lain sebagai sumber daya personal

yang mendukung pencapaian tujuan profesional (Pirsoul et al., 2023). Lebih lanjut, kecerdasan emosional juga telah diakui sebagai prediktor signifikan dalam domain psikologi organisasi, mencakup kepuasan kerja, efikasi diri, perilaku kewargaan organisasi, kinerja kepemimpinan, dan kesuksesan karier (Dong et al., 2022).

Dalam konteks profesi audit, kecerdasan emosional menjadi kapabilitas internal yang kritis. Kajian empiris menunjukkan bahwa auditor dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih kompeten dalam mengelola tekanan kerja, mempertahankan objektivitas, dan menjalin komunikasi yang efektif dengan klien, sebaliknya rendahnya kecerdasan emosional berpotensi memunculkan bias emosional, konflik interpersonal, dan penurunan kualitas pengambilan keputusan (Arifuddin et al., 2025). Secara eksperimental, kecerdasan emosional terbukti menjadi mekanisme moderasi yang signifikan terhadap dampak berbagai jenis tekanan baik tekanan anggaran waktu maupun tekanan klien pada penilaian auditor, sehingga auditor dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu merespons tekanan majemuk secara lebih tepat dibandingkan auditor dengan kecerdasan emosional rendah (Yang et al., 2017).

Penelitian Cilliers (2023) secara empiris menetapkan keterkaitan antara kecerdasan emosional dan pembentukan skeptisisme profesional auditor, sekaligus memberikan dasar bagi pengembangan intervensi untuk meningkatkan kecerdasan emosional auditor guna menekan insiden kegagalan audit.

2.2.2. Indikator Kecerdasan Emosional

Penelitian ini mengukur kecerdasan emosional menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Goleman (2013) dalam (Cilliers, 2023). Keempat indikator tersebut adalah sebagai berikut.

a. *Self-Awareness*

   Self-awareness merupakan kemampuan individu dalam mengenali dan memahami kondisi emosional dirinya serta dampaknya terhadap perilaku dan pengambilan keputusan profesional. Dalam konteks audit, kemampuan ini memungkinkan auditor untuk menilai secara objektif kekuatan dan keterbatasan diri sehingga pertimbangan profesional yang dihasilkan tidak terdistorsi oleh bias emosional.

b. *Self-Management*

   Self-Management merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan emosi dan perilakunya secara efektif, yang tercermin melalui sikap adaptif, transparan, optimis, dan berorientasi pada pencapaian. Dalam pelaksanaan audit, kemampuan ini mendukung auditor untuk tetap konsisten dan objektif dalam menghadapi tekanan maupun situasi yang berpotensi memengaruhi independensi profesionalnya.

c. *Social Awareness*

   Social Awareness merupakan kemampuan individu dalam memahami kondisi emosional orang lain serta dinamika relasional dalam lingkungan organisasi melalui empati dan kepekaan sosial. Bagi auditor, kemampuan ini berperan

penting dalam mendeteksi ketidakwajaran perilaku klien yang dapat menjadi sinyal adanya risiko salah saji material.

d. *Relationship Management*

Relationship Management merupakan kemampuan individu dalam membangun dan mengelola hubungan interpersonal secara konstruktif melalui komunikasi yang efektif, pengelolaan konflik, dan kolaborasi. Dalam praktik audit, kemampuan ini mendukung auditor dalam mempertahankan skeptisisme profesional sekaligus menjaga hubungan kerja yang produktif dengan klien maupun sesama anggota tim audit.

2.3. Pengetahuan Audit

2.3.1. Definisi Pengetahuan Audit

Pengetahuan merupakan salah satu karakteristik individu yang berperan penting dalam menentukan kualitas keputusan yang dibuat oleh seorang profesional (Saraswati et al., 2023). Triono (2021) mendefinisikan pengetahuan sebagai informasi yang digabungkan dengan pemahaman dan diketahui seseorang melalui pengamatan akal. Sementara itu, Ayinde & Orekoya (2021) mendefinisikan pengetahuan sebagai kumpulan informasi yang telah diproses, disempurnakan, dan digunakan untuk mencapai tujuan serta mendukung keputusan strategis organisasi.

Dalam konteks profesi audit, Anggiani & Yasa (2023) mendefinisikan pengetahuan audit sebagai pemahaman auditor dalam melakukan proses audit secara efektif. Pengetahuan audit merupakan akumulasi pemahaman mendalam auditor mengenai standar auditing, prosedur audit, teknik pengumpulan dan

evaluasi bukti, penilaian risiko, serta karakteristik industri klien yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan profesional berkelanjutan, dan pengalaman lapangan (Kusharyanti, 2003); (Ilat et al., 2015).

Pengetahuan audit berperan sebagai faktor internal dalam kerangka teori atribusi Heider (1958), di mana kapabilitas kognitif auditor menjadi determinan utama dalam menentukan kualitas pertimbangan profesionalnya. Auditor yang memiliki pengetahuan audit yang memadai akan berkontribusi pada peningkatan kualitas audit karena mampu mengidentifikasi penyimpangan dengan lebih akurat dan menerapkan skeptisisme yang tepat sasaran (Triono, 2021). Sebaliknya, tanpa pengetahuan yang cukup, auditor memiliki kecenderungan untuk salah mengidentifikasi penyebab kesalahan dalam laporan keuangan.

Secara empiris, Ta et al. (2022) membuktikan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap skeptisisme profesional auditor di Vietnam. Meskipun Ghani et al. (2022) dan Hai et al. (2020) menemukan hasil yang tidak signifikan dalam konteks auditor pemerintah Malaysia dan Vietnam, inkonsistensi ini diduga dipengaruhi oleh perbedaan konteks institusional dan operasionalisasi variabel, sehingga menjadi justifikasi kuat untuk menguji ulang variabel ini dalam konteks KAP independen di Indonesia.

2.3.2. Indikator Pengetahuan Audit

Penelitian ini mengukur pengetahuan audit menggunakan tujuh indikator yang diadaptasi dari Bedard & Chi (1993) dalam (Mardisar & Sari, 2007), yang secara konsisten digunakan dalam penelitian akuntansi di Indonesia.

a. *General Auditing*

General auditing merupakan pengetahuan auditor mengenai prinsip, standar, prosedur, dan metodologi audit secara umum yang menjadi landasan dalam pelaksanaan setiap penugasan audit. Pengetahuan ini mencakup pemahaman atas standar profesional yang berlaku, seperti standar perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan audit.

b. *Functional Area*

Functional area merupakan pengetahuan auditor terhadap fungsi-fungsi operasional dalam suatu organisasi, seperti fungsi keuangan, pemasaran, produksi, dan sumber daya manusia. Pemahaman atas area fungsional ini memungkinkan auditor untuk menilai kewajaran transaksi dan saldo akun dalam konteks operasional entitas yang diaudit.

c. *Computer Auditing*

Computer auditing merupakan pengetahuan auditor dalam memanfaatkan teknologi informasi dan perangkat lunak audit untuk mendukung pelaksanaan prosedur audit secara efektif dan efisien. Pengetahuan ini mencakup pemahaman atas sistem informasi akuntansi klien serta kemampuan menggunakan teknik audit berbantuan komputer dalam pengujian data.

d. *Accounting Issue*

Accounting issue merupakan pengetahuan auditor terhadap standar akuntansi, kebijakan pelaporan keuangan, serta isu-isu teknis akuntansi yang relevan dengan entitas yang diaudit. Penguasaan atas aspek ini memungkinkan auditor

untuk mengidentifikasi penyimpangan dalam penyajian laporan keuangan serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

e. *Specific Industry*

Specific industry merupakan pengetahuan auditor mengenai karakteristik, regulasi, praktik bisnis, dan risiko yang spesifik pada industri tempat klien beroperasi. Pemahaman mendalam atas industri tertentu membantu auditor dalam menetapkan ekspektasi yang tepat dan mengidentifikasi area berisiko tinggi yang memerlukan perhatian lebih dalam proses audit.

f. *General World Knowledge*

General world knowledge merupakan pengetahuan auditor secara luas mengenai kondisi ekonomi, sosial, politik, dan lingkungan bisnis yang dapat memengaruhi operasional serta pelaporan keuangan entitas yang diaudit. Pengetahuan ini berperan dalam mendukung pertimbangan profesional auditor ketika mengevaluasi kewajaran informasi dalam konteks yang lebih makro.

g. *Problem Solving Knowledge*

Problem solving knowledge merupakan kemampuan auditor dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki secara integratif untuk menganalisis permasalahan kompleks, mengidentifikasi alternatif solusi, dan mengambil keputusan audit yang tepat. Pengetahuan ini mencerminkan kapasitas auditor dalam menghadapi situasi audit yang tidak terstruktur dan memerlukan pertimbangan profesional yang mendalam.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi baik fisik maupun non-fisik yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap produktivitas, kepuasan, dan kualitas kerja karyawan (Dressler, 2017) dalam (Prasetya et al., 2025). Dalam konteks profesi audit, lingkungan kerja auditor mencakup segala aspek yang memengaruhi kinerja dan sikap profesional auditor dalam melaksanakan penugasan, meliputi dukungan manajemen `puncak, kondisi fisik tempat kerja, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi (Messier et al., 2020) dalam (Prasetya et al., 2025).

Nitisemito (2012) dalam (Jaya et al., 2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Definisi ini mengakui bahwa lingkungan kerja memiliki dimensi yang melampaui kondisi fisik semata ia mencakup kondisi psikologis dan sosial yang secara signifikan memengaruhi orientasi perilaku auditor.

Dalam kerangka teori atribusi Heider (1958), lingkungan kerja ditempatkan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi perilaku auditor. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai oleh dukungan manajemen yang kuat, hubungan antarpegawai yang harmonis, dan ketersediaan sarana kerja yang memadai menciptakan kondisi yang mendorong auditor untuk mempertahankan sikap skeptis, independen, dan profesional dalam setiap penugasan audit (Prasetya et al.,

2025). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti tekanan berlebihan dari atasan atau budaya organisasi yang mengabaikan standar etika, dapat menghambat auditor dalam menerapkan skeptisisme yang memadai.

Penelitian Prasetya et al. (2025) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit pada KAP di wilayah Jakarta. Ferdianto & Rakhman (2023) juga menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja auditor independen. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap skeptisisme profesional auditor sebuah jalur yang secara teoritis meyakinkan namun belum pernah diuji secara empiris dalam konteks KAP Indonesia.

2.4.2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja berdasarkan pendapat Nitisemito (2012) dalam (Jaya et al., 2022) meliputi beberapa aspek berikut.

a. Suasana Kerja

   Suasana kerja merupakan kondisi lingkungan di sekitar karyawan saat menjalankan tugas, yang dapat memengaruhi bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

   Hubungan dengan rekan kerja adalah interaksi yang terjalin secara harmonis tanpa adanya konflik atau intrik antar sesama karyawan. Hubungan yang akrab dan penuh kekeluargaan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu.

c. Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan

Hal ini mengacu pada ketersediaan peralatan kerja yang mendukung kelancaran aktivitas pekerjaan, baik yang lengkap maupun memadai. Fasilitas kerja yang tersedia, meskipun tidak selalu baru, tetap menjadi salah satu unsur penting dalam menunjang proses kerja.

2.5. Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) yang ditinjau dari Dimensi *Perceived Usefulness*

2.5.1. Definisi *Perceived Usefulness*

Konsep *artificial intelligence* (AI) pertama kali dicetuskan oleh McCarthy et al. (1956) dalam konferensi Dartmouth sebagai "*the science and engineering of making intelligent machines*". Dalam konteks audit, *artificial intelligence* (AI) merujuk pada pemanfaatan sistem komputer yang mampu meniru kapasitas kognitif manusia untuk melakukan tugas-tugas yang biasanya mensyaratkan kecerdasan manusia (Rakhmanto & Rosnani, 2022). Mpofu (2023) mendefinisikan *artificial intelligence* (AI) sebagai teknologi yang bertujuan mereplikasi kemampuan kognitif dan penilaian manusia dalam konteks profesional.

Dari perspektif regulasi, International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) sejak tahun 2016 telah merekomendasikan auditor untuk memanfaatkan teknologi digital, termasuk sistem *artificial intelligence* (AI), dengan tujuan meningkatkan kualitas audit dan meminimalkan risiko deteksi. Rekomendasi ini mencerminkan pengakuan resmi terhadap potensi transformatif *artificial intelligence* (AI) dalam ekosistem audit profesional.

Dalam penelitian ini, penggunaan *artificial intelligence* (AI) diukur melalui dua dimensi utama *Technology Acceptance Model* (TAM) sebagaimana dioperasionalisasikan oleh Albawwat & Frijat (2021), yaitu *Perceived Usefulness* dan *Perceived Ease of Use* (Albawwat & Frijat, 2021). Subbab ini menguraikan dimensi pertama, yaitu *Perceived Usefulness*, sedangkan dimensi kedua diuraikan pada subbab 2.6.

Albawwat & Frijat (2021) mengidentifikasi tiga keuntungan utama penggunaan *artificial intelligence* (AI) dalam audit: pertama, menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang operasi klien dan risiko terkait; kedua, meningkatkan proses pendeteksian kesalahan penyajian material; dan ketiga, memajukan teknik komunikasi dengan pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola. Kapabilitas *artificial intelligence* (AI) untuk memproses dan menganalisis data dalam skala masif secara *real-time* memungkinkan auditor untuk mendeteksi pola-pola anomali yang tidak dapat diidentifikasi melalui prosedur manual (Hastuti & Adhani, 2026).

Davis (1989) mendefinisikan *perceived usefulness* sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu sistem tertentu akan meningkatkan kinerja pekerjaannya. Definisi ini merujuk pada makna dasar kata "*useful*" yaitu "dapat digunakan secara menguntungkan". Dalam konteks organisasi, individu umumnya memperoleh penghargaan atas kinerja yang baik berupa kenaikan gaji, promosi, maupun bonus, sehingga sistem yang memiliki perceived usefulness tinggi adalah sistem yang diyakini penggunanya memiliki hubungan positif antara penggunaan dan peningkatan kinerja (*use-performance relationship*). *Perceived*

usefulness pada penelitian ini didefinisikan sebagai sejauh mana auditor meyakini bahwa penggunaan teknologi *artificial intelligence* (AI) akan meningkatkan kinerja dan kualitas hasil pekerjaannya. Dalam praktik audit modern, *artificial intelligence* (AI) dianggap sebagai alat yang berpotensi besar dalam meningkatkan kualitas hasil audit melalui otomatisasi dan kemampuan analisis data secara *real-time*. Ketika auditor meyakini bahwa *artificial intelligence* (AI) mampu membantu mereka mendeteksi anomali yang sulit ditemukan secara manual, mengotomatisasi tugas-tugas repetitif, dan memfokuskan energi pada aktivitas audit yang bernilai tambah, persepsi terhadap kegunaan *artificial intelligence* (AI) ini akan mendorong penggunaan yang lebih aktif dan akhirnya memperkuat kapasitas skeptisisme profesional auditor (Hastuti & Adhani, 2026; Chaker, 2024).

2.5.2. Indikator *Perceived Usefulness*

Penelitian ini mengukur *perceived usefulness* berdasarkan indikator yang diadaptasi dari instrumen Davis (1989) dan dioperasionalisasikan oleh Albawwat & Frijat (2021) dalam konteks audit, yang meliputi:

a. *Work More Quickly*

   Indikator ini mengukur persepsi pengguna bahwa penggunaan suatu sistem atau teknologi memungkinkan penyelesaian tugas dengan lebih cepat dibandingkan tanpa menggunakan sistem tersebut.

b. *Job Performance*

   Indikator ini mengukur keyakinan pengguna bahwa penggunaan sistem dapat meningkatkan kinerja pekerjaannya secara keseluruhan.

c. *Increase Productivity*

Indikator ini menilai sejauh mana pengguna meyakini bahwa sistem dapat meningkatkan jumlah keluaran (*output*) kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

d. *Effectiveness*

Indikator ini mengukur persepsi pengguna terhadap peningkatan efektivitas kerja, yaitu sejauh mana sistem membantu pengguna mencapai tujuan atau hasil kerja yang diinginkan secara lebih optimal.

e. *Makes Job Easier*

Indikator ini menilai keyakinan pengguna bahwa sistem membuat pelaksanaan tugas atau pekerjaannya menjadi lebih mudah. Berbeda dengan *ease of use* yang berfokus pada kemudahan interaksi dengan sistem itu sendiri, indikator ini lebih menekankan pada kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan secara umum sebagai hasil dari penggunaan sistem.

f. *Useful*

Indikator ini merupakan item evaluatif menyeluruh yang menanyakan secara langsung apakah pengguna menganggap sistem tersebut berguna dalam pekerjaannya. Item ini berfungsi sebagai rangkuman persepsi keseluruhan atas kelima indikator sebelumnya.

2.6. Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) yang ditinjau dari Dimensi *Perceived Ease of Use*

2.6.1. Definisi *Perceived Ease of Use*

Technology Acceptance Model (TAM) mengoperasionalisasikan penggunaan teknologi ke dalam dua dimensi utama, yaitu *Perceived Usefulness* dan *Perceived Ease of Use* (Albawwat & Frijat, 2021). Subbab ini menguraikan dimensi kedua, yaitu *Perceived Ease of Use*.

Davis (1989) mendefinisikan *perceived ease of use* sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu sistem tertentu tidak memerlukan banyak usaha. Definisi ini bersumber dari makna kata "*ease*" yaitu "kebebasan dari kesulitan atau upaya yang besar". Usaha dipandang sebagai sumber daya terbatas yang dialokasikan oleh individu untuk berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga sistem yang dipersepsikan lebih mudah digunakan akan lebih besar kemungkinannya untuk diterima oleh pengguna, dengan asumsi faktor lain tetap sama. *Perceived ease of use* pada penelitian ini didefinisikan sebagai sejauh mana auditor meyakini bahwa penggunaan teknologi *artificial intelligence* (AI) tidak memerlukan upaya yang besar dan dapat disederhanakan dalam praktik kerja sehari-hari. Auditor yang merasa bahwa antarmuka dan fitur teknologi *artificial intelligence* (AI) intuitif dan mudah dipelajari akan lebih cenderung menggunakannya secara aktif dan berkelanjutan. Sebaliknya, resistensi terhadap teknologi dapat muncul apabila auditor merasa terbebani oleh kerumitan operasional sistem *artificial intelligence* (AI), yang pada akhirnya menghambat optimalisasi manfaatnya bagi proses audit.

Kemudahan penggunaan ini turut relevan dengan salah satu keuntungan penggunaan *artificial intelligence* (AI) dalam audit yang diidentifikasi oleh Albawwat & Frijat (2021), yaitu kemajuan teknik komunikasi dengan pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola. Antarmuka *artificial intelligence* (AI) yang sederhana dan mudah dioperasikan memungkinkan auditor mengomunikasikan hasil analisis sistem kepada manajemen maupun komite audit secara lebih efisien, tanpa memerlukan keahlian teknis tambahan yang signifikan.

2.6.2. Indikator *Perceived Ease of Use*

Penelitian ini mengukur *perceived ease of use* berdasarkan indikator yang diadaptasi dari instrumen Davis (1989) dan dioperasionalisasikan oleh Albawwat & Frijat (2021) dalam konteks audit, yang meliputi:

a. *Easy to Learn*

   Indikator ini mengukur persepsi pengguna mengenai kemudahan dalam mempelajari cara mengoperasikan sistem.

b. *Controllable*

   Indikator ini menilai sejauh mana pengguna merasa mudah membuat sistem melakukan apa yang diinginkannya.

c. *Clear and Understandable*

   Indikator ini mengukur persepsi pengguna terhadap kejelasan interaksi dengan sistem.

d. *Flexible*

Indikator ini menilai persepsi pengguna terhadap fleksibilitas sistem saat berinteraksi dengannya, yaitu sejauh mana sistem dapat menyesuaikan dengan berbagai kebutuhan atau cara penggunaan yang berbeda-beda oleh pengguna.

e. *Easy to Become Skillful*

Indikator ini mengukur keyakinan pengguna bahwa dirinya akan mudah menjadi terampil atau mahir dalam menggunakan sistem tersebut.

f. *Easy to Use*

Indikator ini merupakan item evaluatif menyeluruh yang menanyakan secara langsung apakah pengguna menganggap sistem tersebut mudah digunakan secara keseluruhan, sebagai rangkuman dari kelima indikator sebelumnya.

2.7. Kerangka Konseptual

2.7.1. Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 dalam karyanya *The Psychology of Interpersonal Relations.* Heider berpendapat bahwa individu secara alami berupaya mencari penjelasan kausal atas perilaku diri sendiri maupun orang lain, dengan mengaitkannya pada dua sumber utama yaitu faktor internal (disposisional) dan faktor eksternal (situasional). Faktor internal mencakup karakteristik personal seperti kemampuan, motivasi, kepribadian, dan sikap; sedangkan faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan, tekanan situasional, dan faktor-faktor di luar kendali individu (Heider, 1958) dalam (Raynaldi & Afriyenti, 2020).

Teori ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Harold H. Kelley (1967), yang memperkenalkan model kovarian untuk menjelaskan proses atribusi. Kelley mengidentifikasi tiga kriteria utama yang digunakan individu dalam menentukan apakah suatu perilaku disebabkan oleh faktor internal atau eksternal, yaitu *distinctiveness* (kekhasan perilaku terhadap situasi tertentu), *consensus* (apakah orang lain berperilaku serupa dalam situasi yang sama), dan *consistency* (konsistensi perilaku dari waktu ke waktu). Bernard Weiner (1986) selanjutnya memperluas teori ini dengan memasukkan dimensi stabilitas dan kontrolabilitas, sehingga membentuk model atribusi dua dimensi yang lebih komprehensif.

Dalam konteks penelitian ini, teori atribusi digunakan sebagai landasan untuk menjelaskan mengapa auditor menerapkan atau tidak menerapkan skeptisisme profesional yang memadai. Kecerdasan emosional dan pengetahuan audit berperan sebagai faktor atribusi internal yang bersumber dari kapabilitas individual auditor, sementara lingkungan kerja dan penggunaan teknologi *artificial intelligence* (AI) berperan sebagai faktor atribusi eksternal yang bersumber dari kondisi situasional dan organisasional (Siahaan, 2025); (Prasetya et al., 2025). Dengan kata lain, kualitas skeptisisme profesional auditor merupakan resultan dari interaksi antara kedua jenis faktor tersebut. Penggunaan Teori Atribusi sebagai kerangka teoretis dalam penelitian audit telah divalidasi oleh Siahaan (2025) dan Prasetya et al. (2025), yang keduanya membuktikan relevansi teori ini dalam menjelaskan varian perilaku auditor di Indonesia.

2.7.2. Teori Kecerdasan Emosional

Konsep kecerdasan emosional secara formal diperkenalkan oleh Peter Salovey dan John D. Mayer pada tahun 1990 melalui artikel ilmiah berpengaruh mereka yang berjudul "*Emotional Intelligence,*" yang dipublikasikan dalam jurnal *Imagination, Cognition and Personality.* Salovey & Mayer (1990) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, untuk membedakannya, dan menggunakan informasi tersebut sebagai panduan dalam pikiran dan tindakan. Model awal ini mencakup tiga komponen yaitu penilaian dan ekspresi emosi, regulasi emosi, serta penggunaan emosi secara adaptif.

Teori ini mengalami perkembangan signifikan ketika Daniel Goleman mempopulerkannya melalui buku *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* (1995). Goleman memperluas konsep ini ke dalam kerangka kompetensi yang lebih pragmatis, dengan mengidentifikasi lima domain yaitu pengenalan emosi diri *(self-awareness)*, pengelolaan emosi diri *(self-management)*, motivasi diri *(self-motivation)*, empati *(empathy)*, dan keterampilan sosial *(social skills)*. Goleman dan Boyatzis (2000) kemudian menyempurnakan model ini menjadi kerangka empat kuadran: *self-awareness, self-management, social awareness,* dan *social management,* yang hingga kini menjadi model paling banyak diadopsi dalam riset organisasi dan profesi (Cilliers, 2023).

Perkembangan riset terkini semakin memperkuat posisi kecerdasan emosional dalam konteks profesi akuntansi. Korakis & Poulaki (2025) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi signifikan dengan

kompetensi profesional dan kinerja organisasi auditor. Cilliers (2023) melalui analisis konten atas 30 opini *judicial* kasus kegagalan audit di Amerika Serikat menemukan tumpang tindih yang signifikan antara elemen-elemen kecerdasan emosional model Goleman-Boyatzis (khususnya *conscientiousness* dan *organizational awareness*) dengan karakteristik skeptisisme profesional auditor. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pengembangan kecerdasan emosional auditor secara terstruktur dapat berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas skeptisisme profesional, dan dengan demikian mengurangi risiko kegagalan audit.

Relevansi teori kecerdasan emosional dalam penelitian ini bersumber dari pengakuan bahwa audit merupakan pekerjaan yang tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis, tetapi juga kecakapan dalam mengelola emosi dan relasi interpersonal yang kompleks. Auditor yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengenali tanda-tanda perilaku manipulatif dari klien, mempertahankan objektivitas di bawah tekanan, dan menerapkan sikap skeptis secara konsisten tanpa terjebak dalam bias relasional (Siahaan, 2025); (Goleman, 2015). Dalam kerangka Teori Atribusi, kecerdasan emosional merupakan faktor internal kritis yang menentukan kapasitas disposisional auditor untuk bersikap skeptis.

2.7.3. *Technology Acceptance Model* (TAM)

Technology Acceptance Model (TAM) dikembangkan oleh Fred D. Davis pada tahun 1989 sebagai adaptasi dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) untuk menjelaskan perilaku penerimaan dan penggunaan teknologi informasi oleh individu. Dalam disertasi doktoralnya di MIT Sloan School of Management dan

artikel seminalnya di *MIS Quarterly* (1989), Davis berpendapat bahwa penerimaan pengguna terhadap suatu teknologi dipengaruhi secara langsung oleh dua konstruk persepsi yaitu *perceived usefulness* (persepsi kegunaan) dan *perceived ease of use* (persepsi kemudahan penggunaan).

Perceived usefulness didefinisikan sebagai tingkat keyakinan pengguna bahwa penggunaan sistem teknologi tertentu akan meningkatkan kinerja pekerjaannya, sedangkan *perceived ease of use* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan pengguna bahwa penggunaan sistem tersebut tidak memerlukan upaya yang besar (Davis, 1989). Kedua konstruk ini saling berpengaruh, persepsi kemudahan penggunaan secara positif memengaruhi persepsi kegunaan, dan keduanya bersama-sama menentukan sikap *(attitude)* terhadap penggunaan teknologi, yang pada akhirnya membentuk niat *(behavioral intention)* dan perilaku penggunaan aktual *(actual use)*.

Seiring perkembangan teknologi, TAM mengalami sejumlah perluasan dan modifikasi. Venkatesh et al. (2016) mengembangkan TAM2 dengan memasukkan norma subjektif dan proses kognitif instrumental. Venkatesh et al. (2016) kemudian mengintegrasikan berbagai teori adopsi teknologi menjadi *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT). Dalam konteks adopsi *artificial intelligence* (AI) di bidang audit, TAM terbukti relevan untuk menjelaskan variasi tingkat pemanfaatan *artificial intelligence* (AI) di antara auditor. Albawwat & Frijat (2021) mengoperasionalisasikan TAM untuk mengukur persepsi auditor terhadap manfaat dan kemudahan penggunaan *artificial intelligence* (AI) dalam audit. Hastuti & Adhani (2026) mengkonfirmasi validitas TAM sebagai kerangka teoritis

dalam menjelaskan hubungan antara penggunaan *artificial intelligence* (AI) dan skeptisisme auditor di Indonesia.

Dalam penelitian ini, TAM menjadi landasan teoritis untuk menjelaskan mekanisme pengaruh penggunaan *artificial intelligence* (AI) terhadap skeptisisme profesional auditor. Asumsi dasarnya adalah bahwa auditor yang memersepsikan *artificial intelligence* (AI) sebagai alat yang berguna dan mudah digunakan akan lebih aktif memanfaatkannya dalam proses audit mulai dari analisis data masif, pendeteksian anomali, hingga evaluasi risiko sehingga secara langsung memperluas basis faktual yang mendukung penerapan skeptisisme yang lebih mendalam dan komprehensif (Chaker, 2024); (Abdelsamee, 2025). Kerangka TAM dengan demikian menjembatani hubungan antara penerimaan teknologi *artificial intelligence* (AI) dan *output* perilaku profesional auditor dalam bentuk skeptisisme yang lebih tinggi.

2.8. Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan tabel yang menunjukkan secara ringkas mengenai penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
1	Cilliers (2023)	**Dependen:** Y = Skeptisisme Profesional **Independen:**	Amerika Serikat (Kasus Hukum Judicial)	1. Tumpang tindih signifikan antara elemen Kecerdasan Emosional (*conscientiousness, organizational*

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
		X = Kecerdasan Emosional		*awareness*) dan karakteristik Skeptisisme Profesional. 2. Kecerdasan emosional terbukti sebagai pendorong utama pembentukan Skeptisisme Profesional.
2	Siahaan (2025)	**Dependen:** Y = Kemampuan Mendeteksi Fraud **Independen:** X1 = Kecerdasan Emosional X2 (Med) = Skeptisisme Profesional	KAP di Indonesia	1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional. 2. Skeptisisme memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kemampuan Deteksi Fraud secara signifikan.
3	Ghani et al. (2022)	**Dependen:** Y = Skeptisisme Profesional **Independen:** X1 = Pengetahuan X2 = Tekanan Waktu X3 = Karakteristik Kepribadian	Departemen Audit Pemerintah Malaysia	1. Pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap Skeptisisme Profesional. 2. Tekanan Waktu berpengaruh negatif terhadap Skeptisisme Profesional. 3. Karakteristik Kepribadian berpengaruh positif

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
				terhadap Skeptisisme Profesional.
4	Ta et al. (2022)	**Dependen:** Y = Skeptisisme Profesional **Independen:** X1 = Pengetahuan & Pengalaman X2 = Beban Kerja X3 = Tekanan Waktu X4 = Insentif	Firma-firma Audit Independen di Vietnam	1. Pengetahuan & Pengalaman berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional. 2. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Skeptisisme Profesional. 3. Tekanan Waktu berpengaruh negatif terhadap Skeptisisme Profesional. 4. Insentif berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional.
5	Hai et al. (2020)	**Dependen:** Y1 = Skeptisisme Profesional Y2 = Kualitas Audit **Independen:** X = Karakteristik, Waktu & Beban Kerja Audit, Insentif, Karakteristik Bukti,	Firma Audit Vietnam	1. Karakteristik dan Waktu & Beban Kerja Audit berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional. 2. Skeptisisme Profesional dan *Time & Audit Workloads* berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Audit. 3. Kualitas Audit berpengaruh positif

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
		Pengetahuan & Pengalaman		terhadap Pengetahuan & Pengalaman Auditor. 4. Insentif, Karakteristik Bukti, dan Pengetahuan & Pengalaman tidak signifikan terhadap Skeptisisme Profesional.
6	Prsetya et al. (2025)	**Dependen:** Y = Kualitas Audit **Independen:** X1 = Independensi X2 = Kompetensi X3 = Etika X4 = Profesionalisme X5 = Lingkungan Kerja	KAP di DKI Jakarta	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit. 2. Kelima variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Audit.
7	Ferdianto & Rakhman (2023)	**Dependen:** Y = Kinerja Auditor **Independen:** X1 = Kompensasi X2 = Lingkungan Kerja (non-fisik)	KAP di DKI Jakarta	1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. 3. Lingkungan kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
8	Abdelsamee (2025)	**Dependen:** Y = Skeptisisme Profesional **Independen:** X = Penggunaan Alat Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence Tools*)	Mesir	1. Penggunaan Alat Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence Tools*) berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional.
9	Chaker (2024)	**Dependen:** Y = Skeptisisme Profesional **Independen:** X = Ketergantungan pada *Artificial Intelligence* (AI) **Mod:** *Trait Scepticism*	Prancis	1. Ketergantungan pada *Artificial Intelligence* (AI) berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional. 2. *Trait Scepticism* memoderasi hubungan *Artificial Intelligence* (AI) dan Skeptisisme Profesional secara positif. 3. Hipotesis *Artificial Intelligence* (AI) mengurangi Skeptisisme Profesional tidak terdukung.
10	Hastuti & Adhani (2026)	**Dependen:** Y1 = Skeptisisme Auditor **Independen:**	Indonesia	1. Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Auditor.

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
		X = Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) **Mod 1:** Pengalaman Auditor **Mod 2:** Pelatihan *Artificial Intelligence* (AI)		2. Pengalaman Auditor dan pelatihan *Artificial Intelligence* (AI) memoderasi hubungan *Artificial Intelligence* (AI) dan Skeptisisme Auditor secara positif.

Berdasarkan tinjauan terhadap sepuluh penelitian terdahulu sebagaimana disajikan dalam Tabel 2.1, terdapat tiga *gap* penelitian yang teridentifikasi secara jelas. Pertama, terdapat inkonsistensi temuan pada variabel pengetahuan audit: Ta et al. (2022) membuktikan pengaruh positif pengetahuan terhadap skeptisisme profesional di Vietnam, sementara Ghani et al. (2022) dan Hai et al. (2020) menemukan hasil yang tidak signifikan dalam konteks auditor pemerintah Malaysia dan auditor Vietnam yang lebih luas. Inkonsistensi ini membuka ruang pengujian ulang dalam konteks KAP independen di Indonesia, di mana karakteristik institusional dan budaya profesional berbeda secara fundamental.

Kedua, variabel lingkungan kerja yang telah diteliti oleh Prasetya et al. (2025) dan Ferdianto & Rakhman (2023) seluruhnya menggunakan variabel dependen yang berbeda kualitas audit dan kinerja auditor sehingga belum ada satu pun penelitian yang menguji pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap skeptisisme profesional auditor. Ini merupakan kesenjangan teoritis yang substansial, mengingat bahwa secara logis kondisi lingkungan kerja seharusnya

memiliki implikasi langsung terhadap sikap profesional auditor, termasuk skeptisismenya.

Ketiga, meskipun penelitian tentang *artificial intelligence* (AI) dan skeptisisme profesional menunjukkan konsistensi hasil yang positif (Abdelsamee, 2025); (Chaker, 2024); (Hastuti & Adhani, 2026), tidak satu pun dari penelitian-penelitian tersebut yang menguji variabel *artificial intelligence* (AI) secara bersamaan dengan kecerdasan emosional, pengetahuan audit, dan lingkungan kerja dalam satu model terintegrasi. Seluruh penelitian yang ada mengkaji variabel *artificial intelligence* (AI) secara parsial atau dengan kombinasi variabel yang berbeda.

Penelitian ini memosisikan diri sebagai yang pertama berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan dengan menguji secara simultan pengaruh kelima variabel yaitu kecerdasan emosional, pengetahuan audit, lingkungan kerja, *perceived usefulness*, dan *perceived ease of use* terhadap skeptisisme profesional auditor dalam satu model penelitian terintegrasi di konteks KAP di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan variabel, tetapi juga memperluas peta literatur dengan menawarkan pemahaman yang lebih holistik tentang determinan skeptisisme profesional auditor di era transformasi digital.

2.9. Pengembangan Hipotesis

2.9.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Skeptisisme Profesional Auditor

Dalam kerangka teori aribusi, kecerdasan emosional merupakan faktor internal yang bersumber dari kapabilitas individual auditor, yang secara disposisional menentukan kualitas perilaku profesionalnya. Auditor yang memiliki kecerdasan emosional tinggi ditandai oleh kesadaran diri yang tajam, kemampuan mengatur emosi secara efektif, dan kepekaan empati terhadap pihak lain memiliki landasan psikologis yang lebih kokoh untuk mempertahankan sikap objektif dan kritis dalam kondisi penugasan yang penuh tekanan (Siahaan, 2025). Kemampuan mengelola emosi secara efektif memungkinkan auditor untuk tidak terbawa arus relasi sosial dengan klien, sehingga sikap skeptis dapat dipertahankan secara konsisten sepanjang proses audit.

Goleman dan Boyatzis (2000) dalam Cilliers (2023) menegaskan bahwa dimensi-dimensi kecerdasan emosional khususnya *self-management* dan *social awareness* memiliki hubungan yang inheren dengan elemen-elemen skeptisisme profesional. Auditor dengan kemampuan *self-management* yang baik mampu mengendalikan bias konfirmasi dan tidak tergesa-gesa dalam menarik kesimpulan, yang secara langsung memperkuat indikator *suspension of judgment.* Sementara itu, kepekaan *social awareness* dan empati mendukung kemampuan auditor dalam mendeteksi ketidakkonsistenan perilaku manajemen klien, yang merupakan inti dari indikator *interpersonal understanding* dalam skeptisisme profesional.

Bukti empiris mendukung argumen ini secara konsisten. Siahaan (2025) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap skeptisisme profesional auditor di Indonesia dengan koefisien estimasi yang tinggi. Cilliers (2023) melalui analisis konten opini judicial menemukan tumpang tindih signifikan antara kompetensi kecerdasan emosional terutama *conscientiousness* dan *organizational awareness* dengan karakteristik skeptisisme profesional, dan menyimpulkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional auditor secara langsung memperkuat kapasitas skeptis mereka. Halimatusyadiah et al. (2022) juga mengkonfirmasi bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, yang merupakan manifestasi dari skeptisisme profesional yang tinggi.

Berdasarkan landasan teoritis dan bukti empiris tersebut, hipotesis pertama penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 = Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional Auditor.

2.9.2. Pengaruh Pengetahuan Audit terhadap Skeptisisme Profesional Auditor

Teori Atribusi menempatkan pengetahuan sebagai faktor internal disposisional yang menentukan kapasitas auditor dalam memproses informasi dan menarik kesimpulan profesional. Auditor yang memiliki pengetahuan audit yang komprehensif mencakup penguasaan standar auditing, pemahaman prosedur dan teknik audit, kemampuan menilai risiko, serta pengetahuan industri klien memiliki

kerangka referensi yang lebih kaya untuk mengidentifikasi anomali, mendeteksi inkonsistensi, dan merumuskan pertanyaan audit yang tepat sasaran (Anggiani & Yasa, 2023); (Saraswati et al., 2023).

Secara logis, pengetahuan audit yang memadai merupakan prasyarat bagi penerapan skeptisisme yang efektif. Tanpa pengetahuan yang cukup tentang standar akuntansi keuangan, auditor tidak akan mampu mengidentifikasi praktik akuntansi yang agresif atau menyimpang tanpa pemahaman tentang karakteristik industri klien, auditor tidak dapat menilai kewajaran asumsi-asumsi yang digunakan manajemen. Dengan kata lain, pengetahuan audit menyediakan substansi kognitif yang diperlukan agar sikap *questioning mind* dan *search for knowledge* dalam skeptisisme profesional dapat terarahkan secara efektif pada area yang relevan (Kusharyanti, 2003); (Triono, 2021).

Secara empiris, Ta et al. (2022) membuktikan bahwa pengetahuan dan pengalaman berpengaruh positif terhadap skeptisisme profesional auditor independen di Vietnam. Meskipun Ghani et al. (2022) dan Hai et al. (2020) menemukan hasil yang tidak signifikan, inkonsistensi ini dipahami sebagai artefak dari perbedaan konteks auditor pemerintah versus auditor publik independen dan perbedaan operasionalisasi variabel. Dalam konteks KAP independen di Indonesia yang memiliki tekanan kompetitif dan standar profesional yang tinggi, pengaruh positif pengetahuan terhadap skeptisisme secara teoritis lebih kuat. Jeffry (2015) juga menemukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kualitas audit, yang merupakan predikat terdekat dari skeptisisme profesional.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2 = Pengetahuan Audit berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional Auditor.

2.9.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Skeptisisme Profesional Auditor

Teori Atribusi menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor atribusi eksternal yang secara situasional memengaruhi perilaku auditor. Dalam konteks profesi audit, lingkungan kerja yang kondusif ditandai oleh dukungan manajemen yang kuat, hubungan kolegial yang harmonis, serta ketersediaan sarana kerja yang memadai menciptakan iklim organisasional yang memberikan perlindungan institusional bagi auditor untuk menerapkan skeptisisme secara penuh tanpa menghadapi konsekuensi karier yang merugikan (Prasetya et al., 2025).

Lingkungan kerja yang mendukung independensi memungkinkan auditor untuk menyampaikan keberatan profesional *(professional skepticism voice)* tanpa hambatan sosial atau hierarkis. Messier et al., (2020) dalam Prasetya et al. (2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik memfasilitasi komunikasi yang efektif antara anggota tim audit, memudahkan konsultasi dengan ahli luar, dan mendorong budaya pembelajaran yang berkelanjutan, kesemuanya merupakan kondisi yang mendukung penerapan skeptisisme yang lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, ditandai oleh atasan yang tidak mendukung atau budaya yang mengutamakan kepuasan klien di atas integritas, akan secara sistematis mengikis sikap skeptis auditor.

Dukungan empiris untuk hipotesis ini bersumber dari penelitian yang menggunakan variabel dependen yang berkaitan. Prasetya et al. (2025)

membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit pada KAP di wilayah Jakarta. Ferdianto & Rakhman (2023) menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja auditor independen di DKI Jakarta. Mengingat bahwa skeptisisme profesional merupakan komponen inti dari kualitas audit dan kinerja auditor, terdapat dasar teoritis yang kuat untuk mengekspektasikan hubungan positif yang serupa antara lingkungan kerja dan skeptisisme profesional auditor secara langsung.

Berdasarkan argumen teoritis dan empiris tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional Auditor.

2.9.4. Pengaruh Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) yang ditinjau dari Dimensi *Peceived Usefulness* terhadap Skeptisisme Profesional Auditor

Technology Acceptance Model (TAM) menyatakan bahwa semakin tinggi persepsi auditor terhadap kegunaan *artificial intelligence* (AI), semakin aktif *artificial intelligence* (AI) dimanfaatkan dalam proses audit (Davis, 2014). Secara teoritis, penggunaan *artificial intelligence* (AI) yang aktif akan memperluas kapasitas analitik auditor. *Artificial intelligence* (AI) memungkinkan pemrosesan data dalam skala yang jauh melampaui kemampuan manual, pendeteksian pola dan anomali yang tidak terlihat secara konvensional, serta akses terhadap pengetahuan historis audit yang tersimpan secara sistematis (Albawwat & Frijat, 2021). Kapabilitas yang diperluas ini secara langsung menyediakan substansi faktual yang lebih kaya bagi auditor untuk mempertahankan dan memperdalam sikap skeptisnya.

Perceived usefulness, yang mencerminkan keyakinan auditor bahwa *artificial intelligence* (AI) meningkatkan kinerja dan kualitas hasil pekerjaannya, dapat ditautkan pada dimensi-dimensi spesifik skeptisisme profesional auditor yang diadopsi dari Hurtt (2010). Secara teoritis, *perceived usefulness* berkontribusi paling kuat pada dimensi *search for knowledge* dan *questioning mind*. Hal ini sejalan dengan keuntungan kedua yang dikemukakan Albawwat & Frijat (2021), yaitu peningkatan proses pendeteksian kesalahan penyajian material ketika auditor meyakini bahwa *artificial intelligence* (AI) mampu mendeteksi anomali data yang sulit ditemukan secara manual, misalnya pola transaksi yang tidak wajar atau inkonsistensi antar akun, sehingga keyakinan tersebut akan mendorong auditor untuk memperluas cakupan penelusuran bukti (*search for knowledge*) dan lebih sering mempertanyakan temuan yang ditandai sistem sebagai anomali, alih-alih menerimanya begitu saja (*questioning mind*). *Perceived usefulness* juga relevan dengan interpersonal understanding, sejalan dengan keuntungan pertama Albawwat & Frijat (2021) berupa pemahaman yang lebih baik atas operasi klien dan risiko terkait, karena analisis *artificial intelligence* (AI) atas data historis dan pola transaksi klien dapat membantu auditor mengidentifikasi ketidaksesuaian antara penjelasan verbal manajemen dan bukti data yang sesungguhnya.

Dalam perspektif Teori Atribusi, *perceived usefulness* berperan sebagai faktor eksternal yang memperkuat kapasitas internal auditor untuk bersikap skeptis. *Artificial intelligence* (AI) yang dipersepsikan berguna tidak menggantikan skeptisisme auditor, melainkan memperluas basis informasi yang mendukung penerapan skeptisisme yang lebih tajam dan berbasis data (Chaker, 2024).

Bukti empiris mendukung argumen ini secara konsisten dan kuat. Hastuti & Adhani (2026) membuktikan bahwa penggunaan *artificial intelligence* (AI) berpengaruh positif terhadap skeptisisme auditor di Indonesia. Chaker (2024) menemukan pengaruh positif ketergantungan pada *artificial intelligence* (AI) terhadap skeptisisme profesional auditor Prancis, dan secara eksplisit menyimpulkan bahwa *artificial intelligence* (AI) justru memperkuat, bukan mengurangi, skeptisisme auditor. Abdelsamee (2025) mengonfirmasi bahwa penggunaan alat *artificial intelligence* (AI) secara positif memperkuat dimensi *search for knowledge* dan *interpersonal understanding* dari skeptisisme profesional, terutama pada auditor yang lebih berpengalaman.

Berdasarkan landasan teoritis dan konsistensi bukti empiris tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H4 = Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) yang ditinjau dari dimensi *Perceived Usefulness* berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional Auditor.

2.9.5. Pengaruh Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) yang ditinjau dari Dimensi *Peceived Ease of Use* terhadap Skeptisisme Profesional Auditor

Selain persepsi kegunaan, semakin tinggi persepsi auditor terhadap kemudahan penggunaan *artificial intelligence* (AI), semakin aktif pula *artificial intelligence* (AI) dimanfaatkan dalam proses audit (Davis, 2014). *Perceived ease of use*, yang mencerminkan keyakinan auditor bahwa penggunaan *artificial intelligence* (AI) tidak memerlukan upaya besar, secara teoritis berkontribusi pada dimensi *suspension of judgment* dan *autonomy* dari skeptisisme profesional auditor

menurut Hurtt (2010). Kemudahan penggunaan yang dipersepsikan menurunkan hambatan operasional bagi auditor untuk melakukan pengujian atau verifikasi tambahan menggunakan *artificial intelligence* (AI) sebelum menarik simpulan (*suspension of judgment*), sekaligus memberi ruang bagi auditor untuk mempertahankan penilaian independennya berdasarkan hasil analisis yang lebih komprehensif, tanpa harus bergantung sepenuhnya pada representasi tertulis manajemen klien (*autonomy*). Hal ini konsisten dengan keuntungan ketiga yang dikemukakan Albawwat & Frijat (2021), yaitu kemajuan teknik komunikasi dengan pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola, karena kemudahan mengoperasikan *artificial intelligence* (AI) memungkinkan auditor mengonfirmasi hasil analisis sistem secara lebih efisien dalam diskusi dengan manajemen maupun komite audit, tanpa mengorbankan independensi penilaiannya.

Dalam perspektif Teori Atribusi, *perceived ease of use* turut berperan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi kapasitas skeptisisme profesional auditor. Kemudahan penggunaan *artificial intelligence* (AI) memungkinkan auditor mengalokasikan sumber daya kognitifnya secara lebih optimal pada aktivitas evaluasi kritis, alih-alih terbebani oleh kerumitan operasional teknologi itu sendiri.

Dukungan empiris untuk hipotesis ini bersumber dari pola temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa persepsi auditor terhadap teknologi *artificial intelligence* (AI) secara konsisten berasosiasi dengan penguatan skeptisisme profesional (Hastuti & Adhani, 2026; Chaker, 2024; Abdelsamee, 2025). Meskipun ketiga penelitian tersebut tidak secara eksplisit memisahkan pengujian untuk dimensi *perceived ease of use*, temuan bahwa penggunaan dan

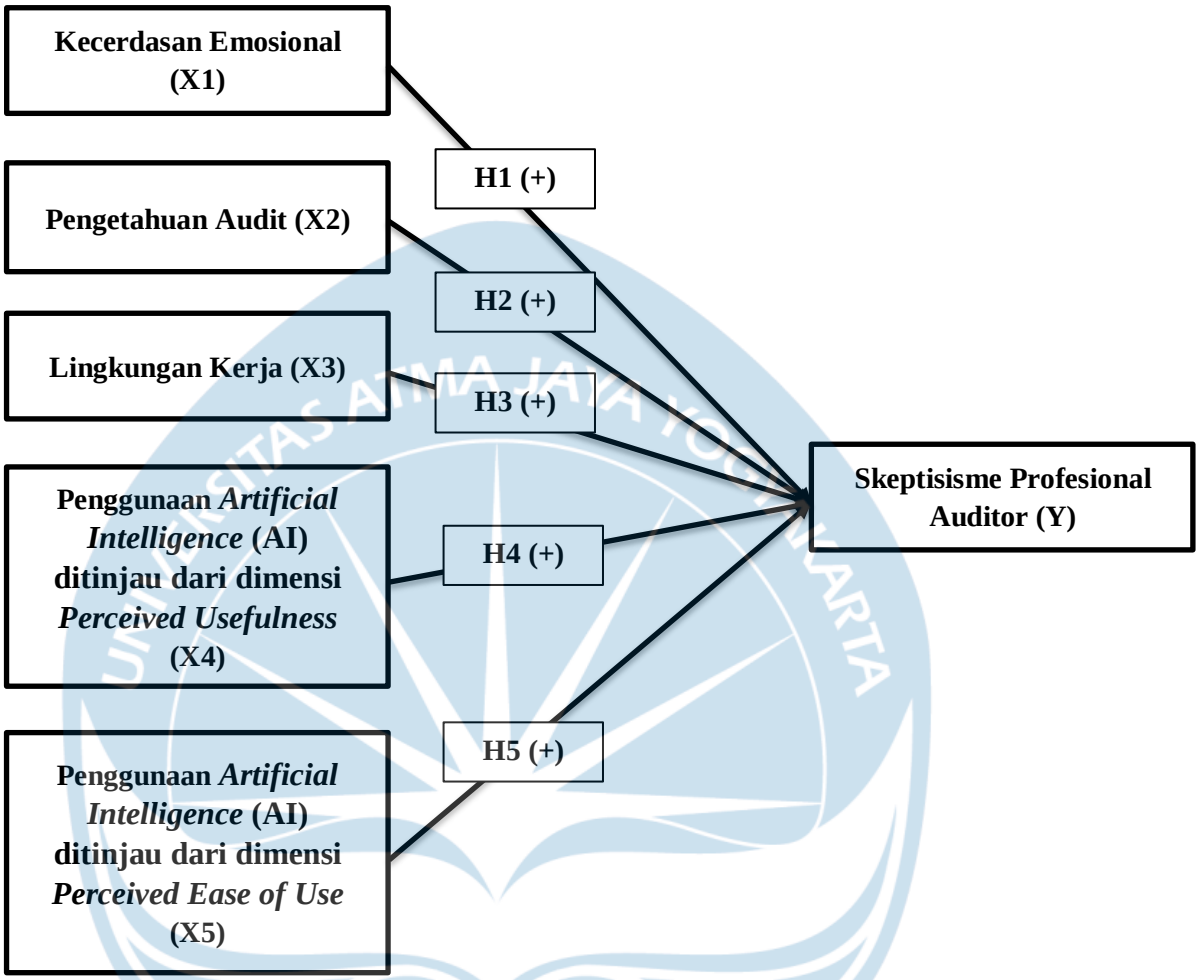
ketergantungan *pada artificial intelligence* (AI) secara umum berpengaruh positif terhadap skeptisisme profesional turut mengindikasikan peran kemudahan penggunaan sebagai salah satu prasyarat auditor untuk memanfaatkan *artificial intelligence* (AI) secara aktif dan berkelanjutan.

Berdasarkan argumen teoritis dan empiris tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H5 = Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) yang ditinjau dari dimensi *Perceived Ease of Use* berpengaruh positif terhadap Skeptisisme Profesional Auditor.

2.10. Model Penelitian

Berdasarkan penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengetahuan Audit, Lingkungan Kerja dan Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) yang ditinjau dari dimensi *Perceived Usefulness* dan *Perceived Ease of Use* terhadap Skeptisisme Profesional Auditor, maka variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian yang disajikan, penelitian ini mengadopsi pendekatan multidimensional untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi skeptisisme profesional auditor. Model ini secara strategis mengintegrasikan lima variabel independen yang mencerminkan beberapa aspek yang secara simultan berinteraksi dalam membentuk tingkat skeptisisme profesional auditor, dengan variabel penggunaan *artificial intelligence* (AI) dijabarkan lebih lanjut melalui dua dimensi pengukuran, yaitu *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*, guna memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai

pengaruh masing-masing dimensi tersebut terhadap skeptisisme profesional auditor.