

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan keuangan berperan sebagai instrumen pengambilan keputusan yang menyediakan berbagai informasi yang diperlukan oleh pihak internal dan eksternal suatu perusahaan. Manajemen menggunakan laporan keuangan sebagai sarana untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan yang telah dipercayakan kepada mereka. Agar dapat memastikan bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen tidak mengandung kesalahan material, perusahaan perlu melakukan audit atas laporan keuangannya. Dalam hal ini, layanan akuntan publik dibutuhkan untuk melakukan audit secara independen terhadap laporan keuangan, yang pada gilirannya mendukung proses pengambilan keputusan bisnis (Putri, 2023)

Seorang akuntan publik diharapkan menjalankan tugasnya dengan tingkat profesionalisme yang tinggi agar dapat menghasilkan laporan audit yang berkualitas, sehingga dapat memberikan keyakinan yang kuat bagi para pengguna laporan tersebut. Karena dipercayai sebagai individu yang bertindak secara profesional dan etis, akuntan publik diharapkan menghasilkan pekerjaan yang dapat dipercaya, relevan, dan dapat diandalkan. Pada saat menjalankan praktik audit, seorang auditor sering kali dihadapkan pada situasi-situasi yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas audit. Salah satu isu yang tak terelakkan adalah masalah perilaku, di mana auditor bisa terlibat dalam tindakan-tindakan yang disfungsi saat melakukan tugas audit. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas audit secara keseluruhan.

Yayasan Dhyana Pura (YDP) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia di Bali. Namun, muncul fenomena baru yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan yayasan tersebut, yang memunculkan berbagai permasalahan terkait transparansi dan akuntabilitas. Dalam sidang lanjutan yang digelar di Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 25 juli 2024 terungkap bahwa hasil audit dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Ramantha tidak memenuhi prosedur yang sah secara hukum. Dr. Dewi Bunga, ahli hukum pidana, menyatakan bahwa audit tersebut dilakukan tanpa verifikasi langsung dan tanpa konfirmasi dari pihak- pihak terkait, sehingga menyalahi standar audit dan tidak layak dijadikan alat bukti. Ia menilai hal ini sebagai bentuk penyimpangan audit karena kesimpulan disusun berdasarkan data yang tidak tervalidasi. Diperkuat oleh pendapat ahli hukum perdata, Dr. Made Gde Subha Karma Resen, disebutkan bahwa yayasan merupakan badan hukum yang mandiri dan tidak boleh diperlakukan seolah – olah milik individu, apalagi dijadikan dasar tuduhan tanpa audit yang sah.

Lebih mencurigakan lagi, audit tersebut tidak mencatat pembangunan gedung E yang menelan dana miliaran rupiah, sehingga timbul selisih pencatatan sebesar lebih dari Rp 25 miliar. Fakta ini memperkuat dugaan bahwa audit disusun dengan cara yang menyimpang dan tidak objektif. Penasihat hukum terdakwa pun menekankan bahwa laporan keuangan YDP telah disahkan melalui rapat pembina untuk periode 2016- 2020, dan tidak seharusnya dipermasalahkan secara sepihak (Baliberkarya.com, 2024)

Pada tanggal 13 september 2024 terdapat fenomena perilaku penyimpangan yang melibatkan China Evergrande Group yaitu salah satu perusahaan properti

terbesar di Tiongkok. Evergrande diduga melakukan praktik penipuan keuangan berskala besar yang berujung pada kebangkrutan perusahaan. Dalam kasus ini, perhatian tertuju kepada peran Pricewaterhouse Coopers (PwC) sebagai auditor independen. Otoritas Tiongkok, dalam hal ini Komisi Pengaturan Sekuritas China (CSRC), menjatuhkan sanksi berat kepada unit audit PwC di negara tersebut, yakni PwC Zhong Tian LLP. Sanksi ini mencakup larangan beroperasi selama 6 bulan dan denda sebesar 441 juta yuan (sekitar Rp957 miliar), menjadikannya sebagai hukuman terberat yang pernah dijatuhkan kepada firma akuntansi besar di Tiongkok. CSRC menemukan bahwa PwC Zhong Tian tidak hanya lalai, tetapi juga secara aktif menutupi praktik penipuan keuangan yang dilakukan oleh Evergrande, khususnya saat mengaudit unit usaha utama mereka yakni Hengda Real Estate pada tahun 2019 dan 2020.

Menanggapi hal ini, jaringan PwC secara global menyatakan kekecewaan mendalam terhadap kualitas audit yang dilakukan PwC Zhong Tian, yang dinilai jauh dari standar yang diharapkan. Sebagai bentuk tanggung jawab, PwC telah melakukan langkah korektif, termasuk pemutusan hubungan kerja dengan enam mitra dan lima staf yang terlibat, serta mulai proses pemberian sanksi internal kepada pimpinan yang bertanggung jawab. Selain itu, Daniel Li mengundurkan diri dari posisinya sebagai Territory Senior Partner PwC China, dan digantikan sementara oleh Hemione Hudson. PwC juga berkomitmen memperkuat sistem manajemen kualitas serta membangun kembali kepercayaan publik melalui reformasi menyeluruh. Meskipun tindakan ini hanya melibatkan sebagian kecil personel, PwC menyadari bahwa kredibilitas dan integritas merupakan fondasi utama dalam proses audit, dan karenanya perlu diambil langkah serius dan

berkelanjutan untuk memperbaiki reputasi serta memperkuat nilai – nilai profesionalisme di seluruh jaringannya, khususnya di pasar Tiongkok (Detik.com, 2024).

Terdapat perilaku penyimpangan yang dilakukan salah satu akuntan publik di Bali pada tanggal 16 Agustus 2021, Pengadilan Negeri Gianyar di Bali menjatuhkan hukuman penjara selama 16 bulan kepada terdakwa, seorang Warga Negara Belanda bernama John Winkel. Ia adalah direktur utama dan pemegang saham (pendiri) PT. Mitra Prodin. Kasus ini dilaporkan oleh komisarisi perusahaan, Antony Rhodes, terkait hutang piutang (kasbon) pada tahun 2016-2019 yang kemudian dilaporkan ke kepolisian dan diajukan ke pengadilan pada awal 2021. Proses hukum dimulai dari persidangan hingga putusan pada 16 Agustus 2021. Kasus ini juga melibatkan KAP Ida Ayu Budhananda, yang melaksanakan audit pada PT. Mitra Prodin. Majelis Hakim dalam putusannya menyatakan bahwa hasil audit dari Akuntan Publik Ida Ayu Budhananda yang digunakan sebagai bukti utama ternyata cacat dan invalid. Hasil audit awal menyatakan terdakwa merugikan perusahaan sebesar 3,1 miliar rupiah, namun saat pemeriksaan di persidangan, saksi Ida Ayu Budhananda mengakui adanya kesalahan dalam audit. Kesalahan tersebut meliputi penjumlahan ganda, salah klasifikasi, dan pengeluaran pribadi yang dimasukkan sebagai pengeluaran perusahaan. Kasir perusahaan juga mengakui bahwa banyak terjadi kesalahan dalam laporan audit tersebut (Gendolawoffice.com, 2021).

Dari sejumlah kasus yang telah disebutkan, terlihat bahwa sebagian auditor independen belum memenuhi sepenuhnya tuntutan standar audit yang telah ditetapkan. Situasi ini mengindikasikan adanya kemungkinan perilaku audit yang

tidak optimal dari pihak auditor dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan agar pihak terkait dapat memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya perilaku audit yang tidak optimal dalam proses audit. Faktor-faktor yang mendorong auditor untuk melakukan perilaku yang tidak sesuai standar dipengaruhi oleh dua komponen utama, yakni faktor internal yang berkaitan dengan perilaku individu dan faktor eksternal yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Faktor internal mencakup berbagai aspek seperti *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention* dan stres kerja. Sementara faktor eksternal seperti komitmen organisasi.

Locus of control merupakan salah satu cara pandang individu terhadap sumber yang mengontrol suatu peristiwa baik ataupun buruk yang sedang terjadi dalam hidup individu tersebut. Teori LOC menggolongkan individu apakah termasuk dalam LOC internal atau eksternal (Fitri et al., 2024). Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa keberhasilan maupun kegagalan dalam hidup bergantung pada usaha, kompetensi, dan keputusan mereka sendiri. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung percaya bahwa nasib, keberuntungan, atau pengaruh orang lain memiliki peran dominan dalam menentukan hasil yang mereka peroleh.

Locus of control individual mencerminkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana perilaku atau tindakan yang mereka perbuat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang mereka alami. Seorang auditor yang memiliki *locus of control* akan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan dan mereka mempunyai keyakinan dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik tanpa dipengaruhi faktor-faktor di luar kendali dirinya seperti

keberuntungan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2023), Damayanti (2023), dan Yessie, (2021) menemukan *locus of control* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Ferina et al., (2023) dan Rismaadriani et al., (2021) justru menemukan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku disfungsional. Penelitian Hadi et al., (2025), Sambo et al., (2024) dan Gusti et al., (2022) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ataupun penurunan *locus of control* tidak mempengaruhi perilaku disfungsional auditor.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang auditor dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, serta keseriusan dalam mengatur waktu dan biaya, dengan tetap mengedepankan kualitas dan ketepatan waktu Gede et al., (2020). Auditor dengan atribusi internal meyakini bahwa kinerja mereka merupakan hasil dari usaha, kemampuan, dan pengendalian diri sendiri. Keyakinan ini mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam meningkatkan kualitas serta efisiensi kerja. Hal ini selaras dengan temuan Wulandari et al., (2023) yang menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor, artinya semakin baik kinerja auditor, semakin rendah kecenderungan mereka melakukan perilaku menyimpang. Sebaliknya, auditor yang melakukan atribusi eksternal cenderung menyalahkan faktor-faktor di luar kendali mereka, seperti tekanan waktu, kondisi lingkungan, atau kebijakan organisasi ketika menghadapi hambatan dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Sikap ini dapat mengurangi rasa tanggung jawab pribadi dan berpotensi meningkatkan risiko

perilaku disfungsional. Penelitian yang dilakukan Fitri et al., (2024), Saragih et al., (2021) dan Yessie (2021) menunjukkan bahwa kinerja auditor berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor, yang mengindikasikan bahwa dalam beberapa kondisi, tekanan eksternal yang dirasakan auditor dapat memicu penyimpangan meskipun secara kinerja mereka tampak baik. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Gumulya et al., (2024) dan Rismaadriani et al., (2021) menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain yang mungkin memiliki peran lebih besar dalam menentukan munculnya perilaku disfungsional dibandingkan dengan kinerja auditor itu sendiri.

Turnover intention adalah keputusan seseorang untuk meninggalkan organisasi secara permanen, baik secara sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Hal ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti tekanan organisasi dan lingkungan kerja. Auditor dengan atribusi internal percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan mereka di organisasi adalah hasil dari usaha, kemampuan, dan kendali diri mereka sendiri. Keyakinan ini mendorong mereka untuk bertahan, karena mereka cenderung melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang, bukan alasan untuk mundur. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fitri et al., (2024) dan Putri (2023) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Artinya, semakin tinggi kendali terhadap diri sendiri maka semakin rendah niat auditor untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, auditor dengan atribusi eksternal cenderung menyalahkan faktor-faktor di luar kendali mereka, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, atau kebijakan

manajerial yang tidak mendukung, saat menghadapi kesulitan. Sikap ini dapat mengurangi rasa tanggung jawab pribadi, meningkatkan stres kerja, dan pada akhirnya memperbesar kemungkinan niat berhenti. Penelitian Sambo et al., (2024), Damayanti (2023), dan Yessie (2021) yang menunjukkan *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Semakin tinggi niat untuk meninggalkan organisasi maka semakin rendah komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi untuk mematuhi standar audit dan etika profesi, sehingga auditor lebih rentan melakukan perilaku disfungsional, seperti pengabaian prosedur, pengurangan waktu kerja secara tidak semestinya, atau penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

Stres kerja adalah kondisi psikologis dan fisik yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan dan berkepanjangan. Tekanan ini, yang bisa berasal dari beban kerja, konflik, ketidakjelasan peran, atau tekanan atasan, memicu perasaan terancam pada individu. Stres kerja yang terlalu tinggi dan tidak tertangani dengan baik dapat berdampak negatif, seperti mendorong munculnya perilaku disfungsional auditor, termasuk pengabaian prosedur audit, pengurangan waktu kerja secara tidak semestinya (*premature sign-off*), atau pelanggaran prinsip etika. Penelitian Hadi et al., (2025), Puspita et al., (2023), dan Wulandari (2022) semakin menguatkan temuan ini, dengan menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berpengaruh positif secara signifikan dengan intensitas perilaku disfungsional auditor, di mana auditor yang mengalami tekanan lebih besar cenderung lebih sering melakukan penyimpangan dalam praktik audit. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiana et al., (2024) dan Tarisyah (2023) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku

disfungsional auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun auditor mengalami tekanan kerja, hal tersebut belum tentu memicu terjadinya perilaku menyimpang dalam pelaksanaan tugas audit. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi perilaku auditor, seperti integritas pribadi, komitmen organisasi, serta sistem pengawasan dan pengendalian internal yang ketat.

Komitmen organisasi menggambarkan seberapa besar keterikatan psikologis seorang individu terhadap organisasi. Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya diyakini akan menunjukkan sikap dan perilaku yang mencerminkan loyalitas, dedikasi, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya Natalina et al., (2022). Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa komitmen tidak selalu menghasilkan konsekuensi yang positif. Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya cenderung menunjukkan sikap loyal, bertanggung jawab, serta menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2023), Rismaadriani et al., (2021) dan Yessie (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi auditor mampu menurunkan intensi untuk melakukan perilaku disfungsional karena adanya keterikatan emosional dan moral terhadap organisasi. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Fitri et al., (2024) dan Gumulya et al., (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Auditor dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi cenderung terdorong melakukan kompromi dalam pelaksanaan tugas, sebagai bentuk pemenuhan terhadap ekspektasi atasan atau upaya mempertahankan reputasi organisasi.

Berdasarkan dari fenomena dan ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya, maka nampaknya layak untuk kembali diuji mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap perilaku penyimpangan auditor, sehingga penelitian ini diberi judul “Pengaruh *Locus of control*, Kinerja Auditor, *Turnover Intention*, Stress Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Audit pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 2) Apakah kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 3) Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 4) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap perilaku disfungsional audit.

- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kinerja auditor terhadap perilaku disfungsional audit.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap perilaku disfungsional audit.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional audit.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis bagi semua pihak yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu akuntansi, khususnya dalam bidang audit yang berkaitan dengan perilaku disfungsional auditor. Dengan menggunakan teori atribusi, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa perilaku menyimpang auditor dapat dipengaruhi oleh faktor internal (seperti *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention*, dan stres kerja) maupun faktor eksternal (komitmen organisasi). Selain itu, penelitian ini juga memperkaya kajian akademis mengenai hubungan antara lingkungan kerja auditor dengan kualitas hasil audit, serta bagaimana

proses atribusi memengaruhi respons auditor terhadap kondisi pekerjaannya.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, antara lain:

a) Bagi Auditor

Sebagai bahan refleksi agar lebih waspada terhadap tekanan dan kondisi kerja yang berpotensi mendorong perilaku disfungsional, sehingga dapat menjaga profesionalisme dan integritas dalam menjalankan tugasnya.

b) Bagi manajemen Kantor Akuntan Publik (KAP)

Sebagai dasar untuk merancang kebijakan internal yang dapat meminimalisir perilaku disfungsional auditor, seperti pelatihan etika, pengaturan beban kerja, dan sistem evaluasi kinerja yang adil.

c) Bagi masyarakat atau pengguna jasa KAP

Penelitian ini memberikan pemahaman tentang risiko yang mungkin timbul akibat perilaku disfungsional auditor, sehingga dapat meningkatkan kewaspadaan dalam memilih jasa audit dan mendorong terciptanya akuntabilitas serta transparansi dalam laporan keuangan.

d) Bagi akademisi dan mahasiswa

Sebagai tambahan referensi untuk memahami dinamika perilaku individu dalam praktik audit serta sebagai landasan untuk

penelitian selanjutnya dalam bidang perilaku organisasi dan etika profesi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention*, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Grand theory* yang berkaitan dengan tujuan tersebut adalah teori atribusi, karena teori ini menjelaskan bagaimana individu menafsirkan penyebab dari suatu perilaku, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Dalam konteks penelitian ini, pemahaman mengenai penyebab atau alasan dibalik perilaku disfungsional sangat penting untuk dianalisis. Oleh karena itu, teori atribusi dipandang sebagai teori yang paling sesuai dalam mendasari penelitian ini.

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi, yang diperkenalkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958, menjelaskan bagaimana individu mengevaluasi dan memahami perilaku orang lain. Menurut Heider (1958), perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal (yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepribadian, kemampuan, atau motivasi) atau faktor eksternal (yang berasal dari lingkungan atau situasi, seperti keberuntungan, tekanan sosial, atau kesulitan tugas). Pemahaman akan kedua jenis faktor ini menjadi inti dalam menganalisis mengapa seseorang bertindak dengan cara tertentu.

Teori atribusi merupakan suatu konsep dalam psikologi yang menjelaskan proses seseorang dalam memahami dan menilai karakteristik individu lain ketika

berhadapan dengan situasi tertentu di lingkungan sekitarnya. Atribusi digunakan untuk menganalisis alasan, waktu serta cara seseorang dalam mengajukan pertanyaan mengenai penyebab suatu perilaku (Rosita et al., 2024).

Teori atribusi sangat penting karena membantu kita memahami bagaimana kita membentuk persepsi terhadap orang lain, membuat penilaian tentang tanggung jawab, dan bahkan memprediksi perilaku di masa depan. Sebagai contoh, jika seorang gagal membuat kue, atribusi kita akan menentukan reaksi kita: apakah kita menganggapnya karena kurangnya keterampilan atau resep yang salah (atribusi internal) yang mungkin membuat kita menyarankan kursus masak, atau karena oven tidak berfungsi atau bahan yang kadaluarsa (atribusi eksternal) yang akan mendorong kita untuk memeriksa peralatan dan membeli bahan baru. Cara kita mengatribusikan penyebab kegagalan atau keberhasilan ini secara langsung memengaruhi ekspektasi dan interaksi kita selanjutnya dengan individu tersebut.

Kajian faktor internal dan eksternal dalam teori atribusi ditentukan oleh tiga faktor, di antaranya ialah (Fahlevi et al., 2023).:

1) Kekhususan,

Kekhususan ini berarti bahwa individu akan dapat mempersepsikan perilaku seorang individu lainnya dalam keadaan yang berlawanan dengan cara yang berbeda-beda. Jika perilaku individu ini dianggap sebagai suatu hal yang tidak biasa, maka individu lainnya akan bertindak sebagai pengamat yang nantinya akan memberi atribusi eksternal terhadap perilakunya tersebut, begitupun sebaliknya.

2) Konsensus

Konsensus ini berarti ialah bahwa apabila seluruh individu memiliki pandangan yang sama dalam menanggapi perilaku individu lainnya. Jika konsensus ini tinggi, maka kategori ini masuk ke dalam atribusi eksternal, sebaliknya jika konsensus rendah maka dikategorikan ke dalam atribusi internal.

3) Konsistensi

Konsistensi ini ialah apabila individu beranggapan bahwa berbagai perilaku individu lainnya memiliki respon yang sama dari waktu ke waktu. Dengan demikian maka perilaku konsisten ini akan dinilai sebagai sebab internal dan jika konsistensi melemah maka dinilai sebagai sebab eksternal.

Penelitian ini didasarkan pada teori atribusi, yang menjadi landasan untuk mengamati perilaku auditor, khususnya perilaku disfungsional auditor. Auditor yang terlibat dalam perilaku disfungsional auditor dapat dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Penelitian ini menguji beberapa faktor sebagai variabel yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor seperti *locus of control*, *turnover intention*, kinerja auditor dan stress kerja yang merupakan faktor internal serta komitmen organisasi yang merupakan faktor eksternal. Teori ini digunakan untuk membantu dalam memahami bagaimana individu menginterpretasikan penyebab dari perilaku mereka sendiri dan orang lain, baik dari faktor internal seperti kepribadian dan motivasi, maupun faktor eksternal seperti situasi dan lingkungan.

2.1.2 Perilaku Disfungsional Audit

Dalam setiap penugasannya, seorang auditor dapat menunjukkan perilaku yang sesuai ataupun menyimpang dari norma dan aturan yang berlaku. Perilaku auditor sangat berperan dalam menentukan kualitas hasil audit yang dihasilkan. Ketika auditor berpegang pada norma dan peraturan yang berlaku, hasil audit akan lebih akurat dan dapat diandalkan. Sebaliknya, perilaku yang menyimpang dari standar dapat menurunkan kualitas audit, sehingga berpotensi merugikan klien maupun pihak-pihak yang mengandalkan laporan keuangan tersebut.

Perilaku disfungsional merupakan kecenderungan perbuatan menyimpang dari yang semestinya dan dilakukan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya (Gede et al., 2020). Terdapat tiga jenis perilaku disfungsional yang umum dilakukan oleh auditor. Pertama, *underreporting of time*, yaitu pelaporan waktu audit yang tidak sesuai dengan kenyataan demi mengurangi anggaran. Kedua, *replacing and altering original audit procedures*, yaitu perubahan terhadap prosedur audit yang telah ditentukan, seperti pengabaian pengujian atas beberapa item dalam sampel atau kurangnya peninjauan mendalam terhadap dokumen klien. Ketiga, *premature sign-off*, yakni penghentian langkah-langkah audit yang seharusnya dilakukan dalam prosedur audit (Gumulya et al., 2024). Perilaku-perilaku tersebut berpotensi menurunkan kualitas audit dan membahayakan reputasi profesi auditor.

Penggunaan teori atribusi konteks audit memberikan pemahaman mendalam mengenai motivasi di balik perilaku auditor. Ketika auditor merasa bahwa tekanan dari luar dirinya seperti dari manajemen klien, batas waktu

pelaporan, atau ekspektasi efisiensi, maka ia cenderung membuat atribusi eksternal atas tindakan menyimpang yang dilakukan. Dalam hal ini, auditor merasa bahwa perilaku tersebut terpaksa dilakukan akibat kondisi lingkungan kerja. Di sisi lain, auditor yang memiliki kesadaran etis dan profesionalisme yang kuat lebih mungkin menganggap tanggung jawab atas perilaku berasal dari diri sendirinya (atribusi internal), sehingga ia akan tetap konsisten mengikuti standar audit, walaupun berada dalam tekanan.

2.1.3 *Locus of control*

Menurut Wulandari et al., (2023) *Locus of control* menggambarkan cara seseorang memandang dan merespons keberhasilan yang diperolehnya, apakah keberhasilan tersebut disebabkan oleh faktor dari dalam diri (internal) atau oleh pengaruh dari luar dirinya (eksternal). Gusti et al., (2022) menambahkan bahwa *locus of control* merujuk pada kecenderungan individu dalam menafsirkan suatu peristiwa atau hasil yang dialami dalam kehidupannya, apakah hal tersebut merupakan akibat dari usaha dan kemampuan dirinya sendiri, atau justru dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal di luar kendalinya, seperti keberuntungan, takdir, maupun bantuan dari orang lain.

Konsep *locus of control* adalah inti dalam psikologi untuk memahami bagaimana individu memandang kendali atas peristiwa hidup mereka. Secara garis besar, *locus of control* dibagi menjadi dua jenis: internal dan eksternal, yang mencerminkan keyakinan seseorang mengenai sumber keberhasilan dan kegagalan yang mereka alami. Seseorang dianggap memiliki *locus of control* internal jika mereka yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan adalah hasil dari upaya pribadi. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal beranggapan bahwa nasib

mereka, baik sukses maupun gagal, ditentukan oleh faktor eksternal, seperti hubungan antarpribadi. Keyakinan ini bisa menyebabkan individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah terjebak dalam perilaku yang merugikan, terutama ketika mereka terlibat dalam proses audit (Wulandari et al., 2023).

Teori LOC menggolongkan individu apakah termasuk dalam LOC internal atau eksternal. Internal *control* adalah tingkatan di mana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. eksternal *control* adalah tingkatan di mana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir di bawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi. Pandangan hidup menurut internal dan external LOC sangat berbeda. Seseorang yang mempunyai internal *locus of control* yakin dapat mengendalikan tujuan mereka sendiri, memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Individu dengan internal *locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan juga lebih menyukai keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya. *External locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain, hidup mereka cenderung dikendalikan oleh kekuatan di luar diri mereka sendiri (seperti keberuntungan), serta lebih banyak mencari dan memilih kondisi yang menguntungkan (Manullang, 2020).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah karakteristik personalitas yang mencerminkan seberapa kuat keyakinan subjektif seorang individu terhadap kapasitas mereka untuk memengaruhi dan mengendalikan faktor-faktor yang berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan dalam pengalaman hidup. Definisi ini juga mencakup keyakinan mereka terhadap potensi pribadi untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, *locus of control* menjelaskan apakah seseorang merasa menjadi penentu utama nasibnya atau lebih banyak dipengaruhi oleh kekuatan eksternal.

2.1.4 Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang auditor dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, serta keseriusan dalam mengatur waktu dan biaya, dengan tetap mengedepankan kualitas dan ketepatan waktu (Gede et al., 2020)

Istilah "kinerja" sering kali merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini mencakup kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, serta dalam batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Jika seseorang mampu mencapai hasil sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan, maka dapat dianggap bahwa orang tersebut memiliki kinerja yang baik; sebaliknya, jika tidak, kinerjanya dianggap kurang optimal.

Teori atribusi menjelaskan bahwa individu cenderung memberikan penilaian terhadap penyebab dari suatu perilaku atau hasil kerja berdasarkan dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup

unsur-unsur yang berasal dari dalam diri individu, seperti kemampuan, usaha, motivasi, serta pengalaman yang dimiliki. Dalam konteks auditor, faktor-faktor ini berperan penting dalam menentukan sejauh mana auditor dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi aspek-aspek di luar kendali individu, seperti kondisi lingkungan kerja, tingkat beban tugas, dukungan yang diberikan oleh organisasi, serta keterbatasan sumber daya yang tersedia. Kedua faktor ini menjadi dasar dalam memahami dan mengevaluasi kinerja auditor, sehingga dapat dilakukan penilaian yang lebih objektif terhadap hasil kerja yang dicapai.

2.1.5 Turnover Intention

Turnover intention merupakan kondisi ketika seseorang memutuskan untuk berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen, baik secara sukarela seperti pensiun maupun secara tidak sukarela seperti pemutusan hubungan kerja. Keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional maupun disfungsional. *Turnover intention* dikatakan fungsional apabila karyawan yang keluar adalah individu yang dinilai memang pantas untuk meninggalkan organisasi. Situasi ini dapat memberikan dampak positif, seperti membuka peluang bagi karyawan yang memiliki motivasi dan kemampuan lebih tinggi, memperluas kesempatan promosi, serta menghadirkan gagasan-gagasan baru yang lebih segar bagi organisasi (Fitri et al., 2024).

Dalam konteks *turnover intention*, teori atribusi berperan dalam memahami bagaimana karyawan menilai sumber ketidakpuasan yang mereka alami di tempat kerja. Apabila karyawan mengatribusikan penyebab ketidakpuasan tersebut kepada faktor eksternal, seperti kebijakan perusahaan yang dianggap tidak adil,

kepemimpinan yang kurang efektif, ataupun lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka hal tersebut dapat meningkatkan kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, apabila ketidakpuasan tersebut dianggap berasal dari faktor internal, seperti keterbatasan kemampuan atau kurangnya motivasi diri, maka karyawan cenderung berupaya melakukan perbaikan diri dan mempertahankan posisi kerjanya. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap proses atribusi karyawan sangat penting bagi manajemen dalam merumuskan strategi guna mengurangi *turnover intention* dengan melakukan perbaikan pada faktor-faktor eksternal yang menjadi sumber ketidakpuasan.

2.1.6 Stress Kerja

Sipayung et al., (2021) menjelaskan bahwa tekanan yang timbul selama menjalankan pekerjaan dapat menciptakan stres kerja. Bila tekanan tersebut berlangsung terus-menerus dan berlebihan, dapat muncul gangguan emosional seperti cemas, depresi, dan gelisah, yang berujung pada perilaku kerja yang negatif. Wulandari (2022) menambahkan bahwa stres kerja timbul ketika seseorang merasa terancam oleh berbagai aspek dalam lingkungan kerjanya. Ancaman ini bisa bersifat fisik maupun psikologis, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik antar rekan kerja, ketidakjelasan peran, atau tekanan dari atasan. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan kinerja, menimbulkan gangguan kesehatan, serta berdampak negatif pada hubungan sosial dan kesejahteraan individu.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi psikologis dan fisik yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan dan berkepanjangan. Tekanan ini, yang bisa berasal dari beban kerja, konflik, ketidakjelasan peran, atau tekanan atasan, memicu perasaan terancam pada individu. Ketika tekanan tersebut

tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat mengarah pada gangguan emosional seperti kecemasan, depresi, dan kegelisahan, yang pada akhirnya memanifestasikan diri dalam perilaku kerja negatif. Stres kerja juga memiliki dampak serius pada berbagai aspek kehidupan, termasuk penurunan kinerja, gangguan kesehatan, serta dampak negatif pada hubungan sosial dan kesejahteraan individu secara keseluruhan.

Dalam perspektif teori atribusi, bagaimana individu mengidentifikasi penyebab stres kerja secara signifikan memengaruhi respons emosional mereka. Apabila stres dikaitkan dengan faktor internal (misalnya, persepsi akan kurangnya kemampuan atau efisiensi pribadi), individu cenderung mengalami intensifikasi perasaan frustrasi, malu, atau depresi, yang memperparah beban psikologis karena adanya perasaan ketidakberdayaan. Sebaliknya, ketika stres diatribusikan pada faktor eksternal (seperti beban kerja yang tidak realistis atau kurangnya dukungan sistem), respons emosional yang muncul dapat berupa kemarahan atau perasaan ketidakadilan. Meskipun atribusi eksternal ini berpotensi meredakan beban pribadi, persepsi akan kurangnya kontrol atas faktor-faktor eksternal tersebut tetap dapat menimbulkan rasa ketidakberdayaan, yang pada akhirnya memicu stres berkepanjangan.

2.1.7 Komitmen Organisasi

Komitmen didefinisikan sebagai interaksi timbal balik antara sikap dan perilaku yang saling memperkuat. Individu yang memiliki komitmen organisasional akan menampilkan sikap dan tindakan konstruktif terhadap institusinya. Mereka akan menunjukkan kesetiaan, berupaya meningkatkan

prestasi, dan memiliki keyakinan teguh dalam mendukung perwujudan tujuan organisasi (Natalina et al., 2022).

Menurut Sofian et al., (2022) komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif terbentuk ketika individu memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempatnya bekerja. Individu dengan komitmen ini cenderung bertahan karena merasa nilai, visi, dan tujuan pribadinya sejalan dengan tujuan organisasi. Komitmen berkelanjutan muncul karena adanya pertimbangan ekonomi yang membuat individu memilih untuk tetap bekerja. Individu dengan komitmen ini biasanya memiliki ketergantungan pada pekerjaannya dan akan mempertimbangkan berbagai konsekuensi finansial yang mungkin terjadi jika memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Sementara itu, komitmen normatif berkembang dari rasa kewajiban dan tanggung jawab individu terhadap profesinya. Individu dengan komitmen normatif cenderung tetap bertahan meskipun tidak sepenuhnya merasa nyaman, karena adanya tekanan moral serta perasaan bersalah apabila mereka memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Teori atribusi berperan penting dalam menjelaskan bagaimana individu memahami dan menginterpretasikan penyebab komitmen mereka sendiri terhadap suatu organisasi. Apabila seorang karyawan mengatribusikan komitmennya pada faktor internal, seperti keselarasan nilai-nilai pribadi dengan nilai organisasi atau kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan, maka komitmen yang terbentuk cenderung lebih kuat dan tulus. Sebaliknya, jika komitmen tersebut lebih banyak diatribusikan pada faktor eksternal, misalnya insentif finansial atau kekhawatiran akan kerugian jika keluar, maka komitmen tersebut bersifat lebih transaksional dan bergantung

pada kondisi situasional. Dengan demikian, teori atribusi menyediakan kerangka analisis untuk mengidentifikasi motivasi di balik komitmen karyawan, membedakan antara komitmen yang bersumber dari keinginan pribadi dan yang didorong oleh kondisi eksternal.

2.2 Penelitian Tedahulu

Untuk memberikan landasan teoritis dan empiris yang kokoh bagi penelitian ini, serta untuk mengidentifikasi posisi studi ini dalam konteks keilmuan yang lebih luas, bagian ini akan menguraikan secara komprehensif beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Tinjauan literatur ini tidak hanya bertujuan untuk menyajikan temuan-temuan dari studi-studi sebelumnya, tetapi juga untuk menganalisis metodologi yang digunakan, variabel-variabel yang dikaji, dan implikasi yang dihasilkan. Dengan demikian, peninjauan ini diharapkan dapat mengidentifikasi konsistensi, perbedaan, dan potensi kesenjangan penelitian yang ada, yang pada akhirnya akan memperkuat argumen dan justifikasi untuk penelitian yang sedang dilakukan ini. Berikut beberapa penelitian yang digunakan sebagai acuan serta perbandingan:

Penelitian pertama dilakukan oleh Hadi et al., (2025) mengenai “Determinan Perilaku Disfungsional Auditor : *Emotional Spiritual Quotient* Sebagai Moderasi”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik PLS SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas, *locus of control*, dan stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor, sementara *ESQ* dapat memoderasi hubungan tersebut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada

penelitian yang akan dilaksanakan ditambah 3 variabel yaitu kinerja auditor, *turnover intention* dan komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini menggunakan teknik PLS SEM sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan 2 variabel bebas yang sama yakni *locus of control* dan stres kerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Fitri et al., (2024) tentang “Pengaruh *Locus of control*, *Performance*, *Turnover Intentions*, dan *Organizational Commitment* Terhadap Perilaku Disfungsional Audit”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik dan Badan Pengawas Keuangan Bengkulu. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. *Turnover intention* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, yang dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan ditambah 2 variabel yaitu *turnover intention* dan stres kerja. Selain itu, penelitian ini melakukan penelitian pada KAP dan BPK Bengkulu sementara penelitian yang akan dilaksanakan melakukan penelitian di KAP Bali. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilaksanakan adalah menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu teknik analisis linier berganda.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Gumulya et al., (2024) mengenai “Pengaruh Lokus Kendali, Komitmen Organisasi dan Kinerja Terhadap Penerimaan Disfungsional Audit”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di

BPKP Sumatra Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lokus kendali terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap penerimaan disfungsi audit. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lokus kendali terhadap penerimaan disfungsi audit, lokus kendali terhadap kinerja, dan kinerja terhadap penerimaan disfungsi audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada lokasi penelitian dimana pada penelitian ini dilakukan pada BPKP Sumatera Selatan sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada KAP Bali. Serta perbedaannya terletak pada teknik analisis data yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik SEM PLS sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis linier berganda. Persamaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel terikat yaitu perilaku disfungsi auditor.

Penelitian keempat dilakukan oleh Sambo et al., (2024) tentang “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penerimaan auditor atas perilaku audit disfungsi”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control*, *turnover intention*, dan *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan menambahkan 3 variabel bebas yaitu kinerja auditor, stres kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu perbedaan terletak pada lokasi penelitian, dimana

penelitian ini meneliti di KAP Makassar sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan meneliti di KAP Bali. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu menggunakan teknis analisis data yang sama yaitu teknik analisis linier berganda.

Penelitian kelima dilakukan oleh Mardiana et al., (2024) tentang “Model Sifat Kepribadian Memoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja kantor akuntan publik semarang. Penelitian ini menggunakan teknik *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Tidak ada pengaruh sifat kepribadian pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Sifat kepribadian yang dimaksud meliputi lima faktor: *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neroticism*. Tidak ada pengaruh *locus of control* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan menambahkan 4 variabel yaitu *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention*, dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan MRA sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan teknik analisis linier berganda. Penelitian ini melakukan penelitian pada KAP Semarang sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan melakukan penelitian pada KAP Bali. . Persamaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel terikat yaitu perilaku disfungsional auditor.

Penelitian keenam Tarisyah (2023) mengenai ”Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional

Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan)”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di medan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Sementara stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan menambahkan 4 variabel yaitu *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention*, dan komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah menggunakan teknis analisis data yang sama yaitu teknik analisis linier berganda.

Penelitian ketujuh Puspita et al., (2023) tentang “Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Disfungsional Audit: Tekanan Anggaran Waktu sebagai Pemoderasi”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di bali. Penelitian ini menggunakan teknik *moderated regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Tekanan anggaran waktu tidak mampu memoderasi hubungan stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Tekanan anggaran waktu memperlemah hubungan gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada teknik analisis data, penelitian ini menggunakan teknik MRA sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan teknik analisis linier berganda. Persamaan penelitian

ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah lokasi penelitian yaitu pada KAP di Bali.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Damayanti (2023) tentang “Pengaruh *Locus of control*, Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas, Sifat *Machiavellian* dan *Turnover Intention* Terhadap Perilaku Disfungsional Audit”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal, tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, sifat *machiavellian*, dan *Turnover Intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Sementara *locus of control* internal berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan menambahkan 3 variabel bebas yaitu kinerja auditor, stres kerja, dan komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis linier berganda.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Putri (2023), mengenai “Pengaruh *Locus of control*, Keinginan berpindah kerja, Tekanan anggaran waktu, Komitmen organisasi, dan Pengalaman kerja terhadap perilaku disfungsional audit (studi kasus pada Kantor Akuntan Publik di Bali)”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* internal, keinginan berpindah kerja, tekanan anggaran waktu, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit,

dan *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan menambahkan 2 variabel bebas yaitu kinerja auditor dan stres kerja. Persamaan terletak pada lokasi penelitian yaitu pada KAP di Bali. Selain itu, penelitian ini dan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu teknik analisis linier berganda.

Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Wulandari et al., (2023) mengenai “Pengaruh *Locus of control*, Kinerja Auditor dan Etika Profesi terhadap Perilaku *Disfungsional Auditor*: Studi Empiris KAP di Kota Padang”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Padang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Sementara *locus of control* internal, kinerja auditor dan etika profesi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan ditambah 3 variabel bebas yaitu *turnover intention*, stres kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, lokasi penelitian ini dilakukan di KAP Padang sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan dilakukan di KAP Bali.

Penelitian kesebelas dilakukan oleh Ferina et al., (2023) mengenai “Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Profesionalisme Akuntan”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Sumatra Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa skeptisme profesional, *locus of control* eksternal, dan etika profesi berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Sedangkan *locus of control* internal dan komitmen profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah lokasi penelitian, dimana penelitian ini berlokasi di KAP Sumatera Selatan sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan berlokasi di KAP Bali. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik SEM PLS sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan teknik analisis linier berganda. Persamaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel terikat yaitu perilaku disfungsional auditor.

Penelitian kedua belas dilakukan oleh Gusti et al., (2022) mengenai “Pengaruh *Work Life Balance* dan Internal *Locus of control* Pada Perilaku Etis Auditor”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Bali. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan internal *locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan ditambah 4 variabel bebas yaitu kinerja auditor, *turnover intention*, stres kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini menggunakan teknik PLS sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan teknik analisis linier berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada lokasi penelitian yaitu KAP seluruh Bali.

Penelitian ketigabelas dilakukan oleh Wulandari (2022) mengenai ”Pengaruh Independensi Audit, *Profesionalisme*, Etika Profesi Auditor, Tekanan Anggaran Waktu Dan Stres Kerja Terhadap Disfungsional Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP Provinsi Bali . Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi audit dan *profesionalisme* berpengaruh negatif terhadap disfungsional audit. Etika profesi auditor tidak berpengaruh terhadap disfungsional audit, sedangkan tekanan anggaran waktu dan stres kerja berpengaruh positif terhadap disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan ditambah 4 variabel bebas yaitu kinerja auditor, *turnover intention*, stres kerja, dan komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada lokasi penelitian yaitu KAP seluruh Bali. Selain itu, menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda.

Penelitian keempatbelas dilakukan oleh Sofian et al., (2022) mengenai ”Pengaruh *Time Budget Pressure*, *Locus of control*, Dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku *Disfungsional* Audit”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Inspektorat Luwu Raya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Locus of control* dan komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Sementara *times budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan

dilaksanakan ditambah 3 variabel bebas yaitu kinerja auditor, *turnover intention*, dan stres kerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Luwu Raya sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan dilakukan di KAP seluruh Bali. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada teknik analisis data yang sama yaitu teknik analisis linier berganda.

Penelitian kelimabelas dilakukan oleh Rismaadriani et al., (2021) mengenai “Pengaruh *Time Budget Pressure*, *Locus of control*, kinerja auditor dan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional audit”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik Bali. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *times budget pressure* dan *locus of control eksternal* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. *Locus of control internal* dan kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. . Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan ditambah 2 variabel bebas yaitu *turnover intention* dan stres kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada lokasi penelitian yaitu KAP seluruh Bali. Selain itu, menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda.

Penelitian keenambelas dilakukan oleh Saragih et al.,(2021) mengenai “Pengaruh Karakteristik Personal Dan Kinerja Auditor Terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Jakarta. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa karakteristik personal auditor berpengaruh positif terhadap perilaku penyimpangan dalam audit dan kinerja auditor memiliki pengaruh positif terhadap perilaku penyimpangan dalam audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan ditambah 4 variabel bebas yaitu *locus of control*, *turnover intention*, stres kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini berlokasi pada KAP wilayah Jakarta sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan berlokasi pada KAP seluruh Bali. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada teknik analisis data yang sama yaitu teknik analisis linier berganda.

Penelitian ketujuhbelas dilakukan oleh Yessie (2021) mengenai “*Dysfuntional Audit Behavior Determinants*”. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Jakarta. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention*, kinerja auditor dan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Sedangkan *locus of control* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan ditambah 1 variabel bebas yaitu stres kerja. Selain itu, penelitian ini berlokasi pada KAP wilayah Jakarta sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan berlokasi pada KAP seluruh Bali. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada teknik analisis data yang sama yaitu teknik analisis linier berganda.