

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seorang akuntan publik atau auditor memiliki tugas mengaudit laporan keuangan perusahaan. Auditor dituntut untuk bersikap independen dan profesional. Independen berarti auditor harus bebas dari pengaruh dan tekanan dari pihak manapun, sedangkan profesional berarti auditor harus bekerja sesuai standar serta mematuhi etika profesi, apabila auditor bekerja dengan independen dan profesional, maka semua informasi yang ada dalam laporan keuangan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan para pengguna laporan keuangan. Hal tersebut akan terjadi sebaliknya bila laporan keuangan dimanipulasi yang akan berujung pada tindak Kolusi, Korupsi, Dan Nepotisme (KKN) (Gunadi & Muliarta, 2020).

Pada praktik nyata, terdapat beberapa skandal akuntansi yang menyebabkan reputasi auditor menurun. Salah satu kasus perilaku menyimpang yang dilakukan auditor adalah PT. Garuda Indonesia Tbk. Kementerian Keuangan melalui Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) juga mengenakan sanksi berupa pembekuan izin selama 12 bulan kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kasner Sirumapae dan KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan. Mereka merupakan penanggung jawab atas laporan keuangan tahunan 2018 dari PT. Garuda Indonesia Tbk. Sanksi diberikan karena kesalahan laporan keuangan

tahunan terkait dengan perjanjian kerja sama penyediaan layanan konektivitas dengan PT. Mahata Aero Teknologi (Istiqomah, 2017).

Kasus PT. Hanson International Tbk, dua KAP ternama yang terkena kasus terkait laporan keuangan. Dua diantaranya terbukti melanggar ketentuan yang berlaku. Kedua KAP, yakni KAP Purwanto, Sungkoro, dan Surja (anggota dari *Ernst and Young Global Limited*) yang terbukti melanggar Undang-Undang Pasar Modal dan kode etik profesi akuntan publik dalam kasus penggelembungan pendapatan laporan keuangan PT. Hanson International Tbk tahun 2016. Kesalahan yang dilakukan perusahaan, yakni tidak profesional dalam melaksanakan prosedur audit terkait laporan keuangan tahunan perusahaan milik Benny Tjokro mengandung kesalahan material yang memerlukan perubahan atau tidak atas fakta yang diketahui oleh auditor setelah laporan keuangan diterbitkan (Ernawati et al., 2021).

Mengacu dari beberapa kasus tersebut, ketidakmampuan auditor dalam mendeteksi ketidakwajaran dalam laporan keuangan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, khususnya dalam melakukan tugasnya. Auditor hanya memiliki waktu yang cukup singkat serta keterbatasan waktu dalam proses audit yang dilakukan menyebabkan auditor tidak dapat memeriksa transaksi yang terjadi secara keseluruhan, sehingga auditor hanya menggunakan beberapa transaksi yang akan dijadikan sebagai sampel dalam proses audit. Pada saat merancang sampel audit, auditor wajib memperhatikan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah dilakukan oleh auditor dalam

kurun waktu tertentu. Pada penugasan pemeriksaan laporan keuangan disebut sebagai kinerja auditor (Ernawati et al., 2021).

Fenomena diatas memperlihatkan bahwa akuntan publik tidak sepenuhnya memiliki integritas dan menjunjung tinggi profesionalisme, sehingga ada beberapa akuntan publik yang bisa disuap maupun disogok untuk melakukan manipulasi laporan keuangan dan manipulasi opini auditnya untuk suatu kepentingan dari perusahaan maupun dari pihak-pihak tertentu sehingga memicu timbulnya perilaku disfungsional audit yang dapat memperburuk kinerja auditnya (Ernawati et al., 2021).

Perilaku disfungsional menggambarkan kecenderungan perbuatan menyimpang dari yang semestinya serta dilakukan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya (Satiman, 2018). Berdasarkan hasil penelitian dari Diatmika & Savitri (2020) serta Gunadi & Muliarta (2020) yang menyatakan bahwa *dysfunctional behavior* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung penelitian dari Ernawati et al. (2021) yang menyatakan bahwa *dysfunctional behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Budaya organisasi merupakan nilai dan kebiasaan-kebiasaan serta keyakinan yang melekat dalam suatu organisasi sehingga membentuk suatu sikap dan perilaku yang sama dari anggota satu organisasi. Hal ini berarti budaya organisasi sangat berkaitan erat dengan nilai, norma, kebiasaan serta keyakinan yang melekat dalam organisasi tertentu dengan pemahaman budaya organisasi yang baik, maka akan membantu seseorang dalam

membentuk sikap dan perilaku yang sama untuk melaksanakan kegiatannya dengan lebih baik lagi dan berjalan sesuai yang diharapkan (Tahapary, 2017). Berdasarkan hasil penelitian dari Dariana & Refina (2020) serta Ilmatiar et al. (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung penelitian dari Sirait (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tekanan anggaran waktu merupakan kondisi auditor yang diperlukan untuk melakukan efisiensi anggaran waktu yang telah disusun. Auditor memiliki independensi dan integritas yang baik memiliki tanggung jawab kepada manajemen dalam menjalankan proses audit. Auditor yang menganggarkan waktu audit dengan ketat, maka akan menimbulkan efek terhadap kualitas audit, yakni dapat menurunkan tingkat penyelidikan maupun salah saji yang dapat menurunkan kinerja auditor, gagal meneliti dengan standar yang ditetapkan dan dangkal informasi (Yanti, 2018). Berdasarkan hasil penelitian dari Diatmika & Savitri (2020) serta Gunadi & Muliarta (2020) yang menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung penelitian dari Silviana (2018) yang menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kuatnya keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi, bekerja keras sesuai sasaran organisasi serta

menerima nilai dan tujuan organisasi, sehingga, komitmen organisasi dimaknai sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk melihat kecenderungan karyawan yang bertahan sebagai anggota organisasi (Asniarti, 2020). Berdasarkan hasil penelitian dari Dariana & Refina (2020) serta Ilmatia et al. (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung penelitian dari Sirait (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Locus of control adalah konsep yang memaparkan bahwa setiap individu membangun ekspektasi tentang kesuksesan mereka yang bergantung atas tingkah laku atau hal yang di luar diri mereka (Lobo, 2017). Selain itu, *locus of control* adalah sejauh mana orang percaya bahwa mereka sebagai lawan kekuatan eksternal dan memiliki kendali atas hasil dari peristiwa dalam hidup mereka (Satiman, 2018). Berdasarkan hasil penelitian dari Diatmika & Savitri (2020), Gunadi & Muliarta (2020) serta Ilmatia et al. (2020) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung penelitian dari Pradana et al. (2019) yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Mengacu dari uraian dan pemaparan di atas memperlihatkan masih adanya perbedaan hasil penelitian sehingga menyebabkan ketidakkonsistenan dalam menentukan suatu solusi pada permasalahan terkait. Oleh karena itu,

peneliti tertarik untuk membahas dan menguji kembali beberapa faktor tersebut untuk menyumbangkan hasil penelitian terbaru dengan topik penelitian yang berjudul “Pengaruh *Dysfunctional Behavior*, Budaya Organisasi, Tekanan Anggaran Waktu, Komitmen Organisasi Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu dari latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah *dysfunctional behavior* berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
- 3) Apakah tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
- 4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
- 5) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu dari rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *dysfunctional behavior* terhadap kinerja auditor.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor.

- 4) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengacu dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkuat teori keagenan dan teori atribusi. Selain itu juga memperkuat konsep *auditing*, khususnya pembahasan tentang kinerja auditor.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pihak kantor akuntan publik untuk meningkatkan kinerja auditornya dengan mempertimbangkan faktor *dysfunctional behavior*, budaya organisasi, tekanan anggaran waktu, komitmen organisasi dan *locus of control*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan

Teori keagenan pertama kali dicetuskan oleh Jensen & Meckling (1976) yang menjelaskan bahwa hubungan keagenan adalah sumber kontrak manajer (*agent*) dengan investor (*principle*). Prinsipal adalah pemegang saham atau investor, sedangkan agen adalah manajemen yang mengelola perusahaan atau manajer. Inti dari hubungan keagenan adalah adanya pemisahan fungsi antara kepemilikan di investor dan pengendalian di pihak manajemen. Konflik kepentingan antara prinsipal dan agen terjadi karena kemungkinan agen tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal, sehingga timbul biaya keagenan (*agency cost*) (Sulistyanto, 2017).

Hubungan antara dua pihak yang dituangkan dalam bentuk perjanjian yang salah satu pihak (disebut agen) diberikan kewenangan untuk melakukan tindakan atas nama orang lain (prinsipal) dan tindakan agen tersebut akan mengikat prinsipal, baik itu disebabkan karena dituangkan dalam perjanjian atau disebabkan karena tindakan. Perspektif *teori agency* merupakan dasar yang digunakan dalam isu *corporate governance* dan nilai perusahaan. Teori agensi mengakibatkan hubungan yang asimetri antara pemilik dan pengelola, untuk menghindari terjadi hubungan asimetri tersebut dibutuhkan suatu konsep, yaitu konsep *good corporate governance* yang bertujuan untuk

menjadikan perusahaan menjadi lebih sehat. Penerapan *good corporate governance* berdasarkan pada teori agensi, yaitu teori agensi dapat dijelaskan dengan hubungan antara manajemen dengan pemilik, manajemen sebagai agen secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik (*principal*) dan sebagai imbalannya akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kontrak (Sulistyanto, 2017).

Teori keagenan menyangkut hubungan kontraktual antara anggota-anggota di perusahaan. Hubungan kontrak antara prinsipal dan agen memungkinkan pemilik perusahaan untuk mendelegasikan wewenangnya kepada manajer untuk kepentingannya. Konsekuensi yang harus ditanggung manajer sebagai penerima delegasi wewenang tersebut adalah mempertanggungjawabkan kinerja kepada pemilik modal. Keleluasaan manajemen dalam mengelola dana guna mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan bisa mengarah pada memaksimalkan tambahan ekonomis bagi kepentingan pribadi (kepentingan para *agent*) dengan beban dan biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan, sehingga dalam menyajikan laporan atas penggunaan dan pengelolaan dana oleh para agen tidak melaporkan informasi keuangan perusahaan sesuai dengan yang sebenarnya (Sulistyanto, 2017).

Teori keagenan memiliki hubungan terkait kinerja auditor. Auditor berperan sebagai penengah antara *principal* dan *agent* yang berbeda kepentingan. Tugas auditor adalah memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan yang dibuat oleh perusahaan. Hasil kinerja auditor menjadi salah satu hal penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja auditor

dinilai baik dan buruk berdasarkan kualitas audit yang dihasilkan, jika kualitas audit yang dihasilkan baik, maka kinerja auditor tersebut akan dianggap baik, dan sebaliknya. Kinerja auditor juga berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

2.1.2 Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali dicetuskan oleh Heider (1958) yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, dan sebab perilakunya. Perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal force*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external force*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan dan keberuntungan. Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal. *Dispositional attribution* atau penyebab internal mengacu pada perilaku yang diyakini dan dipengaruhi oleh kendali pribadi seorang individu. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada perilaku akibat dari sebab-sebab dari luar, yaitu individu tersebut dianggap telah dipaksa berperilaku sesuai situasi (Lubis, 2017).

Teori atribusi dapat menjelaskan hubungan antara variabel *locus of control* terhadap perilaku seorang auditor. Atribusi adalah proses kognitif

suatu orang yang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi terhadap perilaku orang lain, dalam mengamati perilaku seseorang juga dilihat dari apa yang ditimbulkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar, yaitu terpaksa berperilaku karena situasi (Lubis, 2017).

2.1.3 Dysfunctional Behavior

Perilaku disfungsi menggambarkan kecenderungan perbuatan menyimpang dari yang semestinya dan dilakukan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku disfungsi merupakan suatu bentuk perilaku menyimpang auditor dari standar audit yang dalam pelaksanaannya dapat menurunkan kualitas audit. Bentuk-bentuk perilaku disfungsi yang dilakukan auditor adalah *altering of audit* prosedur dilakukan karena auditor berpendapat bahwa prosedur yang telah ditetapkan memerlukan waktu yang lama untuk diterapkan sehingga auditor melakukan penggantian prosedur audit sesuai dengan kehendaknya, *underreporting of time* dapat mengakibatkan manajemen mengambil keputusan tidak relevan berkaitan dengan penetapan waktu pemeriksaan penugasan tahun berikutnya. *Premature sign-off* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain (Devi & Ramantha, 2017).

Selain itu, perilaku disfungsional audit disebabkan karena adanya konflik kepentingan antar pihak yang terkait dalam penugasan audit, yakni kantor akuntan, klien dan auditor. Konflik yang paling sering terjadi adalah antara klien dan auditor. Klien adalah perusahaan yang memberikan tugas dan membayar auditor untuk melakukan audit dan klien memiliki kepentingan agar laporan keuangan perusahaannya dapat diberikan opini terbaik. Pada sisi lain, auditor adalah orang yang harus independen sesuai dengan amanat standar audit dan kode etik akuntan, dan harus memberikan opini terhadap laporan keuangan apa adanya. Konflik kepentingan seperti ini seringkali menjerumuskan auditor untuk berperilaku disfungsional (Satiman, 2018).

Pada sisi lain, teori atribusi yang menjelaskan tentang perilaku seseorang dapat mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang adalah faktor personal, yaitu faktor yang berasal dari dalam individu yang meliputi faktor biologi manusia, faktor sosiopsikologis, dan motif sosiogenis serta faktor biologi manusia, faktor sosiopsikologis, dan motif sosiogenis serta faktor situasional, yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu meliputi aspek objektif lingkungan, lingkungan psikososial yang dipersepsi seseorang. Perilaku disfungsional akan dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut. Individu yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan menunjukkan perilaku disfungsional yang lebih tinggi (Dewi & Suputra, 2019).

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa (Robbins & Judge, 2017).

Budaya organisasi merupakan nilai dan kebiasaan-kebiasaan serta keyakinan yang melekat dalam suatu organisasi sehingga membentuk suatu sikap dan perilaku yang sama dari anggota satu organisasi. Hal ini berarti budaya organisasi sangat berkaitan erat dengan nilai, norma, dan kebiasaan serta keyakinan yang melekat dalam organisasi tertentu dengan pemahaman budaya organisasi yang baik, maka akan membantu seseorang dalam membentuk sikap dan perilaku yang sama untuk melaksanakan kegiatannya dengan lebih baik lagi dan berjalan sesuai yang diharapkan (Tahapary, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai, norma dan kebiasaan bersama yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok untuk dipegang anggota organisasi sebagai media pelajaran untuk menyesuaikan diri terhadap unsur budaya yang berbeda sehingga tercapai suatu keserasian fungsi kehidupan dalam berkelompok (Dewi & Suputra, 2019).

2.1.5 Tekanan Anggaran Waktu

Tekanan anggaran waktu merupakan kondisi dimana auditor diperlukan untuk melakukan efisiensi pada anggaran waktu yang telah disusun dan ada pembatasan pada waktu dalam anggaran yang sangat ketat (Yanti, 2018). Pada setiap tugas seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan terdapat dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan, akan tetapi seringkali anggaran waktu tidak sesuai dengan realisasi atas pekerjaan yang dilakukan akibatnya muncul perilaku disfungsional yang menyebabkan kualitas audit lebih rendah (Istiqomah, 2017).

Auditor yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka semakin rendah perilaku menyimpang yang dilakukannya. Penerimaan auditor atas perilaku disfungsional akan lebih tinggi apabila auditor memiliki persepsi kinerja yang rendah atas dirinya. Seorang auditor yang memiliki persepsi kinerja di bawah standar merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi atau tidak mampu untuk mencapai tujuan individual maupun kelompok melalui usaha sendiri. Terbatasnya alokasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas ditambah dengan adanya kesadaran bahwa anggaran waktu digunakan sebagai tolak ukur kinerjanya, menyebabkan stress individual bagi para auditor (Yanti, 2018).

Anggaran waktu yang ketat membuat auditor tidak dapat menyelesaikan seluruh prosedur audit yang seharusnya dilakukan karena tekanan yang diberikan oleh atasan dianggap mustahil untuk dipenuhi auditor. Hal ini akan berindikasi pada *audit judgment* untuk memenuhi anggaran waktu yang diberikan (Rosadi & Waluyo, 2017).

2.1.6 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang menggambarkan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2017). Komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Dariana & Refina, 2020). Komitmen organisasi dimaknai sebagai tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan (Lubis, 2017).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kuatnya keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi, bekerja keras sesuai sasaran organisasi serta

menerima nilai dan tujuan organisasi, maka komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk melihat kecenderungan karyawan yang bertahan sebagai anggota organisasi (Asniarti, 2020).

Ada beberapa bentuk komitmen organisasional yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Asniarti, 2020) :

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

2.1.7 Locus of Control

Salah satu karakteristik personal yang membedakan individu yang satu dengan individu yang lain adalah pusat kendali yang biasa disebut *locus of control*. *Locus of control* adalah konsep yang memaparkan bahwa setiap individu membangun ekspektasi tentang kesuksesan mereka yang bergantung atas tingkah laku atau pada hal yang di luar diri mereka (Lobo, 2017). Selain itu, *locus of control* adalah sejauh mana orang percaya bahwa mereka, sebagai lawan kekuatan eksternal, memiliki kendali atas hasil dari peristiwa dalam hidup mereka (Satiman, 2018).

Ada empat konsep dasar mengenai *locus of control* sebagai berikut (Lobo, 2017):

- 1) Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang relatif muncul pada situasi tertentu berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.
- 2) Harapan merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang dialami oleh seseorang.
- 3) Nilai unsur penguat, yakni pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat lainnya yang muncul pada situasi serupa.
- 4) Suasana psikologis, yakni bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

Pusat kendali (*locus of control*) dibedakan menjadi dua, yakni pusat kendali yang bersifat pengendalian internal (*locus of control internal*) dan eksternal (*locus of control external*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Lobo, 2017):

1) *Locus of control internal*

Locus of control internal sebagai kepribadian yang bersifat pengendalian internal adalah kepribadian dimana seseorang percaya bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya. *Locus of control internal* mencerminkan tingkat keyakinan bahwa peristiwa baik dan buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakannya sendiri (Lobo, 2017).

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal dapat mengendalikan atau mengontrol suatu peristiwa. Individu yang mempunyai *locus of control* internal memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya, apabila individu dengan *locus of control* internal mengalami kegagalan, maka mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya (Lobo, 2017).

2) *Locus of control* eksternal

Locus of control eksternal sebagai kepribadian pengendalian eksternal adalah keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan dari luar, seperti keberuntungan dan nasib, apabila individu dengan *locus of control* eksternal mengalami kegagalan, maka mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Mereka merasa tidak mampu dan kurang beruntung sehingga mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut (Lobo, 2017).

Locus of control baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan yang berarti *locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang

yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja (Lobo, 2017).

2.1.8 Kinerja Auditor

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi yang mampu diraih oleh karyawan. Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai pencapaian individu, secara kuantitatif maupun kualitatif dalam mewujudkan tujuan organisasi, sesuai peran masing-masing. Karyawan dapat mengetahui kinerjanya dengan cara-cara nonformal, seperti komentar yang didapatkan dari atasan atau rekan kerja, namun akan sangat baik apabila kinerja tersebut juga dinilai secara formal karena penilaian kinerja individu dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan administrasi atau untuk pengembangan individu itu sendiri. Pada konteks audit, kinerja seorang auditor mengacu pada pelaksanaan tugas-tugas mereka saat mengaudit laporan keuangan perusahaan. Keberhasilan auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya bergantung pada kinerjanya (Satiman, 2018).

Pada teori atribusi yang menyatakan bahwa auditor yang menunjukkan tingkat kinerja dibawah harapan personal atau harapan supervisor cenderung untuk melakukan perilaku disfungsional ketika mereka merasa tidak dapat mencapai kekuatan untuk melalui usaha mereka sendiri. Oleh karena itu, auditor yang memandang diri mereka tidak mampu mencapai *output* yang diharapkan dari kinerja mereka sendiri akan menunjukkan perilaku audit disfungsional karena auditor merasa dirinya tidak mempunyai potensi

maupun kekuatan untuk bertahan dalam organisasi melalui kemampuannya sendiri (Rindawan, 2018).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam mengelola waktu dan biaya dengan menjunjung tinggi nilai kualitas dan ketepatan waktu (Rindawan, 2018).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil – hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti hal serupa, yakni sebagai berikut.

Peneliti pertama bernama Pradana et al. (2019). Obyek penelitian, yakni kinerja auditor. Variabel penelitian adalah independensi, *locus of control*, kompleksitas tugas dan orientasi tujuan. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah independensi dan kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan orientasi tujuan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja auditor dan variabel bebas yang sama, yaitu *locus of control*, (2) menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya, serta (3) menggunakan uji regresi linier

berganda sebagai metode teknik analisis datanya. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan lokasi penelitian yang berbeda, yaitu di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, (2) memiliki isu dan fenomena sosial yang berbeda, dan (3) menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni *dysfunctional behavior*, budaya organisasi, tekanan anggaran waktu, serta komitmen organisasi.

Peneliti kedua bernama Dariana & Refina (2020). Obyek penelitian, yakni kinerja auditor. Variabel penelitian adalah profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja auditor dan variabel bebas yang sama, yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi, (2) menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya, serta (3) menggunakan uji regresi linier berganda sebagai metode teknik analisis datanya. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan lokasi penelitian yang berbeda, yaitu di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, (2) memiliki isu dan fenomena sosial yang berbeda, (3) menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni *dysfunctional behavior*, dan tekanan anggaran waktu, serta (4) menggunakan metode *purposive sampling*.

Peneliti ketiga bernama Diatmika & Savitri (2020). Obyek penelitian, yakni kinerja auditor. Variabel penelitian adalah *time budget pressure*, *locus of control* dan perilaku disfungsional audit. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah *time budget pressure*, dan perilaku disfungsional audit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada sedangkan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja auditor dan variabel bebas yang sama, yaitu *dysfunctional behavior*, tekanan anggaran waktu dan *locus of control*, (2) menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya, serta (3) menggunakan uji regresi linier berganda sebagai metode teknik analisis datanya. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan lokasi penelitian yang berbeda, yaitu di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, (2) memiliki isu dan fenomena sosial yang berbeda, dan (3) menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Peneliti keempat bernama Gunadi & Muliarta (2020). Obyek penelitian, yakni kinerja auditor. Variabel penelitian adalah *time budget pressure*, *management pressure*, *locus of control*, dan perilaku disfungsional. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah *time budget pressure*, *management pressure* dan perilaku disfungsional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja auditor dan variabel bebas yang sama, yaitu *dysfunctional behavior*, tekanan anggaran waktu dan *locus of control*, (2) menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya, serta (3) menggunakan uji regresi linier berganda sebagai metode teknik analisis datanya. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan lokasi penelitian yang berbeda, yaitu di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, (2) memiliki isu dan fenomena sosial yang berbeda, (3) menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni komitmen organisasi dan budaya organisasi serta (4) menggunakan metode *purposive sampling*.

Peneliti kelima bernama Ilmatiar et al. (2020). Obyek penelitian, yakni kinerja auditor. Variabel penelitian adalah *locus of control*, budaya organisasi, komitmen organisasi dan struktur audit. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah *locus of control*, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja auditor dan variabel bebas yang sama, yaitu *locus of control*, komitmen organisasi dan budaya organisasi (2) menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya, serta (3) menggunakan uji regresi linier berganda sebagai metode teknik analisis datanya. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan lokasi penelitian yang berbeda, yaitu di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, (2) memiliki

isu dan fenomena sosial yang berbeda, dan (3) menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni *dysfunctional behavior*, tekanan anggaran waktu.

Peneliti keenam bernama Sirait (2020). Obyek penelitian, yakni kinerja auditor. Variabel penelitian adalah struktur audit, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja auditor dan variabel bebas yang sama, yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi, (2) menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya, serta (3) menggunakan uji regresi linier berganda sebagai metode teknik analisis datanya. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan lokasi penelitian yang berbeda, yaitu di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, (2) memiliki isu dan fenomena sosial yang berbeda, (3) menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni *dysfunctional behavior*, tekanan anggaran waktu dan *locus of control* serta (4) menggunakan metode *purposive sampling*.

Peneliti ketujuh bernama Ernawati et al. (2021). Obyek penelitian, yakni kinerja auditor. Variabel penelitian adalah pengalaman kerja auditor, fee audit, akuntabilitas, perilaku disfungsi, dan rotasi audit. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah pengalaman kerja auditor, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja auditor, sedangkan biaya audit, perilaku disfungsional, dan rotasi audit tidak berpengaruh terhadap kinerja audit. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja auditor dan variabel bebas yang sama, yaitu *dysfunctional behavior*, (2) menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya, serta (3) menggunakan uji regresi linier berganda sebagai metode teknik analisis datanya. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan lokasi penelitian yang berbeda, yaitu di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, (2) memiliki isu dan fenomena sosial yang berbeda, (3) menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni komitmen organisasi, budaya organisasi, tekanan anggaran waktu dan *locus of control* serta (4) menggunakan metode *purposive sampling*.

Peneliti kedelapan bernama Nihaya (2022). Obyek penelitian, yakni kinerja auditor. Variabel penelitian adalah sistem pengendalian mutu, *time budget pressure* dan *time deadline pressure*. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah sistem pengendalian mutu dan tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan tekanan tenggat waktu berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan variabel terikat yang sama, yaitu kinerja auditor dan variabel bebas yang sama, yaitu tekanan anggaran waktu, (2) menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya, serta (3) menggunakan uji regresi linier berganda sebagai metode teknik analisis datanya. Perbedaan dengan

penelitian sebelumnya adalah (1) menggunakan lokasi penelitian yang berbeda, yaitu di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, (2) memiliki isu dan fenomena sosial yang berbeda, (3) menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni *dysfunctional behavior*, *locus of control*, komitmen organisasi dan budaya organisasi serta (4) menggunakan metode *purposive sampling*.

