

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi digunakan untuk menjelaskan tentang penyebab atau motif yang melandasi seseorang dalam berperilaku. Teori ini juga digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana cara melakukan penilaian terhadap perilaku seseorang, baik dari faktor lingkungan atau faktor dalam diri seorang individu (Robbins dan Judge, 2008). Rustiarini (2014) berpendapat bahwa teori atribusi menunjukkan pencapaian hasil kinerja individu dimasa depan yang tidak bisa lepas dari pelaksanaan tugas sebelumnya.

Penyebab perilaku seseorang dikenal dengan istilah *situasional attributions* (penyebab eksternal) dan *dispositional attributions* (penyebab internal). *Situasional attributions* merupakan perilaku individu yang disebabkan oleh faktor lingkungan, seperti nilai sosial, kondisi sosial dan pandangan masyarakat. Sementara itu, *dispositional attributions* lebih cenderung pada perilaku seseorang yang disebabkan faktor internal, yaitu sifat kepribadian dan persepsi diri yang sudah melekat dalam diri seorang individu tersebut. (Wade dan Tavis, 2008).

Teori atribusi lebih menjelaskan tentang bagaimana seorang individu mampu menilai suatu hal secara berlainan, tergantung bagaimana seorang individu tersebut menghubungkan suatu makna ke dalam perilaku tertentu (Wade dan Tavris, 2008). Oleh sebab itu, teori atribusi digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan dan menilai atribusi perilaku auditor yang berkaitan terhadap perilaku disfungsional audit yang dapat dipengaruhi *turnover intention*, komitmen organisasi, tekanan anggaran waktu, *locus of control* dan skeptisisme profesional.

## **2. Perilaku Disfungsional Audit (*Dysfunctional Audit Behavior*)**

Perilaku disfungsional audit adalah tindakan yang tidak sesuai dengan prosedur audit yang dilakukan auditor dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor dapat mengakibatkan turunnya kualitas laporan audit baik yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung serta perilaku ini bertentangan dengan tujuan organisasi (Evanauli dan Nazaruddin, 2013).

Perilaku disfungsional audit merupakan bentuk dari reaksi sistem pengendalian atau lingkungan (Lightner *et al.*, 1982; Donnelly *et al.*, 2003). Sistem pengendalian yang kuat dalam organisasi akan mengakibatkan konflik yang dapat mendorong pada perilaku disfungsional audit.

Perilaku disfungsional audit dapat menurunkan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. *Premature sign off* (menghentikan prosedur audit secara dini) dan *altering or replacing audit procedures* (mengubah atau mengganti prosedur audit) merupakan pengaruh langsung dari perilaku disfungsional audit, sedangkan *underreporting of time* (tidak melaporkan waktu yang sebenarnya) merupakan pengaruh yang tidak langsung terhadap kualitas audit (Lightner *et al.*,1982; Donelly *et al.*,2003; Maryanti, 2005).

### **3. Keinginan Berhenti Bekerja (*Turnover Intention*)**

Keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) merupakan kesadaran dan kemauan seorang individu untuk berhenti atau meninggalkan suatu organisasinya. Auditor yang mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja dari organisasinya akan cenderung tidak peduli terhadap apa yang dilakukannya. Hal itulah yang menyebabkan seorang auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit (Maryanti, 2005)

Perilaku disfungsional audit memungkinkan dilakukan auditor yang memiliki keinginan untuk berhenti bekerja yang tinggi. Dampak dari perilaku tersebut mengakibatkan auditor merasa tidak takut atas perbuatan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor tidak perlu merasa takut untuk diberhentikan dari pekerjaannya apabila terdeteksi telah melakukan kecurangan, karena auditor sudah memiliki keinginan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya (Irawati *et al.*, 2005).

#### 4. Komitmen Organisasi

Utaminingsih dan Nugroho (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tindakan yang berhubungan dengan keyakinan seorang individu terhadap nilai dan tujuan organisasi, keinginan yang tinggi untuk bekerja dan kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di organisasi. Komitmen organisasi seorang individu dapat diperlihatkan dengan kerja keras yang gigih meskipun sedang mendapatkan tekanan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi dalam dirinya akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik daripada seseorang yang tidak memiliki komitmen. Komitmen organisasi mempunyai sudut pemikiran yang berbeda antara individu dengan organisasi (Utami dan Rejeki, 2016).

Dari sudut pandang individu, seseorang yang mempunyai komitmen organisasi akan senang mendapatkan bonus dan penghargaan. *Reward* ini akan mengurangi keterlambatan pegawai, tingkat ketidakhadiran dan keinginan untuk berhenti bekerja, serta mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dari pandangan organisasi, komitmen organisasi juga disebabkan oleh faktor situasional di tempat kerja, seperti seseorang akan merasa puas apabila mendapatkan penghargaan kinerja yang adil dan organisasi tersebut peduli dengan kesejahteraan mereka. Hal itu akan meningkatkan komitmen organisasi mereka (Utami dan Rejeki, 2016).

## 5. Tekanan Anggaran Waktu (*Time Budget Pressure*)

Untuk melakukan proses audit, auditor mendapatkan tuntutan efisiensi dalam biaya dan waktu untuk melaksanakan tugasnya. Dampak dari tuntutan tersebut menyebabkan tekanan dalam waktu (*time pressure*). Tekanan waktu mempunyai 2 dimensi, yaitu: (1) *time budget pressure* merupakan keadaan dimana auditor dipaksa untuk melakukan pertimbangan biaya dan waktu terhadap anggaran yang telah dibuat atau ada batasan waktu dalam anggaran yang ketat; (2) *time deadline pressure* merupakan keadaan dimana seorang auditor dipaksa untuk menyelesaikan tugas audit secara tepat waktu (Heriningsih, 2001).

Hartati (2012) menjelaskan bahwa *time budget pressure* merupakan keadaan dimana seorang auditor mendapat tuntutan untuk mampu memperkirakan mengenai biaya dan waktu yang disediakan untuk mengumpulkan bukti audit. Hal ini berarti bahwa auditor mendapatkan tekanan waktu dalam melakukan proses audit. Tekanan tersebut berasal dari ketidakseimbangan antara waktu dan biaya dengan banyaknya tugas yang dibebankan oleh auditor. Keadaan tersebut mampu membuat auditor untuk melakukan perilaku menyimpang agar auditor dapat menyelesaikan tugas auditnya secara tepat waktu.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Dewi dan Wirasedana (2015) yang menyatakan bahwa tugas-tugas audit yang tidak selaras dengan anggaran waktu

dapat memberikan dampak pada perilaku yang dapat menyebabkan turunnya kualitas audit. Selain itu Asrini *et al.* (2014) juga mengatakan bahwa seorang auditor yang berada dalam kondisi mendapatkan tekanan waktu atas pekerjaannya dapat melakukan tindakan penghentian prematur atas prosedur audit.

## 6. *Locus of Control*

*Locus of control* (LOC) merupakan pandangan mengenai nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan atas keberhasilan mengenai diri sendiri. *Locus Of Control* mempunyai peranan yang sangat penting dalam menghadapi berbagai kasus seperti *dysfunctional audit behavior*, *job satisfaction*, kinerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* (Harini *et al.*, 2010)

*Locus of control* membagi individu dalam bentuk dua kriteria yaitu LOC eksternal dan LOC internal. Teori internal beranggapan keberhasilan atau *reinforcement* individu itu tergantung pada karakteristik personal mereka atau perilaku mereka sendiri. Teori eksternal individu beranggapan keberhasilan atau *reinforcement* individu bergantung pada takdir atau keberuntungan dan kesempatan dibawah kendali lain atau sesuatu yang tidak bisa dipredisikan. Pandangan hidup antara LOC internal dan eksternal berbeda. Individu yang mempunyai *locus of control* internal akan beranggapan bahwa mereka dapat mengendalikan tujuan hidup mereka sendiri, memandang dunia sebagai sesuatu yang bisa diramalkan dan perilaku individu tersebut ikut berperan didalamnya.

Individu yang mempunyai LOC internal akan menyukai keahlian daripada situasi yang menguntungkan dan mereka akan menandalkan harapannya pada diri mereka sendiri (Rustriani, 2014).

Individu yang mempunyai LOC eksternal akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak bisa diramalkan dan ketika individu tersebut akan mencapai tujuannya peran perilaku individu tidak ikut serta didalamnya. *External Locus of Control* akan menandalkan harapannya untuk bergantung pada orang lain. Hidup mereka cenderung dikendalikan oleh kekuatan di luar diri mereka, serta lebih mencari dan memilih kondisi yang jauh lebih menguntungkan (Husna 2012).

## **7. Skeptisisme Profesional**

Menurut Anggriawan (2014), skeptisisme profesional merupakan sikap kritis yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam menilai bukti atau kehandalan asersi ketika melakukan prosedur audit. Selain itu seorang auditor juga harus mempunyai keyakinan yang tinggi atas suatu bukti atau asersi yang diperolehnya serta berkewajiban untuk mempertimbangkan kecukupan dan kesesuaian bukti yang diperoleh.

Skeptisme tidak berarti bersikap sinis, terlalu banyak mengkritik, atau melakukan penghinaan. Auditor yang memiliki skeptisisme profesional yang memadai akan berhubungan dengan pertanyaan-pertanyaan berikut: (1) Apa

yang perlu saya ketahui?, (2) Bagaimana caranya saya bisa mendapat informasi tersebut dengan baik?, dan (3) Apakah informasi yang saya peroleh masuk akal?. Skeptisme profesional auditor akan mengarahkannya untuk menanyakan setiap isyarat yang menunjukkan kemungkinan terjadinya fraud (Louwers *et al.*, 2005).

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi sikap skeptisisme profesional auditor adalah etika, keahlian, pengalaman, dan situasi audit yang dihadapi (Gusti dan Ali, 2008). Auditor dalam menjalankan tugas dengan baik dan tepat dibutuhkan pelatihan teknis dan pendidikan dalam teknik auditing dan praktik akuntansi (Septiani dan Sukartha, 2017)

Skeptisisme profesional sangat penting bagi penilaian seorang auditor eksternal dalam mendeteksi resiko kecurangan. Skeptisisme yang tinggi akan membuat auditor lebih peka terhadap salah saji material yang disebabkan oleh *fraud*. Auditor akan memperbaiki penilaian resiko kecuanga dengan menurunkan atau menaikkan tingkat resiko yang ada (AICPA, 2002). Selama ini skeptisisme dan objektivitas auditor yang rendah merupakan suatu kelemahan dalam melakukan prosedur audit (PCAOB, 2008 dalam Winardi dan Permana, 2015).



## **B. Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Keinginan Berhenti Bekerja (*Turnover Intention*) terhadap Perilaku Disfungsional Audit.**

Keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) adalah kesadaran dan kemauan seorang individu untuk berhenti atau meninggalkan suatu organisasinya. Keinginan berhenti bekerja dapat dilakukan secara permanen sukarela dan tidak sukarela. Permanen sukarela seperti pensiun dan permanen tidak sukarela seperti pemecatan. Auditor yang mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja dari organisasinya cenderung tidak peduli terhadap apa yang dilakukannya dan tidak memikirkan dampak dari perilaku disfungsional audit terhadap penilaian kinerja dan promosi. Hal itulah yang menyebabkan seorang auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit (Basudewa dan Merkusiwati, 2015).

Penelitian Irawati *et al.* (2005); Maryanti (2005); Basudewa dan Merkusiwati (2015); dan Pribadi (2016) menyatakan bahwa keinginan untuk berhenti bekerja terhadap perilaku disfungsional audit berpengaruh secara positif. Apabila seorang auditor yang memiliki *turnover intention* yang tinggi dalam dirinya, akan bertindak sesuai dengan keinginannya tanpa memiliki rasa takut atau khawatir untuk dikeluarkan dari organisasi. Hal ini yang menyebabkan seorang auditor dengan mudahnya melakukan perilaku disfungsional audit. Hal tersebut menunjukkan bahwa auditor yang memiliki *turnover intention* tinggi,

maka semakin tinggi pula untuk melakukan perilaku disfungsional audit.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>1</sub>: Keinginan berhenti bekerja berpengaruh secara positif terhadap perilaku disfungsional audit.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seseorang yang berhubungan dengan kepercayaan, keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan bekerja yang kuat demi organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Akhsan dan Utaminingsih, 2014). Auditor yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan melaksanakan tugas audit dengan gigih dan bekerja dengan keras walaupun sedang dalam keadaan yang tertekan. Hal ini dikarenakan auditor menerima tujuan dan nilai yang ada didalam organisasi, sehingga auditor akan bekerja tanpa melakukan tindakan yang menyimpang. Berbeda dengan auditor yang tidak memiliki komitmen organisasi akan cenderung melakukan perilaku menyimpang yang dapat menyebabkan *Reduction Audit Quality* (RAQ), dan tindakan menyimpang ini dilakukan oleh auditor agar dapat bertahan diorganisasi (Setyaningrum dan Murtini, 2014).

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif terhadap perilaku disfungsional audit (Triono, 2012; Paino *et al.*, 2012; Aisyah *et al.*, 2014 Basudewa dan Merkusiwati, 2015).

Apabila seorang auditor yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi tidak akan melakukan perilaku disfungsional audit, dikarenakan mereka akan berusaha lebih baik dan hati-hati serta tidak akan melakukan tindakan menyimpang dalam organisasi walaupun dalam keadaan tertekan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>2</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit

### **1. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Menurut Sosoutiksno (2010) tekanan anggaran waktu adalah keadaan dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah dibuat atau ada batasan anggaran waktu yang sangat ketat dan kaku.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit (Suprianto, 2009; Hartati, 2012, Dewi dan Wirasedana,2015; Nisa, 2016).

Tekanan anggaran waktu yang diberikan oleh klien kepada auditor bertujuan untuk mengurangi biaya audit, karena semakin cepat waktu pengerjaan audit maka biaya pelaksanaan audit semakin kecil. Untuk menepati anggaran waktu yang telah ditetapkan, maka auditor akan bertindak untuk melakukan perilaku disfungsional audit terhadap tugas yang diberikan. Semakin tinggi

tekanan anggaran waktu yang diterima auditor, maka semakin tinggi perilaku disfungsi audit. Dari uraian diatas, hipotesis yang dibangun adalah :

H<sub>3</sub>: Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor.

#### **4. Pengaruh *Locus of Control* eksternal terhadap Perilaku Disfungsi Audit**

*Locus of control* merupakan pandangan mengenai nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan atas keberhasilan mengenai diri sendiri. *Locus of Control* mempunyai peranan yang sangat penting dalam menghadapi berbagai kasus seperti *dysfunctional audit behavior*, *job satisfaction*, kinerja, komitmen organisasi, dan turnover intention (Harini *et al.*, 2010).

*Locus of control* eksternal adalah dimana seseorang beranggapan mengenai suatu keberhasilan mereka bukan karena disebabkan oleh diri mereka sendiri melainkan berdasarkan faktor lain yaitu faktor keberuntungan, takdir individu atau suatu kesempatan yang merupakan diluar kendali mereka (Perwari dan Sutapa, 2016). Penelitian yang dilakukan Gable & Dangelo (1994) menyatakan ada hubungan yang kuat dan positif antara manipulasi atau kecurangan dengan seseorang dengan *locus of control* eksternal.

Dalam konteks auditing kecurangan atau manipulasi diwujudkan dengan perilaku disfungsi. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individual auditor.

Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung melakukan perilaku disfungsional audit, karena perilaku disfungsional tersebut dianggap sebagai alat untuk mencapai target kinerja individual seorang auditor (Harini *et al.*, 2010)

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa *locus of control* eksternal mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit (Harini *et al.*, 2010; Hartati, 2012; Evanauli dan Nazaruddin, 2013; Utami dan Rejeki, 2016; Kusuma dan Burhannuddin, 2016). Apabila auditor yang mempunyai *locus of control* eksternal dalam dirinya akan menganggap bahwa tugas yang diterimanya tidak akan sanggup untuk diselesaikan. Hal ini terjadi karena menganggap bahwa keberhasilan suatu tugas berasal dari luar dirinya. Ini menunjukkan bahwa auditor dengan *locus of control* eksternal beranggapan bahwa mereka tidak memiliki kekuatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diterimanya, sehingga auditor akan mempunyai peluang untuk melakukan perilaku menyimpang agar dapat menyelesaikan tugas yang diterimanya. Semakin tinggi *locus of control* eksternal seorang auditor maka semakin tinggi perilaku disfungsional auditnya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>4</sub>: *Locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

## **5. Pengaruh Skeptisisme Profesional terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Menurut Anggriawan (2014), skeptisisme adalah sikap kritis yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam menilai bukti atau kehadalan asersi ketika melakukan prosedur audit. Selain itu seorang auditor juga harus mempunyai keyakinan yang tinggi atas suatu bukti atau asersi yang diperolehnya serta berkewajiban untuk mempertimbangkan kecukupan dan kesesuaian bukti yang diperoleh.

Auditor yang mempunyai tingkat skeptis yang tinggi akan mampu menemukan kecurangan pada tahap audit, yang akan mengarahkan auditor untuk lebih meningkatkan pendeteksian kecurangan ditahap berikutnya. Tingginya sikap skeptis yang dimiliki oleh auditor dapat meminimalkan terjadinya perilaku disfungsional audit (Septiani dan Sukartha, 2017).

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara skeptisisme dengan perilaku disfungsional audit pernah dilakukan oleh Septiani dan Sukartha, (2017) yang menyatakan bahwa skiptisisme mempunyai hubungan yang negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Penelitian yang dilakukan Ida (2005) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara skeptisisme profesional terhadap ketetapan pemberian opini akuntan publik. Namun, penelitian Gusti dan Ali (2008) menyatakan bahwa skeptisisme profesional

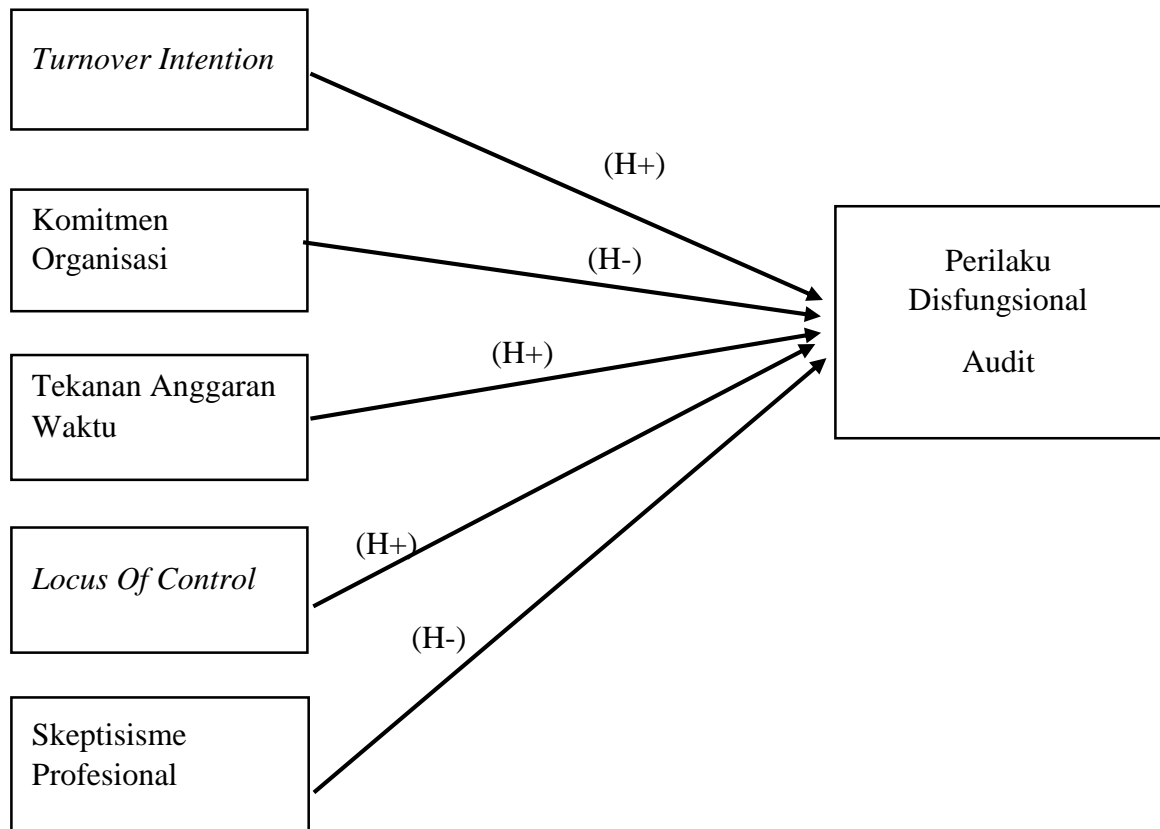
auditor mempunyai hubungan yang signifikan dengan ketepatan pemberian opini auditor oleh akuntan publik.

Apabila seorang auditor yang memiliki sikap skeptis profesional yang tinggi akan mampu menemukan kesalahan atau kecurangan pada tahap perencanaan audit. Hal ini yang akan menyebabkan auditor meningkatkan pendeteksian kesalahan dan kecurangan pada tahap berikutnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi sikap skeptisisme profesional seorang auditor akan dengan mudahnya menemukan kesalahan atau kecurangan yang ada, sehingga akan meminimalkan tindakan menyimpang. Maka auditor tidak akan melakukan melakukan perilaku disfungsional audit yang dapat menyebabkan turunnya kualitas audit. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>5</sub>: Skeptisisme profesional auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.

### D. Model Penelitian

Model Penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**



