

PERSEPSI KEMAMPUAN KERJA EKSTERNAL DAN PERILAKU AUDITOR YANG DIINGINKAN, TEMAN ATAU MUSUH?

Stella Maretia¹, Esther Natalia², Andrea Alamsyah³, Johanes Kurniawan⁴
Lauw Tjun Tjun^{5*}, Elyzabet I. Marpaung⁶

¹⁻⁶Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia
[*lauwtjuntjun@gmail.com](mailto:lauwtjuntjun@gmail.com)

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of career development practices in the form of training on auditors' professional skepticism and behavior of audit quality reduction as well as to examine whether auditors' external employability mediates the effect of career development practices. Samples of this study were auditors who worked at an audit firm in Jakarta and Jawa Barat. Questionnaires were shared using the snowball sampling method. We had collected 123 respondents in total and selected them that fit our criterias to 86 respondents as our research sample. The data were analyzed using PLS-SEM with the SmartPLS program. This study found that career development practices on training had a positive effect on auditors' external employability, auditors' external employability had a positive effect on auditors' professional skepticism and behavior of audit quality reduction. Based on this result, it can be concluded that perceived external employability, which is often seen as a risk, actually triggers the desirable auditor behavior. This research suggests to increase the perceived external employability through firm investment in auditors' careers which acts as a catalyst for desirable auditor behavior. Firm support in career development practices creates an environment where auditors tend to be more committed, more professionally skeptical and uphold the quality of their audit services..

Keywords: Auditor Behavior, Perceived External Employability, Social Exchange Theory

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh praktik pengembangan karir terhadap skeptisisme profesional auditor dan perilaku penurunan kualitas audit serta menguji pengaruh persepsi kemampuan kerja eksternal dalam memediasi pengaruh praktik pengembangan karir terhadap skeptisisme profesional dan perilaku penurunan kualitas audit. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang tersebar di Jakarta dan Jawa Barat. Kuesioner dibagikan dengan menggunakan metode *snowball sampling*. Kami berhasil mengumpulkan 123 responden dan yang memenuhi kriteria sebanyak 86 responden yang akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan program *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap persepsi kemampuan kerja eksternal, persepsi kemampuan kerja eksternal berpengaruh positif terhadap skeptisisme profesional dan perilaku penurunan kualitas audit. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa persepsi kemampuan kerja eksternal auditor yang seringkali dilihat sebagai risiko justru menjadi pemicu perilaku auditor yang diinginkan perusahaan. Penelitian ini menyarankan untuk meningkatkan persepsi kemampuan kerja auditor melalui investasi perusahaan pada karir auditor yang bertindak sebagai katalis terhadap perilaku auditor yang diinginkan. Dukungan perusahaan dalam praktik pengembangan karir menciptakan lingkungan yang mengakibatkan auditor cenderung lebih berkomitmen, lebih skeptis secara profesional dan menjunjung tinggi kualitas layanan auditnya.

Kata Kunci: Perilaku Auditor, Kemampuan Kerja Eksternal, Teori Pertukaran Sosial

PENDAHULUAN

Auditor merupakan profesi yang pekerjaannya penuh dengan tekanan sehingga erat kaitannya dengan *turnover rate* yang tinggi pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Hal ini tercermin dalam laporan kualitas audit Erns & Young yang menunjukkan *turnover rate* masih berada dalam kisaran 18-22% pada tahun 2023. CompData's Benchmark Pro survey juga menunjukkan *turnover rate* para CPA mencapai lebih dari 25%, melebihi rata-rata nasional *turnover rate* yang hanya sebesar 11,6% (Carolyn, 2018). Di Indonesia, terdapat lebih dari 50% junior auditor yang baru direkrut tidak mampu bertahan lebih dari 2 tahun (Pradana & Salehudin, 2015; Toly, 2019). Angka ini telah menjadi perhatian para praktisi dan akademisi akuntansi selama beberapa dekade. Intensi auditor memutuskan untuk mencari peluang yang lebih baik di perusahaan lain erat kaitannya dengan Teori Pertukaran Sosial yang menekankan pada *cost-benefit* yang ditawarkan dengan kondisi tempat auditor bekerja saat ini. Intensi tersebut didukung dengan peluang yang muncul dari interaksi antara auditor dengan berbagai pihak selama mereka melakukan pekerjaannya seperti dalam perikatan audit dengan klien.

Perusahaan akuntan publik telah berupaya untuk meningkatkan retensi karyawannya melalui praktik pengembangan karir yang inovatif serta pemberian kompensasi yang lebih baik kepada karyawannya. Komitmen perusahaan dalam pengembangan keahlian dan pengetahuan karyawannya melalui praktik pengembangan karir dipercaya dapat meningkatkan retensi dan kinerja karyawan yang diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan (AICPA, 2022). Akan tetapi, terdapat paradoks dimana gagasan ini sama masuk akal nya dengan memperkuat persepsi karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik selain di perusahaannya saat ini. Pengembangan karir yang ditujukan untuk meningkatkan retensi karyawan justru dapat memungkinkan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Selfiani et al., 2023). Paradoks terkait kemampuan kerja masih menjadi perdebatan dalam literatur yang ada. Dampak dari persepsi kemampuan kerja eksternal masih terbatas dan jauh dari pemahaman yang meyakinkan. Beberapa peneliti berargumen, seperti Philippaers et al., (2017) mengatakan bahwa meningkatkan persepsi kemampuan kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan. Ketika karyawan merasakan peningkatan kemampuan kerjanya, karyawan akan cenderung membalas investasi praktik pengembangan karir tersebut dalam bentuk peningkatan komitmen dan kinerjanya di perusahaan. Namun, Drenzo & Greenhaus (2011) memiliki pandangan yang berbeda dimana mereka percaya bahwa meningkatnya kepercayaan auditor akan kemampuan kerjanya justru seperti pedang bermata dua. Pandangan ini dipercaya dapat memotivasi karyawan untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik sehingga mengakibatkan karyawan memiliki rasa kurang berkomitmen dan cenderung tidak melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dalam rangka menjembatani kesenjangan pengetahuan yang ada dalam literatur, kami menggunakan Teori Pertukaran Sosial Blau (1968) sebagai dasar bagi kerangka penelitian kami. Kami beranggapan bahwa persepsi kemampuan kerja eksternal merupakan alat yang memediasi peningkatan skeptisisme profesional auditor serta membatasi perilaku penurunan kualitas audit. Dalam konteks Teori Pertukaran Sosial, auditor yang merasa mengalami peningkatan kemampuan kerja yang diperoleh dari investasi perusahaan dalam praktik pengembangan karir, cenderung akan menjaga histori pekerjaannya dengan penuh kehati-hatian, mencakup perilaku relasional (komitmen profesional) dan operasional (skeptisisme profesional dan kualitas audit) yang mana merupakan timbal balik perilaku auditor yang diinginkan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk: (1) menguji dan menganalisis pengaruh praktik pengembangan karir terhadap persepsi kemampuan kerja eksternal auditor, (2) menguji dan

menganalisis pengaruh persepsi kemampuan kerja eksternal auditor dalam memediasi pengaruh praktik pengembangan karir terhadap skeptisisme profesional auditor dan perilaku penurunan kualitas audit. Perbedaan dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya terletak pada pengujian variabel mediasi.

Penelitian ini berkontribusi bagi pengembangan teori akuntansi keperilakuan, khususnya di bidang auditing. Hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi partner kantor akuntan publik berinvestasi dalam pelatihan kepada para auditornya sehingga dapat memperoleh perilaku auditor yang diinginkan serta memberikan peningkatan kualitas jasa audit atas klien. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait perilaku auditor yang diinginkan.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Pertukaran Sosial

Teori ini menjelaskan bagaimana interaksi sosial dipengaruhi oleh pertukaran sumber daya yang menguntungkan antara individu atau kelompok. Dalam konteks penelitian ini, teori pertukaran sosial digunakan untuk menganalisis bagaimana persepsi kemampuan kerja eksternal mempengaruhi perilaku auditor yang diinginkan. Prinsip dasar teori ini adalah bahwa interaksi sosial terjadi berdasarkan pertukaran sumber daya yang dianggap menguntungkan oleh masing-masing pihak. Dalam hal kemampuan kerja eksternal yang dirasakan dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi auditor, namun hal tersebut juga dapat menjadi sumber daya kompetitif bagi perusahaan audit dalam hal respon perilaku auditor secara relasional dan operasional (Blau, 1968; Pruijssers, 2024). Perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawannya, memberikan kemungkinan karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka dan membalas perusahaan melalui respon perilaku relasional seperti komitmen dan perilaku operasional (Philippaers et al., 2017).

Praktik Pengembangan Karir Terhadap Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Auditor

Kemampuan adalah kualitas yang diperoleh seseorang melalui proses belajar yang membuat seseorang mampu melakukan sesuatu secara psikis dan fisik (Gibson, 2006). Kemampuan tersebut dapat dinilai melalui pekerjaan yang dilakukan. Persepsi kemampuan kerja eksternal didefinisikan sebagai kesempatan yang dirasakan individu untuk memperoleh pekerjaan (Berntson et al., 2006). Perusahaan memiliki peran penting dalam membentuk persepsi kemampuan kerja eksternal. Perusahaan dapat mengambil langkah dalam membentuk persepsi karyawan mengenai kemampuan kerja eksternal yang dapat dilakukan sedari proses rekrutmen, kemudian mengadakan pelatihan dan pembinaan yang nantinya dapat digunakan sebagai salah satu bentuk fasilitas perusahaan dalam mendorong karyawannya memiliki kemampuan kerja yang baik (Selfiani, 2024).

Wittekind et al (2010) menemukan bahwa praktik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan khususnya melalui pelatihan dan pembinaan, secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap persepsi kemampuan kerja eksternal karyawan. Hal tersebut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Akkerman et al (2016) yang menunjukkan pengaruh positif dari praktik pengembangan karir yang dilakukan di tingkat perusahaan yang mendorong karyawan melakukan proses pembelajaran aktif dan secara kritis memecahkan masalah yang kemudian mempengaruhi persepsi kemampuan kerja eksternal. Fugate et al (2021) dan van Harten et al (2022) juga menyatakan bahwa praktik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan audit dalam upaya mempertahankan karyawannya dapat mendorong

karyawan memiliki persepsi akan kemampuan kerja eksternal. Berdasarkan pernyataan pada penelitian-penelitian sebelumnya di atas, maka peneliti berhipotesis sebagai berikut:

H₁: Dukungan perusahaan dalam bentuk praktik pengembangan karir berpengaruh positif terhadap persepsi kemampuan kerja eksternal auditor.

Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Terhadap Skeptisisme Profesional

Berdasarkan Kathy Hurtt et al (2013), salah satu dasar perilaku operasional yang diinginkan dalam audit adalah skeptisisme profesional. Dalam SA Seksi 230 SPAP (2011), skeptisisme profesional diartikan sebagai sikap yang mencakup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis atas bukti audit. Persepsi kemampuan kerja eksternal dapat menjadi pemicu meningkatnya skeptisisme profesional (Herda & Lavelle, 2022). Mereka yang percaya memiliki peluang besar untuk dapat dipekerjakan di luar perusahaannya saat ini cenderung melakukan pekerjaannya dengan ketekunan dan kehati-hatian yang tinggi serta membalas dengan perilaku yang memberi keuntungan bagi perusahaan (Philippaers et al., 2017). Dalam audit, dapat diartikan bahwa auditor yang memiliki persepsi kemampuan kerja eksternal yang tinggi telah memahami peluang karir masa depan akan sangat bergantung pada reputasi profesional dan rekam jeaknya selama bekerja di perusahaan. Hal ini menyebabkan mereka cenderung menggunakan skeptisisme profesionalnya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang lebih akurat serta menunjukkan integritasnya dalam bekerja. Berdasarkan pernyataan dalam penelitian-penelitian sebelumnya di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

H₂: Persepsi kemampuan kerja eksternal berpengaruh positif terhadap skeptisisme profesional.

Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Terhadap Perilaku Penurunan Kualitas Audit

Dalam Teori Pertukaran Sosial, konsep timbal balik tidak hanya berkaitan dengan perilaku yang positif, tetapi juga meliputi penurunan aktivitas yang tidak produktif. Oleh karena itu, kami memutuskan untuk menganalisis timbal balik ini dalam mengurangi perilaku tidak produktif. Menurut Herrbach (2001), perilaku penurunan kualitas audit mencakup aktivitas yang dapat mengkompromikan integritas dalam proses audit seperti pengumpulan bukti-bukti yang tidak memadai dan eksekusi prosedur audit yang buruk. Perilaku ini dapat berpotensi membahayakan reputasi perusahaan dan meningkatkan beban tanggung jawab perusahaan (Donnelly et al., 2003). Perilaku penurunan kualitas audit dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya etika dalam perusahaan (Svanberg & Öhman, 2013), pembinaan (Peecher et al., 2010) dan kualitas dari pengendaliannya dalam proses *review*.

Dalam konteks ini, persepsi kemampuan kerja eksternal dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku penurunan kualitas audit. Auditor yang memiliki persepsi kemampuan kerja eksternal yang baik memahami bahwa keahlian dan keterampilannya sangat dibutuhkan dalam bursa tenaga kerja. Kemampuan ini menyebabkan mereka harus mempertahankan integritas dalam pekerjaan dan setiap keputusannya. Contohnya, auditor akan menolak keinginan klien yang meminta untuk mengkompromikan kualitas dari audit mereka. Sejalan dengan Teori Pertukaran Sosial, auditor yang menghargai investasi perusahaan dalam pertumbuhan profesionalnya, akan cenderung membalas dengan meminimalisir perilaku yang dapat merusak kualitas audit. Berdasarkan analisis melalui Teori Pertukaran Sosial di atas, maka peneliti berhipotesis sebagai berikut:

H₃: Persepsi kemampuan kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap perilaku penurunan kualitas audit.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan survei kuesioner melalui *google form*. Responden merupakan auditor eksternal pada berbagai level jabatan yang telah mendapatkan pelatihan dari Kantor Akuntan Publik tempat mereka bekerja dengan cakupan wilayah DKI Jakarta dan Jawa Barat. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Mei hingga Juli 2024. Pernyataan kuesioner menggunakan skala likert, yaitu skor 1 (Sangat Tidak Setuju), skor 2 (Tidak Setuju), skor 3 (Netral), skor 4 (Setuju) dan skor 5 (Sangat Setuju).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan sampel pada penelitian menggunakan snowball sampling. Dalam pengisian kuesioner, responden harus memenuhi 2 kriteria yang telah kami tentukan dalam penelitian, yaitu (1) responden harus merupakan auditor eksternal yang bekerja di KAP wilayah DKI Jakarta atau Jawa Barat, (2) responden harus yang telah mendapatkan pelatihan dari KAP tempatnya bekerja. Hasil dari penyebaran kuesioner selama sekitar 2 bulan memperoleh sebanyak 123 responden. Setelah melalui berbagai proses, diperoleh sebanyak 86 responden yang memenuhi kriteria dan dapat digunakan untuk pengolahan data penelitian ini.

Pengukuran

Dalam penelitian ini, variabel praktik pengembangan karir dalam bentuk pelatihan diukur dengan menggunakan dua item yang telah tervalidasi dan telah disesuaikan dengan konteks audit (Chuang dan Liao, 2010). Kedua item pengukuran tersebut mencakup item seperti “KAP tempat saya bekerja menginvestasikan banyak waktu dan uang dalam pelatihan untuk karyawannya (auditor).” dan “Peluang untuk mendapatkan pelatihan di KAP tempat saya bekerja sangat banyak dan beragam”.

Kedua, variabel kemampuan kerja eksternal auditor diukur dengan menggunakan empat item yang dikembangkan berdasarkan literatur dan praktik pengembangan skala kanonik Pruijssers, (2024) mencakup “Seseorang dengan kompetensi seperti saya (background sebagai auditor) akan dengan mudah menemukan pekerjaan yang setara atau lebih tinggi di luar sana.”, “Selama bekerja di KAP, saya pernah mendapatkan tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.”, “Saya memiliki peluang pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaan saya bekerja saat ini (KAP).”, dan “Koneksi saya memiliki perkiraan nilai jual saya di perusahaan lain. (Contoh: koneksi yang saya miliki dapat memperkirakan posisi/gaji/benefit yang akan saya peroleh apabila saya berpindah ke perusahaan lain)”.

Ketiga, pengukuran variabel skeptisisme profesional menggunakan empat item tervalidasi yang diadaptasi dari skala multidimensi dan dikembangkan oleh Hurtt (2010). Item-item tersebut mencakup “KAP tempat saya bekerja merangsang pertumbuhan cara berpikir secara mandiri dalam pekerjaan saya.”, “KAP tempat saya bekerja membiasakan saya untuk mengambil waktu berpikir sebelum mengambil keputusan terkait pekerjaan.”, “KAP tempat saya bekerja membiasakan saya untuk melakukan *double-check* setiap informasi dan bukti-bukti audit untuk memperoleh penilaian yang akurat atas audit terhadap klien.”, dan “Mayoritas klien perikatan merasa saya sering mempertanyakan hal-hal yang saya lihat atau dengar selama mengaudit laporan keuangan mereka”. Keempat, berdasarkan Herrbach (2001), perilaku penurunan kualitas audit diukur dengan menggunakan empat item mencakup “Saya selalu mengeksekusi prosedur audit dengan baik.”, “Saya selalu mengumpulkan bukti-bukti audit sampai pada level yang mencukupi dan dapat diandalkan.”, “Saya akan meminta

penjelasan klien secara detail untuk mencapai penilaian yang akurat dalam proses audit. (Contoh: penjelasan terkait sistem pengendalian internal klien).”, dan “Saya selalu melakukan review yang mendalam terhadap dokumentasi dari klien”.

Model dan Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan PLS-SEM untuk pengujian hipotesis dalam penelitian. Adapun, PLS-SEM merupakan pendekatan statistik multivariasi yang memungkinkan estimasi simultan beberapa variabel dalam satu model penelitian. PLS-SEM juga dapat bekerja secara efisien ketika model penelitian termasuk kompleks di mana melibatkan beberapa variabel laten atau mengandung variabel moderasi, bahkan dengan ukuran sampel yang relatif kecil (Hair et al., 2014).

Berdasarkan alasan diatas, peneliti memutuskan untuk menggunakan PLS-SEM untuk menguji hipotesis yang diajukan dan menganalisis data yang dikumpulkan. Adapun, penelitian kami juga mengandung variabel mediasi yang meningkatkan kompleksitas model penelitian. Selain itu, sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 86, di mana nilai ini masih kurang dari ambang batas yang diperlukan untuk menggunakan teknik lainnya. Kombinasi dalam penelitian ini memerlukan pendekatan pemodelan jalur karena beberapa peneliti telah menyarankan bahwa jika suatu penelitian berorientasi pada prediksi atau perluasan teori yang sudah ada, maka pendekatan PLS-SEM harus digunakan (Fassott, 2010; Henseler et al., 2009). Hasil dari survey yang dilakukan oleh peneliti akan dianalisis menggunakan program *SmartPLS*. Peneliti melakukan perbandingan tanggapan antara responden awal dan terakhir untuk mengeksplorasi potensi bias non-response. Berdasarkan kerangka teori yang ada, kami mengembangkannya menjadi model penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Model Penelitian



Pada Tabel 1 menunjukkan karakteristik sampel yang telah peneliti kelompokkan berdasarkan lokasi Kantor Akuntan Publik (KAP), jabatan responden, masa bekerja, nama KAP, jenis kelamin dan umur responden.

Tabel 1. Karakteristik Sampel

Lokasi Kantor Akuntan Publik	
DKI Jakarta	60
Jawa Barat	26
Jabatan Responden	
Junior Auditor	37
Senior Auditor	22
Supervisor	11
Assistant Manager	10
Partner	6
Masa Bekerja	
< 1 Tahun	3
1 - 2 Tahun	36
3 - 5 Tahun	29
> 5 Tahun	18
Nama Kantor Akuntan Publik	
KPMG Indonesia	12
Ernst & Young Indonesia	12
Deloitte Indonesia	8
PwC Indonesia	7
PKF Hadiwinata	3
Grant Thornton Indonesia	3
BDO Indonesia	3
KAP Lokal Lainnya	38
Jenis Kelamin	
Perempuan	45
Laki-laki	41
Umur	
21 - 25 Tahun	45
26 - 30 Tahun	22
31 - 35 Tahun	15
36 - 45 Tahun	4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Berdasarkan rekomendasi dari Hair et al (2014), evaluasi model pengukuran (*measurement model*) merupakan langkah kunci dalam pendekatan PLS-SEM, karena evaluasi ini membantu dalam menentukan apakah konstruksi indikator yang diamati dapat diandalkan atau tidak. Jika terbukti tidak dapat diandalkan, maka hal ini akan membatasi pergerakan untuk mengevaluasi model struktural penelitian. Model pengukuran dapat memperkirakan reliabilitas dan validitas dari item dan konstruksi.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas - CR dan AVE

Construct reliability and validity overview		
	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
X1 - Praktik Pengembangan Karir - pelatihan	0,758	0,625
Y1 - Skeptisisme Profesional	0,804	0,582
Y2 - Perilaku Penurunan Kualitas Audit	0,798	0,574
Z1 - Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Auditor	0,851	0,74

Pada Tabel 2 diperlihatkan indikator relevan yang mewakili model pengukuran. Data yang dilaporkan menunjukkan semua konstruksi dapat diandalkan dan valid karena semua nilai yang dilaporkan melebihi nilai ambang batas yang ditentukan untuk *reliability composite* (CR) melebihi 0,70 dan *average variance extracted* (AVE) melebihi 0,50 (Hair et al., 2014).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas - HTMT

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
	X1 - Praktik Pengembangan Karir - pelatihan	Y1 - Skeptisisme Profesional	Y2 - Perilaku Penurunan Kualitas Audit	Z1 - Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Auditor
X1 - Praktik Pengembangan Karir - pelatihan				
Y1 - Skeptisisme Profesional	0,431			
Y2 - Perilaku Penurunan Kualitas Audit	0,538	0,492		
Z1 - Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Auditor	0,501	0,403	0,602	

Pada Tabel 3 diperlihatkan nilai dari setiap variabel berada di bawah 0,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian validitas diskriminan menggunakan heterotrait-monotrait ratio (HTMT), valid dan reliabel atau dapat digunakan dan diandalkan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas - Fornell-Larcker

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	X1 - Praktik Pengembangan Karir - pelatihan	Y1 - Skeptisisme Profesional	Y2 - Perilaku Penurunan Kualitas Audit	Z1 - Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Auditor
X1 - Praktik Pengembangan Karir - pelatihan	0,791			
Y1 - Skeptisisme Profesional	0,334	0,763		
Y2 - Perilaku Penurunan Kualitas Audit	0,356	0,335	0,757	
Z1 - Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Auditor	0,329	0,324	0,444	0,860

Pada Tabel 4 diperlihatkan nilai dari setiap variabel berada di atas 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian validitas diskriminan menggunakan fornell-larcker, item setiap variabel adalah valid dan reliabel atau dapat digunakan dan diandalkan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas - Cross loadings

Discriminant validity - Cross loadings				
	X1 - Praktik Pengembangan Karir - pelatihan	Y1 - Skeptisisme Profesional	Y2 - Perilaku Penurunan Kualitas Audit	Z1 - Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Auditor
X1.01	0,574	0,146	0,192	0,117
X1.02	0,960	0,336	0,346	0,341
Y1.02	0,148	0,683	0,197	0,142
Y1.03	0,113	0,684	0,247	0,141
Y1.04	0,378	0,901	0,308	0,356
Y2.01	0,291	0,311	0,847	0,412
Y2.03	0,151	0,234	0,589	0,131
Y2.04	0,322	0,229	0,811	0,367
Z1.01	0,244	0,279	0,414	0,862
Z1.04	0,323	0,279	0,350	0,859

Pada Tabel 5 diperlihatkan nilai untuk satu variabel lebih besar dibandingkan dengan variabel sejajar di sisi sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian validitas diskriminan menggunakan cross loadings, item setiap variabel adalah valid dan reliabel atau dapat digunakan dan diandalkan dalam penelitian.

Penelitian ini telah berhasil melewati berbagai pengujian di atas sehingga menandakan validitas diskriminan yang baik. Jika seluruh indikator diperhitungkan, maka dapat disimpulkan bahwa model pengukuran (measurement model) memenuhi persyaratan baik pada tingkat konstruk maupun item setiap variabelnya. Oleh karena itu, penelitian dilanjutkan dengan penilaian terhadap model struktural (structural model) dan pengujian hipotesis yang sudah diajukan.

Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran model (measurement model) atau outer model, maka langkah selanjutnya dalam analisis PLS-SEM adalah penilaian struktural (inner model). Dalam rangka menemukan level dan signifikansi koefisien untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan lima ribu sampel ulang pada algoritma PLS dan pengujian bootstrapping.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas - Cross loadings Hasil Uji Hipotesis - P values, original sample dan T statistics

Path coefficients - original sample, T statistics, P values			
	Original sample	T statistics	P values
X1 - Praktik Pengembangan Karir - Pelatihan -> Z1 - Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Auditor	0,329	3,540	0,000
Z1 - Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Auditor -> Y1 - Skeptisisme Profesional	0,324	3,004	0,001
Z1 - Persepsi Kemampuan Kerja Eksternal Auditor -> Y2 - Perilaku Penurunan Kualitas Audit	0,444	5,406	0,000

Pada Tabel 6, kolom P values memperlihatkan nilai dari setiap variabelnya berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dan intervening memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Selain itu, pada kolom original sample nilai semua variabel di atas nol (0,329; 0,324; dan 0,444) yang berarti praktik pengembangan karir dalam bentuk pelatihan berpengaruh positif terhadap persepsi kemampuan kerja eksternal auditor serta persepsi kemampuan kerja eksternal auditor mampu memediasi pengaruh positif praktik pengembangan karir dalam bentuk pelatihan terhadap skeptisisme profesional dan perilaku penurunan kualitas audit. Terakhir, pada kolom T statistics juga menunjukkan nilai setiap

variabelnya lebih besar dari 1,96 yang menandakan bahwa variabel independen dan intervening memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya.

Berdasarkan pengujian hipotesis di atas, maka dapat disimpulkan hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis 1 diterima. Artinya praktik pengembangan karir dalam bentuk pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kemampuan kerja eksternal auditor. Jadi, dapat disimpulkan bahwa praktik pengembangan karir dalam bentuk pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan sehingga auditor merasa memiliki nilai jual lebih dan membuka peluang yang lebih baik di luar tempat mereka bekerja saat ini.

b. Hipotesis 2 diterima. Artinya persepsi kemampuan kerja eksternal auditor mampu memediasi praktik pengembangan karir dalam bentuk pelatihan sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap skeptisisme profesional. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persepsi kemampuan kerja eksternal mampu meningkatkan skeptisisme profesional auditor dalam melakukan pekerjaannya yang mana hal ini sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh perusahaan.

c. Hipotesis 3 ditolak. Artinya, persepsi kemampuan kerja eksternal auditor mampu memediasi praktik pengembangan karir dalam bentuk pelatihan sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku penurunan kualitas audit. Meskipun, persepsi kemampuan kerja eksternal auditor berpengaruh positif terhadap perilaku penurunan kualitas audit, akan tetapi, terdapat sejumlah faktor lainnya seperti budaya etika dalam perusahaan (Svanberg & Öhman, 2013; Sweeney et al., 2010), efektivitas pengendalian kualitas (Malone dan Roberts, 1996), etika individu itu sendiri Sweeney et al., (2013), dan sebagainya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa perilaku penurunan kualitas audit tidak hanya dapat dipandang pada satu sisi saja, terdapat beragam hal dengan proporsinya yang dapat berdampak terhadap perilaku penurunan kualitas audit.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, praktik pengembangan karir dalam bentuk pelatihan memiliki pengaruh terhadap persepsi kemampuan kerja eksternal auditor. Kemudian, persepsi kemampuan kerja eksternal auditor mampu memediasi pengaruh praktik pengembangan karir dalam bentuk pelatihan terhadap skeptisisme profesional dan perilaku penurunan kualitas audit.

Persepsi kemampuan kerja eksternal auditor yang seringkali dilihat sebagai risiko justru menjadi pemicu perilaku auditor yang diinginkan perusahaan. Penelitian ini menyarankan untuk meningkatkan persepsi kemampuan kerja auditor melalui investasi perusahaan pada karir auditor yang bertindak sebagai katalis terhadap perilaku auditor yang diinginkan. Dukungan perusahaan dalam praktik pengembangan karir menciptakan lingkungan yang mengakibatkan auditor cenderung lebih berkomitmen, lebih skeptis secara profesional dan menjunjung tinggi kualitas layanan auditnya.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini adalah sulitnya memperoleh responden untuk mengisi kuesioner yang telah disebarluaskan sehingga tingkat pengembaliannya masih jauh dari harapan. Kemudian, informasi yang diberikan oleh responden terkadang juga tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya yang disebabkan oleh perbedaan pemikiran, anggapan

dan pemahaman yang berbeda dari setiap responden, serta beberapa faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian kuesioner penelitian.

Saran

Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan dan memperluas cakupan area penelitian sehingga jumlah sampel yang diperoleh dapat memenuhi harapan peneliti. Metode pengambilan data dapat dilakukan tidak hanya melalui penyebaran kuesioner, tetapi juga dapat dilakukan melalui wawancara kepada narasumber sehingga dapat memperoleh data yang lebih mendalam dan bermakna bagi penelitian. Wawancara juga dapat membantu agar data yang diperoleh tidak mengandung bias. Bagi peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan item pernyataan pada variabel praktik pengembangan karir dalam bentuk pelatihan dan variabel perilaku penurunan kualitas audit.

DAFTAR PUSTAKA

- AICPA (2022), "Employee retention credit guidance and resources". Diakses 24 April 2024 dari <https://www.aicpa.org/resources/landing/about>
- Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S., & Meininger, H. P. (2016). Job Satisfaction of People With Intellectual Disabilities in Integrated and Sheltered Employment: An Exploration of the Literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(3), 205–216. <https://doi.org/10.1111/jppi.12168>
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Blau, P. M. (1968). The hierarchy of authority in organizations. *American Journal of Sociology*, 73(4), 453–467. <https://doi.org/10.1086/224506>
- Direnzo, M., & Greenhaus, J. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567–589. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.61031812>
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15(1), 87–110. <https://doi.org/10.2308/bria.2003.15.1.87>
- Fassott, G. (2010). Handbook of Partial Least Squares. *Handbook of Partial Least Squares*. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(2009), 277–319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2022). How and why auditors' social exchange relationships influence their attitudes and behaviors: Implications for audit quality. *Business Horizons*, 65(3), 245–

249. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.044>
- Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *International Journal of Phytoremediation*, 21(1), 787–802. <https://doi.org/10.1080/09638180127400>
- Kathy Hurtt, R., Brown-Liburd, H., Earley, C. E., & Krishnamoorthy, G. (2013). Research on auditor professional skepticism: Literature synthesis and opportunities for future research. *Auditing*, 32(SUPPL.1), 45–97. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50361>
- Peecher, M. E., David Piercey, M., Rich, J. S., & Tubbs, R. M. (2010). The effects of a supervisor's active intervention in subordinates' judgments, directional goals, and perceived technical knowledge advantage on audit team judgments. *Accounting Review*, 85(5), 1763–1786. <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.5.1763>
- Philippaers, K., De Cuyper, N., & Forrier, A. (2017). Employable, committed, and thus well-performing: a matter of interdependent forward-looking social exchange. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 755–767. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1351950>
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124. <https://doi.org/10.21002/seam.v9i2.4950>
- Pruijssers, J. L. (2024). Unlocking auditors' perceived external employability: exploring antecedents and behavioral consequences. *Journal of Accounting Literature*. <https://doi.org/10.1108/jal-09-2022-0102>
- Selfiani, S. (2024). *Profesi Auditor (Pemerintahan Di Indonesia)*. CV. Green Publisher Indonesia. <info:0hmgsy3V95oJ:scholar.google.com>
- Selfiani, S., Prihatini, D., & Surya, P. K. (2023). Faktor-Faktor Expectation Gap Audit. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Pajak Dan Informasi*, 3(2), 85–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.32509/jakpi.v3i2.3781>
- Svanberg, J., & Öhman, P. (2013). Auditors' time pressure: does ethical culture support audit quality? *Managerial Auditing Journal*, 28(7), 572–591. <https://doi.org/10.1108/MAJ-10-2012-0761>
- Sweeney, B., Arnold, D., & Pierce, B. (2010). The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical evaluation and intention to act decisions. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 531–551. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0237-3>
- Sweeney, B., Pierce, B., & Arnold, D. F. (2013). The impact of perceived ethical intensity on audit-quality-threatening behaviours. *Accounting and Business Research*, 43(2), 112–137. <https://doi.org/10.1080/00014788.2013.771571>
- Toly, A. A. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 40–57.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586. <https://doi.org/10.1002/job.646>