

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *TIME BUDGET PRESSURE* PADA KINERJA AUDITOR DENGAN BUDAYA *THK* SEBAGAI PEMODERASI**

**Ni Kadek Linda Ariantini<sup>1</sup>**  
**Ni Luh Sari Widhiyani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: [lindaariantini95@gmail.com](mailto:lindaariantini95@gmail.com) / +6281339728024

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian yaitu untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan *time budget pressure* pada kinerja auditor dengan budaya *THK* sebagai pemoderasi pada KAP di Provinsi Bali. Kuesioner dipergunakan sebagai metode pengumpulan data sehingga mendapatkan 41 sampel dengan teknik *non probability sampling*. Analisis Regresi Linear Berganda serta *Moderated Regression Analysis* merupakan teknik analisis yang dipergunakan. Hipotesis diuji dengan melihat nilai uji koefisien determinasi, uji kelayakan model serta uji t. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor serta *time budget pressure* berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Penelitian ini juga memperoleh hasil budaya *THK* mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor, namun budaya *THK* tidak mampu memperlemah pengaruh *time budget pressure* pada kinerja auditor.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, *Time Budget Pressure*, Budaya *THK* dan Kinerja Auditor

**ABSTRACT**

*The purpose in this research is to examine the influence of organizational commitment and time budget pressure on the performance of auditors to THK culture as moderating in KAP in Bali Province. The questionnaire used as the data collection methods that get 41 samples with non-probability sampling techniques. Multiple Linear Regression Analysis and Moderated Regression Analysis is an analytical technique used. The hypothesis was tested by looking at the value of coefficient determination test, test the feasibility of the model and t test. This study obtained results that organizational commitment has positive influence on the performance of auditors and time budget pressure negative effect on the performance of auditors. The study also obtain culture results THK able to strengthen the influence of organizational commitment on the performance of auditors, but the culture of THK not be able to weaken the influence of time budget pressure on the performance of auditors.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Time Budget Pressure, Culture THK and Performance Auditor*

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi ini terjadi persaingan yang begitu ketat dalam dunia usaha sejalan dengan beranekaragamnya jenis industri. Berbagai cara dilakukan agar tetap dapat bergeming tatkala menghadapi persaingan yang begitu ketat. Salah satu cara agar perusahaan dapat bersaing dan bertahan, perusahaan harus dapat memperlihatkan bahwa kinerja serta keuangan perusahaannya memiliki prospek ke depan yang baik, hal tersebut bisa ditunjukkan melalui laporan keuangan perusahaan pada satu periode tertentu. Laporan keuangan bermanfaat bagi sejumlah pemakai dalam pengambilan keputusan sebab mampu memberikan informasi tentang posisi keuangan perusahaan. Laporan keuangan juga dapat dipergunakan sebagai alat pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dikelolanya.

Perusahaan tidak mampu berjaya hanya dengan menunjukkan laba yang tinggi, akan tetapi kewajaran laporan keuangan jauh lebih penting. Untuk itulah perusahaan melakukan pemeriksaan laporan keuangan oleh pihak ketiga yang independen, dalam hal ini akuntan publik (Temaja, 2016). Mulyadi (2002:11) menyatakan bahwa seseorang yang bertugas untuk memeriksa laporan keuangan suatu perusahaan baik itu posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan secara objektif dengan tujuan untuk menilai kewajaran dari laporan keuangan tersebut disebut sebagai auditor. Manajemen akan menggunakan jasa dari auditor independen untuk memberikan keyakinan bahwa laporan keuangan berisi informasi yang dapat dipercaya kepada publik.

Kantor Akuntan Publik adalah organisasi akuntan publik ketika melaksanakan pekerjaannya. Jasa operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan merupakan jasa yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik (Halim, 2015:5). Semakin dibutuhkannya jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen menjadikan adanya persaingan antar Kantor Akuntan Publik. Hal tersebut mengharuskan profesi akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipercaya bagi pihak yang membutuhkan (Herawaty dan Susanto, 2009). Dalam melaksanakan tugasnya auditor akan diberikan tanggungjawab sehingga dapat dijadikan patokan dalam menilai hasil kerja yang dicapai apakah pekerjaan yang telah dilaksanakan baik atau malah sebaliknya, hasil kerja yang dicapai tersebut disebut sebagai kinerja auditor. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu auditor (Fanani, dkk., 2008).

Bonner dan Sprinkle (2002) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu faktor individu, tugas dan lingkungan. Faktor individu meliputi karakteristik individu auditor seperti komitmen terhadap organisasi dan motivasi. Berkaitan dengan tugas itu sendiri atau pekerjaan yang dilakukan auditor seperti kompleksitas tugas adalah faktor tugas. Kemudian yang disebut faktor lingkungan meliputi semua keadaan serta kondisi dan implikasi lingkungan auditor yang melaksanakan pekerjaan tertentu seperti *time budget pressure*.

Faktor individu berperan penting dalam meningkatkan kinerja auditor, salah satunya adalah komitmen organisasi. Gummala (2014) mendefinisikan komitmen

organisasi adalah rasa dalam diri seorang auditor dengan prinsip untuk cenderung memihak organisasi tersebut dan memiliki tujuan mempertahankan dirinya agar tetap ada di dalam organisasi. Putri (2015) menambahkan dengan adanya rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dalam diri seorang karyawan akan tumbuh rasa ikut memiliki (*sense of belong*) organisasi tersebut.

Sebelumnya penelitian mengenai implikasi komitmen organisasi pada kinerja auditor telah dilaksanakan dan mendapatkan hasil temuan yang tidak konsisten. Penelitian yang dilaksanakan Wijana (2015), Putri (2015), Alfianto dan Suryandari (2015) menyatakan komitmen organisasi berimplikasi positif dan signifikan pada kinerja auditor. Kemudian penelitian yang dilaksanakan oleh Gummala (2014) dan Siahaan (2010) hasilnya yang diperoleh berlawanan dimana komitmen organisasi tidak berimplikasi pada kinerja auditor.

Faktor lingkungan seperti *time budget pressure* dinilai juga dapat berimplikasi pada kinerja auditor. DeZoort (2002) memaparkan sebuah tekanan yang terbentuk sebagai akibat keterbatasan waktu yang dipergunakan auditor ketika melaksanakan tugas dan pekerjaannya disebut *time budget pressure*. Jemada dan Yuniartha (2013) mempertegas bahwa waktu yang dialokasikan dalam pelaksanaan audit sangat rentan implikasinya terhadap biaya audit, bila terlalu lama memberikan alokasi waktu akan menambah biaya audit sehingga implikasinya dapat mengurangi *fee* audit yang didapatkan auditor. Untuk itulah agar berdampak baik pada penerimaan *fee* audit bagi auditor, audit dapat terselesaikan tepat pada waktu yang ditentukan sebelumnya atau malah lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Andini (2011) menyatakan bahwa saat menghadapi tekanan anggaran waktu, auditor akan memberikan respon dengan dua cara yaitu fungsional dan disfungsional. Auditor yang mengalami tekanan dalam bekerja membuat auditor cenderung berperilaku disfungsional (Apriyas, 2014). Pernyataan tersebut sejalan dengan Ahtuv dan Igbaria (1998) yang berpendapat dan mengungkapkan faktor yang berimplikasi dari kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tekanan anggaran waktu. Suprpta (2016), Iswari (2015), Maya (2011) menunjukkan hasil bahwa *time budget pressure* berimplikasi negatif terhadap kinerja auditor namun hasil penelitian Basuki dan Mahardani (2006) dan Sososutikno (2003) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu tekanan anggaran waktu tidak memiliki implikasi negatif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas audit.

Ditemukannya hasil penelitian yang berbeda terkait implikasi satu variabel terhadap variabel lain maka untuk merekonsiliasi hasil penelitian yang berbeda tersebut dapat diselesaikan menggunakan pendekatan kontijensi (Govindarajan, 1986). Budaya *tri hita karana* merupakan variabel kontijensi yang digunakan dalam penelitian ini dengan alasan dipertimbangkannya budaya *tri hita karana* karena merupakan budaya asli Bali yang telah menjadi pedoman hidup masyarakat Bali yang telah diadopsi sebagai budaya organisasi (Mustikayani, 2016).

Budaya organisasi juga dapat berimplikasi pada kinerja auditor. Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi yang disepakati, dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2010:3). Budaya organisasi

merupakan sebuah ikatan normatif yang diikat dan dipegang secara bersama-sama dalam sebuah organisasi (Gifford, 2002:43).

Suardikha (2011) menyatakan budaya nasional terbentuk dari berbagai faktor yang berkontribusi seperti agama, etnis, ekonomi, politik, ataupun bahasa, oleh sebabnya dalam hal ini budaya lokal yang bersumber dari kearifan lokal yaitu budaya *tri hita karana* juga dapat dikatakan sebagai budaya nasional. Riana (2011) menyatakan bahwa *tri hita karana* merupakan sebuah filosofi sekaligus telah menjadi *way of life* masyarakat Bali dalam segala aspek kehidupan. *Parahyangan*, *pawongan* dan *palemahan* merupakan tiga elemen yang terkandung dalam filosofi budaya *tri hita karana* yang memiliki arti yaitu *parahyangan* berarti terciptanya keseimbangan hubungan antara manusia dengan Tuhannya, *pawongan* yang berarti adanya suatu keseimbangan hubungan sesama manusia didunia, dan elemen yang terakhir yaitu *palemahan* berarti adanya keseimbangan hubungan manusia dengan lingkungannya.

Agung (2009) menyatakan budaya *tri hita karana* sesungguhnya mengandung nilai-nilai universal karena budaya *tri hita karana* merupakan filosofi tentang harmonisasi dimana dalam implementasinya tanpa mengenal perbedaan ras, suku, keturunan, agama, dan ada pada semua ajaran agama di dunia sehingga auditor diasumsikan dapat mengimplementasikan nilai-nilai dari filosofi budaya tersebut.

Sangat pentingnya budaya *tri hita karana* untuk diimplementasikan mengingat pada kenyataannya beberapa persoalan sering muncul dalam proses pengauditan. Seorang auditor yang komitmennya tinggi pada organisasinya auditor akan termotivasi untuk melakukan kegiatan yang berkenaan dengan tugas yang telah

diberikan sebelumnya dan akan melaksanakan proses audit sesuai prosedur sehingga dapat menghasilkan kualitas audit yang berkualitas namun ketika dihadapkan dengan situasi *time budget pressure* auditor sering menghadapi dilema bahkan stres (Ratnaningtias, 2014). *Time budget pressure* dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kualitas audit karena dapat mendorong terjadinya *premature sign-off* dan *under-reporting off chargeable time* sehingga akan berdampak pada penurunan kinerjanya (Soobaroyen dan Chengabroyan, 2005).

Ketika auditor berperilaku dan menjalankan kewajiban di dalam organisasi, disinilah budaya *tri hita karana* berperan sebagai suatu tata nilai yang dapat menjadi pedoman bagi auditor. Selain itu pula budaya *tri hita karana* dapat mengukur *point of view* pengendalian diri akibat adanya tekanan yang didapatkan auditor pada saat melaksanakan penugasan audit yang dapat berimplikasi dan berdampak pada kinerjanya (Mustikayani, 2016). Diperkuat oleh teori atribusi yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara kekuatan internal dan eksternal dalam diri individu dan dihubungkan juga dengan budaya *tri hita karana* untuk dapat mengarahkan kepada prestasi kerja/kinerja sehingga dapat menciptakan kualitas hidup individu tertentu maupun keseluruhan organisasi.

Auditor yang komitmennya tinggi pada organisasinya dan dengan adanya keyakinan akan nilai-nilai dari budaya *tri hita karana* yang digunakan sebagai pedoman hidup akan bersinergi dalam meningkatkan kinerja auditor. Budaya *tri hita karana* juga diyakini dapat menstabilkan auditor dalam menghadapi berbagai keadaan dan kondisi kerja yang dapat menimbulkan perilaku menyimpang seperti ketika

dihadapkan pada situasi *time budget pressure* auditor akan tetap bekerja sesuai prinsip dan standar yang berlaku.

Pentingnya implementasi budaya *tri hita karana* akan memberi manfaat kepada organisasi dan anggotanya sebagai pedoman untuk berperilaku dalam melaksanakan aktivitasnya sehingga seluruh anggota organisasi mampu bertanggungjawab secara moral baik kepada Tuhan, kepada organisasinya dengan terciptanya hubungan yang baik dengan rekan kerja yang dapat membangun suasana kerja yang kondusif, serta kepada lingkungannya dengan menciptakan tata ruang yang nyaman sehingga auditor dapat bekerja dengan lebih baik. Hubungan harmonisasi yang tercipta akibat dari adanya implementasi budaya *tri hita karana* di dalam sebuah organisasi yang dalam hal ini adalah Kantor Akuntan Publik akan dapat mendorong auditor dalam meningkatkan kinerjanya.

Atas dasar inilah menjadikan peneliti selanjutnya tertarik mempergunakan variabel pemoderasi yaitu budaya *tri hita karana* pada pengaruh komitmen organisasi dan *time budget pressure* pada kinerja auditor dengan melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali dan terdapat pula ketidakkonsistenan dari beberapa hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya. Komitmen adalah suatu konsistensi dari keterikatan seseorang terhadap suatu hal seperti pekerjaan. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat menjadi suatu motivasi bagi auditor untuk bekerja lebih baik sehingga akan menunjukkan perilaku positif dan berusaha meningkatkan prestasi kerja. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Penelitian yang

dilakukan Putri (2015) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berimplikasi positif yang berarti semakin tinggi rasa komitmen organisasi seseorang maka semakin tinggi kinerja auditor. Hasil penelitian yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Alfianto & Suryandari (2015), Wijana (2015), Gayatri (2015), dan Setiyadi (2016) bahwa komitmen organisasi berimplikasi positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor

Lumrahnya adanya faktor dalam pembatasan pengumpulan bukti baik itu faktor terhadap biaya dan waktu dalam proses pengauditan bisa menyebabkan penurunan kualitas audit. Dengan tujuan agar dapat dipergunakan pedoman untuk melaksanakan prosedur audit sehingga lebih efektif dan efisien maka auditor diberikan anggaran waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Biaya audit berkaitan erat dengan anggaran waktu dan memaksa auditor agar cepat menyelesaikan tugasnya. Auditor yang bekerja dengan tekanan maka pekerjaannya akan dilakukan lebih cepat akibat keterbatasan dalam anggaran waktu yang telah ditetapkan untuk penugasan tersebut. Dengan situasi tersebut akan memungkinkan auditor menyelesaikan prosedur yang penting-penting saja dengan mengabaikan beberapa proses audit yang semestinya. Sebagai akibat dari adanya tekanan anggaran waktu tersebut maka akan berimplikasi pada menurunnya hasil kinerja auditor. Hutabarat (2012) telah melakukan penelitian dan menunjukkan hasil *time budget pressure* berimplikasi negatif terhadap kinerja auditor. Selaras dengan Prasita & Adi (2007), Apriyas (2014), Suprpta (2016),

Iswari (2016) dan Maya (2011) menyebutkan pula adanya implikasi negatif *time budget pressure* pada kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H<sub>2</sub> : *Time budget pressure* berpengaruh negatif pada kinerja auditor

Ketika auditor berperilaku dan menjalankan kewajiban di dalam organisasi, dsinilah budaya *tri hita karana* berperan sebagai suatu tata nilai yang dapat menjadi pedoman bagi auditor. Inilah dasar yang menyebabkan terbentuknya dinamika serta kreativitas ingin mewujudkan kehidupan yang harmonis, baik itu pembangunan manusia seutuhnya yang taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, rukun serta damai antar sesama, dan cinta pada pelestarian lingkungan bagi individu ataupun organisasional. Untuk mendapatkan kepercayaan dari klien dan masyarakat luas atas hasil kerjanya, untuk itulah filosofi budaya *tri hita karana* yang memuat nilai-nilai budaya dapat dijadikan dasar dan pedoman bagi individu ataupun organisasi dalam setiap kegiatannya di dunia pekerjaan pada khususnya profesi auditor yang sangat mengutamakan hasil kinerja. Seorang auditor ketika memiliki rasa komitmen yang tinggi akan bekerja dengan perasaan senang serta dengan adanya implementasi budaya *tri hita karana* sebagai sebuah dasar pada nilai-nilai yang digunakan sebagai pedoman untuk berperilaku bagi setiap auditor dalam organisasi akan bersinergi serta memperkuat motivasi auditor dalam meningkatkan kerjanya. Berdasarkan pernyataan tersebut maka peneliti menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Budaya *tri hita karana* memperkuat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor

Menghadapi timbulnya iklim persaingan Kantor Akuntan Publik dewasa ini, budaya *tri hita karana* dapat mengukur *point of view* pengendalian diri akibat adanya tekanan yang didapatkan auditor pada saat melaksanakan penugasan audit yang dapat berimplikasi dan berdampak pada kinerjanya. Setiap auditor tidak dapat menghindari kondisi tekanan anggaran waktu. Auditor harus mampu melakukan secara tepat pengalokasian waktu dalam menentukan estimasi biaya audit. Kinerja auditor akan menurun jika tingkat tekanan anggaran waktu yang diberikan tinggi sehingga auditor berindikasi melakukan audit tidak sesuai dengan perencanaan yang sudah ditentukan. Auditor akan senantiasa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan standar audit yang berlaku jika nilai-nilai yang ada pada budaya *tri hita karana* dipegang teguh oleh auditor. Dalam kehidupan sehari-hari menjalankan pekerjaan mengacu pada ajaran *tri hita karana* yang dipergunakan sebagai pedoman hidup dinilai dapat menstabilkan individu auditor ketika berada dalam berbagai keadaan serta kondisi kerja yang dapat menimbulkan perilaku menyimpang. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustikayani (2016) menunjukkan hasil bahwa budaya *tri hita karana* mampu memoderasi hubungan tekanan waktu pada kinerja auditor. Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti menyatakan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>4</sub> : Budaya *tri hita karana* memperlemah pengaruh *time budget pressure* pada kinerja auditor

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang tepat digunakan agar memperoleh jawaban masalah dan tujuan penelitian digambarkan oleh desain penelitian. Kuantitatif dengan bentuk asosiatif merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk memperoleh hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:55). Tempat dilakukannya penelitian ini adalah pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali, semua KAP tersebut telah terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016. KAP Drs. Ida Bagus Djagera dan KAP Rama Wendra sudah tidak beroperasi lagi. Berikut disajikan Daftar nama Kantor Akuntan Publik pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Daftar Nama Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali**

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Alamat Kantor Akuntan Publik
1.	KAP I Wayan Ramantha	Jl. Raya Batu Bulan. Telp: (0361) 297150
2.	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang)	Jl. Muding Indah I No.5, Kerobokan, Kuta Utara, Badung. Telp: (0361) 434884
3.	KAP K. Gunarsa	Jl. Tukad Banyusari Gang II No.5, Panjer, Denpasar. Telp: (0361) 225580
4.	KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi	Perumahan Padang Pesona Graha Adhi Blok A 6, Jl. Gunung Agung, Denpasar Barat. Telp: (0361) 8849168
5.	KAP Drs. Ketut Muliarta RM & Rekan	Gedung Guna Teknosa Lantai 2, Jl. Drupadi No.25, Renon, Denpasar. Telp: (0361) 248110
6.	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	Jl. Gunung Muria Blok VE No.4 Monang-Maning, Denpasar Bali. Telp: (0361) 480032
7.	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	Jl. Pura Demak I Gang B No.8, Teuku Umar Barat, Pemecutan Kelod, Denpasar. Telp: (0361) 7422329
8	KAP Drs. Ida Bagus Djagera	Jl. Hasanuddin No.1 Denpasar Bali 80112
9	KAP Rama Wendra	Pertokoan Sudirman Agung Blok A No.43. Jl. Gunung Agung Denpasar Barat 80117

*Sumber:* Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), 2016

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja auditor yang dijelaskan oleh pengaruh komitmen organisasi, *time budget pressure*, dan budaya *tri hita karana*.

Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan *time budget pressure* ( $X_2$ ). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Ikhsan dan Ishak, 2008:35). *Time budget pressure* adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu anggaran yang sangat ketat dan kaku (Sososutikno, 2005).

Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja auditor (Y). Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Fanani, dkk., 2008). Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah budaya *tri hita karana*. Budaya nasional terbentuk dari berbagai faktor yang berkontribusi seperti agama, etnis, ekonomi, politik, ataupun bahasa, oleh sebabnya dalam hal ini budaya lokal yang bersumber dari kearifan lokal yaitu budaya *tri hita karana* juga dapat dikatakan sebagai budaya nasional (Suardikha, 2011).

Daftar pertanyaan maupun pernyataan yang ada didalam kuesioner, serta daftar nama KAP di Provinsi Bali yang bergabung didalam Institut Akuntan Publik Indonesia merupakan data kualitatif yang dipergunakan. Selain itu didalam penelitian ini juga mempergunakan data kuantitatif yaitu dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner

atau jawaban yang akan diberikan skor serta jumlah auditor pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

Data primer yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah respon responden dan kuesioner yang sudah disebarakan peneliti. Kemudian data sekunder yang dipergunakan adalah gambaran umum serta jumlah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Dalam penelitian ini populasi yang dipergunakan adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali dengan jumlah auditor sebanyak 64 orang. Nama Kantor Akuntan Publik dan jumlah auditor disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Jumlah Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali**

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor (Orang)
1.	KAPI Wayan Ramantha	7
2.	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang)	18
3.	KAP K. Gunarsa	3
4.	KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi	8
5.	KAP Drs. Ketut Muliarta RM & Rekan	7
6.	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	16
7.	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	5
<b>Total</b>		<b>64</b>

*Sumber* : Data Primer Diolah, 2016

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:116). Metode *nonprobability* sampling dipergunakan dalam penelitian ini, yang berarti teknik pengambilan sampel untuk dipilih menjadi sampel tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi (Sugiyono, 2014:77). Metode *nonprobability* sampling yang dipergunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus dimana teknik penentuannya apabila seluruh

anggota populasi dipergunakan sebagai sampel yaitu sejumlah 64 orang auditor (Sugiyono, 2014:78).

Sugiyono (2014:199) menyatakan kuesioner (angket) merupakan metode pengumpulan data yang dipergunakan jika data diperoleh dengan cara memberikan dan menyebarkan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis agar dijawab oleh responden. Kuesioner pada penelitian ini akan ditujukan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Hasil dari kuesioner, akan diukur menggunakan skala *likert* dengan menggunakan skala 4 poin.

Demi mengetahui hubungan satu variabel terikat hanya pada satu variabel bebas dengan atau tanpa variabel moderator, serta untuk mengetahui hubungan satu variabel terikat pada variabel-variabel bebas maka dipergunakan analisis regresi linear berganda. Dipergunakannya teknik analisis ini untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi dan *time budget pressure* pada kinerja auditor. Regresi linear berganda hasilnya akan dinyatakan dalam bentuk persamaan seperti disajikan dibawah ini (Sugiyono, 2014:277) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja auditor
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi variabel komitmen organisasi
- $\beta_2$  = Koefisien regresi variabel *time budget pressure*
- $X_1$  = Komitmen organisasi
- $X_2$  = *Time budget pressure*
- $e$  = *Error*

Naqvi (2013) menyatakan bahwa aplikasi khusus menangani interaksi perkalian dua atau lebih variabel independen adalah Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA dapat menjelaskan pengaruh variabel pemoderasi yang diduga memiliki kemampuan untuk memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara variabel independen terhadap dependennya. Uji selisih mutlak dipergunakan untuk menguji interaksi variabel moderasi didalam penelitian ini dengan mempertimbangkan bahwa uji selisih mutlak ini bisa mengurangi dampak multikolinearitas sehingga akan mendapatkan pengaruh yang lebih baik dari variabel independen pada variabel dependennya (Frucot dan Shearon, 1991). Model regresi moderasi akan menghasilkan persamaan seperti yang disajikan dibawah ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 | ZX_1 - ZZ | + \beta_4 | ZX_2 - ZZ | + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja auditor
- $\alpha$  = Konstanta
- $X_1$  = Komitmen organisasi
- $X_2$  = *Time budget pressure*
- Z = *Tri hita karena*
- $\beta_1 - \beta_4$  = Koefisien regresi
- $ZX_1$  = Komitmen organisasi *standardized*
- $ZX_2$  = *Time budget pressure standardized*
- $| ZX_1 - ZZ |$  = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan  $ZX_1$  dan ZZ
- $| ZX_2 - ZZ |$  = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan  $ZX_1$  dan ZZ
- e = Standar *error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. 424/KMK 06/2002 pada tanggal 30 September 2002, Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang telah memiliki izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig	Hasil
	B	Std. Error	Beta			
Constant	2,048	1,555		1,317	0,196	
X1	0,611	0,036	0,894	16,978	0,000	Diterima
X2	-0,103	0,049	-0,111	-2,105	0,042	Diterima
R <sup>square</sup>	:	0,938				
F <sub>hitung</sub>	:	287,031				
Sig. F <sub>hitung</sub>	:	0,000				

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (3)$$

$$= 2,048 + 0,611X_1 - 0,103X_2 + e$$

$\alpha$  merupakan nilai konstanta sebesar 2,048 memiliki pengertian apabila dinyatakan konstan pada angka 0 yaitu pada variabel komitmen organisasi dan *time budget pressure*, maka nilai kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 2,048. Pada variabel komitmen organisasi nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,611 dan bernilai positif yang memiliki pengertian apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, akibatnya kinerja auditor sebesar 0,611 satuan akan mengalami peningkatan pula. Pada variabel *time budget pressure* koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar -0,103 dan bernilai negatif yang memiliki pengertian

apabila *time budget pressure* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, akibatnya kinerja auditor sebesar -0,103 satuan akan mengalami penurunan.

Koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,93. Hal ini memiliki pengertian bahwa terjadinya perubahan pada kinerja auditor mampu dijelaskan variabel komitmen organisasi dan *time budget pressure* sebesar 93%, kemudian sisanya dijelaskan faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini sebesar 7%. Dengan tujuan untuk menguji secara empiris apakah seluruh variabel *independen* berpengaruh pada variabel *dependen* dan untuk mengetahui model regresi yang menggunakan layak uji atau tidak pada penelitian ini maka dilakukan uji kelayakan model (Uji F). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3 bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang didapat yaitu sebesar 287,031 dengan sig 0,000. Model regresi yang dipergunakan telah memenuhi prasyarat kelayakan model regresi sebab nilai sig jelas lebih kecil dari alpha ( $\alpha=0,05$ ).

Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi adalah 0,000. Nilai sig 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima lebih kecil dari 0,05. Sehingga diperoleh kesimpulan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor diterima. Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi variabel *time budget pressure* adalah 0,042. Nilai sig 0,042 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai sig lebih kecil dari 0,05. Sehingga diperoleh kesimpulan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel *time budget pressure* berpengaruh negatif pada kinerja auditor diterima.

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Moderasi Uji Selisih Mutlak**

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig	Hasil
	B	Std. Error	Beta			
Constant	16,336	0,449		36,370	0,000	
ZX <sub>1</sub>	1,817	0,253	0,748	7,180	0,000	Diterima
ZX <sub>2</sub>	-0,370	0,255	-0,152	-1,451	0,156	Ditolak
ZX <sub>1</sub> -ZZ	0,656	0,254	0,214	2,580	0,014	Diterima
ZX <sub>2</sub> -ZZ	-0,212	0,224	-0,080	-0,945	0,351	Ditolak
Adjusted R <sub>square</sub>	: 0,754					
F <sub>hitung</sub>	: 25,470					
Sig. F <sub>hitung</sub>	: 0,000					

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 |ZX_1 - ZZ| + \beta_4 |ZX_2 - ZZ| + e \dots\dots\dots (4)$$

$$= 16,336 + 1,817ZX_1 - 0,370ZX_2 + 0,656 |ZX_1 - ZZ| - 0,212 |ZX_2 - ZZ| + e$$

$\alpha$  merupakan nilai konstanta sebesar 16,336 memiliki pengertian apabila dinyatakan konstan pada angka 0 yaitu pada variabel komitmen organisasi, *time budget pressure* serta budaya *tri hita karana*, maka nilai kinerja auditor adalah sebesar 16,336. Pada variabel komitmen organisasi nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 1,817. Hal ini menunjukkan jika komitmen organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja auditor akan mengalami peningkatan pula sebesar 1,817 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan. Pada variabel *time budget pressure* nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar -0,370. Hal ini menunjukkan jika *time budget pressure* mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja auditor akan mengalami penurunan sebesar -0,370 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan. Nilai koefisien moderat  $|ZX_1 - ZZ|$  atau ( $\beta_3$ ) antara komitmen organisasi dengan budaya *tri hita karana* adalah sebesar

0,656. Hal ini memiliki pengertian bahwa setiap interaksi komitmen organisasi dengan budaya *tri hita karana* mengalami peningkatan satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,656. Nilai koefisien moderat  $|ZX_2 - ZZ|$  atau ( $\beta_4$ ) antara *time budget pressure* dengan budaya *tri hita karana* adalah sebesar -0,212. Hal ini memiliki pengertian bahwa setiap interaksi *time budget pressure* dengan budaya *tri hita karana* mengalami peningkatan satu satuan maka akan menyebabkan penurunan kinerja auditor sebesar -0,212.

Nilai *Adjusted R<sub>square</sub>* dipergunakan untuk menilai koefisien determinasi pada analisis regresi moderasi. Koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,754. Hal ini memiliki pengertian bahwa terjadinya perubahan pada kinerja auditor mampu dijelaskan komitmen organisasi, *time budget pressure* dan budaya *tri hita karana* sebagai pemoderasi sebesar 75,4%, kemudian sisanya dijelaskan faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini sebesar 24,6%.

Dengan tujuan untuk menguji secara empiris apakah seluruh variabel *independen* berpengaruh pada variabel *dependen* dan untuk mengetahui model regresi yang digunakan layak uji atau tidak pada penelitian ini maka dilakukan uji kelayakan model (Uji F). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4 bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang didapat yaitu sebesar 25,470 dengan sig 0,000. Model regresi moderasi yang dipergunakan telah memenuhi prasyarat kelayakan model regresi moderasi sebab nilai sig jelas lebih kecil dari alpha ( $\alpha=0,05$ ).

Berdasarkan Tabel 4 nilai signifikansi adalah 0,014. Nilai sig 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai sig lebih kecil dari 0,05. Sehingga diperoleh

kesimpulan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya *tri hita karana* mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor diterima. Berdasarkan Tabel 4 nilai signifikansi adalah 0,351. Nilai sig 0,000 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak karena nilai sig lebih besar dari 0,05. Sehingga diperoleh kesimpulan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa budaya *tri hita karana* mampu memperlemah pengaruh *time budget pressure* pada kinerja auditor ditolak.

Diketahui bahwa nilai  $\beta_1$  berdasarkan hasil perhitungan adalah 0,611 dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 yang berarti lebih kecilnya angka tersebut dari nilai  $\alpha$  0,05. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor dinyatakan diterima. Rasa memiliki terhadap organisasi akan tercipta ketika seorang auditor memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi di tempatnya bekerja, jika hal tersebut terjadi akan berdampak pada peningkatan kinerjanya sebab auditor akan merasa senang dan otomatis bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya. Inilah suatu hubungan yang tercipta antara komitmen organisasi dan kinerja auditor. Komitmen organisasi juga berpengaruh pada kesuksesan dan tingkat hasil yang dapat dicapai ketika melaksanakan suatu penugasan dimana hal ini sangat mempengaruhi tingkat profesionalitas seseorang dengan ketekunannya dalam suatu bidang, dengan rasa komitmen yang tinggi pada seseorang akan menimbulkan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut sehingga ingin mencapai hasil yang terbaik dengan cara mengoptimalkan dan meningkatkan kinerjanya.

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki maka kinerja yang dihasilkan oleh seorang auditor

akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Wijana (2015), Putri (2015), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berimplikasi positif terhadap kinerja auditor. Penelitian oleh Alfianto & Suryandari (2015) dan Nurul Arifah (2009) juga terbukti menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berimplikasi positif signifikan pada kinerja auditor.

Diketahui bahwa nilai  $\beta_2$  berdasarkan hasil perhitungan adalah -0,103 dengan nilai signifikan t sebesar 0,042 yang berarti lebih kecilnya angka tersebut dari nilai  $\alpha$  0,05. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif pada kinerja auditor dinyatakan diterima. Auditor yang mengalami tekanan atau dibatasi ketika mencari temuan audit maka secara tidak langsung kualitas audit yang dihasilkan cenderung semakin rendah yang mempengaruhi kinerja auditor. Banyak auditor yang melakukan praktek mengurangi kualitas audit ketika semakin tingginya tingkat tekanan anggaran waktu yang dialaminya, sehingga hal itu akan menyebabkan kinerja yang diberikan oleh auditor akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun ketika semakin tinggi *time budget pressure* yang diberikan pada seorang auditor. Indikasi dari hasil penelitian ini bahwa apabila auditor mengalami rasa tertekan sebagai akibat dari alokasi waktu yang sangat terbatas dapat menyebabkan stres. Stres akan mendorong auditor melanggar standar audit yang pada akhirnya justru menghasilkan kinerja buruk auditor akibat adanya perilaku-perilaku yang tidak etis atau disfungsional sehingga rendahnya kualitas audit yang diberikan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan

Apriyas (2014), Prasita dan Adi (2007), Suprpta (2016), Iswari (2015), serta Maya (2011) yang menyatakan bahwa *time budget pressure* berimplikasi negatif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) dapat diketahui nilai sig t yaitu 0,014 lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  0,05. Hipotesis ketiga yang menyatakan budaya *tri hita karana* mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor tersebut dinyatakan diterima. Nilai koefisien moderat positif ditunjukkan dari hasil uji MRA sebesar 0,656 yang memiliki pengertian bahwa budaya *tri hita karana* mampu memperkuat hubungan komitmen organisasi pada kinerja auditor.

Budaya *tri hita karana* merupakan budaya nasional yang telah dianggap menjadi budaya organisasi. Kantor Akuntan Publik menjadi objek didalam penelitian dikarenakan dalam organisasinya biasanya terdapat nilai-nilai yang harus ditaati. Ketika auditor berperilaku dan menjalankan kewajiban di dalam organisasi, dsinilah budaya *tri hita karana* berperan sebagai suatu tata nilai yang dapat menjadi pedoman bagi auditor. Nilai-nilai budaya yang melekat pada filosofi budaya *tri hita karana* dapat dijadikan landasan bagi individu maupun organisasi dalam setiap gerak langkah aktivitasnya di dunia pekerjaan. Filosofi budaya *tri hita karana* yang memuat nilai-nilai budaya dapat dijadikan dasar dan pedoman bagi individu ataupun organisasi dalam setiap kegiatannya di dunia pekerjaan.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian Wati, dkk (2010) yang menyatakan bahwa komitmen dapat memberikan motivasi serta berdampak positif pada kinerja

suatu pekerjaan. Auditor yang merasa jiwanya dengan nilai-nilai organisasional mengalami keterikatan maka auditor akan merasa senang ketika melaksanakan pekerjaan dan kinerjanya mampu meningkat. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja dengan perasaan senang dan dengan adanya implementasi budaya *tri hita karana* sebagai sebuah dasar pada nilai-nilai yang digunakan sebagai pedoman untuk berperilaku bagi setiap auditor dalam organisasi akan bersinergi serta memperkuat motivasi auditor dalam meningkatkan kinerjanya

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) dapat diketahui nilai sig t yaitu 0,351 lebih besar daripada nilai  $\alpha$  0,05. hipotesis keempat yang menyatakan budaya *tri hita karana* mampu memperlemah pengaruh *time budget pressure* pada kinerja auditor tersebut dinyatakan ditolak.

Lingkungan audit dewasa ini menempatkan auditor dibawah *time budget pressure* yang semakin lama semakin meningkat karena adanya kenyataan bahwa *time budget* berhubungan dengan *fee* audit dan dengan semakin ketatnya persaingan KAP dalam usaha menuntaskan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang semakin singkat agar tetap bersaing akibatnya KAP dihadapkan kepada dilema antara komersialisasi dengan profesionalisme, yaitu pergulatan antara menjunjung tinggi etika dan standar profesional auditing dengan mempertahankan kelayakan ekonomis dari KAP itu sendiri mengakibatkan berbagai konsekuensi dari semakin menurunnya tingkat kinerja auditor akibat perilaku disfungsional yang disebabkan *time budget pressure*.

Auditor yang merasakan *time budget pressure* yang tinggi dapat melakukan tindakan *premature sign off* dan *underreporting of time* merupakan reaksi dari faktor kepribadian auditor. Auditor melakukan *underreporting of time* karena auditor tidak mencatat secara detail apa saja tugas yang harus dilakukan dan memilih melakukan *underreporting of time* dari pada harus menjelaskan secara detail selisih *budget* dengan *actual* sehingga mereka melakukan tindakan *underreporting of time*. Kemudian sebagian auditor melakukan *replacing audit procedure* karena auditor tersebut menemukan resiko tambahan atau karena terdapat hal baru yang terjadi tahun ini seperti misalnya perubahan metode perhitungan inventory, mengganti dan mengubah prosedur audit juga dapat terjadi ketika berkurangnya pengawasan dari atasan/supervisor. Penggantian prosedur juga dapat saja dilakukan dengan tujuan untuk menjaga kualitas audit misalnya jika ada resiko baru yang baru diketahui pada saat melakukan pekerjaan lapangan, tentunya perlu mengganti atau menambah prosedur audit dengan menambah pemeriksaan tetapi dengan persetujuan atasan/partner. Sebagian auditor percaya bahwa tingkat keberhasilan pencapaian *time budget pressure* jarang terpenuhi, sehingga dapat mendorong mereka untuk melakukan tindakan *underreporting of time* demi mencapai kemajuan karir.

Budaya *tri hita karana* dalam hal ini tidak mampu memperlemah pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja auditor walaupun nilai-nilai budaya *tri hita karana* dapat menjadi pedoman dalam berperilaku disebabkan adanya perbedaan persepsi dan pemahaman budaya *tri hita karana* pada individu auditor di masing-masing KAP. Budaya *tri hita karana* juga tidak dapat mendukung terjalin hubungan

antar auditor disebabkan oleh komunikasi dari masing-masing anggota organisasi tidak terarah yang diakibatkan begitu ketat dan kakunya waktu penyelesaian penugasaan audit yang berindikasi memicu timbulnya konflik internal antar auditor. Tidak selarasnya hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Mustikayani (2016) yaitu budaya *tri hita karana* mampu memoderasi pengaruh tekanan waktu pada kinerja auditor.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja auditor. *Time budget pressure* berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja auditor. Budaya *tri hita karana* mampu memperkuat hubungan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Budaya *tri hita karana* tidak mampu memperlemah hubungan *time budget pressure* pada kinerja auditor. Berdasarkan Standar Auditing yang berlaku *time budget pressure* seharusnya tidak dialami oleh seorang auditor. Namun lingkungan audit dewasa ini menempatkan auditor dibawah *time budget pressure* akibatnya KAP dihadapkan kepada dilema antara komersialisasi dengan profesionalisme. Tidak mampunya budaya *tri hita karana* dalam memperlemah pengaruh *time budget pressure* pada kinerja auditor walaupun nilai-nilai budaya *tri hita karana* dapat menjadi pedoman dalam berperilaku disebabkan adanya perbedaan persepsi dan pemahaman budaya *tri hita karana* pada individu auditor di masing-masing KAP.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah disampaikan, maka saran yang dapat diberikan yaitu Pimpinan Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali diharapkan dalam memberika penugasan dan pekerjaan pada auditornya sebaiknya sebelumnya dengan mempertimbangkan waktu dan kemampuan auditor yang ditugaskan sehingga auditor tidak merasakan adanya beban kerja yang berlebihan dalam anggaran waktu yang ketat yang dapat menyebabkan penurunan dari kinerja auditor. Bagi individu auditor sendiri agar dapat meningkatkan komitmen organisasi dan implementasi budaya *tri hita karana* sehingga dapat menstabilkan individu dalam menghadapi berbagai keadaan dan kondisi kerja yang dapat menimbulkan perilaku menyimpang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## REFERENSI

- Agung, Anak Agung Gede. 2009. Bawa *Tri Hita Karana* Go World. *Bali Post*. Minggu Pon. 5 April 2009.
- Ahtuv, Niv dan Igbaria, Magid. 1998. The Effect of Time Pressure and Completeness of Information on Decision Making. *Journal Management Information Systems*. 15(2): pp: 153-172.
- Alfianto, Sandy dan Dhini Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*. 4(1): pp: 1-9.
- Andini Ika Setyorini. 2011. Pengaruh Kompleksitas Audit, Tekanan Anggran Waktu, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Variabel Moderating Pemahaman Terhadap Sistem Informasi. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro.
- Arifah, Nurul. 2012. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.

- Basuki dan Krisna Yunika Mahardani. 2006. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dan Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Sistem Informasi*. 6(2): pp: 203-221.
- Bonner, S.E., and Sprinkle, G.B. 2002. The Effect of Monetary Incentive on Effort and Task Performance: theories, evidence and framework of research. *Accounting, Organizational and Society*. 27(5): pp: 303-345.
- Dezoort, T. (2002). Time Pressure Research in Auditing Implication for Practice. *The Auditor's Report*. 22: pp: 1-5.
- Eisenhardt, K.M. 1989. Agency Theory: An Assesment and Review. *Academy of Management Review*. 14(1): pp: 57-74.
- Frucot, and Shearon Winston T. 1991. Budgetary Participation Locus of Control and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction. *The Accounting Review*. January. pp: 80-89.
- Gayatri, Putri. 2015. Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Anggaran Waktu, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gifford & Goodman. 2002. The Relationship Between Hospital Unit Culture and Nurses Quality of Life. *Journal of Healthcare Management*. Volume 47. h:13-26
- Govindarajan, V. 1986. Impact of Participation in the Budgetary Process on Management Attitudes and Performance : Universalistic and Contingency Perspectives. *Decision Sciences*. pp: 496-516.
- Gummala Agung, Yunilma dan Herawati. 2014. Pengaruh Indenpedensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris di KAP di Kota Padang dan Pekanbaru). *Jurnal Universitas Bung Hatta*. 4(1): pp: 1-13.
- Ikhsan, A. dan Ishak, M. 2005. *Akuntansi Keperilakuan: Tinjauan Terhadap Ilmu Keperilakuan*. Editor Krista: Penerbit Salemba Empat.
- Jensen, Michael C., William H. Meckling. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *The Journal of Financial Economics*. 3(3): pp: 305-306.

- Judge, Timothy A., Joyce E. Bono., Carl J. Theresen., and Gregory K. Patton. 2001. The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*. 127(3): pp: 376-407.
- Jemada, Maria V, dan P. D'yan Yuniartha. 2013. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas Dan Reputasi Auditor Terhadap *Fee* Audit Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 3(3): pp: 132-146.
- Margheim, Loren., Tim Kelley., Diane Pattison,. 2005. An Empirical Analysis Of The Effects Of Auditor Time Budget Pressure And Time Deadline Pressure. *The Journal of Applied Business Research-Winter*. 21: pp: 23-24
- Maya, Lautania Febrianty. 2011. Pengaruh *Time Budget Pressure*, *Locus of Control* dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*. 4(1): pp: 92-113.
- McNamara, S.M and Liyanarachchi, G.A. 2008. Time Budget Pressure Auditor Dysfungsional Behavior within Occupational Stress Model. *Accountary Business and The Public Interest*. 8(1): pp: 1-43.
- Mulyadi, 2002. *Auditing*. Buku Dua. Edisi Ke Enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustikayani, Desy. 2016. Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Kompleksitas Tugas dan Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 16(2): pp: 1544-1573.
- Naqvi, S.M.M., Maria Ishtiaq, Nousheen Kanwal, and Hohsin Ali. 2013. Impact of Job Autonomy on Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Moderating Role of Organizational Culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 8(17): pp: 92-102.
- Prasita, Andin dan Priyo Hari Adi. 2007. Pengaruh Kompleksitas Audit dan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kualitas Audit dengan moderasi Pemahaman Terhadap Sistem Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana, edisi September 2007*. pp: 1-24.
- Riana, I Gede. (2011). Dampak Penerapan Kultur Lokal Tri Hita Karana terhadap Orientasi Kewirausahaan dan Orientasi Pasar. *Jurnal Teknik Industri*. 13(1): pp: 37-34.

- Robbins, dan Timothy A.J. 2008. *Organisational Behaviour*. 13th. Inc.
- Schein, Edgar, H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*, John Wiley and Sons, Inc.
- Siahaan, Victor D. 2010. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*. 3(1): pp: 10-28.
- Soobaroyen, T. and Chelven Chengabroyan. 2005. Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Off and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence From A Developing Country. *Research Paper*. The University of Wales.
- Suardikha, I Made Sadha. 2011. Pengaruh Implementasi Budaya Tri Hita Karana Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dimediasi Keyakinan-Diri Atas Komputer, Keinovatifan Personal, Persepsi Kegunaan, Dan Persepsi Kemudahan Penggunaan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Bali. *Disertasi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: C.V. Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wati, E., Lismawati, dan N. Aprilia. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah: Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu. *Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto: 13-15 Oktober.
- Wijana, Dewa Gede Ananta. 2015. Integritas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 10(3): pp: 841-851.