

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Akuntan publik merupakan profesi akuntansi yang menyediakan jasa audit independen yang penting bagi eksistensi penyajian laporan keuangan suatu perusahaan. Jasa audit akuntan publik dibutuhkan oleh pihak perusahaan untuk menentukan keandalan pertanggungjawaban laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen (Lestari, 2010). Karena jasa akuntan publik adalah profesi akuntansi yang bersifat independen, profesi ini merupakan profesi kepercayaan masyarakat, di mana masyarakat mengharapkan penilaian yang obyektif dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan dalam laporan keuangan suatu perusahaan.

Profesi akuntan publik memiliki peran yang besar dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan. UU No. 5 tahun 2011 tentang akuntan publik

menjelaskan bahwa profesi akuntan publik merupakan suatu profesi yang menghasilkan jasa utama berupa jasa *assurance*. Jasa *assurance* adalah jasa profesional independen untuk meningkatkan kualitas informasi yang hasilnya akan digunakan secara luas oleh publik sebagai bahan pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan (Utami, 2015).

Sebagai profesi yang menyediakan jasa audit bagi pihak eksternal, sudah seharusnya auditor mampu menilai kewajaran laporan keuangan suatu entitas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku. Penilaian kewajaran tidak hanya didasarkan pada kompetensi auditor dalam menemukan kekeliruan atau ketidakberesan dalam laporan keuangan, tetapi auditor eksternal juga perlu bersikap independen dan memerhatikan kode etik sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya.

Pada praktiknya, masih terdapat banyak kasus yang ditemukan terkait pelanggaran akuntan internal yang melibatkan akuntan publik. Sebagai contoh kasus yang terjadi pada tahun 2015, di mana perusahaan besar asal Jepang, Toshiba Corporation,

terbukti telah membohongi publik dan investor dengan cara menggelembungkan keuntungan pada laporan keuangan sejak tahun 2008 (Alpeyev & Amano, 2015). Kasus yang hampir serupa sebelumnya juga pernah terjadi pada PT. Kimia Farma yang juga menyajikan laba bersih lebih tinggi dari seharusnya. Ada pula kasus pelanggaran Enron yang bekerja sama dengan KAP Arthur Andersen untuk memanipulasi laporan keuangan. Kasus-kasus seperti di atas dapat terjadi karena kelalaian auditor eksternal dalam melakukan proses audit, baik karena kurangnya kompetensi auditor ataupun karena tingkat independensi yang rendah. Seorang auditor yang dengan sengaja tidak melaksanakan prosedur audit sesuai dengan standar mencerminkan perilaku disfungsi audit.

Perilaku disfungsi audit merupakan perilaku yang menyimpang dari prinsip profesi auditor (Srimindarti & Widati 2015). Perilaku disfungsi audit diartikan oleh Setyaningrum & Murtini (2014) sebagai perilaku menyimpang yang dilakukan auditor terkait dengan kecurangan dan manipulasi terhadap

standar audit. Ketika auditor tidak mengikuti standar audit yang diberlakukan, maka kualitas pekerjaan akan menjadi korban meskipun tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pekerjaan (Lestari, 2010). Perilaku disfungsional tersebut secara lebih lanjut dapat memicu perilaku yang tidak etis yang dapat menyebabkan kerugian bagi kepentingan orang banyak (Utami, 2015).

Terdapat banyak faktor yang dapat mendorong seorang auditor untuk berperilaku disfungsional. Faktor-faktor tersebut terangkum dalam faktor internal yang merefleksikan karakteristik personal auditor dan faktor eksternal yang berasal dari situasional saat melakukan audit (Utami, 2015). Perilaku individu merupakan cerminan dari sisi personalita, sementara faktor situasionalnya terjadi ketika akan mendorong seseorang dalam pengambilan keputusan.

Auditor eksternal sebagai akuntan publik independen mempunyai peran yang penting dalam pemeriksaan laporan keuangan yang selanjutnya akan digunakan untuk pengambilan

keputusan. Karena akuntan publik memiliki tanggung jawab dan peran yang besar dalam penentuan kewajaran laporan keuangan suatu entitas, maka akuntan publik semakin dituntut untuk meningkatkan kualitas audit dengan berperilaku profesional serta memerhatikan kode etik sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya (Rustiarini, 2014). Namun demikian, tuntutan kualitas audit yang tinggi dapat menimbulkan tekanan yang menyebabkan stres kerja bagi auditor. Stres kerja yang terjadi pada auditor dapat memberikan dampak positif ataupun negatif. Stres kerja dengan dampak positif dapat memberikan motivasi bagi auditor untuk meningkatkan kualitas audit (Rustiarini, 2014). Akan tetapi, stres kerja yang berdampak negatif justru akan memicu perilaku disfungsional pada auditor yang dapat menyebabkan kualitas audit menjadi berkurang (Fevre dkk., 2003).

Penelitian sebelumnya tentang stres kerja sering kali dihubungkan dengan profesi auditor. Chen dkk. (2006) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja. Stres kerja juga diketahui dapat berpengaruh pada *job burnout*

(Fernet dkk., 2010; Hsieh & Wang, 2012). Penelitian stres kerja pada perilaku auditor juga dilakukan oleh Golparvar dkk. (2012). Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa stres kerja dengan skor rendah dapat mereduksi perilaku disfungsional audit, sedangkan stres kerja dengan skor tinggi dapat berdampak pada peningkatan perilaku disfungsional audit. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres auditor, maka auditor akan cenderung melakukan perilaku disfungsional. Di sisi lain, penelitian Rahmi (2015) tidak menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.

Dengan hasil penelitian yang masih belum konsisten, peneliti termotivasi untuk menguji kembali hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behavior*. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena mencoba memberikan pandangan baru pada hubungan kedua variabel tersebut dengan menambahkan pengujian variabel sifat kepribadian (*trait personality*) dan

komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagai pemoderasi.

Sifat kepribadian (*trait personality*) diukur menggunakan instrumen yang diambil dari penelitian McCrae and Costa (1987), yaitu *The Big Five Personality*. Kepribadian tersebut terbagi menjadi lima dimensi, yaitu: (1) *openness to experience*, (2) *conscientiousness*, (3) *extraversion*, (4) *agreeableness* dan (5) *neuroticism*. Pada dasarnya, setiap individu memiliki sifat kepribadian yang berbeda satu sama lain. Adanya perbedaan tersebut dapat menyebabkan timbulnya persepsi stres kerja yang berbeda bagi auditor (Rustiarini, 2014). Oleh sebab itu, variabel sifat kepribadian dianggap memiliki kemampuan untuk memoderasi hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behavior*.

Penelitian sebelumnya mengenai sifat kepribadian telah dilakukan oleh Farhadi dkk. (2012) yang menjadikan pegawai sipil di organisasi publik Malaysia sebagai sampel penelitian. Farhadi menemukan bahwa sifat kepribadian *agreeableness* dan

conscientiousness mempunyai hubungan negatif terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Suatu penelitian lain juga menunjukkan bahwa *conscientiousness*, *agreeableness* dan *negative affectivity* dapat memoderasi pengaruh stres kerja pada perilaku kontraproduktif (Bowling & Eschleman, 2010). Namun demikian, penelitian Jaffar, dkk. (2011) yang menguji pengaruh kelima sifat kepribadian pada kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan, menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Selain sifat kepribadian, komitmen organisasional juga berpotensi untuk memengaruhi hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behaviour*. Komitmen organisasional diartikan oleh Basudewa & Merkusiwati (2015) sebagai sikap yang merefleksi loyalitas karyawan terhadap organisasional tempat orang itu bekerja atau mengabdikan. Basudewa & Merkusiwati (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasional dapat menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan berusaha sekuat tenaga untuk kemajuan organisasi, serta mendorong individu untuk selalu

ingin bertahan dalam organisasi dengan berorientasi pada loyalitas dan partisipasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dkk. (2014); Basudewa & Merkusiwati (2015); Nelaz (2014); Paino dkk. (2011); Srimindarti & Widati (2015) menemukan bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai hubungan negatif dengan *dysfunctional audit behavior*. Adanya pengaruh negatif komitmen organisasional pada disfungsi audit berdampak pada kekuatan komitmen organisasional untuk mereduksi hubungan positif antara *turnover intentions* dengan *dysfunctional audit behavior*, dan memperkuat hubungan negatif kinerja auditor dengan *dysfunctional audit behavior*. Di sisi lain, penelitian Febrina (2012) dan Setyaningrum (2014) tidak menunjukkan adanya pengaruh dari komitmen organisasional terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Penelitian tentang sifat kepribadian dan komitmen organisasional sebagai pemoderasi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi pada akuntan publik di Indonesia masih sedikit yang melakukan. Adapun penelitian sebelumnya yang

berkaitan dengan stres kerja dan perilaku disfungsi juga masih terdapat kontroversi atau ketidakkonsistenan pada hasil-hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk menguji kembali dan mengembangkan penelitian mengenai pengaruh variabel sifat kepribadian dan komitmen organisasional sebagai moderator hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Efektivitas Pemoderasian Sifat Kepribadian dan Komitmen Organisasional pada Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsi Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik DIY – Jawa Tengah)”**. Secara garis besar, penelitian ini merujuk pada penelitian Farhadi dkk. (2012) yang dilakukan di Malaysia berjudul *Agreeableness and Conscientiousness as Antecedents of Deviant Behavior in Workplace*, dengan mengembangkan model penelitian yang menguji pengaruh stres kerja pada perilaku disfungsi audit dengan kelima sifat kepribadian dari *the Big Five Personality*

sebagai pemoderasi yang diambil dari penelitian Rustiarini (2014), serta menambahkan variabel moderasi lain, yaitu komitmen organisasional yang diadopsi dari penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Mindarti & Puspitasari (2014).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dibedakan berdasarkan *empirical gap*, di mana penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh sifat kepribadian sebagai pemoderasi stres kerja pada perilaku disfungsional audit hanya dilakukan pada organisasi publik di Malaysia oleh Farhadi dkk. (2012), sedangkan penelitian di Indonesia hanya dilakukan pada KAP di Bali oleh Rustiarini (2014). *Empirical gap* menyatakan adanya perbedaan empirik, di mana pengetahuan yang diperoleh seseorang dari suatu pengalaman di tempat satu belum tentu sama di tempat yang lain. Oleh karena itu, peneliti mencoba menguji kembali pengaruh variabel tersebut di tempat yang berbeda, yaitu menggunakan sampel auditor eksternal yang terdapat di DIY dan Jawa Tengah.

Penelitian ini juga berbeda karena penelitian sebelumnya yang mencoba menguji pengaruh variabel komitmen organisasional sebagai moderator hanya terbatas pada hubungan *turnover intentions* dan kinerja auditor dengan perilaku disfungsional audit (Mindarti & Puspitasari, 2014). Sementara itu, penelitian ini mencoba menguji pengaruh variabel moderator komitmen organisasional pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit?
2. Apakah sifat kepribadian *openness to experience* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit?

3. Apakah sifat kepribadian *conscientiousness* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsi audit?
4. Apakah sifat kepribadian *extraversion* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsi audit?
5. Apakah sifat kepribadian *agreeableness* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsi audit?
6. Apakah sifat kepribadian *neuroticism* memperkuat hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsi audit?
7. Apakah komitmen organisasional memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsi audit?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit.

2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa sifat kepribadian *openness to experience* dapat memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa sifat kepribadian *conscientiousness* dapat memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.
4. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa sifat kepribadian *extraversion* dapat memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.
5. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa sifat kepribadian *agreeableness* dapat memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.
6. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa sifat kepribadian *neuroticism* dapat memperkuat hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

7. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasional dapat memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu akuntansi keperilakuan sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan bukti empiris mengenai pengaruh moderasi sifat kepribadian dan komitmen organisasional pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi partner Kantor Akuntan Publik untuk mengevaluasi kebijakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional audit.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan oleh auditor untuk mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan perilaku disfungsional audit yang berkaitan dengan stres kerja, sifat kepribadian dan komitmen organisasional sebagai karakteristik personal auditor, sehingga auditor dapat mengendalikan stres pada dirinya untuk dapat meningkatkan kinerja dalam menghasilkan laporan audit yang lebih berkualitas.