

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentu tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta persamaan maupun perbedaan dalam objek yang akan diteliti.

##### 1. Dewa Gede Agung Basudewa dan Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan *turnover intention* pada perilaku menyimpang dalam audit. Pada penelitian ini menggunakan variabel dependen yang digunakan adalah perilaku menyimpang dalam audit sedangkan variabel independen adalah *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan *turnover intention*. Sampel yang digunakan adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis linier regresi berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewa Gede Agung Basudewa dan Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati (2018) adalah menunjukkan bahwa *locus of control* dan *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku menyimpang dalam audit, sedangkan variabel komitmen organisasi dan kinerja

auditor berpengaruh negatif dan signifikan pada perilaku menyimpang dalam audit.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan variabel independen *locus of control*, *turnover intention* dan komitmen organisasi.
- b. Persamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian saat ini menggunakan sampel KAP yang terdapat di Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali.
- b. Perbedaan variabel penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian saat ini menambahkan variabel etika audit dan menghapuskan variabel kinerja auditor.

## 2. Christina Ayu M Dewi dan Anak Agung N Bagus Dwirandra (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran *moral reasoning* dan skeptisisme profesional memoderasi *role stress* terhadap perilaku disfungsional auditor di PT. Bank BRI Wilayah Bali-Nusra. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Perilaku Disfungsional Internal Auditor sedangkan variabel independen adalah *moral reasoning* dan skeptisisme

profesional memoderasi *role stress*. Sampel yang digunakan adalah kantor Inspeksi (Kanins) PT. Bank BRI Kanwil Bali-Nusra dengan wilayah 29 kantor cabang terdiri dari kantor cabang Denpasar gatot subroto, Kuta, Gianyar, Ubud, Tabanan, Bangli, Negara, Waikabubak, Waingapu, Denpasar gajah mada, Singaraja, Klungkung, Karangasem, Mataram, Praya, Selong, Raba bima, Dompu, Sumbawa besar, Kupang, Soe, Kefamenanu, Atambua, Kalabahi, Larantuka, Maumere, Ende, Bajawa dan cabang Ruteng dengan masing-masing cabang mewilayahi unit kerja, kantor kas dan teras di Daerah masing-masing, tahun 2017. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik moderasi regresi analisis (MRA).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Christina Ayu Maha Dewi dan Anak Agung N Bagus Dwirandra (2018) adalah menunjukkan bahwa *Moral reasoning* memiliki peran dalam meningkatkan perilaku disfungsional auditor pada PT Bank BRI Wilayah Bali-Nusra. Skeptisisme profesional memiliki peran dalam meningkatkan perilaku disfungsional auditor. *Moral reasoning* mampu memperkuat pengaruh *role stress* dalam meningkatkan perilaku disfungsional auditor. Skeptisisme profesional mampu memperkuat pengaruh *role stress* dalam meningkatkan perilaku disfungsional auditor.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

Persamaan pengujian dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan variabel penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian saat ini meneliti pengaruh *locus of control*, *turnover intention*, komitmen organisasi dan etika audit sedangkan penelitian terdahulu menggunakan *moral reasoning* dan skeptisisme profesional serta *role stress* sebagai variabel pemoderasi.
- b. Penelitian saat ini menggunakan sampel KAP yang terdapat di Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kantor Inspeksi (Kanins) PT. Bank BRI Kanwil Bali-Nusra dengan wilayah 29 kantor cabang.

### 3. Margaretha Sonya Kristanti (2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh tekanan anggaran waktu, *locus of control*, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap kualitas audit dengan perilaku disfungsional audit sebagai variabel intervening. Pada penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kualitas audit dengan perilaku disfungsional audit sebagai variabel intervening dan variabel independen yaitu tekanan anggaran waktu, *locus of control*, komitmen organisasi, dan stres kerja. Sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di kota Pekanbaru, Padang dan Medan yang berjumlah 33 KAP. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis menggunakan *path analysis* (analisis jalur).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Margaretha Sonya Kristanti (2017) adalah menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu secara tidak langsung

berpengaruh pada kualitas audit melalui perilaku audit disfungsional tetapi locus of control, komitmen organisasi, dan stres kerja tidak secara tidak langsung berpengaruh pada kualitas audit melalui perilaku audit disfungsional.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan variabel independen *locus of control* dan komitmen organisasi.
- b. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik sebagai sampel penelitian.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian saat ini menggunakan sampel auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya sedangkan auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di kota Pekanbaru.
- b. Perbedaan variabel penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian saat ini menambahkan variabel *turnover intention* dan etika audit sebagai variabel bebas dan menghapus variabel *time budget pressure* dan stress kerja.

#### **4. Nasrullah Dalli, Nur Asni, Dwi Febrian Arba Suaib (2017)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh intelektual, emosional, dan spiritual quotient (esq) dan *locus of control* pada penerimaan perilaku disfungsional audit. Pada penelitian ini menggunakan variabel dependen penerimaan perilaku disfungsional audit variabel independen intelektual, emosional, dan spiritual quotient (esq) dan *locus of control*. Sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan

(BPK) Perwakilan Sulawesi Tenggara tahun 2015 yang berjumlah 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah Dalli, Nur Asni, Dwi Febrian Arba Suaib (2017) adalah menunjukkan bahwa variabel ESQ menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit, *locus of control* menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit, ESQ memberikan pengaruh dominan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan variabel independen *locus of control*.
- b. Persamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian saat ini menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel auditor yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Sulawesi Tenggara tahun 2015 yang berjumlah 40 orang.

- b. Perbedaan variabel penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian saat ini tidak menggunakan intelektual, emosional, dan spiritual quotient (esq) sebagai variabel bebas.

#### **5. Provita Wijayanti dan Rustam Hanafi (2017)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efektivitas faktor internal auditor (*locus of control*, *job performance*, serta komitmen Profesionalisme) dan faktor eksternal auditor (*time budget pressure* dan etika profesi) terhadap perilaku disfungsional audit. Pada penelitian ini menggunakan variabel dependen yang digunakan adalah perilaku disfungsional audit atau perilaku disfungsional audit atau *dysfunctional audit behavior* sedangkan variabel independen adalah *locus of control*, *job performance*, komitmen Profesionalisme, *time budget pressure* dan etika profesi. Sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja pada lembaga audit Pemerintah di Jawa Tengah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Provita Wijayanti dan Rustam Hanafi (2017) adalah menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa faktor internal yang meliputi variabel *locus of control*, *job performance* dan komitmen profesionalisme terbukti hanya variable komitmen profesionalisme yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* (DAB). Sedangkan faktor eksternal yang meliputi variabel *time budget pressure* dan etika profesi terbukti tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* (DAB).

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan variabel independen *locus of control* dan etika profesi.
- b. Persamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian saat ini menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel auditor yang bekerja pada lembaga audit Pemerintah di Jawa Tengah.
- b. Perbedaan variabel penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian saat ini tidak menggunakan *job performance*, komitmen Profesionalisme dan *time budget pressure* sebagai variabel bebas.

#### **6. Rizki Pratiwi (2017)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control*, pengalaman kerja, *under reporting of time* dan stres kerja pada perilaku disfungsi audit. Pada penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu perilaku disfungsi audit sedangkan variabel independen yang digunakan adalah *locus of control*, pengalaman kerja, *under reporting of time* dan stres kerja. Sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja di KAP Pekanbaru dan Padang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS). Hasil penelitian yang



dilakukan oleh Rizki Pratiwi (2017) adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control, pengalaman kerja, underreporting waktu dan stres kerja mempengaruhi perilaku audit disfungsi dalam KAP pekanbaru dan padang.

Hasil penelitian juga menunjukkan kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 92%. Sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model SmartPLS.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan variabel independen *locus of control*.
- b. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik sebagai sampel penelitian.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian saat ini menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel auditor yang bekerja di KAP Pekanbaru dan Padang.
- b. Perbedaan variabel penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian saat ini tidak menggunakan pengalaman kerja, *under reporting of time* dan stres kerja sebagai variabel bebas.

#### **7. Sarah Fitriani Istiqomah.P.P dan Rahmawati Hanny Y (2017)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis *locus of control*, *turnover intention*, *time budget pressure*, kinerja auditor, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsi audit.

Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel dependen yaitu perilaku disfungsi audit sedangkan variabel independen yang digunakan adalah *locus of control*, *turnover intention*, *time budget pressure*, kinerja auditor, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik seluruh Jakarta dengan 32 KAP dan 256 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode regresi linear berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarah Fitriani Istiqomah.P.P dan Rahmawati Hanny Y (2017) menunjukkan bahwa *locus of control*, *turnover intention*, *time budget pressure*, kinerja auditor mempunyai pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Sedangkan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. secara simultan, *locus of control*, *turnover intention*, *time budget pressure*, kinerja auditor, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan variabel independen *locus of control*, *turnover intention* dan komitmen organisasi.
- b. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik sebagai sampel penelitian.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian saat ini menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel auditor yang bekerja di kantor akuntan publik seluruh Jakarta dengan 32 KAP dan 256 responden.
- b. Perbedaan variabel penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian saat ini tidak menggunakan *time budget pressure*, kinerja auditor, gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas.

#### 8. Elsa Vosva Sari (2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh sifat *machiavellian* dan perkembangan moral terhadap *dysfunctional behavior*. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah *dysfunctional behavior* sebagai variabel dependen dan sifat *machiavellian* dan perkembangan moral sebagai variabel independen. Sampel yang digunakan adalah mahasiswa S1 Akuntansi angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta yang diambil sebanyak 72 mahasiswa. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elsa Vosva Sari (2016) menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* perkembangan moral berpengaruh terhadap *dysfunctional behavior*

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu keduanya sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian saat ini menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel mahasiswa S1 Akuntansi angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta yang diambil sebanyak 72 mahasiswa.
- b. Perbedaan variabel penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian saat ini tidak menggunakan sifat *machiavellian* dan perkembangan moral sebagai variabel bebas.

#### **9. Afidhiena Raisyan Nisa (2016)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah *time pressure* atau tekanan waktu, dan kepribadian auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah perilaku disfungsional auditor sebagai variabel dependen dan *time pressure* atau tekanan waktu, dan kepribadian auditor sebagai variabel independen. Sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afidhiena Raisyan Nisa (2016) menunjukkan bahwa *time pressure* dan kepribadian auditor berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behaviour*.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik sebagai sampel penelitian.
- b. Persamaan pengujian dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian saat ini menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang.
- b. Perbedaan variabel penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian saat ini tidak menggunakan *time pressure* dan kepribadian auditor sebagai variabel bebas.

#### **10. Agustin Basriani, Andreas dan Kasman Arifin (2015)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh karakteristik personal auditor (*locus of control* eksternal, kinerja karyawan, dan *turnover intention*) terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah perilaku disfungsional audit sebagai variabel dependen sedangkan *locus of control* eksternal, kinerja karyawan, dan *turnover intention* sebagai variabel independen. Sampel yang digunakan adalah sampel dari auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta. Teknik

analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin Basriani, dkk., (2015) menunjukkan bahwa variabel *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. *Turnover intention* tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan variabel independen *locus of control* dan *turnover intention*.
- b. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik sebagai sampel penelitian.
- c. Persamaan pengujian dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian saat ini menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan sampel auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta.
- b. Perbedaan variabel penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian saat ini tidak menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel bebas.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Hal ini sejalan dengan pendapat 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. Robbins dan Judge (2008) menyebutkan bahwa penyebab dan motif perilaku seseorang dapat disebabkan secara internal atau 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.

Menurut Ayuningtyas (2012) dapat disimpulkan bahwa teori atribusi menjelaskan terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Menurut Robbins (1996) dalam Fikriningrum & Syafruddin (2012) ada tiga faktor yang menjadi dasar pertimbangan seseorang melakukan suatu perbuatan disebabkan oleh faktor internal atau dari diri sendiri atau faktor eksternal. Ketiga faktor dasar pertimbangan tersebut, yaitu:

1. Konsensus (*consensus*): perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi serupa merespon dengan cara yang sama.
2. Kekhususan (*distinctiveness*): perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
3. Konsistensi (*consistency*): perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu (konsisten).

*Locus of control* merupakan gambaran terkait tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Individu dengan *internal locus of control* cenderung percaya bahwa tindakan mereka berpengaruh langsung terhadap *outcome* (hasil), sedangkan Individu dengan *external locus of control* cenderung percaya bahwa *outcome* (hasil) adalah lebih merupakan akibat dari kekuatan luar dari pada tindakan mereka sendiri. Hal ini selaras dengan 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 disfungsional.

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja. Auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional audit atau *dysfunctional audit behavior* karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi (Donnelly *et. al.*, 2003). 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.

Etika audit merupakan 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. Dalam hal ini, teori atribusi berkaitan untuk mendukung penjelasan etika audit. 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang yang dapat memberikan penjelasan terkait proses bagaimana menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang individu sehingga dapat pula digunakan sebagai dasar menemukan faktor-faktor penyebab terjadinya perilaku disfungsional audit. Dengan mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan seorang auditor melakukan penyimpangan dalam audit, maka faktor-faktor pemicu terjadinya perilaku disfungsional audit dapat diminimalisir, sehingga keinginan auditor untuk melakukan penyimpangan dalam audit dapat berkurang.

### 2.2.2 Teori Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuan, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins, 2003). Selanjutnya, Porter et al. (1973) mendefinisikan komitmen organisasional 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. Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi 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. Sementara itu, Randall, Fedor, dan Longenecker (dalam Greenberg & Baron, 1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi 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).

Allen and Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*) karyawan dengan komitmen kontinuan yang kuat tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*need to*), sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukan (*ought to*) (Allen and Meyer, 1990).

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. Hal ini didukung oleh 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. Maka kaitannya dengan penelitian ini yaitu semakin tinggi komitmen yang dimiliki seorang auditor kepada organisasi maka risiko akan perilaku disfungsi akan semakin kecil.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa teori komitmen organisasi adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana perilaku seseorang terhadap organisasi yang sedang ia ikuti. Memberikan penjelasan terkait bagaimana keterikatan emosional, komitmen dan keyakinan individu terhadap organisasi sehingga dapat pula digunakan untuk mengukur keterlibatan seorang individu dalam organisasi tertentu yang merupakan salah satu faktor pemicu terjadinya perilaku disfungsi audit agar dapat diminimalisir, sehingga keinginan auditor untuk melakukan penyimpangan dalam audit dapat berkurang.

### **2.2.3 Perilaku Disfungsi Audit (*Dysfunctional Audit Behavior*)**

Menurut Donnelly *et.al*, (2003) perilaku disfungsi audit merupakan bentuk manipulasi pada proses audit agar auditor dapat memperoleh keuntungan pribadi dari tindakan tersebut. Perilaku disfungsi audit adalah

setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung (Arens *et. al* 2008:43). Dalam setiap penugasannya seorang auditor selalu melibatkan perilaku, baik yang sesuai maupun menyimpang dari norma dan peraturan yang berlaku (Istiqomah dan Hanny, 2017). 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.

Menurut Soobaroyen (2006) perilaku disfungsional merupakan tindakan-tindakan ketika seorang bawahan berusaha memanipulasi unsur-unsur dari sebuah sistem pengendalian yang ada demi kepentingan dirinya sendiri. 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).

Menurut SAS nomor 82 dalam Nisa (2016) dijelaskan bahwa perilaku disfungsional audit atau *dysfunctional audit behaviour* merupakan reaksi terhadap lingkungan. Beberapa penyimpangan perilaku dalam audit yang membahayakan kualitas audit menurut Donelly *et. al.*, (2003) beberapa bentuk perilaku penyimpangan audit yaitu: *underreporting of time, premature sign off, altering/replacement of audit procedure*.

*Underreporting of time* adalah melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya. *Underreporting of*

*audit time* merupakan salah satu bentuk perilaku disfungsional yang dapat membahayakan kualitas audit secara tidak langsung (Donnelly, *et.al*, 2003).

*Premature sign-off* merupakan penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapai keseluruhan prosedur atau suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain. *Premature sign-off* merupakan salah satu tipe utama perilaku penurunan kualitas audit Otley dan Pierce (1996) karena dapat mempengaruhi kualitas audit secara langsung.

*Altering / replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing. Salah satu standar umum auditing menyatakan bahwa profesionalitas akuntan publik wajib digunakan secara bijak. Sejalan dengan pernyataan standar pekerjaan lapangan, dimana dalam memperoleh bukti audit yang kompeten, auditor harus melakukan beberapa tahap, yaitu inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan dan konfirmasi sehingga bukti tersebut dapat digunakan sebagai dasar auditor untuk menyatakan opini atas laporan keuangan yang diaudit (Fatimah, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku disfungsional audit atau *dysfunctional audit behavior* merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor dalam audit yang tidak sesuai dengan prosedur audit guna memperoleh keuntungan pribadi yang dapat menciderai kualitas dari suatu opini audit.

#### 2.2.4 *Locus of Control*

*Locus of control* adalah suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) suatu peristiwa (Rotter 1966 dalam Donnelly *et al.* 2003). *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).

*Locus of control* menggolongkan individu kedalam *locus of control* internal atau eksternal. Menurut Gable dan De Angelo (1994) individu dengan *internal locus of control* cenderung percaya bahwa tindakan mereka berpengaruh langsung terhadap *outcome* (hasil), sedangkan Individu dengan *external locus of control* cenderung percaya bahwa *outcome* (hasil) adalah lebih merupakan akibat dari kekuatan luar dari pada tindakan mereka sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Wilopo (2006) yang menjelaskan bahwa *locus of control* internal adalah tingkat keyakinan seseorang akan hasil yang tergantung pada karakter atau perilaku orang tersebut, sedangkan *locus of control* eksternal adalah sikap atau perilaku seseorang sangat tergantung pada kondisi di luar dirinya.

Dalam 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.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan gambaran dari tingkat keyakinan seseorang akan *outcome* atau hasil yang diperoleh yang didasari oleh penyebab atau motif dari internal maupun eksternal. *Locus of control* eksternal dapat memberikan pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Seorang auditor yang dipengaruhi oleh *locus of control* eksternal yang kuat akan cenderung menerima atau membenarkan perilaku disfungsional audit.

#### 2.2.5 *Turnover Intention*

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja. Berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Egan, *et.al* (2004) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Malone dan Roberts (1996) keinginan yang dirasakan untuk segera meninggalkan organisasi tempat bekerja saat ini cenderung muncul ketika seseorang terlibat pada penyimpangan perilaku audit karena mereka merasa khawatir atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila perilaku tersebut terdeteksi oleh pimpinannya.

Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Keinginan keluar dari organisasi yang bersifat fungsional, jika pegawai yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar. Kondisi ini membuka kesempatan bagi orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, membuka kesempatan untuk



promosi, dan membuka ide-ide baru dan segar bagi organisasi (Basudewa dan Merkusiwati, 2018). Berbeda dengan pendapat Donnelly et. al.,(2003) yang menjelaskan 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.

Istiqomah dan Hanny (2017) menjelaskan terdapat beberapa alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikasi terjadinya *turnover intention*, antara lain:

- a. Absensi karyawan yang meningkat di dalam jam kerja;
- b. Penurunan rasa tanggung jawab karyawan dibandingkan sebelumnya;
- c. Peningkatan tindak pelanggaran tata tertib kerja;
- d. Peningkatan protes terhadap atasan atau kebijakan-kebijakan perusahaan terkait balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan;
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya, dan sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Basudewa & Merkusiwati (2018) dan Istiqomah & Hanny (2017) menunjukkan bahwa dengan menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku menyimpang terdeteksi akan membuat auditor cenderung berani untuk melakukan penyimpangan hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh terhadap *Disfunctional Audit Behavior*.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seorang individu untuk berhenti atau berpindah dari suatu organisasi baik secara sukarela maupun tidak, yang ditinjau dari niat, kesadaran dan pertimbangan dari seorang individu. *Turnover intenrion* dapat memberikan pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Seorang auditor yang dengan sadar merasa ingin berhenti atau berpindah dari suatu organisasi akan cenderung menerima atau membenarkan perilaku disfungsional audit.

#### **2.2.6 Komitmen Organisasi**

Komitmen pada organisasi merupakan keterikatan seseorang terhadap organisasi, sehingga dia merasa bahwa dirinya adalah juga merupakan bagian dari organisasi, sehingga dia akan melakukan yang terbaik bagi organisasi, karena yang terbaik untuk organisasi adalah yang terbaik untuk dirinya. (Mardiana, 2010). Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi, termasuk juga keinginan untuk bertahan dalam organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan (Basudewa dan Merkusiwati, 2018).

Menurut Kristianti (2017) untuk dapat menghindari perilaku disfungsional audit harus adanya komitmen dari auditor terhadap organisasi, auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan ditunjukkan oleh kerja yang gigih (*persistence*) walaupun dibawah tekanan sekalipun. Individu

yang mempunyai komitmen organisasi akan bekerja lebih baik daripada yang tidak berkomitmen.

Menurut Basudewa & Merkusiwati (2018) komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit, bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin rendah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor. Berbeda dengan penelitian Ofita (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan cerminan dari seorang individu terkait loyalitas dan rasa memiliki dalam suatu organisasi. Seorang individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

### **2.2.7 Etika Audit**

Maryani dan Ludigdo (2001) mendefinisikan etika sebagai seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan manusia atau masyarakat atau profesi. Akuntan publik harus menjunjung tinggi etika profesionalnya sehingga memberikan kepercayaan publik dan mendorong kesadaran akan tanggung jawab akuntan publik pada transparansi pelaporan. Tanggung jawab ini tergantung pada integritas, dan integritas tergantung pada perilaku dan kepercayaan etis. Semakin rendahnya etika seorang auditor, maka

tingkat penerimaan penyimpangan perilaku lebih tinggi (Intiyas, 2007 dalam Ofita, 2015).

Menurut Isitianah (2013) 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. Hall dan Singleton (2009) menjelaskan bahwa etika berkaitan dengan prinsip-prinsip perilaku yang digunakan orang dalam membuat pilihan dan mengarahkan perilakunya dalam situasi yang melibatkan konsep salah dan benar.

Dalam penelitian yang dilakukan Ofita (2015) dijelaskan bahwa semakin rendah etika seorang auditor maka tingkat penerimaan penyimpangan perilaku lebih tinggi hal ini menunjukkan bahwa etika audit berpengaruh terhadap *Disfunctional Audit Behavior*, berbeda dengan hasil dari penelitian Wijayanti & Hanafi (2017) yang dijelaskan bahwa berdasarkan teori *integrated model of ethical decision making*, auditor lebih condong mengambil keputusan tindakannya berdasarkan pada deontological, artinya ia akan membenarkan perilaku *disfungsi audit* dengan alasan pekerjaan akan lebih cepat selesai dan auditor yakin bahwa pekerjaannya masih bisa dipertanggungjawabkan dan hasil ini menunjukkan bahwa etika audit tidak berpengaruh terhadap *Disfunctional Audit Behavior*.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etika audit merupakan seperangkat norma, aturan atau pedoman yang mengatur salah atau benarnya perilaku dalam audit yang harus disadari dan dipahami serta dijunjung tinggi oleh auditor guna menjaga kredibilitas akuntan publik dan kepercayaan dari publik. Seorang auditor yang memiliki kesadaran akan

pentingnya etika audit akan cenderung tidak melakukan perilaku disfungsional audit.

### **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

#### **2.3.1. *Locus of Control* sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku disfungsional 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). *Locus of control* merupakan gambaran dari tingkat keyakinan seseorang akan *outcome* atau hasil yang diperoleh yang didasari oleh penyebab atau motif dari internal maupun eksternal. Dalam hal ini, teori yang berkaitan untuk menjelaskan *locus of control* yaitu teori atribusi. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor dari eksternal seorang individu, menurut Wilopo (2006) *locus of control* eksternal adalah sikap atau perilaku seseorang sangat tergantung pada kondisi di luar dirinya, seperti kepercayaan pada takdir dan keberuntungan, ketika seorang auditor merasa kinerjanya banyak dipengaruhi oleh faktor dari luar atau eksternal kendali diri misalnya jika seorang auditor mengandalkan faktor keberuntungan yang berasal dari luar kendali auditor tersebut atau cenderung pasrah dengan keadaan yang ada sehingga auditor tersebut akan mengesampingkan prosedur yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kaitannya dengan penelitian ini adalah semakin tinggi

*locus of control* eksternal maka akan cenderung semakin tinggi tingkat risiko perilaku disfungsional. Seorang auditor yang dipengaruhi oleh *locus of control* eksternal yang kuat akan cenderung menerima atau membenarkan perilaku disfungsional 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.

### **2.3.2. *Turnover intention* sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit**

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja. Donnelly et al.(2003) menjelaskan 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. *Turnover intention* merupakan keinginan seorang individu untuk berhenti atau berpindah dari suatu organisasi baik secara sukarela maupun tidak, yang ditinjau dari niat, kesadaran dan pertimbangan dari seorang individu. *Turnover intention* dapat memberikan pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Seorang auditor yang dengan sadar merasa ingin berhenti atau berpindah dari suatu organisasi akan cenderung menerima atau membenarkan perilaku disfungsional audit, karena seorang auditor yang memiliki keinginan

untuk berhenti atau berpindah kerja cenderung tidak mempedulikan atau tidak takut dengan sanksi atau konsekuensi atas perilaku disfungsional tersebut.

Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku seseorang akan didasari oleh motif internal, menurut Febrina (2012) turnover intention merupakan salah satu karakteristik personal yang juga merupakan faktor internal yang mendorong seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kaitannya dengan penelitian ini adalah semakin tinggi keinginan seseorang untuk berhenti atau berpindah kerja maka akan semakin tinggi tingkat perilaku disfungsional.

Pernyataan tersebut dibuktikan oleh peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Basudewa & Merkusiwati (2018) dan Istiqomah & Hanny (2017) menunjukkan bahwa auditor yang memiliki rasa ingin berhenti atau keluar dari organisasi akan cenderung melakukan *disfunctional audit behavior*.

### **2.3.3. Komitmen Organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit**

Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi, termasuk juga keinginan untuk bertahan dalam organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan (Basudewa dan Merkusiwati, 2018). Komitmen organisasi merupakan cerminan dari seorang individu terkait loyalitas dan rasa memiliki dalam suatu organisasi, seorang individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan

melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh auditor akan memperkecil terjadinya perilaku disfungsional.

Teori yang mendukung adalah 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.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah menguji komitmen organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi *Disfunctional Audit Behavior*. Menurut Basudewa & Merkusiwati (2018) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit dimana semakin tinggi komitmen organisasi dari seorang individu, semakin rendah pula kemungkinan individu tersebut melakukan perilaku menyimpang.

#### **2.3.4. Etika Audit sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit**

Akuntan publik harus menjunjung tinggi etika profesionalnya sehingga memberikan kepercayaan publik dan mendorong kesadaran akan tanggung jawab

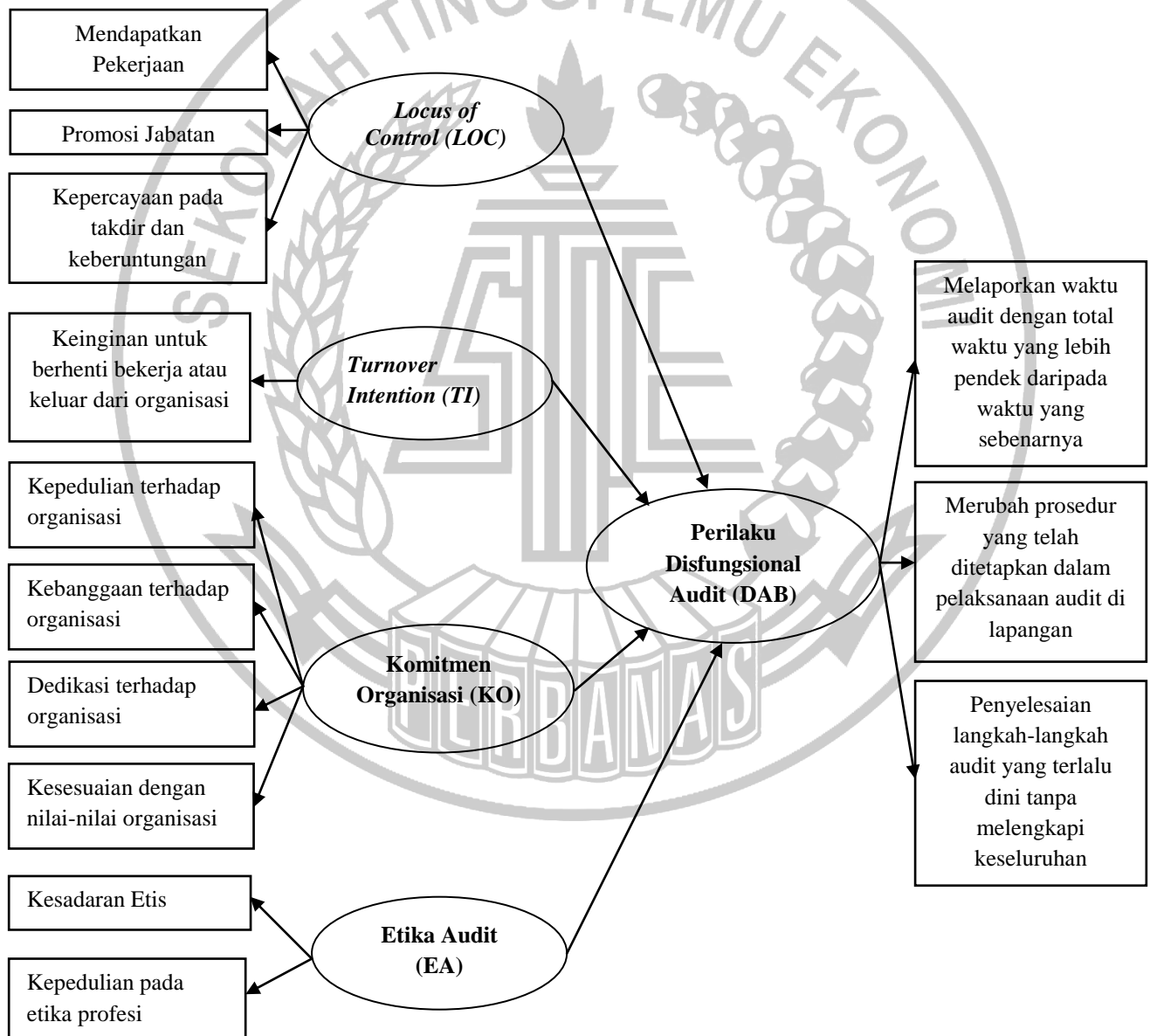


akuntan publik pada transparansi pelaporan. Tanggung jawab ini tergantung pada integritas, dan integritas tergantung pada perilaku dan kepercayaan etis. Semakin rendahnya etika seorang auditor, maka tingkat penerimaan penyimpangan perilaku lebih tinggi (Intiyas, 2007 dalam Ofita, 2015). Etika audit merupakan seperangkat norma, aturan atau pedoman yang mengatur salah atau benarnya perilaku dalam audit yang harus disadari dan dipahami serta dijunjung tinggi oleh auditor guna menjaga kredibilitas akuntan publik dan kepercayaan dari publik. Oleh karena itu ketika seorang auditor menjunjung tinggi etika audit akan mencerminkan bahwa auditor tersebut paham dan taat terhadap kebijakan atau peraturan yang ada dan menutup kemungkinan atau peluang terjadinya perilaku disfungsional.

Teori yang berkaitan untuk menjelaskan etika audit yaitu teori atribusi. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal seorang individu, menurut Arens (2003) etika secara garis besar dapat didefinisikan sebagai serangkaian prinsip atau nilai-nilai moral yang merupakan faktor eksternal yang mengatur perilaku seseorang, Nasution (2013) menjelaskan bahwa pribadi dengan rasa terhadap etika tinggi akan mengarahkan individu untuk menilai lebih dari kepentingan diri sendiri dan untuk mengakui maupun menghormati kepentingan orang lain, hal ini merupakan bentuk etika audit yang dipengaruhi faktor internal seseorang. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kaitannya dengan penelitian ini adalah seorang auditor yang memiliki kesadaran akan pentingnya etika audit akan cenderung tidak melakukan perilaku disfungsional audit.

Penelitian yang dilakukan Ofita (2015) menunjukkan bahwa etika audit berpengaruh terhadap *Disfunctional Audit Behavior* dimana semakin tinggi kesadaran akan pentingnya etika audit dari seorang auditor, semakin rendah pula kemungkinan individu tersebut melakukan perilaku menyimpang.

## 2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti (2018)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan mengenai analisis pengaruh *Locus of control*, *Turnover intention*, Komitmen Organisasi dan Etika audit terhadap Perilaku Disfungsional Audit. Perilaku Disfungsional Audit dapat terjadi karena dipengaruhi oleh empat komponen tersebut, ke-empat komponen tersebut merupakan komponen yang juga digunakan oleh beberapa peneliti terdahulu dan masih didapati hasil yang bervariasi atau saling kontradiksi. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji ulang pengaruh – pengaruh antar variabel yang telah dalam sub bab pengaruh antar variabel sebelumnya.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada rumusan dari landasan teori yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : *Locus of Control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

H2 : *Turnover Intention* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

H4 : Etika Audit berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.