

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyaknya kasus skandal keuangan yang melibatkan jasa auditor telah berhasil membuat profesi auditor menjadi sorotan selama beberapa tahun terakhir. Profesi auditor mulai menjadi sorotan semenjak terjadinya kasus manipulasi keuangan yang dilakukan oleh Enron dan Worldcom pada tahun 2000 dan 2001. Kasus skandal keuangan yang terjadi pada Enron merupakan kasus yang mencerminkan tindakan yang tidak seharusnya dilakukan oleh seorang auditor, dimana auditor dari KAP Arthur Andersen justru memiliki keterlibatan yang kuat dalam melakukan manipulasi laporan keuangan Enron. Laporan keuangan Enron yang diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen menjadi bukti kebohongan publik yang merusak citra akuntan publik (Dewi dan Wirasedana, 2015).

Kasus skandal keuangan juga pernah terjadi di Indonesia, salah satunya yaitu pada PT Kimia Farma. Dalam kasus tersebut PT Kimia Farma melakukan *mark up* atau penggelembungan pada daftar harga persediaannya dan juga adanya pencatatan ganda pada penjualan. Dalam kasus tersebut, kesalahan auditor yakni terlambat menyadari dan juga melaporkan adanya ketidakberesan dalam laporan keuangan yang dimiliki perusahaan meskipun auditor telah menerapkan prosedur yang ada (Nasution, 2012). Kasus-kasus skandal keuangan tersebut akhirnya berdampak pada turunnya tingkat

kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor. Berdasarkan beberapa kasus skandal keuangan yang pernah terjadi, dapat dicermati bahwa suatu kantor akuntan publik (KAP) ternyata memerlukan individu-individu yang memiliki sikap etis dan professional dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor.

Dalam hal ini, auditor merupakan sumber daya manusia yang menjadi faktor penting dalam menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Sikap etis dan professional dari seorang auditor dapat dipengaruhi oleh karakteristik personal yang dimiliki. Menurut Hadi dan Nirwanasari (2014), karakteristik personal auditor memberikan konsekuensi yang penting bagi keberhasilan auditor dalam melaksanakan tugas auditnya.

Setiap profesi, khususnya profesi yang memberikan jasa kepada masyarakat tentunya memerlukan tingkat keterampilan dan juga pengetahuan yang khusus dan diharapkan pula untuk memiliki kualitas pribadi tertentu (Fatt, 1995; Subroto, 2001) dalam Harini dkk, (2010). Begitu pula dengan auditor. Seorang auditor harus memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai dan juga harus memiliki kualitas pribadi. Kualitas pribadi auditor akan tercermin dari perilaku profesionalnya. Wahyudin dkk, (2011) mengatakan bahwa perilaku professional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit

Perilaku menyimpang dalam audit atau yang biasa disebut dengan *dysfunctional audit behavior* merupakan tindakan menyimpang yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tindakannya tersebut mencerminkan sikap ketidakjujuran dan tidak objektif dalam

melaksanakan tugasnya. Perilaku disfungsional auditor antara lain adalah penghentian prosedur audit secara dini (*premature sign-off*), mengubah atau mengganti tahapan audit (*replacing or altering of audit procedures*) serta pelaporan waktu audit yang lebih pendek dari waktu yang sebenarnya (*underreporting of time*), (Dewi dan Wirasedana, 2015). Otley dan Pierce (1995); Sitanggang (2007) dalam Hartati (2012) menjelaskan bahwa ketiga perilaku tersebut merupakan beberapa perilaku yang cenderung mengarah kepada persoalan-persoalan perilaku para akuntan atau auditor yang akan berdampak terhadap penurunan kualitas audit sehingga cenderung menurunkan kepercayaan publik terhadap profesi akuntan dan akhirnya mematikan profesi itu sendiri.

Perilaku seseorang pada hakikatnya berasal dari dirinya sendiri (personal) dan faktor lingkungan (eksternal) yang mendukung seseorang untuk mengambil keputusan mengenai apa yang akan dilakukan (Hartati, 2012). Begitu pula dengan perilaku auditor, dimana perilaku disfungsional auditor dapat disebabkan oleh karakteristik personal dari auditor itu sendiri dan faktor lingkungan saat melakukan proses audit (Jansen dan Glinow, 1985; Malone dan Roberts, 1996) dalam Kartika dan Wijayanti (2007).

Mengingat bahwa perilaku disfungsional auditor berbahaya bagi kualitas hasil audit, maka perlu dikaji mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor sehingga nantinya dapat memberikan gambaran tindakan apa yang harus dilakukan untuk mencegah perilaku disfungsional auditor dan untuk meningkatkan kepercayaan

masyarakat terhadap profesi auditor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penerimaan auditor atas perilaku disfungsional antara lain adalah karakteristik personal auditor dan faktor lingkungan yang dihadapi oleh auditor itu sendiri.

Locus of control berkaitan dengan cara pandang seorang auditor mengenai suatu keberhasilan dan juga terkait dengan penggolongan individu yang dibagi menjadi dua kategori, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal (Harini dkk, 2010). *Locus of control* internal adalah tingkat keyakinan seseorang dimana mereka meyakini bahwa suatu hasil yang diperoleh itu bergantung pada karakter atau perilaku orang itu sendiri (Wilopo, 2006) dalam Hartati (2012). Sedangkan *locus of control* eksternal adalah sikap atau perilaku individu itu tergantung pada kondisi di luar dirinya sendiri. Seseorang dengan *locus of control* eksternal mempercayai bahwa suatu peristiwa itu dikendalikan oleh kekuatan di luar dirinya, seperti nasib dan keberuntungan. Menurut Dewi dan Wirasedana (2015), seorang auditor dengan *locus of control* eksternal lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena perilaku disfungsional dipandang sebagai cara atau alat untuk meraih tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Harini dkk, (2010) menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Subroto (2015) yang menolak hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) adalah suatu kondisi terkait dengan keinginan auditor untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Penelitian yang dilakukan oleh Malone dan Robert (1996) dalam Irawati dkk, (2005) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *turnover intention* dengan perilaku disfungsional auditor karena tingkat ketakutan auditor akan terdeteksinya perilaku disfungsional tersebut menjadi berkurang. Hal tersebut menunjukkan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk berhenti bekerja lebih memiliki kemungkinan untuk terlibat dalam perilaku disfungsional karena menurunnya tingkat ketakutan yang dihadapi oleh auditor apabila perilaku disfungsionalnya tersebut terdeteksi.

Kinerja auditor berkaitan dengan capaian hasil kerja yang dapat diraih oleh seorang auditor. Mulyadi (2002) dalam Hartati (2012) menyebutkan bahwa kinerja auditor adalah auditor yang melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan perusahaan dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan perusahaan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip yang berlaku umum. Perilaku disfungsional dapat terjadi ketika auditor merasa kurang mampu untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya. Sehingga auditor akan memilih perilaku disfungsional untuk mempertahankan posisinya. Auditor dengan tingkat kinerja yang rendah lebih memungkinkan untuk terlibat perilaku disfungsional karena perilaku disfungsional dilihat sebagai suatu kebutuhan bagi auditor untuk mempertahankan posisinya di dalam suatu organisasi

Selain ketiga karakteristik personal di atas, faktor lingkungan juga dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Faktor lingkungan dalam penelitian ini akan dijelaskan melalui tekanan anggaran waktu yang dihadapi oleh auditor.

Sebelum melakukan proses audit, KAP terlebih dahulu harus membuat estimasi mengenai biaya dan waktu yang dibutuhkan. Pertimbangan tersebutlah yang akhirnya menimbulkan *time pressure* atau tekanan waktu bagi auditor. Jika waktu yang dialokasikan tidak cukup, maka auditor akan cenderung untuk bekerja dengan lebih cepat. Apabila auditor bekerja dengan adanya tekanan anggaran waktu seperti itu, maka terdapat kemungkinan bahwa auditor akan melakukan perilaku menyimpang, khususnya terhadap prosedur audit.

Weningtyas dkk, (2006) menyebutkan bahwa *time pressure* yang diberikan oleh KAP kepada auditornya bertujuan untuk mengurangi biaya audit. Semakin cepat auditor dalam menyelesaikan tugas auditnya, maka biaya pelaksanaan untuk melakukan tugas audit akan semakin kecil. Keadaan seperti itulah yang memungkinkan auditor untuk melakukan tindakan penyimpangan dalam melaksanakan tugas auditnya

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah di dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) sebagai bagian dari faktor lingkungan yang ingin diteliti. Alasan peneliti menambahkan variabel tekanan anggaran waktu adalah karena adanya

ketidakonsistenan terhadap hasil penelitian yang menguji pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan dan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Penerimaan auditor atas perilaku disfungsional dapat dipengaruhi oleh banyak faktor karakteristik personal auditor serta faktor lingkungan. Faktor karakteristik personal auditor dibatasi pada *locus of control*, keinginan berhenti bekerja dan kinerja auditor. Kemudian faktor lingkungan dibatasi hanya pada tekanan anggaran waktu yang dihadapi oleh auditor dalam pelaksanaan tugasnya. Faktor-faktor tersebut dipilih karena memiliki hubungan yang cukup besar dengan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor?
2. Apakah keinginan untuk berhenti bekerja berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor?
3. Apakah kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor?
4. Apakah tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor
2. Untuk mengetahui pengaruh keinginan untuk berhenti bekerja terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor
4. Untuk mengetahui pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan teori-teori yang sudah ada sebelumnya, terutama dalam bidang auditing yang berkaitan dengan variabel-variabel yang secara signifikan menjelaskan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian mendatang

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan akan mampu memberikan manfaat secara praktis, yaitu bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) dan juga para auditor mengenai perilaku disfungsional auditor. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perilaku disfungsional dibahas dalam penelitian ini sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tindakan apa yang harus ditempuh untuk menghadapi perilaku disfungsional auditor