

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Peserta Magang Maupun Probation Di Kantor Akuntan Publik (KAP) Studi Kasus Mahasiswa Atau Alumni UNPAR

Katharina Audy Onwardhani

Program Sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan
Alamat : Jl. Ciumbuleuit No.94, Hegarmanah, Kec. Cidadak, Kota Bandung,
Jawa Barat 40141

6041901100@student.unpar.ac.id

Abstract : *This study aims to examine the influence of organizational culture and complexity duties on the performance of apprentices and probation participants at the Public Accounting Firm (KAP). This research is still relevant as evidenced by the existence of cases of fraud and audit failures caused by the performance of auditors in public accounting firms that have not been optimum. The research technique used was a questionnaire with 76 auditors as respondents from Public Accounting Firms in Indonesia. The auditors come from active students or alumni of UNPAR accounting who are apprentices and alumni who have attended probation at KAP. The research method used in testing the hypothesis is validity and reliability testing, multiple linear regression, F test (simultaneous), and t test (partial) with the independent variables namely organizational culture and task complexity while the dependent variable is auditor performance at KAP. The results of data processing show that all independent variables in this study which include organizational culture and task complexity have a significant effect both partially and simultaneously on auditor performance. With this research, the researcher hopes that further researchers can expand this research by adding other variables that are factors that influence the performance of an auditor.*

Keywords: *Organizational Culture, Task Complexity, Auditor Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja peserta magang maupun probation di Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian ini masih relevan yang dibuktikan dengan adanya kasus kecurangan dan kegagalan audit yang disebabkan oleh kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik yang belum optimum. Teknik penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan responden sebanyak 76 auditor yang berasal dari Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Auditor tersebut berasal dari mahasiswa aktif atau alumni akuntansi UNPAR yang menjadi peserta magang maupun alumni yang telah mengikuti probation di KAP. Metode penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas dan reliabilitas, regresi linera berganda, uji F (simultan), dan uji t (parsial) dengan variable independen yaitu budaya organisasi dan kompleksitas tugas sedangkan variable dependennya yaitu kinerja auditor di KAP. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh variabel independent dalam penelitian ini yang meliputi budaya organisasi dan kompleksitas tugas berpengaruh secara signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kinerja auditor. Dengan adanya penelitian ini, besar harapan peneliti agar peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja seorang auditor.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompleksitas Tugas, Kinerja Auditor

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, berkembang dalam dunia bisnis saat ini terus berkembang pesat. Profesi akuntan professional saat ini mempunyai peran penting dalam perkembangan dan kemajuan dunia bisnis. Kebutuhan perusahaan atau organisasi akan aktivitas audit yang semakin meningkat mengakibatkan semakin tinggi juga kebutuhan perusahaan dan organisasi terhadap peran auditor dari Kantor Akuntan Publik. Kantor akuntan publik merupakan organisasi akuntan publik yang memperoleh izin dari Menteri Keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang didalamnya mengatur mengenai usaha dibidang pemberian jasa professional dalam praktik akuntan publik (Hapsari, 2018).

Dalam menghadapi tingginya permintaan akan jasa audit, maka auditor dituntut untuk dapat bekerja dengan lebih cepat, efektif dan efisien serta akurat dalam memberikan penilaian terhadap laporan keuangan klien (perusahaan/organisasi). Untuk mendukung proses kerja auditor, perusahaan juga perlu untuk memberikan kontribusi yang maksimal pada saat menyediakan laporan keuangan dan segala hal yang berkaitan dengan perusahaan dan diperlukan oleh auditor.

Kinerja seorang auditor dalam kantor akuntan publik tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Tingkat keberhasilan seorang auditor dalam melaksanakan tugas, standar hasil kerja, target, dan sasaran dapat dilihat dari keberhasilan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dalam kurun waktu tertentu dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompleksitas tugas. Tingginya persaingan dikalangan akuntan publik mendorong auditor untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga diharapkan mampu menjadi auditor yang berkualitas.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu nilai yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi yang disosialisasikan serta diimplementasikan kepada perilaku dan sikap masing-masing karyawan dalam kehidupan berorganisasi. Dalam membantu perusahaan untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul, budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai daya saing suatu perusahaan. Selain itu budaya organisasi juga dapat digunakan sebagai benang merah untuk menyamakan arah pandang dan persepsi setiap anggota perusahaan dalam menghadapi permasalahan sehingga dapat membuat kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi bersama (Sutrisno, 2018).

Kompleksitas tugas secara umum diartikan sebagai persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapasitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Fitriana, 2014). Akuntan publik akan terus dihadapkan dengan banyak tugas yang kompleks dan beragam serta saling berkaitan antara satu sama lain. Perbedaan persepsi mengenai tingkat kompleksitas tugas

mampu mempengaruhi seorang auditor dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan.

Timbulnya kasus-kasus mengenai kegagalan auditor dalam mengungkapkan rekayasa dan kecurangan pelaporan keuangan berskala besar mengakibatkan banyak pihak yang mempertanyakan dan meragukan kredibilitas dan independensi profesi akuntan publik. Keraguan akan profesi akuntan juga timbul dikarenakan meningkatnya tuntutan hukum terhadap kantor akuntan. Salah satu Fenomena pertama terkait dengan kinerja auditor terjadi pada kasus laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk pada tahun 2019. Dimana hal tersebut dipicu oleh penolakan dua komisaris Garuda Indonesia Chairil Tanjung dan Dony Oskaria untuk menandatangani persetujuan atas hasil laporan keuangan 2018. Keduanya memiliki perbedaan pendapat terkait pencatatan transaksi dengan perusahaan Mahata senilai US\$239,94 juta pada pos pendapatan. Pasalnya, belum ada pembayaran yang masuk dari Mahata hingga akhir 2018.

Sekretaris Jenderal Kemenkeu Hadiyanto dalam CNN Indonesia 28 juni 2019 mengungkapkan terdapat kelalaian kinerja yang dilakukan oleh Akuntan Publik. Pertama, Akuntan Publik yang bersangkutan belum secara tepat menilai substansi transaksi untuk kegiatan perlakuan akuntansi pengakuan pendapatan piutang dan pendapatan lain-lain, sehingga, Akuntan Publik terbukti melanggar Standar Audit (SA) 315. Kedua, Akuntan Publik belum sepenuhnya mendapatkan bukti audit yang cukup untuk menilai perlakuan akuntansi sesuai dengan substansi perjanjian transaksi tersebut. sehingga, Akuntan Publik terbukti melanggar Standar Audit (SA) 500. Terakhir, Akuntan Publik tidak bisa mempertimbangkan fakta-fakta setelah tanggal laporan keuangan sebagai dasar perlakuan akuntansi. sehingga, Akuntan Publik terbukti melanggar Standar Audit (SA) 560, Dalam kasus ini kantor akuntan publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang, dan Rekan harus bertanggung jawab terkait kinerja auditor mereka.

Sumber:(<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190628124946-92-407304/kemenkeu-beberkan-tiga-kelalaian-auditor-garuda-indonesia>)

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor akuntan publik, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (kerja) merupakan kepercayaan semua anggota organisasi pada system nilai-nilai yang diterapkan, diperluas, dan dipelajari secara berkepanjangan, serta dapat digunakan untuk perbandingan organisasi dalam bertingkah laku supaya mendapat misi organisasi yang telah disepakati bersama. Hasil hipotesis menampilkan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh

positif terhadap kinerja auditor (Ni Kadek Ayu Candradewi, 2022). Kompleksitas tugas yang diterima oleh auditor memiliki tingkatan yang beragam mengikuti persepsi setiap auditor. Keberhasilan seorang auditor dapat diukur ketika dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara maksimal. Kompleksitas tugas dapat mempengaruhi pembuatan opini audit. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan di kantor akuntan publik menunjukkan bahwa hubungan tersebut berpengaruh negative terhadap kinerja auditor (Sososutiksno, Sapulette, & Tutuarima, 2022)

METODELOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitiannya adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat antara variabel independen (Budaya Organisasi dan Kompleksitas Tugas) dan dependen (Kinerja Auditor KAP). Data yang diperoleh merupakan data dari hasil survei dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Hubungan sebab akibat dari penelitian ini adalah mengungkapkan pengaruh budaya organisasi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor di program magang Kantor Akuntan Publik (KAP)

TINJAUAN PUSTAKA

Audit

Secara umum, audit didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh individu yang disebut auditor kompeteten dan independent dengan mengumpulkan dan melakukan evaluasi. Penelitian lain mengenai audit menyebutkan bahwa audit juga merupakan salah satu ilmu yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap pengendalian internal dimana bertujuan untuk memberikan analisis mengenai ketidakwajaran yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan proses audit untuk memperoleh opini audit terhadap kewajaran laporan keuangan yang didasari oleh standar auditing yang berlaku.

Menurut (Arens, Elder, & Beasley, 2021), audit adalah pengumpulan dan evaluasi kumpulan bukti terkait yang berisikan informasi guna untuk menentukan kesesuaian antara informasi yang ada dengan kriteria yang telah ditetapkan yang bertujuan untuk mengevaluasi serta memberikan opini mengenai kewajaran laporan keuangan berdasarkan bukti yang diperoleh. Pengertian lain mengenai audit juga menyatakan bahwa audit merupakan proses secara sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi kumpulan bukti yang berisikan informasi secara obyektif mengenai pernyataan kegiatan dan kejadian ekonomi yang bertujuan

untuk menetapkan kesesuaian dengan pernyataan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan kemudahan penyampaian hasil kepada pihak yang berkepentingan (Mulyadi, 2014)

Tujuan Audit

Perusahaan sangat membutuhkan pengendalian internal dalam membantu perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perlu adanya pengawasan kegiatan dan aktivitas perusahaan disertai dengan pemanfaatan seluruh sumber daya yang optimal. Berdasarkan pengertian audit diatas, secara umum dapat disimpulkan bahwa audit bertujuan untuk menentukan keandalan dan integritas meliputi Informasi Keuangan, Ketaatan dengan Kebijakan, Hukum dan Regulasi, Rencana, Prosedur, dan Pengalam asset.

Oleh karena itu tujuan audit dapat menghendaki akuntan untuk memberi opini mengenai kelayakan pelaporan keuangan sesuai dengan standar audit dalam perusahaan mengingat auditor dapat mempengaruhi meningkatnya kepercayaan kepada pengguna terkait kewajaran laporan yang disajikan. Dalam pelaksanaannya, jenis audit dibagi menjadi audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan.

Proses Audit

Menurut (Arens, Elder, & Beasley, 2021) proses audit meliputi empat tahapan yang di dalamnya meliputi perencanaan dan perancangan pendekatan audit. Proses ini dapat membantu auditor untuk melaksanakan proses audit yang efektif dan efisien. Proses selanjutnya adalah melaksanakan uji pengendalian dan uji substantif atas transaksi untuk mengurangi lingkup audit mengenai kesesuaian informasi dalam laporan keuangan yang berhubungan dengan pengendalian. Setelah itu, auditor perlu melengkapi proses audit dan mengeluarkan laporan audit yang berisi kesimpulan secara menyeluruh yang memberikan informasi bahwa laporan keuangan tersebut telah disajikan dengan wajar atau belum.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan istilah yang digunakan dalam perusahaan mengenai hal-hal yang mengacu pada budaya yang berlaku. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan yang dimiliki oleh perusahaan, sedangkan pengamalan budaya organisasi yang lemah dalam perusahaan dapat memicu terhambatnya pencapaian tujuan dalam perusahaan (Sutrisno, 2018).

Menurut (Robbins & Judge, 2019) budaya organisasi menjalankan suatu fungsi dalam organisasi yang meliputi:

- a. Budaya dapat membawa identitas kepada anggota organisasi
- b. Budaya dapat menjadikan individu untuk menjangkau suatu yang lebih luas dibanding kepentingan pribadi
- c. Budaya dapat menyeimbangkan sistem sosial, yang artinya adalah sebagai perekat sosial yang bermanfaat untuk menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
- d. Budaya menjadi mekanisme pembentukan makna dan kendali yang dapat membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi.

Kompleksitas Tugas

Dalam menjalankan audit, auditor banyak menghadapi persoalan yang kompleks dan beragam. Auditor seringkali dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, beragam, dan kompleks serta saling berhubungan satu sama lain. Kompleksitas tugas yang dirasakan antara auditor seringkali memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda sesuai dengan persepsi auditor dalam melihat tugas tersebut. Kompleksitas tugas dianggap merupakan proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan, sehingga kompleksitas tugas akan meningkat disebabkan meningkatnya sejumlah proses dan berkurangnya tingkat struktur (Marganingsih, 2010). Menurut (Mohd-Sanusi, 2007) kompleksitas tugas dalam proses audit dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Adanya informasi yang kurang relevan pada proses pengumpulan informasi dan menjadi tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan.
- b. Terdapat ambiguitas yang tinggi yaitu adanya hasil yang beragam dari yang diharapkan dalam proses audit.

Kinerja Auditor

Dalam menjalankan tugasnya, tentunya auditor akan berusaha untuk memberikan kinerja yang optimal. Kinerja berasal dari kata prestasi kerja yang dapat diartikan sebagai hasil kerja yang meliputi proses dari suatu kegiatan. Menurut (Robbins & Judge, 2019), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja auditor diartikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam periode tertentu. Dalam kantor akuntan publik, kinerja auditor merupakan akuntan public yang melaksanakan penugasan

pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku, semua hal material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2014).

PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan data lebih mendalam (Juliandi et al. 2018). Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi untuk variabel budaya organisasi, kompleksitas tugas, dan kinerja auditor.

	BO	KT	KA
<i>Mean</i>	3.462	3.389	3.375
<i>Maximum</i>	4	4	4
<i>Minimum</i>	2.142	1.8	2,5
<i>Std. Dev</i>	0.450	0.452	0.385
<i>Observations</i>	76	76	76

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Keterangan:

BU: Budaya Organisasi

KT: Kompleksitas Tugas

KA: Kinerja Auditor

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kompleksitas tugas terhadap kinerja Auditor secara simultan.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	1.39890656	0.320731721	4.361609617	4.1695E-05	0.75968916	2.03812396	0.75968916	2.03812396
Budaya Orga	0.3855768	0.093176532	4.138132195	9.2691E-05	0.19987625	0.57127736	0.19987625	0.57127736
Kompleksita:	0.18913556	0.092524533	2.044166572	0.04454476	0.00473443	0.37353668	0.00473443	0.37353668

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil koefisien regresi pada tabel tersebut, persamaan regresi linear berganda untuk kinerja auditor adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Auditor} = 1.3989 + 0.4X_1 + 0.2X_2 + e$$

Keterangan:

- X_1 : Budaya Organisasi
 X_2 : Kompleksitas Tugas
 e : Kemungkinan *error*

Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 1.3989 artinya jika budaya organisasi dan kompleksitas tugas bernilai konstan (tetap), maka kinerja auditor sebesar 1.3989.
2. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.4 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor adalah positif. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disimpulkan jika budaya organisasi mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1 maka kinerja auditor akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.4.
3. Koefisien regresi kompleksitas tugas sebesar 0.2 menunjukkan bahwa pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor adalah positif. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disimpulkan jika kompleksitas tugas mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1 maka kinerja auditor akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.2.

Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen yaitu budaya organisasi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% dengan tingkat keyakinan sebesar 95%.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik t

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	1.39890656	0.320731721	4.361609617	4.1695E-05	0.75968916	2.03812396	0.75968916	2.03812396
Budaya Orga	0.3855768	0.093176532	4.138132195	9.2691E-05	0.19987625	0.57127736	0.19987625	0.57127736
Kompleksita:	0.18913556	0.092524533	2.044166572	0.04454476	0.00473443	0.37353668	0.00473443	0.37353668

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada tabel 3, maka dapat dikethauai hasil olahan hipotesis dengan uji t sebagai berikut:

1. Koefisien regresi ukuran budaya organisasi sebesar 0.385 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor adalah positif. Pengaruh tersebut signifikan pada tingkat kesalahan sebesar 5% atau $0.0000926 < 0.05$.

2. Koefisien regresi kompleksitas tugas sebesar 0.189 menunjukkan bahwa pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor adalah positif. Pengaruh tersebut signifikan pada tingkat kesalahan 5% atau $0.044 < 0.05$.

Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan budaya organisasi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% dengan tingkat keyakinan sebesar 95%.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	3.90790298	1.95395149	19.7830015	1.3643E-07
Residual	73	7.21015257	0.09876921		
Total	75	11.1180556			

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Sesuai dengan hasil pengujian simultan (uji F) pada tabel 4.4, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Significance F) sebesar 0.000, dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) sebesar 0.05. Uji F independe menghasilkan nilai F hitung sebesar 19.783. Apabila dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 3.12 ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 73$), maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($19.783 > 3.12$).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Besarnya nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 menjauhi angka 1 berarti kemampuan variabel bebas kurang mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square, hal ini nilai R Square selalu meningkat seiring bertambahnya jumlah variabel independen yang terlibat dalam penelitian. Oleh karena itu nilai R square yang dihasilkan perlu di adjust. Di bawah ini ditunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi (Adjusted R²):

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.59286726
R Square	0.35149159
Adjusted R Square	0.33372423
Standard Error	0.3142757
Observations	76

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai adjusted coefficient of determination (Adjusted R²) sebesar 0.33372 atau 33.37% yang menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan kompleksitas tugas dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 33.37% kepada kinerja auditor. Sisanya sebesar 66.63% dapat dijelaskan oleh variable lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan hasil olahan data (Intepretasi)

Setelah dilakukan pengujian, pengolahan, dan analisis data, selanjutnya pada bagian ini akan membahas mengenai hasil penelitian serta pengaruh budaya organisasi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor di kantor akuntan public (KAP) baik secara parsial maupun simultan.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Penelitian ini menggunakan variabel (X₁) yaitu budaya organisasi yang diukur dengan penilaian menggunakan skala likert yang diberikan oleh responden sesuai dengan pernyataan seputar budaya organisasi. Di bawah ini merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada responden:

1. Organisasi (KAO) selalu berupaya untuk mencapai hasil kerja yang optimum.
2. Pelayanan yang diberikan oleh organisasi (KAP) kepada klien telah sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi (KAP)
3. Organisasi (KAP) selalu mengutamakan kemajuan dibandingkan dengan kepentingan masing-masing individua tau unit tertentu dalam organisasi (KAP)
4. Dalam memberikan penugasan, organisasi (KAP) selalu memprioritaskan keselamatan dan kesehatan pegawai.

5. Keberlangsungan usaha dan jumlah karyawan yang tersedia untuk mengerjakan suatu proyek menjadi prioritas dalam pertimbangan penerimaan klien.
6. Jika timbul permasalahan di tempat kerja, maka organisasi (KAP) selalu berupaya menyelesaikan permasalahan tersebut secara bersama-sama dengan melibatkan semua pihak.
7. Selama ini, kesuksesan organisasi (KAP) dicapai secara bersama-sama dengan melibatkan semua anggota tim dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel budaya organisasi, nilai yang diperoleh menunjukkan nilai t Stat sebesar 4.1381 dengan p-value 0.00009269. Dari data tersebut, dapat kita lihat bahwa nilai p-value lebih kecil dibandingkan dengan tingkat kesalahan yaitu 0.05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik yang berarti hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Sholihah, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari hasil penelitian tersebut, dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diberlakukan baik dalam organisasi (KAP) baik big four maupun non – big four mampu mempengaruhi kinerja seorang auditor dalam melaksanakan kewajibannya. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh budaya organisasi yang menjadi nilai dasar dalam berperilaku dan pedoman yang diterapkan dalam organisasi selama menjalankan seluruh kewajibannya. Budaya organisasi dapat membantu individu dalam organisasi khususnya auditor dalam hal ini untuk menentukan sikap dalam menjalankan tugasnya serta pengambilan keputusan dalam divisi maupun individu.

Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor

Pada bagian ini akan ditunjukkan mengenai pengaruh variabel (X₂) terhadap kinerja auditor (Y) yang diukur dengan penilaian menggunakan skala likert yang diberikan oleh responden sesuai dengan pernyataan seputar budaya organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel kompleksitas tugas, nilai yang diperoleh menunjukkan nilai t Stat sebesar 2.0441 dengan p-value 0.0445. Dari data tersebut, dapat kita lihat bahwa nilai p-value lebih kecil dibandingkan dengan tingkat kesalahan yaitu

0.05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik yang berarti hipotesis kedua diterima.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata variabel kompleksitas tugas sebesar 3.38. Hasil tersebut masuk dalam kategori setuju yang berarti mayoritas auditor dapat memahami target yang harus dicapai, tujuan dari penugasan, tahapan penyelesaiannya, langkah-langkah yang harus dilakukan, dan keberagaman tugas yang diberikan oleh organisasi (KAP). Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di KAP (Ni Ketut Ari Susanti, 2019).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompleksitas tugas terhadap Kinerja Auditor

Penelitian ini menguji pengaruh dari 2 variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X1) dan kompleksitas tugas (X2) terhadap kinerja auditor (Y). Berdasarkan hasil olah data yang sudah dilakukan, maka diperoleh hasil signifikansi (Significance F) sebesar 0.000000136 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0.05 dan Uji F statistik telah memperoleh nilai F hitung sebesar 19.783 lebih besar dari F tabel ($19.783 > 3.12$). Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan kompleksitas tugas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan budaya organisasi dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor yang berarti hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja seorang auditor baik sebagai peserta magang maupun probation dapat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu budaya organisasi dan kompleksitas tugas. Budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan memiliki nilai-nilai yang nanti dibutuhkan untuk menjadi pedoman dalam berperilaku dan pengambilan keputusan dalam keberlangsungan organisasi. Organisasi khususnya KAP dalam hal ini yang telah menjalankan nilai-nilai budaya organisasi dalam aktivitasnya dapat mempengaruhi individu khususnya auditor dalam memberikan kinerja yang maksimal organisasi. Kinerja seorang auditor juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kesulitan / kompleksitas tugas yang diberikan oleh organisasi (KAP). Seperti yang sudah dibahas sebelumnya bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor menunjukkan hasil bahwa mayoritas auditor memahami target yang harus dicapai, tujuan dari penugasan, tahapan penyelesaiannya, langkah-langkah yang harus dilakukan, dan keberagaman tugas yang diberikan oleh organisasi (KAP). Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa kinerja auditor sudah

baik. Semakin baik kinerja yang diberikan oleh seorang auditor dalam organisasi/perusahaan, maka akan semakin baik hasil (output) yang diberikan. Dengan adanya hasil yang sesuai dengan kebijakan prosedur perusahaan dan keinginan klien, maka hubungan antara klien dengan organisasi (KAP) akan semakin baik karena timbul kepercayaan dari klien terhadap organisasi.

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah adjusted R square dengan nilai sebesar 0.3337 atau sebesar 33.37% yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu budaya organisasi dan kompleksitas tugas mempengaruhi kinerja auditor sebesar 33.37% dan sisanya sebesar 66.63% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor, maka ditarik kesimpulan:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena semakin maksimal pelaksanaan budaya organisasi dalam perusahaan maka akan menyebabkan kinerja auditor yang semakin baik dalam memberikan output yang sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang sudah ditetapkan dalam organisasi (KAP). Kinerja auditor yang baik juga dapat menimbulkan kinerja yang optimal dengan disertai penghematan waktu dan biaya.
2. Kompleksitas tugas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena semakin jelas tujuan dari penugasan yang diberikan dan jenis tugas yang beragam maka akan menyebabkan kinerja auditor yang semakin baik dan optimum. Kejelasan dalam pemberian tugas tersebut akan membantu auditor dalam menyelesaikan tugas dengan hasil (output) yang sesuai dengan harapan organisasi (KAP)
3. Budaya organisasi dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena perusahaan yang memiliki kompleksitas tugas yang jelas biasanya disertai dengan budaya organisasi yang tepat sehingga keduanya akan mempengaruhi kinerja auditor dengan baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini yang telah disebutkan, maka dibawah ini merupakan saran bagi penelitian selanjutnya:

1. Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil olah data dan pembahasan dapat memilih organisasi (KAP) yang memiliki budaya organisasi yang luas dan rinci sehingga pembahasan dan kuesioner akan semakin beragam. Dengan begitu peneliti dapat melanjutkan penelitian ini berdasarkan informasi yang ada dalam penelitian ini dengan lebih baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali dan mencoba melakukan penelitian lanjutan dengan variabel lain diluar budaya organisasi dan kompleksitas tugas yang merupakan factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.
3. Bagi Organisasi (KAP), sebaiknya dapat melakukan pelaksanaan budaya organisasi dengan lebih maksimal dan pemberian tugas yang jelas walaupun beragam bagik dari tujuan dan kompleksitasnya mengingat masih ada beberapa data dengan nilai negative (Skor 1: Sangat Tidak Setuju) mengenai budaya organisasi dan kompleksitas tugas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- (IAPI), I. A. (2020). Standar Profesional Akuntan Publik Indonesia (SPAP) SA 200: Tujuan Keseluruhan Auditor Independen dan Pelaksanaan Audit Berdasarkan Standar Audit. Jakarta.
- Agoes, S. (2018). Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2021). Auditing and Assurance Services. England: Pearson Education Limited.
- Dharma, S. (2013). Manajemen Kinerja : Filsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitriana, R. (2014). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Tingkat Senioritas Auditor, Keahlian Auditor, dan Hubungan Dengan Klien Terhadap Audit Judgement. E-Journal Akuntansi, 1-17.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, W. D. (2018). Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Integritas Auditor, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. E-Journal Akuntansi, 1-9.
- Jammilah, S. (2007). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas tugas terhadap Audit Judgement. Simposium Nasional Akuntansi X 26-28 Juli.
- Marganingsih, A. (2010, Juni). Antecedent komitmen organisasi dan motivasi: konsekuensinya terhadap kinerja auditor intern pemerintah. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 7.

- Mohd-Sanusi, Z. M.-I. (2007). Effects of Goal Orientation and Task Complexity on Audit Judgment Performance. *Malaysian Accounting Review*.
- Mulyadi. (2014). *Auditing*. Bandung : Jakarta Salemba Empat.
- Ni Kadek Ayu Candradewi, I. P. (2022). Pengaruh Integritas Auditor, Pemahaman Good Governance, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *E-Journal Akuntansi*.
- Ni Ketut Ari Susanti, I. K. (2019). Pengaruh Time Budget Pressure, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance dan Kompleksitas Tugas Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 1059 - 1087.
- Rahma, D. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan*, 8-25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. United States of America.:Pearson Education.
- Rodiathul Kusuma Wardani, M. D. (2016). Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan . 31, 58-65.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholihah, P . (2018). Pengaruh budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta).
- Sosotiksno, C., Sapulette, S. G., & Tutuarima, Y. G. (2022). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, 52-65.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Wood, R. E. (1986). Task Complexity. Definition of The Construct. *Organizational Behaviour and Human Decision Process*.
- Yusuf Hadijaya, S. M. (2020). *Budaya Organisasi*. Medan: CV. Pusedikra Mitra Jaya.