

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

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

Teori Atribusi digunakan untuk menjelaskan mengenai berbagai penyebab dan motif yang mendasari seseorang melakukan suatu tindakan tertentu (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Rustiarini (2004) menyatakan bahwa teori atribusi memberikan pemahaman bahwa pencapaian kinerja seseorang disebabkan oleh kegagalan atau kesuksesan yang pernah dialami sebelumnya atas tugas yang dilakukan. Selain itu, teori atribusi juga menjelaskan cara menilai perilaku seseorang yang ditentukan apakah dari dalam dirinya (internal) seperti sifat, karakter, sikap atau dari lingkungan (eksternal) seperti situasi atau keadaan tertentu yang dapat memengaruhi perilaku individu (Ivancevich *et al.*, 2007).

Wade dan Travis (2008) menjelaskan bahwa terdapat dua penyebab perilaku seseorang dalam persepsi sosial, yaitu *dispositional attributions* (penyebab internal) dan *situational attributions* (penyebab eksternal). *Dispositional attributions* cenderung fokus pada aspek perilaku individu yaitu sesuatu yang pada dasarnya sudah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi dan persepsi diri. Sedangkan, *situational attributions* lebih fokus pada perilaku individu yang dipengaruhi oleh

lingkungan seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Teori atribusi ini menjelaskan lebih dalam mengenai cara-cara menilai sesuatu secara berlainan, tergantung bagaimana menghubungkan suatu makna pada perilaku tertentu (Wade dan Travis, 2008). Oleh sebab itu, teori ini dapat digunakan untuk menilai perilaku disfungsional auditor, khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri dan faktor lingkungan sekitar yang memengaruhi. Pada dasarnya karakteristik personal auditor sebagai faktor internal yang mendorong seseorang melakukan aktivitas. Begitu pula dengan faktor lingkungan, dimana seorang auditor saat mengambil keputusan ada kemungkinan auditor dipengaruhi dengan kondisi sekitarnya misalnya auditor merasakan dilema atas tekanan yang memaksanya untuk melanggar standar profesi. Tekanan tersebut bisa berasal dari klien, bisa juga dari pimpinan.

Menurut Robbins (1996) untuk menentukan atribusi kepada perilaku pribadi seseorang dipengaruhi oleh individu atau situasi yang dapat dipengaruhi oleh tiga faktor sebagai berikut

- a. Konsensus yaitu perilaku seseorang yang akan memberikan respon yang sama jika dihadapkan pada situasi yang sama

- b. Kekhususan yaitu kebalikan dari konsensus, perilaku seseorang akan memberikan respon berlainan ketika dihadapkan pada situasi yang berlainan
- c. Konsistensi yaitu perilaku seseorang akan tetap sama dari waktu ke waktu

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

Perilaku disfungsional audit merupakan segala tindakan yang dilakukan oleh auditor selama pelaksanaan tahapan audit yang dapat menurunkan kualitas hasil audit, baik berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung (Otley dan Pierce, 1996). Menurut Donnelly *et al* (2003) Perilaku disfungsional audit memiliki pengaruh langsung seperti *premature sign-off* dan *replacing or altering of audit procedures*. Sedangkan perilaku yang memengaruhi kualitas audit secara tidak langsung adalah *underreporting of time*.

### a. *Premature sign-off*

*Premature sign-off* atau penghentian prosedur audit secara dini merupakan suatu tindakan seorang auditor yang menghentikan prosedur audit yang dibutuhkan secara dini tanpa menggantinya dengan langkah yang lain. Tindakan penghentian prosedur audit secara dini dianggap mengurangi kualitas audit secara langsung karena auditor tidak melakukan seluruh proses pengauditan yang sebagaimana mestinya. Menurut Febriana (2012) menjelaskan bahwa kegagalan proses audit disebabkan

karena adanya penghapusan prosedur audit yang penting dari prosedur audit. Hal ini menunjukkan bahwa suatu proses audit sering gagal karena prosedur audit yang penting, dimana prosedur audit yang seharusnya dijalankan justru dihapuskan atau tidak dilakukan.

*b. Altering or replacing audit procedures*

*Altering or replacing audit procedures* merupakan tindakan auditor yang mengganti atau mengubah tahapan audit yang telah ditetapkan sebelumnya dalam pelaksanaan audit di lapangan (Harini dkk, 2010). Mengganti prosedur audit juga merupakan tindakan yang secara langsung mengurangi kualitas audit. Sesuai dengan standar pekerjaan lapangan, auditor dalam mendapatkan bukti yang kompeten harus memenuhi beberapa tahapan yaitu tahap inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi hingga bukti audit tersebut dapat digunakan oleh auditor sebagai dasar untuk memberikan opini atas laporan keuangan yang diaudit (Fatimah, 2010) dalam (Susanti dan Subroto, 2015). Sehingga prosedur audit yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dapat mengakibatkan kualitas audit diragukan.

*c. Underreporting of time*

*Underreporting of time* terjadi ketika auditor tidak melaporkan waktu sebenarnya yang digunakan dalam

menyelesaikan tugas (Harini dkk, 2010). Sedangkan menurut Otley dan Pierce (1996) *underreporting of time* adalah perilaku auditor dimana auditor memberikan laporan waktu pengerjaan audit lebih singkat (pendek) dari waktu aktual yang digunakan untuk menyelesaikan tugas auditnya. Motivasi auditor melakukan tindakan *underreporting of time* disebabkan karena auditor ingin menyelesaikan tugas auditnya dalam batas anggaran waktu audit agar dianggap memiliki kinerja yang baik. Tindakan *underreporting of time* dapat dilakukan dengan tindakan seperti mengerjakan pekerjaan audit dengan menggunakan waktu pribadi (bekerja pada jam istirahat), menggunakan waktu audit untuk melaksanakan tugas selain tugas audit, dan tidak melaporkan waktu lembur yang digunakan. Hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap turunnya kualitas audit karena berhubungan dengan penetapan kebijakan anggaran untuk tahun berikutnya. Atasan akan memotong anggaran waktu untuk tahun depan karena auditor dianggap melakukan tugas audit dengan waktu lebih singkat, padahal kenyataannya auditor menggunakan waktu pribadinya.

### **3. Time Budget Pressure**

Auditor dalam melaksanakan proses audit dituntut untuk dapat melakukan efisiensi dalam biaya dan waktu. Dampak dari tuntutan

tersebut menyebabkan tekanan dalam waktu (*time pressure*). Tekanan waktu dibagi menjadi 2 dimensi, yaitu: (1) *time budget pressure* merupakan keadaan dimana seorang auditor dipaksa untuk melakukan pertimbangan biaya dan waktu terhadap anggaran yang telah dibuat atau terdapat batasan waktu dalam anggaran yang ketat; (2) *time deadline pressure* merupakan keadaan dimana auditor dipaksa untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Heriningsih, 2001).

Dijelaskan oleh Hartati (2012) bahwa *time budget pressure* merupakan keadaan dimana seorang auditor mendapat tuntutan agar 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.

Pada umumnya waktu dianggarkan sedetail mungkin pada tiap-tiap tahapan dalam proses audit. Berhasil atau tidaknya KAP dalam melaksanakan tugas audit juga dipengaruhi oleh anggaran waktu audit. Tugas-tugas audit yang tidak selaras dengan anggaran waktu dapat memberikan dampak pada perilaku yang dapat menyebabkan turunnya kualitas audit (Dewi dan Wirasedana, 2015). Selain itu Asrini *et al* (2014) juga menyatakan bahwa seorang auditor yang mendapatkan

tekanan waktu atas pekerjaannya dapat melakukan tindakan penghentian prematur atas prosedur audit.

#### **4. Task Complexity**

*Task complexity* yaitu pendapat seseorang mengenai sulitnya tugas atau permasalahan yang diakibatkan karena adanya batasan dalam kemampuan, kapabilitas, dan daya ingat setiap orang dalam mengintegrasikan permasalahan dan pengambilan keputusan. Suatu permasalahan bisa sulit bagi seseorang atau justru mudah bagi orang lain. Kompleksitas tugas selalu dihadapkan kepada para auditor seperti tugas yang banyak, berbeda-beda serta saling terkait satu sama lain. Menurut Jamilah (2007) terdapat dua aspek yang membentuk kompleksitas tugas yaitu tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas. Tingkat kesulitan tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi mengenai tugas, sedangkan struktur tugas adalah terkait dengan kejelasan informasi yang diberikan. Ketika terdapat banyak informasi yang kurang relevan dan terdapat ambiguitas yang tinggi dalam tugas yang sedang dijalankan maka hal ini akan mendukung untuk terjadinya kompleksitas tugas (Yuen *et al.*, 2013).

Menurut Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menjelaskan bahwa kompleksitas tugas terjadi disebabkan adanya ambiguitas dan struktur yang lemah baik dalam tugas utama maupun tugas pendukung. Tugas yang membingungkan (ambiguitas) dan memiliki struktur yang lemah

mengakibatkan alternatif-alternatif yang ada tidak bisa diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi. Chung dan Monroe (2001) menyatakan hal yang sama bahwa kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh dua aspek yaitu (1) banyaknya informasi yang tidak relevan mengenai tugas yang diberikan, (2) adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya outcome (hasil) yang diharapkan klien dari kegiatan pengauditan. Kompleksitas tugas yang meningkat akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas (Abdolmohammadi dan Wright, 1987). Tingginya kompleksitas tugas audit ini dapat mendorong seorang auditor melakukan tindakan disfungsional audit ketika melaksanakan proses audit. Auditor seharusnya memiliki keterampilan dan keahlian yang tinggi, sehingga jika dihadapkan pada tugas audit yang kompleks maka auditor dapat menghindari perilaku disfungsional audit.

## 5. Locus of Control

*Locus of Control* (LOC) merupakan keyakinan seseorang mengenai penyebab atas prestasi atau keberhasilan yang dicapai dan kegagalan seseorang dalam pekerjaannya. *Locus of control* memiliki peranan yang sangat penting dalam menghadapi berbagai kasus seperti *dysfunctional audit behaviour*, *job satisfaction*, kinerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* (Harini *et al.*, 2010).

*Locus of control* membagi individu menjadi dua kriteria yaitu LOC eksternal dan LOC internal. LOC internal ditunjukkan dengan seseorang

yang memiliki keyakinan bahwa baik atau buruknya peristiwa yang terjadi tergantung pada perilaku atau tindakan orang itu sendiri. Sedangkan *Locus of control* eksternal ditunjukkan dengan seseorang yang memiliki keyakinan bahwa baik atau buruknya peristiwa yang terjadi tidak berhubungan dengan perilaku orang itu sendiri melainkan bergantung pada takdir atau keberuntungan dan kesempatan dibawah kendali lain atau sesuatu yang tidak dapat diprediksi (Silaban, 2009) dalam (Evanuli dan Nazaruddin, 2013).

Seseorang dengan *internal locus of control* dalam menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungan cenderung berusaha untuk memecahkan masalah dengan optimis, serta yakin akan kemampuan diri. Sedangkan seseorang dengan *external locus of control* merasa dirinya lebih mudah terancam dan cenderung tidak aktif dalam penyelesaian masalah (Febriana, 2012). Pandangan hidup antara LOC internal dan LOC eksternal berbeda. Menurut Rustiarini (2014) individu dengan LOC internal beranggapan mereka mampu mengendalikan tujuan hidup mereka sendiri, memandang dunia sebagai sesuatu yang bisa diramalkan dan tindakan atau perilaku individu ikut berperan didalamnya. Akan tetapi individu dengan LOC eksternal memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak bisa diramalkan dan beranggapan perilaku individu tidak ikut berperan didalamnya. LOC eksternal akan cenderung bergantung pada orang lain dimana mereka memiliki

keyakinan bahwa hidup mereka cenderung dikendalikan oleh kekuatan di luar diri mereka (Husna, 2012).

## 6. Turnover Intention

*Turnover Intention* merupakan sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk mengundurkan diri dari organisasi atau dalam hal ini auditor yang ingin mengundurkan diri dari Kantor Akuntan Publik (Fitriany *et al.*, 2010). 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). *Turnover intention* ditandai dengan berbagai hal yang menyangkut perilaku auditor seperti mulai malas belajar, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan pekerjaan atau semua tanggung jawab yang berbeda dari biasanya (Anita *et al.*, 2016).

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).

## 7. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diartikan sebagai kekuatan dan dorongan individu serta terlibatnya didalam suatu organisasi tertentu (Porter *et al.*, 1974). Porter *et al* (1974) menyatakan bahwa karakteristik komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan usaha individu ke arah pencapaian tujuan.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggota organisasi.

Bersedia untuk percaya dan menerima dengan kuat dengan tujuan dan nilai organisasi merupakan tanda dari adanya komitmen pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi seorang individu dapat ditunjukkan dengan kerja keras yang gigih meskipun sedang menghadapi tekanan atau ancaman. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasinya daripada seseorang yang tidak memiliki komitmen. Auditor dengan komitmen yang tinggi akan mempunyai kecenderungan lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, mau memberikan kontribusi lebih kepada organisasi (Limawan dan Mimba, 2016).

Menurut Utami dan Rejeki (2016) individu dan organisasi mempunyai sudut pemikiran yang berbeda terkait dengan komitmen organisasi. Sudut pandang dari individu menganggap bahwa seseorang yang mempunyai komitmen organisasi akan senang ketika mendapatkan

bonus atau penghargaan. *Reward* yang diberikan tersebut akan mencegah keterlambatan pegawai, tingkat ketidakhadiran, dan keinginan untuk berhenti bekerja, serta mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan dari sudut pandang organisasi, komitmen organisasi juga disebabkan oleh faktor situasional di tempat kerja seperti kepuasan seseorang ketika mendapatkan penghargaan kinerja yang adil dan organisasi tersebut peduli dengan kesejahteraan mereka. Sehingga hal ini berdampak pada komitmen organisasi yang meningkat.

Menurut Allen dan Mayer (1993) menyatakan bahwa terdapat tiga komponen organisasional, yaitu:

a. *Affective commitment*

*Affective commitment* merupakan keterkaitan emosional dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat maka akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

b. *Continuance Commitment*

*Continuance commitment* atau disebut juga komitmen keberlanjutan berkaitan dengan persepsi individu tentang kerugian yang dihadapinya jika individu meninggalkan organisasi. Jadi individu akan mempertimbangkan untung rugi apabila ingin tetap bergabung dengan organisasi atau justru akan meninggalkan organisasi. Individu yang bekerja dengan

*continuance commitment* akan tetap bertahan di suatu organisasi disebabkan karena mereka memang membutuhkan untuk melakukan hal tersebut dan tidak ada pilihan yang lain

c. *Normative Commitment*

*Normative commitment* merupakan perasaan-perasaan individu tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, karena tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan. Hal ini berarti individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi dimana mereka bergabung.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya didapatkan hasil bahwa dalam praktiknya terdapat perilaku disfungsional audit. Faktor internal auditor dan juga eksternal terbukti mempunyai pengaruh pada tindakan disfungsional auditor. *Time budget pressure* yang diteliti oleh Dewi dan Wirasedana (2015) dan Nisa (2016) membuktikan bahwa *time budget pressure* memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Wibowo (2015) yang menemukan bahwa *time budget pressure* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

*Task Complexity* yang diteliti oleh Dewi dan Wirasedana (2015) menunjukkan bahwa *task complexity* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap perilaku disfungsional audit, berbeda dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Yuen *et al* (2013) yang menunjukkan bahwa *task complexity* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil Penelitian Wibowo (2015) serta Utami dan Rejeki (2016) menyatakan bahwa *Locus of Control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum dan Murtini (2014) menunjukkan bahwa *Locus of control* eksternal tidak berpengaruh pada perilaku disfungsi audit.

*Turnover intention* yang diteliti oleh Yuen *et al* (2013) serta Basudewa dan Merkusiwati (2015) menemukan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015) yang menemukan bahwa *turnover intention* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian Paino *et al* (2012) dan Baudewa dan Merkusiwati (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit, namun hal itu tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit.

### **C. Pengembangan Hipotesis**

#### **1. Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Kantor Akuntan Publik (KAP) sebelum melakukan proses audit perlu melakukan estimasi waktu yang dibutuhkan. Penentuan biaya audit dan efektivitas kinerja auditor dapat diukur pada saat menentukan anggaran waktu tersebut. Tekanan anggaran waktu yang diberikan oleh klien kepada auditor bertujuan untuk mengurangi biaya audit, karena semakin cepat waktu pengerjaan audit maka biaya pelaksanaan audit juga semakin kecil. Keterbatasan waktu yang diberikan dalam penugasan dapat menyebabkan auditor bekerja dibawah tekanan. Hal ini menyebabkan auditor mungkin akan mengabaikan beberapa proses audit dan hanya menyelesaikan tugas yang penting saja.

Tekanan anggaran waktu yang dialami oleh auditor dalam melaksanakan proses auditnya dapat berpengaruh pada sikap, niat, dan juga perilaku auditor. Anggaran waktu yang semakin ketat akan membuat auditor cenderung melakukan tindakan disfungsional audit demi tercapainya anggaran waktu yang telah ditetapkan. Para auditor mungkin cenderung bersikap tidak profesional ketika menghadapi anggaran waktu yang sulit dicapai. Hal ini disebabkan karena anggaran waktu yang terlalu ketat dirasa tidak mampu mencukupi keseluruhan program audit yang kompleks sehingga dengan melakukan tindakan disfungsional audit maka penugasan selesai sesuai target (Dewi dan Wirasedana, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2012), Hartanti (2012), Dewi dan Wirasedana (2015), Nisa (2016) yang menemukan bahwa *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *time budget pressure*, maka semakin tinggi perilaku disfungsi audit. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>: *Time budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit**

## **2. Pengaruh *Task Complexity* terhadap Perilaku Disfungsi Audit**

Benford (2000) menyatakan bahwa tugas yang kompleks dalam audit dapat memaksakan beban kerja mental yang berat terhadap pengambilan keputusan individual. Kompleksitas pekerjaan audit dapat memberikan tekanan yang kuat pada auditor, sebagai Kantor Akuntan Publik (KAP) kemungkinan mendapat banyak klien baru untuk setiap tahun, dan klien tersebut memerlukan pelaporan keuangan dalam waktu yang relatif singkat. Jika auditor tidak familiar dengan klien atau bisnis maka akan berpengaruh juga terhadap kualitas audit (AICPA, 2009 dalam Hardyan 2013), yang juga menjadikan waktu yang dibutuhkan lebih banyak untuk menghasilkan laporan keuangan. Ketika ada peningkatan kompleksitas tugas, auditor akan cenderung mencari sumber bantuan lain dalam memenuhi tugas auditnya (Noteberg *et al.*, 2006). Peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas akan menurunkan keberhasilan tugas.

Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas tugas diperkirakan berdampak pada perilaku menyimpang auditor sehingga menyebabkan auditor tidak konsisten dan kurang profesional (Restu dan Indriantoro, 2000).

Penelitian yang dilakukan Dewi dan Wirasedana (2015) serta Septian dan Sukartha (2017) menemukan bahwa *task complexity* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Penelitian Dewi dan Wirasedana (2015) menyatakan bahwa semakin kompleks tugas maka semakin tinggi kemungkinan auditor untuk melakukan perilaku disfungsi audit. Sebaliknya, apabila semakin rendah *task complexity* maka semakin rendah perilaku disfungsi audit yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan tugas audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>2</sub>: *Task complexity* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit**

### **3. Pengaruh *Locus of Control* Eksternal terhadap Perilaku Disfungsi Audit**

Setiap individu memiliki *locus of control* atau kendali dalam dirinya terhadap suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. Seorang dengan *locus of control* internal memiliki kendali diri yang lebih baik dibandingkan dengan *locus of control* eksternal. Selain itu, seseorang dengan *locus of control* internal juga memiliki kemampuan yang tinggi untuk menyelesaikan suatu masalah yang sedang dihadapi demi tercapainya

tujuan dari suatu organisasi. Sementara individu dengan *locus of control* eksternal merasa bahwa kemampuannya tidak mampu untuk menyelesaikan masalah atau mencapai apa yang menjadi tujuan pekerjaannya (Hartati, 2012). Seseorang dengan *locus of control* eksternal cenderung mempercayai bahwa suatu keberhasilan mereka bukan karena disebabkan oleh diri mereka sendiri melainkan disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti faktor keberuntungan, takdir individu atau suatu kesempatan yang merupakan diluar kendali mereka (Perwari dan Sutapa, 2016).

Penelitian yang dilakukan Gable dan Dangelo (1994) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara manipulasi atau kecurangan dengan seseorang dengan *locus of control* eksternal. Dalam konteks auditing bentuk kecurangan atau manipulasi diwujudkan dengan perilaku disfungsional. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja yang sudah direncanakan oleh auditor. Menurut Wahyudin dkk (2011) menyatakan bahwa seorang auditor dengan *locus of control* eksternal cenderung terlibat dalam perilaku disfungsional audit, karena seorang auditor melakukan perilaku menyimpang sebagai alat untuk mencapai target kinerja individual auditor.

Terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *locus of control* eksternal mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit (Harini *et al.*, 2010; Wahyudin dkk, 2011; Hartanti, 2012; Evanauli dan Nazaruddin, 2013; Utami dan Rejeki, 2016; Kusuma dan Burhannuddin, 2016). Hasil penelitian Wahyudin, dkk (2011)

menyimpulkan bahwa seorang dengan *external locus of control* cenderung memiliki keyakinan bahwa tugas yang diberikan kepada auditor tidak dapat diselesaikan oleh dirinya sendiri. Hal ini mencerminkan bahwa auditor dengan *locus of control* eksternal beranggapan bahwa mereka tidak memiliki kekuatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diterimanya, sehingga auditor memiliki kesempatan 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 diajukan adalah:

**H<sub>3</sub>: *Locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.**

#### **4. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) adalah kesadaran dan kemauan seorang individu untuk berhenti atau meninggalkan suatu organisasinya. Auditor yang mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja cenderung tidak peduli terhadap apa yang dilakukannya dan tidak memikirkan dampak dari perilakunya terhadap penilaian kinerja. 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), Pribadi (2016), dan Anita *et al* (2016) menyatakan

bahwa keinginan untuk berhenti bekerja terhadap perilaku disfungsional audit berpengaruh secara positif. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Evanauli dan Nazaruddin (2013) menemukan bahwa auditor yang memiliki *turnover intention* akan cenderung melakukan perilaku disfungsional tidak diterima. 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 semakin tinggi keinginan seorang auditor untuk berhenti bekerja maka memiliki kecenderungan untuk menerima perilaku menyimpang dalam audit, dan sebaliknya semakin kuat keinginan auditor untuk bertahan dari pekerjaannya maka auditor memiliki kecenderungan untuk menolak perilaku menyimpang dalam audit. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H4: *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.**

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

Paino *et al* (2012) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu penerimaan yang kuat terhadap tujuan suatu organisasi yang dimiliki oleh individu dan kesediaan individu untuk berusaha agar tujuan organisasi tercapai. Auditor yang menerima tujuan dan nilai yang ada dalam

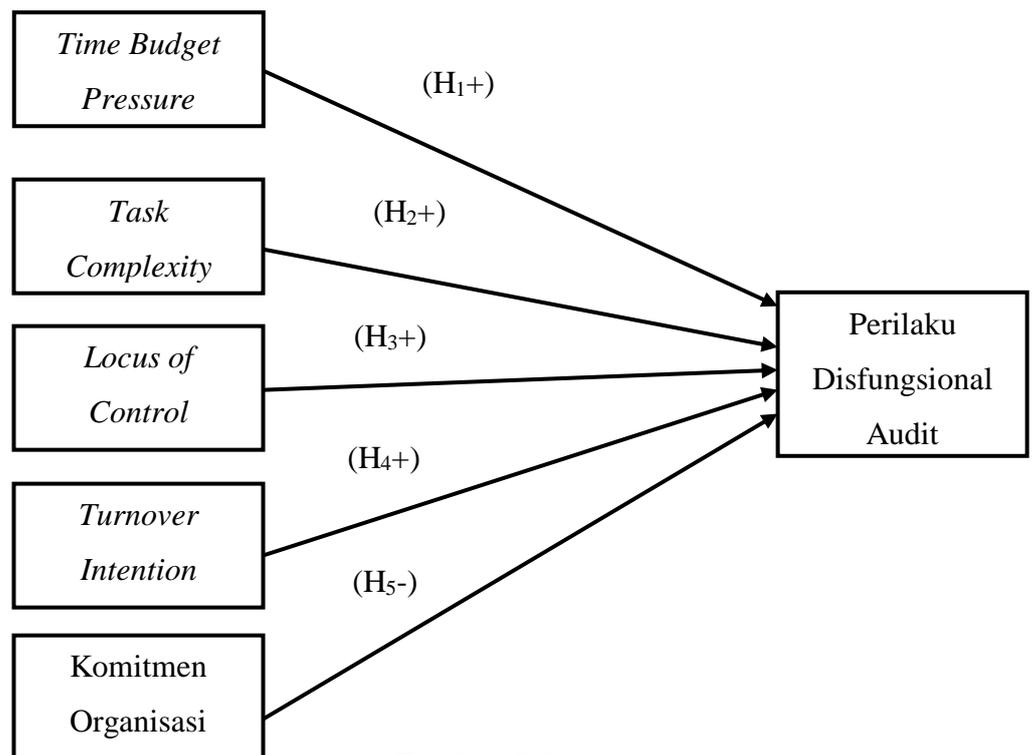
organisasi, ketika melaksanakan tugas akan berusaha menyelesaikan tugas dengan gigih dan kerja keras. Berbeda dengan auditor yang tidak memiliki komitmen organisasi akan cenderung melakukan perilaku menyimpang yang dapat menyebabkan berkurangnya kualitas audit dan tindakan menyimpang tersebut dilakukan oleh auditor dengan tujuan untuk dapat bertahan di Organisasi (Setyaningrum dan Murtini, 2014).

Penelitian yang dilakukan Paino *et al* (2012) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mempunyai keinginan supaya organisasi dapat mencapai kesuksesan atau tujuan yang ingin dicapai organisasi tersebut meskipun dalam keadaan tertekan. Sehingga individu tersebut akan menolak untuk melakukan tindakan disfungsional audit. Begitupun sebaliknya, bagi individu yang memiliki komitmen organisasi rendah akan lebih berpotensi untuk lebih berfokus pada kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Hasil dari penelitian tersebut diperkuat oleh temuan Basudewa dan Merkusiwati (2015), Triono (2012), dan Aisyah *et al* (2014) yang juga menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan pada ulasan yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

**H<sub>5</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit**

#### D. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku disfungsional audit yang terdiri dari lima variabel independen yaitu *time budget pressure*, *task complexity*, *locus of control* eksternal, *turnover intention*, dan komitmen organisasi dengan variabel dependen yaitu perilaku disfungsional audit.



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