

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 mempertanggung jawabkan 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 & Wirasedam, 2017).

Seorang akuntan publik dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan profesional agar menghasilkan laporan audit yang berkualitas sehingga dapat memberikan keyakinan yang memadai bagi penggunaannya. Hal ini dikarenakan akuntan publik dipercaya sebagai orang yang berperilaku profesional dan etis sehingga hasil pekerjaannya dapat dipercaya, relevan dan handalan (Usmany & Laitupi, 2017). Salah satu sikap professional akuntan publik dapat diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit (Septiani & Sukartha, 2017).

Bentuk kasus perilaku disfungsi auditor berdasarkan catatan informasi CNBC Indonesia pada tahun 2019 adalah kasus Akuntan Publik Kasner Sirumpea dari KAP Tanubrata, Susanto, Fahmi, Bambang Dan Rekan (Member of BDO Internasional) yang telah melakukan audit atas laporan keuangan Garuda Indonesia Group (cncindonesia.com, 2019). Pada awal 2020 juga terjadi kasus perilaku disfungsi auditor yang melibatkan Kantor Akuntan Publik Price Water House Coopers (PwC) yang telah melaksanakan audit dan memberikan opini yang tidak sesuai dengan standar pemeriksaan atas laporan keuangan pada PT. Asuransi Jiwasyara (persero) (Olavia, 2020). Dan kasus kesalahan hasil audit pada PT. Mitra Prodin oleh KAP Ida Ayu Budhananda, Majelis Hakim pengadilan negeri Gianyar, dilaporkan atas dugaan pelanggaran kode etik dan pedoman perilaku Hakim.

Laporan tersebut ditujukan kepada komisi yudisial RI dan badan pengawas (Bawas) Mahkamah Agung (MA). Laporan tersebut dilayangkan tertanggal 10 September 2021, dalam perkara Nomor; 62/Pid.B/2021/PN.Gin., dengan terdakwa warga negara asing, bernama Jhon Winkel. Kasus ini sejatinya terkait hutang piutang (kasbon) yang terjadi tahun 2016-2019. Namun, kemudian berujung pada pelaporan di kepolisian hingga di meja hijau sejak awal tahun 2021 di PN Gianyar, Majelis Hakim di salam putusannya mengakui bahwa hasil audit dari Akuntan Publik Ida Ayu Budhananda yang dijadikan bukti utama menuduh terdakwa ternyata cacat dan invalid.

Awalnya hasil auditnya menyatakan terdakwa merugikan perusahaan sejumlah 3.1 milyar rupiah, namun setelah diperiksa di depan sidang saat pemeriksaan akuntan publik, Saksi Ida Ayu Budhananda tidak bisa mengelak bahwa hasil auditnya invalid. Ketidakbenaran hasil audit diakui oleh Saksi saat dicrosscheck di depan sidang. Ada salah penjumlahan, double pencatatan, salah klasifikasi; banyak pengeluaran untuk perusahaan dimasukkan sebagai pengeluaran pribadi terdakwa.

Hal ini telah diakui pula oleh kasir dari perusahaan bahwa terjadi banyak kecacataan, tidak valid dalam laporan audit (Suaradewata.com, 2021).

Dalam hal ini, perilaku disfungsional auditor merupakan hal penting yang harus dihadapi oleh setiap KAP pada saat ini, karena perilaku disfungsional auditor dapat menurunkan kepercayaan para pengguna laporan keuangan terhadap profesi akuntan publik untuk masa yang datang (Hanifah, 2017). Beberapa penyebab yang menjadi komponen auditor melakukan perilaku menyimpang dipengaruhi oleh faktor internal (perilaku individu) dan eksternal (dipengaruhi lingkungan).

Faktor internal yang menyebabkan terjadinya perilaku disfungsional auditor seperti *locus of control*, keinginan berpindah, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal seperti tekanan anggaran waktu, dan komitmen organisasi. Kasus tersebut disebabkan oleh perilaku yang dilakukan oleh akuntan publik itu sendiri dan adanya tekanan waktu yang dirasakan auditor, seperti tidak melakukan audit dengan sungguh-sungguh. Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan variabel ini merupakan faktor utama yang

mengakibatkan perilaku disfungsional auditor (Kusuma, 2017). *Locus of control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya (Soleh, Burhani, and Atmasari, 2020).

Seseorang dapat meyakini dirinya mampu mengatur hidupnya dan bisa juga seseorang memiliki keyakinan terhadap faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang dapat mempengaruhi hidupnya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang diyakini oleh seorang individu berkaitan dengan segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya baik itu sebagai akibat dari perbuatannya (internal) maupun keterlibatan orang lain bahkan faktor lainnya (eksternal). Selain *locus of control* adapula keinginan berpindah kerja yaitu berhubungan dengan kemauan seseorang untuk keluar atau berganti pekerjaan dengan yang ia miliki saat ini (Asse, 2018).

Auditor yang mempunyai kemauan untuk keluar atau berganti pekerjaan bisa terjadi karena balas jasa terlalu rendah, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan yang kurang cocok. Adanya tekanan waktu juga akan mengakibatkan seorang auditor bisa saja melakukan perilaku disfungsional audit, Tekanan anggaran waktu adalah hal yang harus dihadapi untuk mencapai target. Pada faktor ini, auditor dituntut untuk melakukan dan menyelesaikan tugas audit dengan cepat dan tepat.

Selain itu, sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi (komitmen organisasi) dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan

organisasi dalam alasan apapun diperlukan dalam perusahaan agar terhindar dari keinginan melakukan perilaku disfungsional auditor. Adapula pengalaman kerja adalah kemampuan atau keterampilan dari lama bekerja. Dari segi lamanya menjadi auditor, membuat auditor tersebut memiliki kemampuan untuk memperoleh informasi yang relevan, mendeteksi kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rismaadriani (2021) dan Rahmawati and Halmawati (2020) menunjukkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit, dan *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Berbeda dengan penelitian Wardhana (2020) menunjukkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit, dan *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Menurut hasil penelitian Hariani & Adri (2017) an Mayang (2022) menunjukkan bahwa keinginan berpindah kerja berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

Namun, penelitian Kustinah (2017) menunjukkan bahwa keinginan berpindah kerja tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Menurut Widiantari and Astika (2018) dan Rismadhityo (2022) menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Sedangkan penelitian

Pamudi & Badera (2017) menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Triono (2020) dan Rismadhityo (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit, sedangkan penelitian Maharani (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Menurut penelitian Pratiwi (2017) dan Ernawati (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Sedangkan menurut Anggraini (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

Berdasarkan fenomena, research gap, dan ketidakkonsistenan penelitian sebelumnya tersebut peneliti kembali menguji pengaruh *locus of control*, keinginan berpindah kerja, tekanan anggaran waktu, komitmen organisasi, pengalaman kerja. Oleh karena itu, penulis kemudian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “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*).

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana *locus of control* internal dan eksternal berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 2) Bagaimana keinginan berpindah kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 3) Bagaimana tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 4) Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 5) Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dinyatakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* internal dan eksternal terhadap perilaku disfungsional audit.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keinginan berpindah kerja terhadap perilaku disfungsional audit.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsional audit.

- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional audit.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja 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 memberikan bukti empiris mengenai teori perubahan sikap (*attitude change theory*) menyatakan bahwa seseorang akan mengalami proses ketidaknyamanan di dalam dirinya bila dihadapkan pada sesuatu yang baru bertentangan dengan keyakinannya, sehingga membutuhkan waktu untuk menganalisa sampai pada sebuah keyakinan untuk mengambilnya atau tidak sesuai dengan tabiatnya. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam kajian empiris dan dijadikan sebagai sumber referensi dan informasi bagi peneliti sejenis maupun civitas akademi lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi manajemen KAP pada Kantor Akuntan Publik di Bali untuk lebih memperhatikan karakteristik personal auditor agar tidak terjadi perilaku disfungsional audit. Selain itu,

dapat memberikan manfaat bagi para auditor secara umum dalam menjalankan praktik professional guna mendorong pekerjaan audit yang lebih berkualitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi merupakan teori yang pertama kali dicetuskan oleh Heider (1958) dengan argumentasi bahwa teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap atau karakteristik individu, dengan kata lain kita dapat mengetahui sikap dan karakteristik orang tersebut dan kita dapat memprediksi perilaku seorang dalam menghadapi situasi tertentu dengan hanya melihat perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu (Pardiani, 2021).

Dalam hidupnya, seorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. Pardiani (2021) juga menjelaskan bahwa *dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, motivasi, sedangkan *situasional attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain, setiap

tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut.

Ahli teori atribusi mengasumsikan bahwa manusia itu rasional dan didorong untuk mengidentifikasi dan memahami struktur penyebab dan lingkungan mereka, inilah yang menjadi ciri teori atribusi. Dalam penelitian ini, teori ini dapat digunakan untuk menilai perilaku disfungsional auditor, khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri dan faktor lingkungan sekitar yang mempengaruhi. Pada dasarnya karakteristik personal auditor sebagai faktor internal yang mendorong seorang melakukan aktivitas. Begitu pula dengan faktor lingkungan, dimana seorang auditor saat mengambil keputusan ada kemungkinan auditor dipengaruhi dengan kondisi sekitarnya misalnya auditor merasakan dilema atas tekanan yang memaksanya untuk melanggar standar profesi. Tekanan tersebut bisa berasal dari klien, bisa juga dari pimpinan.

2.1.2 *Locus of Control*

Locus of control adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya dan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Menurut Soleh et al., (2020) *locus of control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang dapat meyakini dirinya mampu mengatur hidupnya dan bisa juga seseorang memiliki keyakinan terhadap faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang dapat mempengaruhi hidupnya.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang diyakini oleh seorang individu berkaitan dengan segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya baik itu sebagai akibat dari perbuatannya (internal) maupun keterlibatan orang lain bahkan faktor lainnya (eksternal). Jadi *locus of control* ini adalah pandangan seseorang terhadap keberhasilan maupun kegagalan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali luar dirinya.

Adanya perbedaan keyakinan seseorang mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialaminya dapat dilihat dari beberapa karakteristik apakah seseorang memegang keyakinan *locus of control* internal atau *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal adalah seseorang yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang memegang persepsi ini meyakini bahwa dirinya mampu mengontrol lingkungannya dan melakukan perubahan sesuai dengan keinginannya.

Seseorang yang mempunyai *locus of control* internal mempunyai ciri-ciri seperti suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, dan mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Menurut Kreitner & Kinicki *locus of control* eksternal adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa hasil dari peristiwa adalah kinerja dari luar kendali mereka. Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal tinggi mereka akan cenderung pasrah terhadap segala sesuatu yang terjadi dan tidak ingin melakukan perubahan.

2.1.3 Keinginan Berpindah Kerja

Menurut Lompoliu et al., (2020) menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja merupakan keputusan akhir yang dilakukan secara terencana, sadar, dengan sengaja untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. Menurut Saba dalam Laswirtn & Saputra (2017) keinginan berpindah kerja merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berbagai macam alasan mereka mengundurkan diri dari perusahaan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas, karena ingin mencari pengalaman kerja ditempat lain.

Dalam Robbins (2019) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yang pertama sukarela (*voluntary turnover*) merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Tidak sukarela (*involuntary turnover*) menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya keinginan berpindah kerja antara lain, usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya perusahaan. Indikator keinginan berpindah yang digunakan menurut Saba dalam Laswirtn & Saputra (2017) yaitu, pikiran untuk keluar dari perusahaan, pencarian alternatif, niat untuk keluar.

2.1.4 Tekanan anggaran waktu

Tekanan anggaran waktu menurut Wahyuni (2018) adalah pengalokasian waktu yang ditentukan oleh klien kepada auditor dalam proses pengauditan guna menghindari adanya kecurangan waktu dan permainan yang dilakukan oleh auditor dalam mengumpulkan bukti-bukti untuk mendukung hasil pemeriksaan. Situasi yang dihadapi auditor dalam melaksanakan efisiensi pada waktu yang salah dirancang atau adanya pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dapat mempengaruhi niat, sikap, dan tingkat emosional pada diri seorang auditor (Pagalung, 2017). Auditor merasa mendapat tekanan anggaran waktu guna menunjukkan efisiensinya sebagai auditor dan membantu mengevaluasi kinerjanya. Adanya tekanan anggaran waktu membuat auditor memiliki masa sibuk dengan anggaran waktu yang tersedia (Wardani, 2018). Auditor yang merasa terbebani karena tekanan anggaran waktu yang tidak realistis dapat dengan mudah percaya dengan informasi dan pernyataan yang diberikan oleh klien.

Meskipun berada dibawah tekanan anggaran waktu, auditor tetap harus cermat dalam memeriksa laporan, informasi, dan pernyataan oleh Wardani (2018) terdapat dua indikator tekanan anggaran waktu menurut Lautania (2018) yaitu, tingkat pengetahuan anggaran waktu, dan ketercapaian anggaran waktu.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi, serta tujuan

organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf & Syarif (2018) komitmen organisasi adalah kontrak psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Menurut Yusuf & Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Kritner dan Kinicki dalam Putu & I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi. Menurut Busro (2018) terdapat tiga pendekatan komitmen organisasi antara lain:

1) Affective commitment

Adanya suatu keinginan untuk terikat pada suatu organisasi, dalam pengenalan dan keterlibatan karyawan terjadi apabila adanya keinginan menjadi bagian dari organisasi.

2) Continuance commitment

Adanya suatu kesadaran pada biaya-biaya yang ditanggung yang berhubungan dengan adanya keluarnya karyawan dari organisasi.

3) Normative commitment

Adanya suatu perasaan wajib dari karyawan untuk bertahan pada organisasi karena merasa memiliki hutang budi.

2.1.6 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja auditor menurut Sukrisno (2017) adalah pemahaman yang dimiliki auditor mengenai kesalahan-kesalahan dalam laporan keuangan berdasarkan pada tujuan audit dan struktur dari sistem informasi yang mendasar. Pengalaman auditor juga dapat dikatakan sebagai suatu keahlian atau pengetahuan yang dimiliki oleh auditor diperoleh melalui partisipasi langsung dalam kegiatan (Yessie, 2020). Pengalaman auditor akan semakin berkembang jika auditor sering melakukan audit, berdiskusi dengan sesama auditor, dan melaksanakan program pelatihan sesuai dengan standar audit.

Auditor yang berpengalaman memiliki lebih banyak pengetahuan mengenai kesalahan ataupun kecurangan dalam melakukan penugasan audit (Arifuddin, 2022). Setiap auditor memiliki pengalaman yang berbeda dan semakin lama auditor bertugas semakin tinggi pula pengalaman auditor yang didapat serta semakin baik pula auditor berpandang dalam menganalisis informasi yang terdapat dalam laporan keuangan (Muhammad, 2022). Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) menyatakan bahwa auditor yang berpengalaman dan memiliki keahlian dalam memahami dan mengevaluasi ketepatan atas kesimpulan yang tidak memihak.

Auditor yang berpengalaman juga bertanggung jawab terhadap keputusan klien dan terhadap jasa yang diberikan. Pengalaman auditor adalah faktor terpenting yang mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Semakin tinggi kemampuan auditor maka semakin mudah auditor mendeteksi kecurangan dibandingkan auditor yang tidak berpengalaman (Roselly & Bian, 2017).

2.1.7 Perilaku Disfungsional Audit

Perilaku disfungsional audit memiliki arti perilaku menyimpang yang dilakukan seorang auditor terhadap standar audit yang dapat berakibat pada menurunnya kualitas audit. Chasbiandani (2019) menyatakan bahwa perilaku disfungsional audit ini tentunya dapat berdampak secara langsung maupun tidak langsung pada kualitas audit. Perilaku disfungsional audit dapat dikategorikan dalam beberapa bentuk di antaranya yaitu *under reporting of time* (URT), *premature sign-off* (PMSO), dan *altering or replacement of audit procedure*.

Berdasarkan definisi perilaku disfungsional audit, maka dikategorikan perilaku yang dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung. Bentuk perilaku disfungsional audit yang memiliki pengaruh langsung yaitu *premature sign-off* (PMSO), dan *altering or replacement of audit procedure*, sedangkan *under reporting of time* (URT) tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas audit (Devi & Ramantha, 2017a):

1) *Premature sign-off* (PMSO)

Menurut Usmany & Laitupi (2017) *premature sign-off* merupakan suatu tindakan yang dipilih auditor dengan menghentikan satu atau beberapa prosedur sepanjang proses audit dan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya kegagalan audit. Tindakan ini akan mempengaruhi opini audit secara langsung dikarenakan prosedur audit tidak dilaksanakan sesuai arahan standar audit (Devi & Ramantha, 2017).

2) *Altering or replacement of audit procedure*

Altering or replacement of audit procedure terkait dengan penggantian prosedur audit yang telah ditentukan dengan prosedur audit yang tidak sepatutnya menurut standar audit. Pertimbangan auditor untuk memanfaatkan waktu sebaik mungkin memberi dampak pada penggantian prosedur yang dianggap membutuhkan waktu panjang sehingga tahapan yang dilakukan oleh auditor dapat berpengaruh langsung terhadap kualitas audit (Devi & Ramantha, 2017).

3) *Under reporting of time (URT)*

Menurut Usmany & Laitupi (2017) *under reporting of time (URT)* dapat diketahui jika auditor menyembunyikan waktu yang sesungguhnya atau auditor mengerjakan prosedur audit di luar jam kerjanya. Kualitas audit tidak akan terpengaruh secara langsung atas tindakan ini namun pelaporan waktu palsu oleh auditor menyebabkan hasil evaluasi kinerja karyawan dan anggaran waktu menjadi tidak akurat serta terjadi penurunan kualitas audit.

Berdasarkan uraian diatas, maka dampak yang kurang baik seperti kerugian dan terjadi bagi beberapa pihak seperti *auditee* bahkan profesi auditor karena akar persoalan yang terletak pada perilaku disfungsional. Oleh karena itu, perlu untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai faktor-faktor penyebab perilaku disfungsional audit agar dapat menemukan solusi dan pencegahannya untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya telah banyak dilakukan antara lain: Rismaadriani (2021) yang meneliti pengaruh *time budget pressure*, *locus of control*, kinerja auditor, dan komitmen organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di provinsi Bali. Sampel pada penelitian ini sebanyak 120 auditor. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini dapat disimpulkan *locus of control* internal berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit, sedangkan *locus of control* eksternal eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. . Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan ditambah 2 variabel yaitu *turnover intention*, dan pengalaman kerja. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah lokasi penelitian yaitu di KAP seluruh Bali dan juga menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda.

Rahmawati (2020) yang meneliti pengaruh *locus of control* dan tekanan waktu terhadap perilaku disfungsional auditor. Populasi pada penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada KAP di kota Padang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di kota Padang. Hasil pada penelitian ini mengatakan *locus of control* internal berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit, sedangkan *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada lokasi penelitian dimana pada penelitian ini dilakukan pada KAP di kota Padang, dan penelitian yang akan dilaksanakan pada KAP di kota Denpasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada teknik analisis datanya sama sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hariani & Adri (2017) yang meneliti pengaruh *locus of control*, keinginan berpindah kerja, kinerja dan komitmen organisasi terhadap penerimaan penyimpangan perilaku disfungsional audit pada KAP di DKI Jakarta. Obyek pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP di kota DKI Jakarta. Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa keinginan berpindah kerja berpengaruh positif 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 yaitu tekanan anggaran waktu dan pengalaman kerja. Perbedaannya juga terletak pada lokasi penelitian dimana pada penelitian ini pada KAP di

DKI Jakarta, sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan di KAP di kota Denpasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Mayang (2022) yang meneliti pengaruh kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, keinginan berpindah kerja, dan aktivitas pelatihan auditor terhadap perilaku disfungsional audit. Populasi pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di kota Palembang dan sampel pada penelitian ini sebanyak 59 auditor. Dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan berada pada lokasi penelitian dan beberapa variabel bebas. Persamaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sama- sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Widiantari & Astika (2018) yang meneliti tentang pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsional audit dengan mediasi Skeptisisme Profesional di KAP Provinsi Bali. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Bali sebanyak 70 auditor. Dan jumlah sampelnya sebanyak 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini mengatakan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada variabel bebas. Pada penelitian yang akan

dilaksanakan menambahkan 4 variabel bebas yaitu *locus of control*, keinginan berpindah, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada lokasi penelitian yaitu pada KAP di Bali.

Rismadhityo (2022) yang meneliti pengaruh *internal locus of control*, komitmen organisasi, keinginan berpindah kerja, tekanan anggaran waktu terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di KAP kota Semarang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 80 orang. Hasil pada penelitian ini mengatakan bahwa *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terdapat pada lokasi penelitiannya, dan juga pada penelitian yang akan dilaksanakan ditambahkan 1 variabel yaitu pengalaman kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda.

Triono (2020) yang meneliti pengaruh komitmen organisasi, *locus of control*, dan posisi auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja di KAP Kota Semarang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *path analysis*. Dan hasil pada penelitian ini mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini

dengan penelitian yang dilaksanakan terdapat pada lokasi penelitian, dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas *locus of control* dan komitmen organisasi.

Maharani (2019) yang meneliti pengaruh tekanan waktu, *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP di wilayah Khusus Ibu kota Jakarta yang telah terdaftar di IAPI. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 auditor. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Dan hasil penelitian dalam penelitian ini mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada lokasi penelitian dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas seperti, *locus of control*, tekanan waktu, dan komitmen organisasi auditor.

Pratiwi (2017) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi personal auditor independen terhadap perilaku disfungsional audit. Adapun variabel independennya yaitu *locus of control*, *underreporting of time*, stress kerja, dan pengalaman kerja. . Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Kota Pekanbaru dan Padang, dan sampel pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Kota Pekanbaru

dan Padang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil pada penelitian ini mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terdapat pada lokasi penelitian dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada variabel bebas yaitu, *locus of control*, dan pengalaman kerja.

Ernawati (2021) yang meneliti pengalaman kerja auditor, *fee* audit, akuntabilitas, perilaku disfungsi audit, dan rotasi audit terhadap kualitas audit. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Bali. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Bali. Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit dikarenakan pengalaman merupakan atribut penting yang harus dimiliki seorang auditor. Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilaksanakan terdapat pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan variabel bebas seperti *locus of control*, keinginan berpindah kerja, tekanan anggaran waktu dan komitmen organisasi, dan juga menggunakan perilaku disfungsi audit sebagai variabel terikat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu pada lokasi penelitian yang terletak pada KAP di Bali dan juga sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.