

## PENGARUH LOCUS OF CONTROL, SELF EFFICACY, JOB STRESS DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP AUDIT JUDGMENT

**Tazia Cicilia<sup>1</sup>**

*taziacicilia@gmail.com*

*Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*

**Sofian<sup>2</sup>**

*sofian@ukwms.ac.id*

*Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*

### ARTICLE INFO

#### **Article history:**

**Received :** 30 September 2022

**Revised :** 10 November 2022

**Accepted :** 20 Desember 2022

#### **JEL Classification:**

*Auditing*

#### **Keywords:**

Audit judgment; Locus of control; Self-efficacy; Job stress; Kompleksitas tugas

#### **DOI:**

10.33508/jima.v11i2.4571

#### **JEL Clasification:**

*Auditing*

### ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the effect of locus of control, self-efficacy, job stress and task complexity on audit judgment. This study used a testing hypothesis research design and is a quantitative approach. The data collection method used in this study is the survey method and the type of data used in this study are primary data obtained from the results of questionnaire responses that have been distributed to public accounting firms in the city of Surabaya, measured using five likert scales. Auditors who worked at public accounting firms in the city of Surabaya registered with the Indonesian Institute of Public Accountants (IAPI) in 2022 amounted to 29 KAP are the sample of this study, while the samples taken were 136 respondents. Samples were taken by convenience sampling technique. The data analysis technique is done by multiple linear regression analysis. The results showed that locus of control, job stress and task complexity had no effect on audit judgment. Meanwhile, self-efficacy has a positive effect on audit judgment.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control*, *self efficacy*, *job stress* dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgment*. Penelitian ini memakai desain penelitian pengujian hipotesis serta merupakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dan jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari hasil jawaban kuesioner yang telah disebarakan pada KAP di kota Surabaya yang diukur menggunakan lima skala likert. Auditor yang bekerja pada KAP di kota Surabaya yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2022 berjumlah 29 KAP merupakan sampel dari penelitian ini, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 136 responden. Sampel diambil dengan teknik *convenience sampling*. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control*, *job stress* dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Sedangkan *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *audit judgment*.

### PENDAHULUAN

Auditor merupakan profesi independen yang tugas utamanya memeriksa laporan keuangan perusahaan atau entitas usaha, dan memberikan opini berdasarkan perolehan dan

proses evaluasi bukti yang ditemukan mengenai kewajaran laporan keuangan perusahaan atau entitas usaha tersebut sesuai dengan standar yang ditentukan (Pertwi dan Budiarta, 2017). Tugas penting auditor adalah menyatakan bahwa

laporan keuangan disajikan dengan benar dan wajar sesuai prinsip akuntansi yang berlaku dengan menilai dan mengkonfirmasi kebenarannya. Auditor harus menggunakan pertimbangan profesional untuk membuat keputusan terkait audit sesuai dengan pernyataan dari Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (Pertiwi dan Budiarta, 2017). Auditor dalam mengevaluasi opini-opini yang telah ditemukan membutuhkan proses *audit judgment* yang merupakan kebijakan auditor untuk mempertimbangkan pendapatnya dalam proses audit, bisa mengacu pada membuat perencanaan audit, maupun saat auditor akan mengeluarkan suatu opini audit (Sari dan Ruhayat, 2017).

*Audit judgment* berfokus dalam suatu pembuatan gagasan ide atau opini terhadap objek, ruang, kondisi, peristiwa atau jenis fenomena lainnya (Sari dan Ruhayat, 2017). *Audit judgment* merupakan sudut pandang auditor dalam melakukan penilaian terhadap laporan keuangan dengan ditemukan informasi yang kurang mendukung di dalam laporan keuangan tersebut (Azizah dan Pratono, 2020). *Audit judgment* berperan penting dalam setiap pelaksanaan audit. Dalam menentukan opini audit, auditor harus memberikan judgment terhadap tingkat kebenaran atas bukti yang telah ditemukan berdasarkan informasi yang diberikan oleh klien, pertimbangan judgment yang benar akan memberikan kualifikasi tas opini audit yang baik (Pertiwi dan Budiarta, 2017).

*Judgment* itu sendiri adalah analisis pemahaman yang dipengaruhi oleh sikap individu yang bersifat subjektif, sehingga pentingnya memahami bagaimana perilaku auditor saat mengelola informasi untuk memutuskan *audit judgment* (Pertiwi dan Budiarta, 2017). Berdasarkan tingkatnya, *audit judgment* dibedakan menjadi tiga jenis yaitu mengenai tingkat materialitas, mengenai tingkat risiko audit, dan mengenai *going concern* (Satiman, 2018).

Pasalnya, masih banyak sekali ditemukan kasus *misjudgment* audit yang telah menyebabkan krisis kepercayaan publik terhadap auditor. Salah satunya kasus menyeret nama salah satu Kantor Akuntan Publik (KAP) terbesar di Indonesia, Deloitte Indonesia. Pada tahun 2018 Deloitte Indonesia terlibat dalam *misjudgment* terkait *going concern* perusahaan SNP Finance. Auditor Deloitte tidak mampu mengidentifikasi potensi kesulitan keuangan yang dialami oleh perusahaan SNP Finance selama audit dengan tidak

memberikan opini audit *going concern* yang menyatakan bahwa perusahaan dalam risiko kebangkrutan, sehingga SNP Finance mengalami kegagalan untuk membayar kredit sebanyak 14 Bank yang merugikan banyak pihak (Laoli, 2019). Ditambah tantangan yang dihadapi auditor saat ini, dimana pandemi Covid-19 menyebabkan auditor kesusahan dalam mengumpulkan bukti dan informasi, sehingga tentunya dapat menghambat auditor dalam membuat laporan akhir (Ikatan Akuntan Publik Indonesia, 2020).

Kasus tersebut membuktikan pentingnya peran auditor eksternal terhadap laporan keuangan. Dalam melakukan proses audit kemungkinan terjadi kegagalan judgment bisa terjadi maupun itu karena human error ataupun kondisi yang menyebabkan perilaku penyimpangan audit. Perilaku penyimpangan pada auditor tersebut disebabkan karena faktor-faktor pemikiran perilaku yang menyebabkan penurunan kualitas *audit judgment*. Konsep di balik faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas *audit judgment* berhubungan dengan teori akuntansi perilaku, terutama teori atribusi. Teori atribusi merupakan teori yang mempelajari bagaimana individu dapat menjelaskan alasan perilakunya (Sari dan Ruhayat, 2017). Teori atribusi menjelaskan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan seseorang melakukan suatu judgment atas perilakunya yaitu didasari karena faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berpengaruh terhadap kualitas *audit judgment* seperti *locus of control* dan *self efficacy*, dan faktor eksternal seperti *job stress* dan kompleksitas tugas.

*Locus of control* adalah suatu keyakinan seseorang dalam mengendalikan fenomena atau peristiwa atau meramalkan hasil apa yang bisa diterima oleh dirinya yang dipercaya karena faktor-faktor internal maupun eksternal (Azizah dan Pratono, 2020). *Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan eksternal, dimana individu yang memiliki *locus of control* internal menandakan auditor yang dapat mengontrol hasil akhir sesuai dengan keinginannya akan mengurangi risiko terjadinya *misjudgment*. Menurut hasil penelitian Satiman (2018) ditemukan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap *audit judgment*, menandakan maka semakin besar *locus of control* internal yang dimiliki auditor maka semakin berkualitas tinggi *audit judgment* yang dikeluarkan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Sari dan Ruhayat (2017), Ismunawan dan Triyanto (2020). Hasil penelitian dari Azizah

dan Pratono (2020) menyatakan sebaliknya, bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*, sedangkan pada penelitian Pertiwi dan Budiarta (2017) *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap *audit judgment* auditor.

*Self efficacy* merupakan kepercayaan diri sendiri akan keahlian yang dimiliki untuk mencapai suatu *goal* yang ingin dicapai (Tumurang, Ilat, dan Kalalo, 2019). *Self efficacy* merupakan motivasi diri auditor dalam berperilaku. Auditor yang memiliki *self efficacy* mempunyai kepercayaan diri tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dengan baik, dengan kepercayaan diri yang tinggi dapat meningkatkan performa untuk dapat memberikan kualitas *audit judgment* yang baik (Muttiwijaya dan Ariyanto, 2019). Menurut hasil penelitian dari Satiman (2018) *self efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap *audit judgment*, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor maka semakin berkualitas *audit judgment* yang diberikan oleh auditor. Hasil serupa juga didapati oleh penelitian yang dilakukan oleh Tumurang dkk. (2019) dan Muttiwijaya dan Ariyanto (2019). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Gasendi, Herawati, dan dan Atmadja (2017) membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*.

*Job stress* merupakan sumber beban kerja yang menyebabkan auditor dapat melakukan tindakan kegagalan audit (Khayriyyah, Sari dan Hajering 2021). Seorang auditor yang memiliki *stress* kerja dapat menghambat proses membuat *audit judgment*, sehingga dapat menurunkan kualitas hasil akhir auditnya. Menurut penelitian terdahulu Litania (2019); Rohmanullah, Yazid, dan Hanifah (2020); Winoto dan Harindahyani (2021) menunjukkan *job stress* berpengaruh negatif terhadap kualitas audit dalam memberikan *audit judgment*, menandakan *job stress* memberikan pengaruh yang bertolak belakang pada hasil *audit judgment* auditor di mana semakin tinggi *job stress* maka semakin rendah pula kualitas *audit judgment*. Penelitian yang dilakukan oleh Khayriyyah dkk. (2021) memberikan hasil yang berbeda di mana *job stress* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Gendrianto, Rustamdi dan Mutaqien (2018) memberikan hasil bahwa *job stress* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*.

Kompleksitas tugas menurut Ruky (2011) merupakan ambiguitas dari tugas yang dihadapi sehingga tidak dapat memberikan atau

memperoleh penyelesaian dari tugas tersebut (Sari dan Ruhayat, 2017). Kompleksitas tugas dapat terjadi karena terbatasnya kapasitas, kemampuan maupun daya ingat untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah yang dimiliki. Semakin tinggi kompleksitas tugas yang diterima oleh seorang auditor maka permasalahan yang dihadapi semakin susah untuk diselesaikan dan dapat menurunkan kinerja yang mengakibatkan kegagalan dalam memberikan *audit judgment* yang sesuai dengan tingkat materialitas yang ada. Berdasarkan penelitian dari Sari dan Ruhayat (2017), Azizah dan Pratono (2020), Tumurang dkk. (2019) atas hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap *audit judgment*. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut menandakan bahwa bila kompleksitas tugas yang diterima auditor itu tinggi maka semakin rendah kualitas *audit judgment* yang diberikan oleh auditor. Penelitian lain yang dilakukan oleh Gendrianto dkk. (2018) memberikan hasil sebaliknya yaitu, bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap *audit judgment* yang diberikan oleh auditor.

Berdasarkan perbedaan hasil pembahasan dari para penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian baru untuk menguji variabel-variabel yang memiliki hasil yang bertolak belakang. Adapun perbedaan penelitian ini yaitu dari sisi lokasi penelitian yang dilakukan di daerah yang berbeda, objek penelitian dan adanya perbedaan periode membuat adanya perbedaan terhadap sikap auditor dalam memberikan *audit judgment*.

## KAJIAN LITERATUR

### Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider dalam Azizah dan Pratono (2020) sebagai pencetus teori menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menyatakan tentang perilaku seseorang. Kelley (1967) menyatakan bahwa teori atribusi menyimpulkan sebab akibat individu memilih berperilaku (Tretyowati, 2019). Pada dasarnya teori atribusi mencoba untuk menjelaskan bagaimana individu mengamati dan menilai perilaku seseorang didasari apakah perilaku itu timbul karena *internally causes* atau *externally causes* (Robbins dan Judge, 2019: 175). *Internally causes* (faktor internal) dipercaya dipengaruhi oleh pengaruh dari dalam individu itu sendiri, sedangkan *externally causes* (faktor eksternal) dipengaruhi oleh pengaruh dari luar yang

memaksa individu untuk melakukan pilihan perilaku tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2019: 176) terdapat tiga tahap proses atribusi:

1. *Observation*, orang pertama kali akan mengamati perilaku seorang yang menurutnya unik.
2. *Interpretation*, setelah pengamat sudah mengetahui perilaku orang yang diamati, maka tahap selanjutnya yaitu menentukan sebab seseorang melakukan perilaku.
3. *Attribution of cause*, setelah menginterpretasi sebab dari perilaku yang diamati maka tahap selanjutnya menentukan apakah dikarenakan oleh faktor internal atau eksternal perilaku tersebut bisa terjadi.

Dalam kaitan teori atribusi atas penelitian ini adalah bahwa *judgment* yang dibuat oleh auditor dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, karena audit judgment juga merupakan hasil dari tindakan auditor yang dipengaruhi oleh persepsi dari auditor sendiri. Contoh dari faktor yang sifatnya internal, seperti *locus of control* dan *self efficacy*. Faktor eksternal juga dapat mempengaruhi auditor dalam memberikan judgment. Contoh dari faktor eksternal yang dapat memberikan pengaruh terhadap judgment auditor yaitu kompleksitas tugas dan *job stress*.

#### Audit Judgment

Hogart (1992) mengartikan *audit judgment* sebagai proses kognitif yaitu perilaku untuk memilih, menilai dan mempertimbangkan sebuah keputusan (Sari dan Ruhiyat, 2017). *Judgment* merupakan dasar dari sikap profesional berupa hasil dari beberapa faktor-faktor seperti budaya, lingkungan, pendidikan dan sebagainya, namun faktor yang paling mempengaruhi sikap tersebut berasal dari perasaan auditor dalam mendapatkan dan mengevaluasi informasi. *Audit judgment* melekat pada setiap tahap dalam proses audit (Sari dan Ruhiyat, 2017). Proses audit dijelaskan sebagai berikut:

1. Penerimaan perikatan
2. Perencanaan audit
3. Pelaksanaan pengujian audit
4. Pelaporan audit

Berdasarkan tingkatnya, *audit judgment* dibedakan menjadi tiga jenis yaitu (Satiman, 2018):

1. *Judgment* mengenai tingkat materialitas
2. *Judgment* mengenai tingkat risiko audit
3. *Judgment* mengenai *going concern*

*Audit judgment* dibutuhkan apabila auditor mengalami keterbatasan informasi dari data yang didapat, sehingga mendesak auditor untuk membuat asumsi yang membantu auditor untuk membuat dan mengevaluasi *judgment*. Semakin cakap *judgment*, semakin terbukti kredibilitas opini audit yang dikeluarkan. Pemberian *judgment* ini merupakan salah satu fungsi penting auditor dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan dari perusahaan atau entitas lain.

#### Locus Of Control

*Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang atas mampu atau tidaknya mengontrol nasib sendiri (Sari dan Ruhiyat, 2017). Robbins dan Judge (2007, dalam Sari dan Ruhiyat, 2017) mendefinisikan *locus of control* menentukan tingkat keyakinan individu terhadap perilaku diri mempengaruhi peristiwa yang telah terjadi pada hidupnya. *Locus of control* merupakan pandangan individu terhadap kejadian yang terjadi pada hidupnya, dapat atau tidak dirinya dapat mengendalikan nasib sebab-akibat kejadian dari hidupnya tersebut (Azizah dan Pratono, 2020). *Locus of control* dibagi menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut (Azizah dan Pratono, 2020):

1. *Locus of control* internal merupakan keyakinan individu bahwa jika keberhasilan dapat dicapai karena hasil dari kerja keras yang telah dilakukan, dan kegagalan dapat terjadi karena kurangnya kemampuan yang dimiliki.
2. *Locus of control* eksternal merupakan keyakinan individu bahwa sebuah pencapaian dan peristiwa dapat terjadi karena keberuntungan, takdir, kesempatan, *privilege*, atau perilaku orang lain yang menentukan. *Locus* eksternal percaya pada keberuntungan, tanpa harus bekerja keras.

#### Self Efficacy

*Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menjalankan sebuah tugas pada tingkat tertentu, yang nantinya akan dapat mempengaruhi aktivitas pribadinya terhadap pencapaian suatu tugas (Shanti, 2019). *Self efficacy* dengan kaitannya dengan auditor yaitu merupakan rasa percaya diri auditor atas kemampuannya dan diyakini dapat melakukan pekerjaannya pada tingkat tertentu untuk mencapai tingkat kerja tertentu dan berdampak pada keandalan *audit judgment* yang dibuatnya (Satiman, 2018).

*Self efficacy* seseorang berkembang seiring

waktu melalui pengamatan-pengamatan terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Bandura (1997, dalam Satiman, 2018) menjelaskan *self efficacy* seseorang ada tiga dimensi, yaitu: Tingkat, keluasan, kekuatan. Melalui dimensi-dimensi tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dalam diri seseorang meliputi kepercayaan diri terhadap tingkat kesulitan tugas yang diterima dan/ atau banyaknya variasi tugas yang bisa dihadapi dan/ atau kekuatan diri dalam menghadapi tantangan tugas tersebut.

### Job Stress

Menurut Rustiarini (2014) mengartikan *job stress* atau stress kerja merupakan disorientasi atau disfungsi emosional karena disebabkan oleh sesuatu yang tidak diinginkan, tidak nyaman dan/ atau yang mengancam di lingkungan kerja (Gendrianto, dkk., 2018). *Stress* merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami tekanan akibat kondisi yang mempengaruhinya, dan kondisi tersebut berasal dari luar dirinya (Khayriyyah, dkk., 2021). *Stress* kerja merupakan respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang memberikan tekanan psikologis atau fisik yang tidak semestinya normal (Litania, 2019).

Masalah *job stress* di dalam organisasi menjadi gejala penting yang harus diwaspadai sejak mulai timbulnya tuntutan untuk meningkatkan performa kerja di dalam pekerjaan. *Job stress* sering dirasakan oleh karyawan. Dengan adanya *stress* kerja Karyawan lebih mudah gugup, sering mengalami *anxiety* yang menyebabkan penurunan mental atau kondisi fisik individu (Luthans, 2000 dalam Litania, 2019). *Stress* kerja tidak hanya berdampak pada diri sendiri saja tetapi juga kepada performa kerja karyawan yang menjadi lebih buruk seiring bertambahnya *stress* kerja yang dialami karyawan tersebut tidak menurun.

### Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas merupakan fungsi sifat tugas membingungkan dan ambigu, sehingga sangat sulit mendapatkan hasil akhirnya (Azizah dan Pratono, 2020). Kompleksitas tugas telah diakui sebagai karakteristik tugas yang memengaruhi dan memprediksi kinerja dan perilaku manusia, reaksi orang dalam menghadapi kompleksitas tugas beragam dan salah satunya berdampak pada mental orang yang mendapatkan sifat tugas tersebut (Sari dan Ruhayat, 2017). Kompleksitas tugas merupakan beban yang harus dihadapi oleh individu yang

diberikan tugas yang ambigu dan rumit. Kompleksitas tugas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dalam mengambil *judgment* (Tumurang, dkk., 2019).

### Pengembangan Hipotesis

*Locus of control* adalah kepercayaan yang dimiliki oleh individu atas kendali yang dimiliki untuk dapat mengendalikan nasib atas keberhasilan atau tidaknya individu dalam menghadapi situasi. Dalam teori atribusi menjelaskan bahwa hubungan variabel *locus of control* dengan kualitas *audit judgment*, karena sebuah pengendalian nasib atas keberhasilan *judgment* yang nantinya akan dikeluarkan merupakan hasil dari pengendalian diri (internal) atau pengendalian dari hal lain (eksternal).

*Locus of control* internal membuat auditor dapat mengetahui hasil yang akan didapatkan sesuai dengan perkiraan ketepatan nasib yang akan dimiliki nantinya, semakin kuat kontrol yang dimiliki oleh auditor terhadap nasib atas hasil *audit judgment* yang akan dikeluarkan, maka semakin baik kualitas *audit judgment* yang dikeluarkan. Sedangkan *Locus of control* eksternal membuat auditor tidak dapat mengontrol hasil yang akan didapatkan karena keyakinan bahwa pencapaian terjadi karena keberuntungan dan perilaku orang lain yang menentukan, semakin rendah kontrol yang dimiliki oleh auditor terhadap nasib atas hasil *audit judgment* yang akan dikeluarkan, maka semakin rendah kualitas *audit judgment* yang dikeluarkan.

Pada penelitian Satiman (2018), Sari dan Ruhayat (2017), Ismunawan dan Triyanto (2020) ditemukan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap *audit judgment*, menandakan maka semakin tinggi *locus of control* internal yang dimiliki auditor maka semakin berkualitas tinggi *audit judgment* yang dikeluarkan. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

**H1: *Locus of Control* internal berpengaruh positif terhadap *Audit Judgment*.**

*Self efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Dalam teori atribusi, *self efficacy* merupakan motivasi dalam diri auditor dalam menambahkan kepercayaan dirinya dalam menghadapi tugas, semakin percaya diri auditor terhadap kemampuan yang dimilikinya maka

semakin berkualitas pula hasil laporan audit yang dibuat oleh auditor karena kepercayaan diri auditor atas kemampuan yang dimilikinya dalam memberikan *audit judgment* yang berkualitas tinggi (Atmaja dan Sukartha, 2021). Auditor yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan menghasilkan *audit judgment* yang baik, dibandingkan dengan *audit judgment* yang dihasilkan oleh seorang auditor yang memiliki *self efficacy* yang rendah.

Penelitian Satiman (2018), Tumurang dkk. (2019), Muttiwijaya dan Ariyanto (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap *audit judgment*. Hasil-hasil tersebut menandakan semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor maka semakin berkualitas *audit judgment* yang diberikan oleh auditor. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:  
**H2: Self Efficacy berpengaruh positif terhadap Audit Judgment.**

*Job stress* merupakan salah satu gangguan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja yang menyebabkan ketidaknyamanan seseorang. Dalam hubungannya dengan *Job stress* dan *audit judgment* dalam teori atribusi, dimana *job stress* dapat mempengaruhi auditor dalam melaksanakan pekerjaan auditnya dan tingkat kualitas *audit judgment* yang diberikan oleh auditor tersebut. Bila auditor tidak dapat mengatasi tekanan pekerjaan yang diterimanya maka akan semakin muda auditor merasakan *job stress*. Semakin tinggi *job stress* yang diterima auditor maka *audit judgment* yang dikeluarkan memiliki kualitas rendah dan kredibilitasnya dipertanyakan, dibandingkan dengan *audit judgment* yang dikeluarkan oleh auditor yang memiliki *job stress* yang rendah.

Penelitian terdahulu Litania (2019), Rohmanullah dkk. (2020), Winoto dan Harindahyani (2021) menunjukkan *job stress* berpengaruh negatif terhadap kualitas audit dalam mengeluarkan *audit judgment*, menandakan *job stress* memberikan pengaruh yang bertolak belakang pada hasil *audit judgment* auditor di mana semakin tinggi *job stress* yang diterima oleh auditor maka semakin rendah pula *audit judgment* yang diberikan. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Job Stress berpengaruh negatif terhadap Audit Judgment.**

Kompleksitas tugas adalah tugas yang diberikan ambigu dan rumit sehingga bagi orang yang mendapatkan tugas tersebut akan kesusahan dalam menyelesaikannya. Dalam teori atribusi, saat manusia dihadapi oleh kompleksitas tugas manusia sering kali mengeluh dan melakukan segala cara agar kompleksitas tugas tersebut dapat terselesaikan, hasil yang diberikan tidak diperhitungkan jadi seringkali hasil yang diberikan berkualitas rendah, hal tersebut juga bisa terjadi pada auditor disaat memberikan *audit judgment* pada tugas yang tidak dimengerti (Azizah dan Pratono, 2020). Auditor yang tidak mampu memahami tugas yang ambigu tersebut akan melakukan pelanggaran etika audit dengan mengeluarkan *judgment* yang tidak sesuai dengan kondisi laporan keuangan klien, sehingga laporan audit yang diberikan berkualitas rendah.

Penelitian dari Sari dan Ruhayat (2017), Azizah dan Pratono (2020), Tumurang dkk. (2019) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *audit judgment*. Hasil tersebut menandakan bahwa semakin tinggi kompleksitas tugas yang diterima auditor maka semakin menurunnya kualitas *judgment* yang dikeluarkan auditor. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Kompleksitas Tugas berpengaruh negatif terhadap Audit Judgment**

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor senior dan auditor junior pada kantor akuntan publik (KAP) di Surabaya yang terdaftar pada Direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik Tahun 2022 yang ditemukan di *website* Ikatan Akuntansi Publik Indonesia (IAPI). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Convenience Sampling*. Terdapat 29 KAP dan 136 responden yang menjadi sampel pada penelitian ini.

**Tabel 1. Sampel Penelitian**

No	NAMA KAP	Jumlah Responden
1	Kap Setijawati & Hempy	2
2	Kap Bambang, Sutjipto Ngumar & Rekan (cabang)	5
3	Kap Habib Basuni Dan Heryadi (pusat)	4
4	Kap Gideon Adi Dan Rekan (cabang)	9
5	Kap Hadori Sugiarto Adi & Rekan (cabang)	10

No	NAMA KAP	Jumlah Responden
6	Kap Tjahjadi & Tamara (cabang)	10
7	Kap Anita Mukarommatin	10
8	Kap Supoyo, Sutjahjo, Subyantara & Rekan (pusat)	5
9	Kap Made Sudarma, Thomas & Dewi	4
10	Kap Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan (cabang)	8
11	Kap Mennix & Rekan (cabang)	5
12	Kap Kanaka Puradiredja, Suhartono (cabang)	5
13	Kap Chatim, Atjeng, Sugeng & Rekan (cabang)	3
14	Kap Drs. Robby Bumulo	4
15	Kap Soekamto, Adi, Syahril & Rekan (cabang)	4
16	Kap Richard Risambessy Dan Budiman (pusat)	5
17	Kap drs. Agus Basusena, ak., ca., cpa	2
18	Kap drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan (cabang)	2
19	Kap Heliantono & Rekan (cabang)	3
20	Kap Agus, Indra, Jeri & Rekan (pusat)	4
21	Kap Soebandi & Rekan	4
22	Kap Erfan & Rakhmawan (cabang)	5
23	Kap Budiman, Wawan, Pamudji & Rekan	5
24	Kap Benny, Tony, Frans & Daniel (cabang)	4
25	Kap Long Setiadi	5
26	Kap Ferizna Dan Rekan	2
27	Kap Drs. Basri Hardjosumarto, M.Si, Ak. & Rekan (pusat)	7
28	Kap Drs. Arief Hp Dan Rekan	0
29	Kap Fredy	0
<b>Total</b>		<b>136</b>

#### Variabel Penelitian

##### Variabel Dependen

Pada penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu *audit judgment* (AJ). *Audit judgment* menurut Hogart (1992) adalah proses kognitif yaitu perilaku untuk memilih, menilai dan mempertimbangkan sebuah keputusan (Sari

dan Ruhiyat, 2017). Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner adopsi dari Jamilah, Fanani, dan Chandrarin (2007) dalam Gendrianto dkk. (2018) dengan menggunakan skala likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju).

##### Variabel Independen

*Locus of Control* (LC) merupakan pandangan individu terhadap kejadian yang terjadi pada hidupnya, dapat atau tidak dirinya dapat mengendalikan nasib sebab-akibat kejadian dari hidupnya tersebut (Azizah dan Pratono, 2020). Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner adopsi dari Spector (1988) dalam Sari dan Ruhiyat (2017) dengan menggunakan skala likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju). Dimensi yang digunakan yaitu:

1. *Locus of control* internal
2. *Locus of control* eksternal

*Self Efficacy* (SE) adalah kepercayaan diri sendiri akan keahlian yang dimiliki untuk mencapai suatu goal yang ingin dicapai (Tumurang, dkk., 2019). Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner adopsi dari Chen, Casper, dan Cortina (2001) dalam Muttiwijaya dan Ariyanto (2019) dengan menggunakan skala likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju).

*Job Stress* (JS) menurut Rustiarini (2014) mengartikan *job stress* atau stress kerja merupakan disorientasi atau disfungsional emosional karena disebabkan oleh sesuatu yang tidak diinginkan, tidak nyaman dan/ atau yang mengancam di lingkungan kerja (Gendrianto, dkk., 2018). Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner adopsi dari Dwiyantri (2001) dalam Suandi (2015) dan Rustiarini (2014) dalam Gendrianto dkk, (2018) dengan menggunakan skala likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju).

Kompleksitas Tugas (KT) merupakan fungsi sifat tugas membingungkan dan ambigu, sehingga sangat sulit mendapatkan hasil akhirnya (Azizah dan Pratono, 2020). Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner adopsi dari Jamilah dkk. (2007) dalam Gendrianto dkk. (2018) dengan menggunakan skala likert lima poin (1 =

Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju).

Paradigma Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa survei dengan penyebaran kuesioner kepada KAP di Surabaya yang terdaftar pada Direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik Tahun 2022. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen dan menguji suatu hipotesis secara sistematis untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 23.0. Model regresi linear berganda dapat diukur dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$AJ = \alpha + \beta1.LC + \beta2.SE + \beta3.JS + \beta4.KT + e$$

Keterangan:

- AJ = *Audit Judgment*
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta1, \beta2, \beta3, \beta4$  = Koefisien Regresi
- LC = *Locus Of Control*
- SE = *Self Efficacy*
- JS = *Job Stress*
- KT = Kompleksitas Tugas
- e = *Standard Error*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Objek pada penelitian ini adalah Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berdomisili di Surabaya yang terdaftar pada Direktori KAP dan AP 2022 yang terdapat pada website Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Melalui website institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Awal mula terdapat 44 KAP yang dijadikan sampel, namun dari 44 KAP tersebut hanya 29 KAP yang menerima untuk dijadikan objek penelitian dan terdapat 136 responden yang bersedia menjadi sampel penelitian ini.

Statistik Deskriptif

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

Ket	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
AJ	136	10	29	20,52	3,511
LC	136	34	67	51,13	6,032

Ket	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
SE	136	19	40	31,53	3,421
JS	136	31	70	46,35	5,600
KT	136	11	27	20,03	3,139

Dari tabel 2 dijabarkan bahwa terdapat 136 responden yang menjadi sampel penelitian ini. Tabel di atas menunjukkan deskripsi data variabel dependen *audit judgment* (AJ) memiliki nilai *minimum* sebesar 10, nilai *maximum* 29, nilai *mean* sebesar 20,52 dan nilai standar deviasi sebesar 3,511. Dari nilai tabel di atas menunjukkan nilai *mean* mendekati nilai *maximum* dibandingkan dengan nilai *minimum* yang menjelaskan bahwa mayoritas jawaban untuk kuesioner AJ mengarah ke Sangat Setuju (SS).

Variabel independen *locus of control* (LC) memiliki nilai *minimum* sebesar 34, nilai *maximum* 67, nilai *mean* sebesar 51,13 dan nilai standar deviasi sebesar 6,032. Dari nilai tabel di atas menunjukkan nilai *mean* mendekati nilai *maximum* dibandingkan dengan nilai *minimum* yang menjelaskan bahwa mayoritas jawaban untuk kuesioner LC mengarah ke Sangat Setuju (SS).

Variabel *self efficacy* (SE) memiliki nilai *minimum* sebesar 19, nilai *maximum* 40, nilai *mean* sebesar 31,52 dan nilai standar deviasi sebesar 3,421. Dari nilai tabel di atas menunjukkan nilai *mean* mendekati nilai *maximum* dibandingkan dengan nilai *minimum* yang menjelaskan bahwa mayoritas jawaban untuk kuesioner SE mengarah ke Sangat Setuju (SS).

Variabel *job stress* (JS) memiliki nilai *minimum* sebesar 31, nilai *maximum* 70, nilai rata-rata sebesar 46,35 dan nilai standar deviasi sebesar 5,600. Dari nilai tabel di atas menunjukkan nilai *mean* mendekati nilai *minimum* dibandingkan dengan nilai *maximum* yang menjelaskan bahwa mayoritas jawaban untuk kuesioner JS mengarah ke Sangat Tidak Setuju (STS).

Terakhir, variabel kompleksitas tugas (KT) memiliki nilai *minimum* sebesar 11, nilai *maximum* 27, nilai *mean* sebesar 20,03 dan nilai standar deviasi sebesar 3,139. Dari nilai tabel di atas menunjukkan nilai *mean* mendekati nilai *maximum* dibandingkan dengan nilai *minimum* yang menjelaskan bahwa mayoritas jawaban untuk kuesioner KT mengarah ke Sangat Setuju (SS).

Uji Validitas

Hasil uji validitas penelitian ini menampilkan hasil bahwa setiap pertanyaan yang digunakan sebagai pengukur variabel *audit judgment*, *locus of control*, *self efficacy*, *job stress* dan kompleksitas

tugas memiliki nilai Sig. (2-tailed) dibawah 0,05 menandakan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut telah lulus uji dan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada menampilkan hasil pengujian reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *audit judgment* 0,704; variabel *locus of control* 0,755; variabel *self efficacy* 0,864; variabel *job stress* 0,747; dan variabel kompleksitas tugas 0,705. Hasil tersebut menandakan kuesioner tiap variabel memberikan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah lulus atau dapat dikatakan handal.

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R Square
0,288	0,083	0,055

Sumber: Data diolah (2022)

Pada tabel 3 didapati bahwa nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,055. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control*, *self efficacy*, *job stress*, dan kompleksitas tugas dapat menjelaskan variabel *audit judgment* sebagai variabel dependen sebesar 5,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Anova (Uji F)

**Tabel 4. Uji Anova (Uji F)**

F	Sig.
2,973	0,022

Sumber: Data diolah (2022)

Pada tabel 4 hasil pengujian memberikan hasil nilai F hitung sebesar 2,973 dan tingkat sig. sebesar 0,022 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05. Maka dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji t)**

Model		Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t	Sig.
Dependen	Independen				
AJ	Konstanta	12,005	3,568	3,364	0,001
	LC	-0,055	0,059	-0,94	0,349
	SE	0,309	0,092	3,356	0,001
	JS	0,046	0,059	0,77	0,443
	KT	-0,025	0,108	-0,232	0,817

Sumber: Data diolah (2022)

Dari hasil uji yang ditampilkan pada tabel 5 di atas memberikan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$AJ = 12,005 - 0,055LC + 0,309SE + 0,046JS - 0,025KT + 3,568$$

Pada tabel 5 hasil pengujian hipotesis uji t dan persamaan regresi di atas dapat dijabarkan hasil hipotesis sebagai berikut:

1. Pada variabel *locus of control* (LC) memberikan hasil koefisien ( $b_1$ ) sebesar negatif 0,055 yang menandakan jika LC mengalami kenaikan satu persen dan variabel lainnya konstan maka variabel dependen meningkat sebesar -0,055 dan memiliki nilai sig. sebesar 0,349 yang artinya lebih besar dari pada nilai 0,05. Pada hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel LC tidak berpengaruh terhadap *audit judgment* (AJ). Hasil tersebut berlawanan dengan hipotesis 1 (H1) pada penelitian ini, maka H1 ditolak.
2. Pada variabel *self efficacy* (SE) memberikan hasil koefisien ( $b_2$ ) sebesar positif 0,309 yang menandakan jika SE mengalami kenaikan satu persen dan variabel lainnya konstan maka variabel dependen meningkat sebesar 0,309 dan memiliki nilai sig. sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari pada nilai 0,05. Pada hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel SE berpengaruh positif terhadap *audit judgment* (AJ). Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis 2 (H2) pada penelitian ini, maka H2 diterima.
3. Pada variabel *job stress* (JS) memberikan hasil koefisien ( $b_3$ ) sebesar positif 0,046 yang menandakan jika JS mengalami kenaikan satu persen dan variabel lainnya konstan maka variabel dependen meningkat sebesar 0,046 dan memiliki nilai sig. sebesar 0,443 yang artinya lebih besar dari pada nilai 0,05. Pada hasil

tersebut menunjukkan bahwa variabel JS tidak berpengaruh terhadap *audit judgment* (AJ). Hasil tersebut berlawanan dengan hipotesis 3 (H3) pada penelitian ini, maka H3 ditolak.

4. Pada variabel kompleksitas tugas (KT) memberikan hasil koefisien ( $b_4$ ) sebesar negatif 0,025 yang menandakan jika KT mengalami kenaikan satu persen dan variabel lainnya konstan maka variabel dependen meningkat sebesar -0,025 dan memiliki nilai sig. sebesar 0,817 yang artinya lebih besar dari pada nilai 0,05. Pada hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel KT tidak berpengaruh terhadap *audit judgment* (AJ). Hasil tersebut berlawanan dengan hipotesis 4 (H4) pada penelitian ini, maka H4 ditolak.

#### Pengaruh Locus Of Control Terhadap Audit Judgment

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satiman (2018), Sari dan Ruhayat (2017), Ismunawan dan Triyanto (2020) namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Pratono (2020) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*.

Auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Surabaya berada di tengah-tengah antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, dimana para auditor merasa tidak konsisten untuk memilih diantara mengandalkan kemampuannya atau mengandalkan faktor eksternalnya dalam memberikan hasil *audit judgment*, sehingga *locus of control* tidak mempengaruhi dalam membuat keputusan audit. Auditor pada penelitian ini masih belum dapat mengontrol hasil dari *audit judgment* yang akan diberikan karena individu tidak yakin dengan apakah pencapaian itu benar karena hasil dari diri sendiri atau dari luar dan/ atau pencapaian bisa disebabkan karena diri sendiri dan dari luar. Inkonsistensi *locus of control* ini disebabkan karena ketergantungan auditor terhadap situasi yang sedang dihadapi. Maka dari itu hipotesis ini menunjukkan variabel independen *locus of control* maupun dari sisi internal dan eksternal tidak berpengaruh terhadap variabel dependen *audit judgment*.

#### Pengaruh Self Efficacy Terhadap Audit Judgment

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self*

*efficacy* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Sesuai dengan teori atribusi bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Di mana *self efficacy* merupakan faktor internal yang menjadi pemicu kendali perilaku seseorang, orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi menandakan bahwa individu menerima dirinya dan percaya akan kemampuannya dalam melakukan penugasan, sehingga tidak akan ada keraguan untuk bertindak dan mengambil keputusan sesuai dengan keahlian yang sudah dipercayakan. Sehingga dengan auditor yang memiliki *self - knowledge* terhadap dirinya sendiri, maka rasa ragu pun hilang, dan semakin besar tingkat keyakinan yang dimiliki auditor untuk memberikan *judgment* (Satiman, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satiman (2018), Tumurang dkk. (2019), Muttiwijaya dan Ariyanto (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap *audit judgment*, yang mengartikan hasil tingkat *self efficacy* auditor akan berjalan searah dengan kualitas *audit judgment* yang dimiliki auditor tersebut.

Auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di wilayah Surabaya, memiliki tingkat kepercayaan diri yang sangat tinggi sehingga dapat melakukan tugas-tugas kompleks dengan kemampuan terbaiknya. Kepercayaan diri yang tinggi menandakan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor tinggi. Auditor tidak ragu dengan kemampuannya dan yakin dapat mengerjakan tugas auditnya dengan baik. Dengan *self efficacy* yang tinggi membuktikan kepercayaan diri auditor untuk bisa melakukan perhitungan, penilaian, dan menyatukan *skill* yang dimilikinya dalam menentukan *judgment*. Dengan demikian membuat auditor yakin terhadap kemampuan dalam proses pengambilan sebuah *judgment*.

#### Pengaruh Job Stress Terhadap Audit Judgment

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Litania (2019), Rohmanullah dkk. (2020), Winoto dan Harindahyani (2021) namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gendrianto dkk. (2018) memberikan hasil bahwa *job stress* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Dalam menjalankan tugasnya, auditor mampu menghindari kebosanan dan mengendalikan emosinya agar terhindar dari *stress*. Selain itu,

auditor tidak merasakan adanya tekanan dari rekan kerja atau atasan, sehingga auditor dengan senang hati melakukan pekerjaannya. Sehingga auditor terhindar dari *stress* dan dapat mengeluarkan laporan hasil audit dengan *judgment* yang baik (Gendrianto, dkk., 2018).

Kantor akuntan publik di Surabaya memiliki lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan suportif antar sesama auditor. Maka dari itu *job stress* tidak mempengaruhi *audit judgment* karena pada dasarnya tidak ada *job stress* yang dihadapi oleh auditor. Dengan adanya dukungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja sehingga auditor rentan terkena *job stress*. Auditor yang tidak mendapatkan *job stress* pada saat menjalankan tugas audit maka keputusan (*judgment*) yang diambil akan berkualitas tinggi.

#### Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Sari dan Ruhayat (2017), Azizah dan Pratono (2020), Tumurang dkk. (2019) namun penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Gendrianto dkk. (2018) memberikan hasil bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap *audit judgment* yang diberikan oleh auditor, menandakan bahwa tugas yang dikerjakan oleh auditor tidak membingungkan, sehingga tidak mempengaruhi *audit judgment* auditor. Hal ini membuktikan bahwa auditor dengan jelas mampu dan tidak mengalami kesulitan atas tugas yang dikerjakan (Gendrianto, dkk., 2018).

Kompleksitas tugas tidak menjadi penghalang bagi auditor dalam memberikan *audit judgment* karena kantor akuntan publik menerapkan *quality control* untuk memastikan bahwa kantor akuntan publik sudah memenuhi tanggung jawab profesionalnya kepada klien dan pihak lain dan memperjelas tugas yang harus auditor lakukan (Arens, Elder, Beasley, dan Hogan, 2017:62). Adanya *quality control* ini membantu memonitor kualitas audit dengan melakukan *peer review* setiap tiga tahun sekali untuk menentukan apakah kantor akuntan publik sesuai dengan sistem *quality control*nya. Dengan adanya *quality control*, kantor akuntan publik mempunyai tugas yang jelas, sehingga kompleksitas tugas tidak akan ada saat auditor melakukan tugasnya. Auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Surabaya jarang

mengalami kendala terkait mengerjakan tugas yang tidak dimengerti dan dapat diselesaikan dengan mudah. Tugas yang didapatkan oleh auditor tidak masuk dalam kategori tugas yang susah untuk dimengerti.

#### SIMPULAN

Dari analisis yang sudah dibahas pada bab 4 maka disimpulkan mengenai variabel *locus of control*, *self efficacy*, *job stress* dan kompleksitas tugas terhadap pengaruhnya terhadap *audit judgment*. Pertama, variabel independen *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Hal ini disebabkan karena auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Surabaya berada di tengah-tengah antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, dimana para auditor merasa tidak konsisten untuk memilih diantara mengandalkan kemampuannya atau mengandalkan faktor eksternalnya dalam memberikan hasil *audit judgment*. *Locus of control* maupun dari sisi internal dan eksternal tidak berpengaruh terhadap variabel dependen *audit judgment*. Kedua, variabel independen *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *audit judgment*. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di wilayah Surabaya, memiliki tingkat kepercayaan diri sangat tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas yang sulit dengan kemampuannya. Dengan *self efficacy* yang tinggi membuktikan kepercayaan diri auditor untuk bisa melakukan perhitungan, penilaian, dan menyatukan *skill* yang dimilikinya dalam menentukan *judgment*. Ketiga, variabel independen *job stress* tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Hal ini menunjukkan bahwa kantor akuntan publik di Surabaya memiliki lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan suportif antar sesama auditor. Maka dari itu *job stress* tidak mempengaruhi *audit judgment* karena pada dasarnya tidak ada *job stress* yang dihadapi oleh auditor. Keempat, variabel independen kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap *audit judgment*. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Surabaya jarang mengalami kendala terkait mengerjakan tugas yang tidak dimengerti dan dapat diselesaikan dengan mudah.

Penelitian ini dilakukan dengan jauh dari kata sempurna, berikut ini merupakan keterbatasan yang tidak bisa dijangkau dalam penelitian ini: Penelitian ini tidak menggunakan *pilot test* sehingga ada beberapa item pertanyaan yang sifatnya ambigu; Penelitian ini hanya

menggunakan cakupan wilayah di Surabaya saja, sehingga sampel yang digunakan hanya auditor yang bekerja di Surabaya saja; Penelitian ini hanya menggunakan variabel *locus of control*, *self efficacy*, *job stress* dan kompleksitas tugas terhadap *audit judgment* sehingga pembahasan yang didapat hanya menjabarkan variabel-variabel tersebut.

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan *pilot test*, sehingga alat kuesioner yang digunakan dapat teruji keefektifannya; Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan di ruang lingkup daerah yang berbeda seperti di kota Jakarta, atau memperluas daerah lingkungannya seperti se-provinsi Jawa Timur; Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen atau mencari kombinasi variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi kualitas *audit judgment*.

## REFERENCES

- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., dan Hogan, C. E. (2017). *Auditing and Assurance Services* (edisi ke-16.). Harlow: Pearson Education
- Atmaja, I. W., dan Sukartha, M. (2021). The Influence of Self Efficacy, Professional Skepticism, and Gender of Auditors on Audit Judgment. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 643–650.
- Azizah, N. D. J., dan Pratono, R. (2020). Pengaruh *Locus Of Control*, Independensi, Kompleksitas Tugas, dan Gender Terhadap *Audit Judgement* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya). *Liability*, 2(1), 106–126.
- Chen, G., Casper, W. J., dan Cortina, J. M (2001). The Roles of Self Efficacy and Task Complexity In The Relationships Among Cognitive Ability, Conscientiousness, And Task Performance: A Meta-Analytic Examination. *Human Performance*, 14(3). 209–230.
- Gasendi, I. K. E., Herawati, N. T., dan Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan *Audit Judgment* (Study Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha*, 8(2). doi: <https://doi.org/10.23887/jimat.v8i2.13609>
- Gendrianto, G., Rustandi, B., dan Mutaqien, T. Z. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Judgment. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 3(1), 37. doi: <https://doi.org/10.32897/jsikap.v3i1.98>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2020). *Respons Auditor Atas Pandemi Covid19: Terhadap Laporan Keuangan, Prosedur Audit, dan Pertimbangan Praktis dan Penunjang Kualitas Audit*. Didapatkan dari [https://iapi.or.id/uploads/article/76-TECH\\_NEWSFLASH\\_APRIL\\_2020.pdf](https://iapi.or.id/uploads/article/76-TECH_NEWSFLASH_APRIL_2020.pdf)
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2020). *Direktori 2022 Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik*. Didapatkan dari <https://iapi.or.id/direktori-kap-ap-2022/>
- Ismunawan, I., dan Triyanto, E. (2020). Faktor-Faktor Penentu *Audit Judgment* Pada Kantor Akuntan Publik (Kap Di Surakarta Dan Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 20(2), 224–229. doi: <https://doi.org/10.29040/jap.v20i2.722>
- Jamilah, S., Fanani, Z., dan Chandrarin, G. (2007). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1.
- Khayriyyah, N., Sari, R., dan Hajering, H. (2021). Pengaruh Tekanan Waktu dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Auditor dengan Rekan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(3), 686–702. doi: <https://doi.org/10.33096/paradoks.v4i3.989>
- Laoli, N. (2019). *Terseret kasus SNP Finance, Deloitte Indonesia Berupaya Cari Jalan Keluar*. Didapat dari <https://keuangan.kontan.co.id/news/terseret-kasus-snp-finance-deloitte-indonesia-berupaya-cari-jalan-keluar>, 1 November

2022, pukul 12.35 WIB.

- Litania, L. (2019). Konflik Peran, Ketidaktepatan Peran, Stres Kerja, Dan Kualitas Audit Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 9(3), 199-214.
- Muttijawaya, P. G. T., dan Ariyanto, D. (2019). Pengaruh *Self Efficacy*, Skeptisisme Profesional, Independensi, dan Kompleksitas Tugas Terhadap *Audit Judgment*. *E-Jurnal Akuntansi*, 27, 1290. doi: <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i02.p17>
- Pertiwi, K., dan Budiarta, K. (2017). Pengaruh Tekanan Ketaatan, Independensi, Pengalaman Kerja, *Locus of Control* Terhadap *Audit Judgment* Di Kap Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(1), 712-740.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2019). *Organizational Behavior 18th Edition*. England: Pearson Education
- Rohmanullah, I., Yazid, H., dan Hanifah, I. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Provinsi Banten. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 5(1), 39-56. doi: <https://doi.org/10.48181/jratirtayasa.v5i1.8283>
- Rustiarini, N. W. (2014). Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 11(1), 1.
- Sari, D. I., dan Ruhayat, E. (2017). Pengaruh *Locus Of Control*, Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas Terhadap *Audit Judgment*. *Jurnal Aset (AKUNTANSI Riset)*, 9(2), 23-34.
- Satiman. (2018). Pengaruh *Self Efficacy*, Tekanan Ketaatan, *Locus of Control* dan Kompleksitas Tugas terhadap *Audit Judgment* Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 6(1), 1-29.
- Shanti, Y. K. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Audit Judgment* dengan Senioritas Auditor Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus pada Inspektorat Kota Bogor dan Depok). *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 3(2), 115-124. doi: <https://doi.org/10.33884/jab.v3i2.1237>
- Suandi, A. (2015). *Pengaruh Kompetensi Auditor, Self Efficacy dan Job Stress Terhadap Audit Judgment: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta*. (Skripsi, Program Studi Akuntansi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia). Didapat dari <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/30350>
- Trestyowati, S. Y. (2019). Pengaruh *Self Efficacy*, Pengalaman Audit, *Locus of Control*, dan Kompleksitas Tugas Terhadap *Audit Judgment*. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas*, 6(1), 1-17.
- Tumurang, D. O., Ilat, V., dan Y.B Kalalo, M. (2019). Pengaruh *Self Efficacy*, Kompleksitas Tugas Dan Keahlian Audit Terhadap *Audit Judgment* Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3919-3928.
- Winoto, C. O., dan Harindahyani, S. (2021). The Effect of Auditor's Work Stress on Audit Quality Listed in Indonesian Companies. *Journal of Economics, Business, dan Accountancy Ventura*, 23(3), 361-374. doi: <https://doi.org/10.14414/jebav.v23i3.2416>