

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

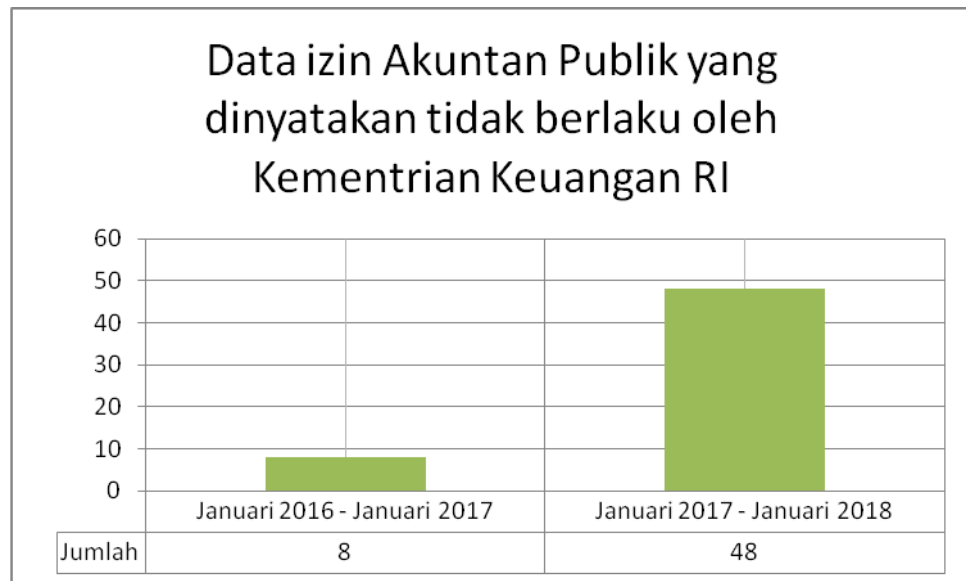
Perilaku disfungsional audit merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Donnelly *et. al.*, (2003) mengemukakan bahwa penyimpangan perilaku yang biasanya dilakukan oleh seorang auditor antara lain melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*), merubah dan atau menghentikan prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan (*premature sign off*), pemerolehan bukti yang kurang, pemrosesan yang kurang akurat, dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit.

Laporan keuangan perusahaan merupakan laporan yang berisi tentang posisi keuangan, kinerja keuangan perusahaan hingga aktifitas operasional perusahaan pada periode tertentu. Tujuan pelaporan keuangan menurut *Statement of Financial Accounting Concept No.1* Pelaporan keuangan harus dapat menyajikan informasi yang dapat membantu pihak eksternal dan pengguna lainnya untuk membuat keputusan secara rasional. Untuk dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan maka informasi keuangan harus disajikan secara relevan dan andal. Akuntan (auditor) merupakan suatu profesi yang salah satu tugasnya adalah melaksanakan audit terhadap laporan

keuangan sebuah entitas dan memberikan opini atau pendapat terhadap saldo akun dalam laporan keuangan apakah telah disajikan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi keuangan atau prinsip akuntansi yang berlaku umum. Sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam memastikan keandalan dan relevansi dari suatu laporan keuangan, seorang auditor sudah semestinya dapat dipercaya sebagai orang yang berperilaku profesional dan etis sehingga hasil pekerjaannya dapat dipercaya relevansi dan keandalannya. Pemakai informasi keuangan akan meragukan informasi yang tersaji apabila mereka tidak mempercayai kredibilitas akuntan dalam memproses dan menyajikan informasi keuangan (Harini, 2010).

Akuntan publik sebagai profesi yang memberikan jasa kepada masyarakat diwajibkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi serta kualitas pribadi yang memadai. Menurut Istiqomah dan Hanny (2017) Kualitas pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesionalnya. Perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behavior*).

Belakangan ini profesi akuntan publik menjadi sorotan banyak pihak. Sorotan tajam diberikan karena akuntan publik dianggap memiliki kontribusi dalam banyak kasus kecurangan. Profesionalisme akuntan seolah dijadikan kambing hitam dan harus memikul tanggung jawab pihak lain yang seharusnya bertanggungjawab atas kegagalan itu. Dewasa ini kasus perilaku disfungsi audit semakin marak terjadi, IAPI dalam direktori tahun 2016 dan 2017 menunjukkan kenaikan yang signifikan dari jumlah izin auditor yang dinyatakan tidak berlaku oleh kementerian keuangan, yang diilustrasikan pada Gambar 1.1.



**Gambar 1.1 Data Izin Akuntan Publik**

**Sumber: iapi.or.id**

Terdapat kasus dari dunia internasional seperti yang dilansir oleh [www.wartaekonomi.co.id](http://www.wartaekonomi.co.id) edisi Kamis, 22 Juni 2017, tertulis bahwa sejak awal triwulan kedua 2017 telah muncul isu terjadinya fraud akuntansi di British Telecom. Perusahaan raksasa Inggris ini mengalami fraud akuntansi di salah satu lini usahanya di Italia. Tentu saja dampak fraud akuntansi ini bukan saja menyebabkan reputasi kantor akuntan publik tersebut tercemar, namun ikut mencoreng profesi akuntan publik. Eksistensi akuntan publik sangat tergantung pada kepercayaan publik kepada reputasi profesional akuntan publik. British Telecom segera mengganti PwC dengan KPMG. KPMG juga merupakan the bigfour, yang mengejutkan adalah relasi PwC dengan British telah berlangsung sangat lama, yaitu 33 tahun sejak British Telecom diprivatisasi 33 tahun yang lalu. Namun justru berhasil dideteksi oleh laporan pengaduan (whistleblowing) yang dilanjutkan dengan penelusuran mendalam oleh KPMG. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penyimpangan yang dilakukan oleh auditor berupa beberapa

prosedur yang dihilangkan karena hubungan PwC dengan British telah berlangsung sangat lama. Pada kasus ini, dorongan untuk memperoleh bonus menjadi stimulus *fraud* akuntansi ini.

Di Indonesia sendiri juga terdapat beberapa kasus yang mencoreng profesi akuntan publik, baru-baru ini seperti yang terjadi pada skandal antara PT. Bank Mandiri Tbk dan PT. Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP Finance), tak tanggung-tanggung skandal ini menjerat salah satu dari KAP Big Four yang terdapat di Indonesia, seperti yang dilansir oleh [www.pppk.kemenkeu.go.id](http://www.pppk.kemenkeu.go.id) pada Selasa, 30 Agustus 2018, tertulis bahwa Kementerian Keuangan Republik Indonesia menjatuhkan sanksi administratif kepada masing-masing Akuntan Publik Marlinna, Akuntan Publik Merliyana Syamsul, dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Satrio Bing, Eny & Rekan yang termasuk dalam Deloitte Indonesia. Berangkat dari pengaduan tersebut, Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) melakukan analisis pokok permasalahan dan menyimpulkan bahwa terdapat indikasi pelanggaran terhadap standar profesi dalam audit yang dilakukan oleh kedua akuntan publik dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan PT. Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP Finance) tahun buku 2012 s.d. 2016. Sanksi ini diberlakukan sehubungan dengan pengaduan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang menginformasikan adanya pelanggaran prosedur audit oleh auditor.

Berdasarkan kasus yang ada atau fenomena yang ada, banyak pemakai informasi keuangan akan meragukan informasi yang tersaji dan masyarakat akan mulai meragukan kepercayaannya pada profesi akuntan khususnya pada akuntan publik apabila mereka dapat menjaga kredibilitas akuntan dalam memproses dan

menyajikan informasi keuangan, hal ini merupakan salah satu dampak yang ditimbulkan akibat perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor. Oleh karena itu mengingat dampak yang dapat ditimbulkan maka akan sangat penting untuk mengkaji ulang mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku menyimpang auditor, dengan melakukan studi empiris pada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Surabaya, alasan peneliti menggunakan KAP di wilayah Surabaya dikarenakan kota Surabaya merupakan kota dengan jumlah KAP paling banyak yang terdapat di Jawa Timur berdasarkan data dari IAPI yang tercatat pada tahun 2018 ([www.iapi.or.id](http://www.iapi.or.id)). Agar dapat menjadi acuan untuk dapat bertindak demi menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi audit dan kemajuan profesi.

Perilaku disfungsional audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan (Harini *et. al.*, 2010). Lestari (2010) dalam Istiqomah dan Hanny (2017) menjelaskan bahwa untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas maka auditor harus melaksanakan beberapa prosedur audit yang merupakan serangkaian langkah-langkah yang harus dilaksanakan dalam melaksanakan audit. Beberapa penyimpangan perilaku dalam audit yang membahayakan kualitas audit menurut Donnelly *et. al.*, (2003) beberapa bentuk atau tipe perilaku penyimpangan audit yaitu: *underreporting of time, premature sign off, altering/ replacement of audit procedure*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan yang dikembangkan oleh Donnelly *et. al.*, (2003). Terdapat 3 indikator yang berhubungan pada tiga tipe perilaku disfungsional audit

yang menyatakan tingkat penerimaan responden terhadap perilaku audit disfungsional.

Indikator yang pertama atau tipe perilaku disfungsional yang pertama yaitu melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya atau *underreporting of time*. Donnelly *et. al.*, (2003) menjelaskan bahwa tipe perilaku disfungsional ini dapat membahayakan kualitas audit yang dihasilkan secara tidak langsung, karena pada waktu pelaporan yang terbilang singkat akan memungkinkan auditor memberikan opini atau hasil audit yang tidak tepat. Auditor dalam praktiknya masih terdapat beberapa yang melakukan pembenaran atau penerimaan terkait percepatan proses penyelesaian pelaporan audit, yang didasari oleh beberapa hal, yaitu: jika percepatan ini dapat memberi peluang untuk kenaikan jabatan, jika percepatan ini dapat meningkatkan penilaian evaluasi kinerja auditor, dan jika percepatan ini juga dilakukan oleh auditor lain dan merupakan ajang untuk berkompetisi guna menunjukkan kinerja antar auditor. Indikator ini meliputi pernyataan nomor 1 sampai 3 dalam kuesioner terkait perilaku disfungsional audit.

Indikator yang kedua atau tipe perilaku disfungsional yang kedua yaitu merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan atau *altering/replacement of audit procedure*, dalam perencanaan suatu proses audit seorang auditor harus terlebih dahulu menetapkan prosedur-prosedur yang akan ia lakukan guna mendapatkan hasil audit yang berkualitas, namun pada praktiknya masih terdapat auditor yang membenarkan terjadinya perubahan prosedur audit ditengah-tengah proses audit yang sebenarnya telah ditetapkan pada awal

pelaksanaan audit. Berdasarkan penjelasan tersebut perilaku disfungsional ini dapat memberikan dampak secara langsung terhadap kualitas audit. Penerimaan perilaku disfungsional ini didasari oleh, antara lain: 1) mengganti prosedur audit jika ada bagian dari prosedur audit asli yang sebenarnya tidak begitu diperlukan, 2) mengganti prosedur audit jika pada audit sebelumnya tidak ada masalah dengan sistem klien yang dihentikan tersebut, 3) mengganti prosedur audit jika saya percaya prosedur audit yang asli tidak akan menemukan kesalahan, dan 4) mengganti prosedur audit, jika ada tekanan waktu yang tinggi untuk menyelesaikan proses audit. Indikator ini meliputi pernyataan nomor 4 sampai 7 dalam kuesioner terkait perilaku disfungsional audit.

Indikator yang ketiga atau tipe perilaku disfungsional yang ketiga yaitu *premature sign off* atau penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur atau suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain. Perilaku penghentian langkah audit ini merupakan salah satu tipe utama perilaku penurunan kualitas audit karena dapat mempengaruhi kualitas audit secara langsung, yang didasari oleh, antara lain: 1) menghentikan langkah audit tanpa mengganti prosedur jika saya percaya tidak ditemukan kesalahan, 2) menghentikan langkah audit tanpa mengganti prosedur jika audit sebelumnya tidak ditemukan masalah. Indikator ini meliputi pernyataan nomor 8 dan 9 dalam kuesioner terkait perilaku disfungsional audit.

Teori atribusi yang pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Gibson *et al.*, (1994) dalam Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa teori atribusi memberikan penjelasan terkait proses bagaimana menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang individu yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Pengaruh internal tersebut meliputi kemampuannya secara personal yang dimiliki oleh seorang individu misalnya seperti sifat, karakter, sikap, kemampuan, keahlian maupun usaha, sedangkan faktor-faktor yang berasal dari eksternal merupakan pengaruh dari luar kendali individu seperti misalnya tekanan situasi, kesulitan atau keberuntungan dalam pekerjaan. Teori atribusi digunakan karena teori ini dapat menjelaskan faktor-faktor yang menjadi penyebab perilaku seseorang khususnya perilaku disfungsional auditor diantaranya *locus of control*, *turnover intention* dan etika audit karena pada dasarnya ketiga faktor tersebut juga dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas sesuai dengan penjelasan dari teori atribusi.

Teori komitmen organisasi menurut Porter et al. (1973) teori ini didefinisikan sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, 2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam



organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Berbanding terbalik dengan *turnover* Steers (1977) menyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan karyawan (Porter & Lawler dalam Mowday dkk, 1982).

Teori komitmen organisasi digunakan karena teori ini dapat mendukung salah satu variabel yang digunakan yaitu variabel komitmen organisasi, sejalan dengan pengertian teori komitmen organisasi, teori tersebut dapat menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan terhadap disfungsi auditor karena ketika pekerja merasa bahwa dirinya itu adalah bagian dari perusahaan maka pekerja akan melakukan apa yang terbaik bagi perusahaan. Peneliti berupaya mengembangkan dan meneliti kembali beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang masih bervariasi atau dengan kata lain, peneliti berusaha menguji kembali dengan mengkombinasikan beberapa variabel dari peneliti sebelumnya yang menunjukkan hasil saling kontradiksi terkait dengan berbagai faktor yang memengaruhi perilaku disfungsi audit atau *dysfunctional audit behavior* yang meliputi *locus of control*, *turnover intention*, komitmen organisasi, dan etika audit.

*Locus of control* merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya, Basudewa dan Merkusiwati (2018). Teori yang berkaitan untuk menjelaskan *locus of control* yaitu teori atribusi. Teori ini menjelaskan bahwa

perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor dari eksternal seorang individu, maka kaitannya dengan penelitian ini adalah semakin tinggi *locus of control* eksternal maka akan cenderung semakin tinggi tingkat risiko perilaku disfungsi. *Locus of control* memiliki tiga indikator, yaitu: 1) mendapatkan pekerjaan, 2) promosi jabatan, dan 3) kepercayaan pada takdir dan keberuntungan.

Indikator pertama pada variabel *locus of control* yaitu mendapatkan pekerjaan. Indikator ini menggambarkan pandangan auditor terkait pekerjaan yang ia dapatkan, terkait sejauh mana faktor eksternal atau faktor dari luar kendali dirinya mempengaruhi pekerjaan yang ia dapatkan. Indikator ini meliputi 2 item pernyataan, yaitu: 1) memperoleh pekerjaan yang saya inginkan adalah suatu keberuntungan, 2) untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, saya harus memiliki anggota keluarga atau teman pada posisi yang tinggi. Indikator ini meliputi pernyataan nomor 1 dan 2 dalam kuesioner terkait perilaku disfungsi audit.

Indikator yang kedua pada variabel *locus of control* yaitu promosi jabatan. Indikator ini menggambarkan pandangan auditor terkait prestasi dan promosi yang dapat ia peroleh, menjelaskan bagaimana pengaruh dari faktor eksternal kendali dirinya mempengaruhi pencapaian yang dapat ia peroleh. Indikator ini meliputi 2 item pernyataan, yaitu: 1) promosi biasanya adalah sebuah nasib baik, 2) dibutuhkan banyak keberuntungan untuk menjadi pegawai yang berprestasi. Indikator ini meliputi pernyataan nomor 3 dan 4 dalam kuesioner terkait perilaku disfungsi audit.

Indikator ketiga pada variabel *locus of control* yaitu kepercayaan pada takdir dan keberuntungan. Indikator ini menggambarkan pandangan auditor

terkait tingkat kepercayaan seorang auditor pada takdir dan keberuntungan, terkait sejauh mana faktor eksternal atau faktor dari luar kendali dirinya mempengaruhi penghasilan yang ia dapatkan. Indikator ini meliputi 2 item pernyataan, yaitu: 1) dapat menghasilkan uang semata-mata hanyalah nasib baik, 2) perbedaan mendasar antara orang yang menghasilkan uang banyak dengan orang yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungan. Indikator ini meliputi pernyataan nomor 5 dan 6 dalam kuesioner terkait perilaku disfungsi audit.

Penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah dan Hanny (2017) dan Basriani, dkk (2015) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh pada perilaku menyimpang dalam audit dengan ditunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal individu, semakin besar pula kemungkinan individu tersebut melakukan perilaku menyimpang.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dalli (2017) dan Wijayanti & Hanafi (2017) yang menunjukkan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Menurut Dalli (2017) meskipun lokus pengendalian berhubungan kuat terhadap perilaku disfungsi audit, maka belum tentu akan terjadi perilaku disfungsi audit. Begitu pula menurut Wijayanti & Hanafi (2017) auditor yang memiliki *locus of control* cenderung mengikuti kendali diri baik dari internal dan external, serta kendali tersebut tidak akan bertentangan dengan kualitas audit sehingga adanya *locus of control* tidak akan mempengaruhi perilaku disfungsi audit.

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja. Menurut Donnelly *et. al.*, (2003) dijelaskan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional audit karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku seseorang akan didasari oleh motif internal, maka dalam hal ini katiannya dengan penelitian ini adalah semakin tinggi keinginan seseorang untuk berhenti atau berpindah kerja maka akan semakin tinggi tingkat perilaku disfungsional. *Turnover intention* memiliki satu indikator yaitu keinginan untuk berhenti bekerja atau keluar dari organisasi.

Indikator pada variabel *turnover intention* ini menjelaskan tentang bagaimana pengalaman, kinerja, dan kondisi lingkungan kerja dapat menjadi dasar untuk mendukung keinginan untuk berpindah atau berhenti bekerja. Indikator ini mencoba menggambarkan pandangan auditor terkait kesadaran dari dalam pribadinya terkait keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja. Indikator ini meliputi 4 item pernyataan, yaitu: 1) auditor yang mempunyai pengalaman cukup lama dalam bidangnya, kinerjanya semakin baik dan profesional, 2) saya memiliki keinginan untuk meninggalkan instansi tempat saya bekerja sekarang ini dalam waktu dekat, 3) saya sering berpikir untuk keluar dari instansi ini karena kondisi kerja, dan 4) saya mencoba menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain di luar instansi ini untuk mencari kondisi kerja yang lebih baik.

Hal ini diperkuat melalui hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Basudewa & Merkusiwati (2018) dan Istiqomah & Hanny (2017) menunjukkan

bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh dalam perilaku disfungsional audit atau *disfunctional audit behavior*. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Basriani, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Didukung oleh teori komitmen organisasi yang menjelaskan tentang bagaimana perilaku seseorang terhadap organisasi yang sedang ia ikuti. Memberikan penjelasan terkait bagaimana keterikatan emosional, komitmen dan keyakinan individu terhadap organisasi. Menurut Istiqomah & Hanny (2017) komitmen organisasi adalah hasil kerja yang penting pada tingkat individu yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti usaha kerja (*effort*) dan kinerja. Maka kaitannya dengan penelitian ini yaitu semakin tinggi komitmen yang dimiliki seorang auditor kepada organisasi maka risiko akan perilaku disfungsional akan semakin kecil. Komitmen organisasi memiliki empat indikator, yaitu: 1) kepedulian terhadap organisasi, 2) kebanggaan terhadap organisasi, 3) dedikasi terhadap organisasi, dan 4) kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi.

Indikator pertama pada variabel komitmen organisasi yaitu kepedulian terhadap organisasi. Indikator ini menggambarkan pandangan auditor terkait tingkat kepedulian terhadap organisasi yang sedang ia ikuti, terkait sejauh mana

faktor internal dari dalam dirinya mempengaruhi usaha atau upaya yang ia berikan pada organisasinya. Indikator ini meliputi 1 item pernyataan, yaitu pernyataan nomor 7 dalam kuesioner. Pernyataan nomor 7 yaitu saya sangat peduli dengan perayaan organisasi ini.

Indikator kedua pada variabel komitmen organisasi yaitu kebanggaan terhadap organisasi. Indikator ini menggambarkan pandangan auditor terkait rasa bangga yang dimiliki terhadap organisasi yang sedang ia ikuti, sejauh mana faktor internal dari dalam dirinya mempengaruhi kepercayaan dirinya terkait rasa bangga yang dimiliki pada organisasinya. Indikator ini meliputi 2 item pernyataan, yaitu pernyataan nomor 2 dan 4 dalam kuesioner. Pernyataan nomor 2 yaitu saya menginformasikan kepada teman-teman bahwa organisasi ini adalah tempat yang bagus untuk bekerja dan pernyataan nomor 4 yaitu saya bangga untuk mengatakan ke orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.

Indikator ketiga pada variabel komitmen organisasi yaitu dedikasi terhadap organisasi. Indikator ini menggambarkan pandangan auditor terkait pengorbanan, pengabdian yang ia lakukan terhadap organisasi yang sedang ia ikuti, terkait sejauh mana faktor internal dari dalam dirinya mempengaruhi usaha atau upaya yang ia berikan pada organisasinya. Indikator ini meliputi 2 item pernyataan, yaitu pernyataan nomor 1 dan 6 dalam kuesioner. Pernyataan nomor 1 yaitu saya bersedia berusaha keras melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan organisasi dan pernyataan nomor 6 yaitu saya sangat senang bahwa saya memilih organisasi ini untuk bekerja dibanding di tempat lain sebelum saya bergabung.

Indikator keempat pada variabel komitmen organisasi yaitu kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi. Indikator ini menggambarkan pandangan auditor terkait rasa memiliki atau nilai-nilai yang sama yang ia rasakan dengan nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi yang sedang ia ikuti. Indikator ini meliputi 2 item pernyataan, yaitu pernyataan nomor 3 dan 5 dalam kuesioner. Pernyataan nomor 3 yaitu nilai-nilai yang saya miliki sejalan dengan nilai-nilai organisasi dan pernyataan nomor 5 yaitu organisasi ini sangat menginspirasi saya mengenai cara berkinerja yang paling bagus.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah menguji komitmen organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit dan ditemukan hasil yang bervariasi dari beberapa peneliti, Menurut Basudewa & Merkusiwati (2017) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit, berbeda dengan penelitian Ofita (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

Etika Audit menurut Hall dan Singleton (2009), dijelaskan bahwa etika berkaitan dengan prinsip-prinsip perilaku yang digunakan orang dalam membuat pilihan dan mengarahkan perilakunya dalam situasi yang melibatkan konsep salah dan benar. Menurut Isitianah (2013) penerapan Etika Akuntan Publik adalah seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh kalangan profesi akuntan publik. Teori yang berkaitan untuk menjelaskan etika audit yaitu teori atribusi. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang

dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal seorang individu, maka kaitannya dengan penelitian ini adalah semakin tinggi etika yang dimiliki seorang auditor eksternal maka perilaku disfungsional akan cenderung semakin kecil. Etika audit memiliki dua indikator, yaitu: 1) kesadaran etis dan 2) kepedulian pada etika profesi.

Indikator pertama pada variabel etika audit yaitu kesadaran etis. Indikator ini menggambarkan pandangan auditor terkait tingkat kesadaran yang ia miliki terhadap rasa kesadaran etis, pedoman, aturan atau nilai-nilai moral terkait etika yang berlaku. Indikator ini meliputi 2 item pernyataan, yaitu pernyataan nomor 1 dan 2 dalam kuesioner. Pernyataan nomor 1 yaitu auditor memberitahukan klien yang lain tentang kemungkinan bangkrut yang dialami kliennya dan pernyataan nomor 2 yaitu auditor menggunakan nama KAP-nya untuk mengumpulkan dana sumbangan ke perusahaan-perusahaan.

Indikator kedua pada variabel etika audit yaitu kepedulian pada etika profesi. Indikator ini menggambarkan pandangan auditor terkait tingkat kepedulian yang ia miliki terhadap berlangsungnya penerapan-penerapan etika yang berlaku pada lingkungan sekitarnya. Indikator ini meliputi 5 item pernyataan, yaitu pernyataan nomor 3,4,5,6 dan 7 dalam kuesioner. Pernyataan terkait indikator ini, yaitu: 1) saya berhak mengingatkan auditor lain, jika melanggar kode etik akuntan, 2) saya wajib melaporkan setiap tindakan yang melanggar kode etik, 3) keputusan anggota dalam melaksanakan kode etik sebagai dasar penyempurnaan pelaksanaan kode etik dalam menjalankan tugas, 4) seorang



auditor profesional harus memenuhi kode etik dalam melaksanakan tugasnya, dan 5) auditor adalah profesi terbaik yang selalu saya banggakan.

Penelitian yang dilakukan Ofita (2015) menunjukkan bahwa etika audit berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Berbeda dengan hasil dari penelitian Wijayanti & Hanafi (2017) yang menunjukkan bahwa etika audit tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, masih ditemukan hasil yang saling kontradiksi atau bervariasi, hal ini yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan, dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit yang meliputi *locus of control*, *turnover intention*, komitmen organisasi dan etika audit. Atas dasar tersebut maka penelitian ini diberi judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Disfungsional Audit”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka beberapa masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 2) Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
- 4) Apakah etika audit berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh variabel *locus of control* terhadap perilaku disfungsional audit.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh variabel *turnover intention* terhadap perilaku disfungsional audit.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional audit.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh variabel etika audit terhadap perilaku disfungsional audit.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- 1) Akademisi, selain dimaksudkan untuk pengembangan ilmu akuntansi khususnya auditing dan akuntansi keperilakuan penelitian ini juga dapat dijadikan suatu referensi pada penelitian dimasa mendatang.
- 2) Praktisi, Sebagai masukan untuk Kantor Akuntan Publik dalam melihat perilaku auditor dan menjadi informasi yang layak untuk dipertimbangkan dalam pengelolaan SDM agar memperhatikan aspek-aspek apa saja yang menjadi motivasi seorang auditor sehingga auditor dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini merupakan pemanduan uraian-uraian mengenai masalah yang timbul sehingga mendorong penulisan skripsi ini, hal tersebut meliputi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori untuk memperkuat dan melandasi penelitian yang akan dilakukan seperti penelitian terdahulu, pengertian terkait variabel-variabel yang digunakan, hubungan antar variabel independen dan dependen, selain itu bab ini juga akan menguraikan kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam melakukan pengujian. Terdapat sub bab dari metode penelitian ini adalah variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Menjelaskan secara garis besar tentang gambaran subyek penelitian, analisis deskriptif yang terdiri dari analisis deskriptif responden dan analisis deskriptif variabel, analisis data yang terdiri dari *outer model*

dan *inner model*, serta pembahasan yang mengarah pada perumusan masalah dan hipotesis.

## BAB V : PENUTUP

Menggambarkan terkait dengan kesimpulan dari hasil penelitian. Isi dari bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk peneliti selanjutnya.