

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Laporan keuangan merupakan sarana pengambilan keputusan yang menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan oleh pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan. Laporan keuangan digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai alat untuk mempertanggungjawabkan atas pengelolaan keuangan yang dipercayakan kepadanya. Untuk memberikan keyakinan bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen bebas dari salah saji material, maka perusahaan perlu melakukan pengauditan terhadap laporan keuangannya dan membutuhkan jasa akuntan publik agar laporan keuangan teruji secara independen serta menunjang pembuatan keputusan bisnis (Winanda dan Wirasedana, 2017).

Pihak yang melakukan penugasan audit adalah pihak yang independen dalam mengadakan penilaian dalam laporan keuangan suatu perusahaan. Pihak tersebut adalah akuntan publik atau biasa juga disebut dengan auditor independen. Akuntan publik dalam melaksanakan proses audit wajib berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang terdiri atas standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Tujuan audit adalah untuk mengurangi asimetri informasi serta auditor eksternal memiliki peran untuk menunjukkan apakah dalam pelaporan keuangan telah disusun oleh pihak internal sesuai dengan prosedur dan memastikan kesalahan pelaporannya terbatas (Chiang dan Lin, 2012). Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur dan

bertanggung jawab dalam melaporkan hasil audit laporan keuangan akuntansi (Nasrullah et al., 2013).

Sebagai seorang auditor harus selalu mempertahankan kinerjanya dan mempertahankan profesionalismenya. Perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit. Perilaku disfungsional yang dimaksud adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga para pengguna laporan dapat mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung diantaranya adalah *premature sign off* atau penghentian prosedur audit secara dini, pemerolehan bukti yang kurang, pemerosesan yang kurang akurat dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit (Winanda dan Wirasedana, 2017). Sementara perilaku yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kualitas audit adalah *underreporting of time* (Silaban, 2011). Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor guna meraih target kinerja individual auditor. Perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor tersebut mengakibatkan kurangnya kepercayaan publik terhadap KAP.

Salah satu kasus pelanggaran yang melibatkan profesi akuntan publik di Indonesia yaitu kasus KAP Purwantono, Suherman dan Surja pada Februari 2017. Kantor akuntan publik mitra Ernst & Young's tersebut melakukan tindakan pelanggaran kode etik akuntan publik yang dinilai oleh PCAOB (*Public Company Accounting Oversight Board*). KAP Purwantono, Suherman

dan Surja telah memberikan opini audit atas bukti yang tidak memadai pada salah satu perusahaan telekomunikasi di Indonesia. Dalam kasus tersebut KAP Purwantono, Suherman dan Surja menerbitkan opini wajar tanpa pengecualian namun tidak dapat memberikan data yang akurat mengenai persewaan lebih dari 4.000 menara seluler di tahun 2011 yang dilakukan oleh PT. Indosat, Tbk. Akibat atas pelanggaran tersebut PCAOB mengenakan sanksi berupa denda sebesar US\$ 1 juta (Rp 13,3 Miliar) kepada KAP Purwantono, Suherman dan Surja (Bisnis.tempo.co, 2017).

Perilaku disfungsional auditor dapat disebabkan dari berbagai faktor, dapat berasal dari internal yang ada pada dalam diri auditor itu sendiri dan tekanan pekerjaan yang dibebankan oleh masing-masing auditor. Hal lainnya yang dapat mempengaruhi auditor melakukan tindakan disfungsional dapat juga berasal dari kepemimpinannya dan nilai etika atau budaya etika pada perusahaannya. Perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor pada akhirnya akan berdampak pada kualitas hasil audit dari laporan keuangan klien.

Kepemimpinan autentik merupakan seorang pemimpin yang jujur pada dirinya sendiri dan pengikutnya. Seorang pemimpin autentik harus memahami dirinya sendiri dan mampu menumbuhkan kesadaran diri karyawannya guna mencapai pekerjaan yang terbaik (Winbaktianur dan Sutono, 2019). Penggunaan konsep kepemimpinan autentik adalah sebagai sebuah teori formal kepemimpinan yang dipicu oleh adanya krisis kepercayaan terhadap para pimpinan organisasi, masalah etika, skandal perusahaan dan praktik manajemen yang tidak sehat. Konsep kepemimpinan yang ada dipandang

tidak cukup untuk mengembangkan pemimpin ideal dimasa mendatang. Meningkatnya praktik manajemen yang tidak sehat di berbagai organisasi maka organisasi memerlukan sosok pemimpin yang sangat menjunjung nilai-nilai moral dan etika dengan tujuan untuk perbaikan para pengikutnya dan pemimpin organisasi itu sendiri (Wulandari, 2019).

Keunggulan atau kelebihan dari kepemimpinan autentik ini adalah yang pertama, memberdayakan dan membimbing bawahan melalui tugas dengan cara yang empatik dan jujur. Kedua, berfokus pada hubungan bawahan dengan pemimpin dimana hubungan yang saling mendengarkan ide dan pemikiran masing-masing. Ketiga, menekankan penggunaan moralitas sebagai pedoman kepemimpinan sehingga organisasi dapat memiliki pijakan etika yang kuat (Aulia, 2021). Pemimpin autentik memiliki perilaku konsisten dengan nilai-nilai dan moral, menjunjung tinggi integritas dan kepercayaan di antara pengikutnya (Henviana dan Sutisna, 2017). Pemimpin autentik memiliki nilai inti positif, seperti kejujuran, altruisme, kebaikan hati, keadilan, akuntabilitas dan optimisme (Yukl, 2017:478). Menurut Faisal et al. (2017), kepemimpinan autentik berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Faktor selain kepemimpinan autentik ada juga budaya etika perusahaan atau nilai etika perusahaan yang dapat memberikan pengaruh terhadap tindakan disfungsional apabila diterapkan dengan baik pada perusahaannya. Suatu perusahaan tentu harus menerapkan nilai-nilai etika karena hal tersebut dijadikan sebagai pedoman dalam bekerja sehari-hari agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar etika yang berlaku atau standar yang telah ditetapkan.

Nilai etika perusahaan (*corporate ethical value*) adalah sebuah sistem nilai-nilai etis yang ada di dalam organisasi. Sistem nilai ini dihasilkan dari proses akulturasi dari berbagai nilai-nilai yang ada, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Lingkungan etika di dalam perusahaan terbuat dari berbagai praktik yang dijalankan oleh manajemen beserta nilai-nilai yang menyertainya (*espoused values*) (Hayunigtyas dan Murtanto, 2019). Nilai etika perusahaan merupakan faktor pendukung suasana kondusif dalam bekerja yang ditunjukkan oleh para atasan yang menjadi kunci penting dan menentukan dalam mencegah terjadinya perilaku-perilaku menyimpang (Rezkyanti dan Fitriawan, 2020). Penelitian dari Rezkyanti dan Fitriawan (2020) serta penelitian dari Faisal et al. (2017) menyatakan nilai etika perusahaan memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor.

Tekanan anggaran waktu merupakan waktu yang dialokasikan kepada para auditor dalam menyelesaikan suatu tugas audit. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja auditor. Ketika auditor menghadapi tekanan anggaran waktu, maka ia akan berusaha dengan cara apapun untuk mencapai anggaran waktu yang telah ditentukan, salah satu caranya adalah melakukan perilaku disfungsi auditor (Fa'niansah et al., 2020). Penelitian Widiantari dan Astika (2018) serta penelitian Dewi dan Suputra (2019) menyatakan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor, sedangkan penelitian dari Hartanto (2016) dan Widhiaswari et al. (2021) menyatakan tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor. Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai tekanan anggaran waktu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Selain kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan dan tekanan anggaran waktu, faktor selanjutnya yang dapat memberi dampak pada perilaku auditor adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas yaitu tugas yang tidak terstruktur dan membingungkan, sehingga auditor merasa kesulitan dalam menyelesaikan penugasan audit tepat pada waktunya. Bagi auditor yang mendapatkan tugas audit yang memiliki tingkat kompleksitas tugas yang tinggi, maka hal ini dapat memberikan dampak negatif pada kinerjanya (Dewi dan Suputra, 2019). Kompleksitas pekerjaan audit juga dapat mempengaruhi kemungkinan auditor melakukan perilaku yang merugikan. Peningkatan beban kerja dapat mengakibatkan kesalahan penilaian audit dan auditor dapat melepaskan ketegangan melalui perilaku disfungsional (Faisal et al., 2017). Menurut Winanda dan Wirasedana (2017), kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor, sedangkan menurut Wibowo (2015), kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor.

Berdasarkan uraian diatas dengan melihat adanya fenomena mengenai perilaku disfungsional auditor yang merupakan perilaku yang harus dihindari oleh auditor dan melihat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsional auditor. Auditor yang melakukan perilaku disfungsional akan berdampak pada kualitas hasil audit sehingga dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap profesi auditor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, pokok permasalahan yang dapat dipaparkan adalah :

- 1) Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor ?
- 2) Apakah nilai etika perusahaan berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor ?
- 3) Apakah tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor ?
- 4) Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik terhadap perilaku disfungsional auditor.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh nilai etika perusahaan terhadap perilaku disfungsional auditor.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsional auditor.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsional auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian diharapkan memiliki tujuan yang bermanfaat bagi pihak yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mahasiswa serta memberikan informasi atau pemahaman lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan autentik, nilai-nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsional auditor.

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai informasi tambahan atau masukan-masukan dalam upaya menambah bacaan diperpustakaan dan sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor.

2) Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para auditor di KAP dalam rangka meningkatkan kinerja dan itikad sebagai seorang auditor. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka mengefektifkan tekanan anggaran waktu dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja auditor kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Penyebab perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal (Surya et al., 2017).

Dispositional attributions atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, motivasi, sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial dan pandangan masyarakat. Setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut (Ayuningtyas dan Pamudji, 2012).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori atribusi karena dalam penelitian ini akan diuji mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsi auditor. Faktor-faktornya dapat berasal dari kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan

anggaran waktu, dan kompleksitas tugas. Faktor-faktor tersebut termasuk kedalam faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku auditor. Pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kualitas audit yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, namun perilaku seseorang tidak hanya berasal dari faktor internalnya saja faktor eksternal juga dapat menjadi penyebab seseorang melakukan suatu tindakan.

2.1.2 Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan bawahannya agar berkinerja secara optimal. Kegagalan manajer membentuk *teamwork* akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Rorimpandey (2013), ada berbagai tipe gaya kepemimpinan yang banyak dibahas oleh para ahli diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik.

1) Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma.

2) Gaya kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional berfokus pada tujuan jangka pendek, penekanan hanya pada penyelesaian tugas, mendukung kebijakan dan

prosedur terstruktur, menekankan pentingnya aturan dan melakukan hal-hal dengan benar sesuai prosedur.

3) Gaya kepemimpinan situasional

Kepemimpinan situasional yaitu menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pemimpin, sifat lingkungan eksternal dan karakteristik para pengikut.

4) Gaya kepemimpinan pelayanan

Kepemimpinan pelayanan yaitu sebuah konsep kepemimpinan yang esensinya adalah melayani orang lain, yaitu pelayanan kepada karyawan, pelanggan dan masyarakat sebagai prioritas utamanya dan yang pertama.

5) Gaya kepemimpinan autentik

Kepemimpinan autentik yang lebih menekankan pada proses kepemimpinan yang dihasilkan dari perpaduan antara kapasitas psikologis individu dengan konteks organisasi yang terbangun baik, sehingga mampu menghasilkan perilaku yang tinggi kadar kewaspadaan dan kemampuannya dalam mengendalikan diri sekaligus mendorong pengembangan diri secara positif.

Penggunaan konsep kepemimpinan autentik adalah sebagai sebuah teori formal kepemimpinan terutama dipicu oleh adanya krisis kepercayaan terhadap para pimpinan organisasi, masalah etika, skandal perusahaan dan praktik manajemen yang tidak sehat. Konsep kepemimpinan yang ada dipandang tidak cukup untuk mengembangkan

pemimpin ideal dimasa mendatang (Wulandari, 2019). Pemimpin autentik merupakan seorang pemimpin yang jujur pada dirinya sendiri dan pengikutnya. Seorang pemimpin autentik harus memahami dirinya sendiri dan mampu menumbuhkan kesadaran diri karyawannya guna mencapai pekerjaan yang terbaik (Winbaktianur dan Sutono, 2019).

Menurut Kruse (2013), karakteristik kepemimpinan autentik yaitu terdiri dari :

- 1) *Authentic leaders are self-aware and genuine* (pemimpinan autentik yang sadar diri dan tulus).

Pemimpin-pemimpin yang autentik adalah individu yang mengaktualisasikan dirinya dengan memiliki *self-awareness* (kesadaran diri). Pemimpinan autentik mengetahui kekuatan dan kelemahan pada dirinya sendiri dan emosinya. Pemimpin autentik juga tidak berperilaku berbeda di berbagai kondisi, dengan kata lain menjadi diri sendiri di hadapan para pengikutnya. Pemimpin autentik juga tidak takut untuk terlihat lemah dengan mengakui kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan dan kegagalan yang pernah dialami.

- 2) *Authentic leaders are mission-driven and focused on results* (pemimpin autentik didorong oleh misi dan berfokus pada hasil).

Pemimpin autentik mampu menempatkan misi-misi untuk mencapai tujuan orang banyak atau organisasi di atas tujuan pribadi. Pemimpinan autentik melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil bukan untuk kekuasaan, ego dan keinginan materi pribadi.

- 3) *Authentic leaders lead with their heart* (pemimpin autentik memimpin dengan hati).

Pemimpin autentik tidak takut untuk menunjukkan emosi-emosi yang mereka miliki, kerentanan terhadap karyawan namun bukan berarti pemimpin itu lemah, akan tetapi dapat mengkomunikasikan apa yang dirasakan dengan tata cara yang tepat secara empatik.

- 4) *Authentic leaders focus on the long term* (pemimpin autentik fokus pada jangka panjang).

Pemimpin autentik fokus untuk hasil jangka panjang, bersedia untuk membimbing setiap orang dan memelihara organisasi dengan sabar dan kerja keras karena pemimpin itu yakin dengan hasil yang akan bertahan untuk jangka waktu yang lama.

Selain karakteristik diatas kepemimpinan autentik juga memiliki keunggulan. Keunggulan atau kelebihan dari kepemimpinan autentik ini adalah pertama, memberdayakan dan membimbing bawahan melalui tugas dengan cara yang empatik dan jujur. Kedua, berfokus pada hubungan bawahan dengan pemimpin dimana hubungan yang saling mendengarkan ide dan pemikiran masing-masing. Ketiga, menekankan penggunaan moralitas sebagai pedoman kepemimpinan sehingga organisasi dapat memiliki pijakan etika yang kuat (Aulia, 2021).

Konsep diri dan identitas diri pemimpin autentik adalah kuat, jelas, stabil dan konsisten. Pemimpin autentik memiliki pemahaman diri tentang nilai, keyakinan, emosi, identitas diri dan kemampuan. Pemimpin autentik mengetahui siapa dirinya dan apa yang dipercayai. Pemimpin autentik juga

memiliki tingkat penerimaan diri yang tinggi, yang serupa dengan kematangan emosinya (Yukl, 2017:478). Kepemimpinan autentik (*authentic leadership*) menekankan pada proses membangun legitimasi pemimpin melalui hubungan yang jujur dengan bawahan, menghargai masukan, serta dibangun diatas landasan etika. Pemimpin yang autentik bertindak sesuai keyakinan tertentu untuk membangun kredibilitas dan mendapatkan kepercayaan dari bawahan dengan memfasilitasi perbedaan cara pandang serta membangun jaringan kerjasama dengan bawahan dan dengan cara itu bawahan melihat atasannya sebagai pemimpin yang autentik (Haryokusumo, 2017).

Menurut Faisal et al. (2017), sifat etis dari perilaku pemimpin dalam audit adalah bidang penelitian yang penting. Perusahaan audit dipekerjakan dan dibayar oleh klien, akan tetapi perusahaan audit memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas mengaudit laporan keuangan klien demi kepentingan pemangku kepentingan dan publik. Pemimpin kantor audit dihadapkan pada kepentingan terbaik dari perusahaan audit sambil menyeimbangkan kepentingan klien (yang membayar dan mempertahankan layanan auditor) dan publik yang dilindunginya. Menurut pendapat Yukl (2017:478), perilaku pemimpin autentik termasuk nilai yang ditunjukkan, konsisten dengan nilai aktual pemimpin tersebut. Seorang pemimpin tidak mencari posisi kepemimpinan untuk memenuhi kebutuhan akan penghormatan, status dan kekuasaan, tetapi lebih untuk mengekspresikan dan mewujudkan nilai dan keyakinannya. Tindakan pemimpin sangat ditentukan oleh nilai dan keyakinan tidak oleh keinginan

untuk disukai dan dikagumi atau untuk mempertahankan posisi sebagai seorang pemimpin. Pemimpin autentik memiliki nilai inti positif, seperti kejujuran, altruisme, kebaikan hati, keadilan, akuntabilitas dan optimisme.

2.1.3 Nilai Etika Perusahaan

Nilai etika perusahaan (*corporate ethical value*) adalah sebuah sistem nilai-nilai etis yang ada di dalam organisasi. Sistem nilai ini dihasilkan dari proses akulturasi dari berbagai nilai-nilai yang ada, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Lingkungan etika di dalam perusahaan terbuat dari berbagai praktik yang dijalankan oleh manajemen beserta nilai-nilai yang menyertainya (*espoused values*) (Hayunigtyas dan Murtanto, 2019). Nilai etika perusahaan (*corporate ethical values*) dianggap sebagai komposisi yang terdiri dari nilai etika individu yang dianut oleh para manajer dan kebijakan-kebijakan tentang etika (baik formal ataupun non-formal) pada organisasi (Nursasongko, 2010).

Budaya etis organisasi atau nilai etika perusahaan yang mendukung suasana kondusif dalam bekerja yang ditunjukkan oleh para atasan menjadi kunci penting dan menentukan dalam mencegah terjadinya perilaku-perilaku menyimpang organisasi dalam melaksanakan tugas audit. Ketika auditor merasa bahwa budaya etis ditegakkan oleh atasan mereka atau ketika para auditor merasa bahwa pimpinan memberikan perhatian terhadap isu-isu etis dan berbagai pelanggaran etis yang dilakukan oleh para bawahan, serta melihat bahwa setiap pelanggaran etika organisasi akan dihukum atau diberikan sanksi tegas, maka auditor

tidak akan mengalami kendala terkait dengan batasan waktu pelaksanaan tugas yang diberikan (Rezkyanti dan Fitriawan, 2020).

Pemimpin perusahaan harus mencontohkan standar moral dan etika yang akan mempromosikan tujuan audit kualitas dan menjadikan nilai etika perusahaan tersebut sebagai dasar bagi perusahaan karena hal tersebut merupakan kebutuhan auditor untuk bertindak secara moral dan etis saat mereka terlibat dalam proses audit (Faisal et al., 2017).

2.1.4 Tekanan Anggaran Waktu

Tekanan anggaran waktu merupakan waktu yang dialokasikan kepada para auditor dalam menyelesaikan suatu tugas audit. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja auditor. Tekanan anggaran waktu terjadi sebagai akibat dari penentuan besarnya anggaran waktu yang dirancang dalam menyelesaikan prosedur dalam audit. Anggaran waktu yang diberikan didasarkan pada besaran insentif audit yang diberikan klien (Rahmawati dan Halmawati, 2020).

Anggaran waktu disusun untuk memprediksi lamanya waktu yang diperlukan dalam setiap tahap proses pengauditan sesuai dengan tingkat kemampuan auditor. Dapat disimpulkan bahwa *time budget pressure* merupakan bentuk anggaran waktu yang dapat memberikan tekanan terhadap seorang auditor dalam melaksanakan tugas pengauditannya yang mempengaruhi lamanya proses audit dan mengakibatkan terganggunya program kerja audit (Sanjaya dan Suputra, 2019).

Menurut Winanda dan Wirasedana (2017), tekanan anggaran waktu telah menjadi masalah yang serius bagi auditor berkaitan dengan

penugasan audit. Beberapa auditor mengalami tekanan yang cukup besar ketika dihadapkan pada suatu penugasan audit dengan *time budget* yang sangat singkat dan tidak terukur. Fa'niansah et al. (2020) menyatakan ketika auditor menghadapi tekanan anggaran waktu, maka ia akan berusaha dengan cara apapun untuk mencapai anggaran waktu yang telah ditentukan salah satu caranya adalah melakukan perilaku disfungsional.

Tekanan ini dapat menyebabkan auditor melakukan perilaku disfungsional seperti melewati beberapa proses audit untuk meminimalisir waktu penugasan auditnya (Dewi dan Suputra, 2019). Situasi di mana auditor di batasi pada *time budget pressure* dan cenderung kaku akan memotivasi auditor untuk melewati atau mengabaikan beberapa prosedur audit sehingga penugasannya dapat selesai pada waktunya tanpa memperhatikan hasil temuan audit (Widiantari dan Astika, 2018).

2.1.5 Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas yaitu tugas yang tidak terstruktur dan membingungkan, sehingga auditor merasa kesulitan dalam menyelesaikan penugasan audit tepat pada waktunya. Kompleksitas tugas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku disfungsional auditor. Dewi dan Suputra (2019) menjelaskan dalam melaksanakan tugas audit banyak dihadapi oleh persoalan yang kompleks. Kesulitan yang dirasakan oleh setiap individu berbeda-beda biasanya terjadi ketidakkonsistenan petunjuk informasi dan tidak mampu dalam mengambil suatu keputusan akan menjadikan sebuah tugas semakin kompleks. Ketika tugas semakin kompleks dan tidak terstruktur, maka

usaha yang tinggi tidak akan membantu seorang auditor untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini berarti semakin kompleks tugas audit maka perilaku disfungsional auditor dalam kegiatan auditnya akan semakin meningkat.

Kompleksitas pekerjaan audit juga dapat mempengaruhi kemungkinan auditor melakukan perilaku yang merugikan. Peningkatan beban kerja dapat mengakibatkan kesalahan penilaian audit dan auditor dapat melepaskan ketegangan tersebut melalui perilaku disfungsional (Faisal et al., 2017). Kompleksitas tugas ini merupakan persepsi masing-masing individu, maka setiap individu akan memiliki ukuran masing-masing untuk menentukan seberapa kompleks tugas yang mereka hadapi. Dalam konteks audit, suatu tugas yang dirasakan sebagai tugas yang sangat sulit bagi seorang auditor, belum tentu dirasakan sulit pula oleh auditor yang lain (Wibowo, 2015).

Terdapat tiga alasan mendasar mengapa pengujian kompleksitas tugas (*task complexity*) untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan. Pertama, *task complexity* diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor. Kedua, sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada audit *task complexity*. Ketiga, pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf dan tugas audit (Arsantini dan Wiratmaja, 2018).

2.1.6 Perilaku Disfungsional Auditor

Perilaku disfungsional adalah setiap tindakan atau perilaku menyimpang dan merugikan yang dilakukan oleh seorang auditor yang dapat menurunkan kualitas audit dan mengakibatkan kurangnya kepercayaan publik terhadap jasa auditor. Perilaku disfungsional adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga para pengguna laporan dapat mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung diantaranya adalah *premature sign off* atau penghentian prosedur audit secara dini, pemerolehan bukti yang kurang, pemrosesan yang kurang akurat, kesalahan dari tahapan-tahapan audit dan penggantian proses audit (*altering or replacing audit procedures*) (Winanda dan Wirasedana, 2017). Perilaku yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kualitas audit adalah *underreporting of time* (Silaban, 2011).

Premature sign off terkait dengan penghentian atas prosedur audit secara dini yang dilakukan oleh seorang auditor dalam melakukan penugasan audit. *Altering or replacing audit procedures* terkait dengan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan (Hehanusa, 2013). *Underreporting of time* terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tidak melaporkan waktu yang sesungguhnya untuk menyelesaikan

pekerjaannya. Perilaku tersebut dimotivasi oleh keinginan auditor menyelesaikan tugas audit dalam batas anggaran waktu audit dalam usaha mendapatkan evaluasi kinerja yang lebih (Gustati, 2013).

Semakin banyak tugas audit yang harus dilakukan membuat setiap kantor akuntan publik harus semakin cepat dalam menyelesaikan tugas auditnya sebelum batas akhir penerbitan laporan. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan merasakan tekanan dengan anggaran waktu audit yang disusun dan akan memicu penerimaan perilaku disfungsional auditor (Sanjaya dan Suputra, 2019).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2015) mengenai pengaruh *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja, *turnover intention*, tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian ini menggunakan *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja, *turnover intention*, tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku disfungsional auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu *locus of control* berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor, sedangkan variabel komitmen organisasi, kinerja, *turnover intention*, tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2016) mengenai pengaruh *locus of control*, tekanan anggaran waktu dan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian ini menggunakan tekanan anggaran waktu, *locus of control* dan komitmen profesional sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku disfungsional auditor sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *probability* sampling jenis *simple random sampling*. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu *locus of control* dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor, sedangkan tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Faisal et al. (2017) mengenai *the impact of authentic leadership, corporate ethical values, employee incentives and workload/task complexity on dysfunctional auditor behavior*. Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan autentik dan nilai etika perusahaan sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku disfungsional auditor sebagai variabel dependen. Variabel insentif karyawan digunakan sebagai variabel moderasi dan variabel kompleksitas tugas digunakan sebagai variabel kontrol. Penelitian tersebut menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian yang diperoleh yaitu kepemimpinan autentik dan nilai etika perusahaan menunjukkan pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Winanda dan Wirasedana (2017) mengenai pengaruh tekanan anggaran waktu, sifat *machivellian* dan kompleksitas tugas terhadap perilaku audit disfungsional. Penelitian ini

menggunakan variabel tekanan anggaran waktu, sifat *machiavellian* dan kompleksitas tugas sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku audit disfungsi sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu tekanan anggaran waktu, sifat *machiavellian* dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti dan Astika (2018) mengenai pengaruh *time budget pressure* terhadap perilaku disfungsi auditor dengan mediasi skeptisisme profesional di KAP Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan variabel *time budget pressure* sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku disfungsi auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis*. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Arsantini dan Wiratmaja (2018) mengenai pengaruh *time budget pressure*, *locus of control*, *task complexity* dan *turnover intention* pada *dysfunctional audit behavior*. Penelitian ini menggunakan variabel *time budget pressure*, *locus of control*, *task complexity* dan *turnover intention* sebagai variabel independen dan menggunakan *dysfunctional audit behavior* sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel *time budget pressure*, *task complexity* dan *turnover intention* berpengaruh positif pada *dysfunctional audit behavior*,

sedangkan variabel *locus of control* berpengaruh negatif pada *dysfunctional audit behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rindawan (2018) mengenai pengaruh tekanan anggaran waktu, *locus of control*, kinerja dan niat mengundurkan diri terhadap perilaku audit disfungsi. Penelitian ini menggunakan variabel tekanan anggaran waktu, *locus of control*, kinerja dan niat mengundurkan diri sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku audit disfungsi sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square*. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel tekanan anggaran waktu, *locus of control* dan niat mengundurkan diri berpengaruh positif terhadap perilaku audit disfungsi, sedangkan kinerja dan niat mengundurkan diri tidak berpengaruh terhadap perilaku audit disfungsi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suputra (2019) mengenai pengaruh kompleksitas tugas, komitmen organisasi, dan *time budget pressure* pada perilaku disfungsi auditor. Penelitian ini menggunakan variabel kompleksitas tugas, komitmen organisasi dan *time budget pressure* sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku disfungsi auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas dan *time budget pressure* berpengaruh positif pada perilaku disfungsi auditor, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif pada perilaku disfungsi auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Suputra (2019) mengenai peran karakteristik auditor memoderasi pengaruh *time budget pressure* terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian ini menggunakan variabel *time budget pressure* sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku disfungsional auditor sebagai variabel dependen, selain itu penelitian ini juga menggunakan variabel karakteristik auditor sebagai variabel moderasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *Moderating Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa *time budget pressure* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor dan karakteristik personal auditor mampu memoderasi atau memperkuat pengaruh positif *time budget pressure* terhadap perilaku disfungsional auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Fa'niansah et al. (2020) mengenai pengaruh *locus of control*, *job performance*, komitmen profesionalisme, *time budget pressure*, etika profesi, terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian ini menggunakan variabel *locus of control*, *job performance*, komitmen profesionalisme, *time budget pressure*, dan etika profesi sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku disfungsional auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa *locus of control*, *job performance*, komitmen profesionalisme, *time budget pressure*, dan etika profesi berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Halmawati (2020) mengenai pengaruh *locus of control* dan tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsional auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di Kota Padang). Penelitian ini menggunakan variabel *locus of control* dan tekanan anggaran waktu sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku disfungsional auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa *locus of control internal* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor dan tekanan waktu anggaran memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Rezkyanti dan Fitriawan (2020) mengenai persepsi auditor atas efek tekanan anggaran waktu, budaya etis organisasi dan komitmen profesionalisme terhadap perilaku audit disfungsional. Penelitian ini menggunakan variabel tekanan anggaran waktu, budaya etis organisasi dan komitmen profesionalisme sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku audit disfungsional sebagai variabel dependen. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya etis organisasi, komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku audit disfungsional, sedangkan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku audit disfungsional.

Penelitian yang dilakukan oleh Widhiaswari et al. (2021) mengenai pengaruh tekanan anggaran waktu, *locus of control*, kompleksitas tugas dan

turnover intention terhadap perilaku disfungsional auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan tekanan anggaran waktu, *locus of control*, kompleksitas tugas dan *turnover intention* sebagai variabel independen dan menggunakan perilaku disfungsional auditor sebagai variabel dependen. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu tekanan anggaran waktu dan *locus of control* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Kompleksitas tugas dan *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dimana variabel dependen yang digunakan sama-sama menggunakan perilaku disfungsional auditor, selain itu pada penelitian sebelumnya juga lebih banyak menggunakan variabel independen tekanan anggaran waktu. Tempat penelitian yang sama yaitu pada kantor akuntan publik dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada tahun penelitiannya, tidak semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya sama, selain itu tempat penelitian di beberapa penelitian sebelumnya juga berbeda. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini dan di beberapa penelitian sebelumnya juga berbeda.