

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Kurva U Terbalik

Teori kurva U terbalik merupakan model yang sering digunakan dalam menjelaskan hubungan antara tekanan dan kinerja (Krunetz, 1955). Menurut Robbins (2006) stres yang dianggap berlebihan akan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai, yang mengakibatkan kinerja menurun. Hal ini relevan dengan tekanan anggaran waktu sangat besar akan menyebabkan tingkat stres yang tinggi yang berpengaruh terhadap karakteristik personal auditor sehingga melakukan perilaku disfungsi audit. Sebaliknya jika tekanan anggaran waktu yang rendah berpengaruh terhadap penurunan kemungkinan terjadinya perilaku disfungsi audit.

2.1.2. Teori Atribusi

Teori Atribusi (*attribution theory*) menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri (Luthans 1998). Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal (*dispositional attributions*) dan eksternal (*situational attributions*). Penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang memengaruhi perilaku seseorang seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat. Berdasarkan teori tersebut, tindakan seorang auditor dalam melaksanakan penugasan audit sesuai dengan prosedur sehingga kinerjanya maksimal dapat disebabkan oleh faktor internal individu yang bersangkutan maupun faktor lingkungan.

2.1.3. Audit

Menurut Agoes (2015) dalam bukunya yang berjudul *Auditing* menyatakan bahwa *auditing* adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Menurut Mulyadi (2014) audit merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan. Sedangkan menurut Messier, Glover dan Prawitt (2014) *auditing* adalah proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi tentang kegiatan dan peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang ditetapkan dan mengkomunikasikan hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa audit adalah suatu proses sistematis dan kritis yang dilakukan oleh pihak independen terhadap kegiatan dan peristiwa ekonomi untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif sehingga dapat menetapkan atau memberi pendapat serta berkomunikasi atas hasil-hasil yang didapat kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

2.1.4. Auditor

Menurut Mulyadi (2013) auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji. Sedangkan menurut Arens, Elder dan Beasley (2012) auditor adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan.

2.1.5. Perilaku Disfungsional Auditor

2.1.5.1 Pengertian Perilaku Disfungsional Auditor

Dysfunctional audit behavior adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Perilaku ini merupakan reaksi terhadap lingkungan, misalnya *controlling system* (Otley dan Pierce, 1996).

Menurut Robbins (2008) menjelaskan bahwa perilaku merupakan salah satu komponen sikap. Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, terhadap objek, individu, atau peristiwa. Sedangkan 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 juga berlaku dalam konteks audit dan sangat memengaruhi kualitas audit yang dihasilkan auditor dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kemudian menurut Lestari (2010) 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. Dalam konteks *auditing*, manipulasi akan dilakukan dalam bentuk perilaku disfungsional.

2.1.5.2 Indikator Perilaku Disfungsional Auditor

Sikap auditor menerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional aktual. *Dysfunctional Audit Behavior* merupakan reaksi terhadap lingkungan (Donnelly, *et al.*, 2003). Beberapa perilaku disfungsional yang membahayakan kualitas audit yaitu : *Underreporting of time, premature sign off, altering/replacement of audit procedure*. Dari beberapa penelitian yang ada, perilaku disfungsional audit lebih banyak difokuskan pada *premature sign off* dan *underreporting of chargeable time* karena perilaku ini sangat rawan terjadi dan berhubungan erat dengan *time*

budget pressure. Azad (1994); Otley dan Pierce (1996); Soebarayon dan Chengabroyan (2005). *Prematur sign off* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain Marxen (1990) dalam Cristina (2003). Variabel ini dioperasionalkan dengan mengukur seberapa sering responden melakukan sekelompok tindakan-tindakan yang dapat mengurangi efektivitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan selama pelaksanaan program audit.

2.1.6. Role Stress

2.1.6.1. Pengertian Role Stress

Menurut Le Rounge (2014) *role stress* adalah konsekuensi dari perbedaan antara persepsi individu dari karakteristik peran tertentu dengan apa yang sebenarnya telah dicapai oleh individu saat ini ketika sedang melakukan peran spesifik. Konflik peran juga dapat muncul ketika auditor menerima beberapa perintah yang berbeda dan kesulitan untuk menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Seperti misalnya tuntutan utama bersumber dari etika profesi akuntan sedangkan tuntutan lain bersumber dari sistem pengendalian yang diterapkan dalam perusahaan (Lubis & Ikhsan, 2012).

Stress karena peran atau tugas (*role stress*) termasuk kondisi disaat para pekerja mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya. Peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja.

2.1.6.2. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Stres

Menurut Hasibuan (2011) faktor-faktor penyebab stress pada karyawan antara lain sebagai berikut.

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan.

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

2. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi konflik peran dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).

3. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

4. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

5. Tuntutan dari luar pekerjaan.

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada

individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

2.1.6.3. Dampak *Role Stress*

Menurut Suwanto (2010) dampak atau dari *stress* di tempat kerja adalah sebagai berikut.

1. Dampak subyektif berupa kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
2. Dampak perilaku berupa kecenderungan mendapatkan kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa, gugup.
3. Dampak fisiologis berupa meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil, tubuh panas dingin.
4. Dampak organisasi berupa keabsenan pergantian karyawan, rendah produktifitasnya, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

2.1.6.4. Strategi dalam Mengatasi *Stress*

Menurut Luthans (2005) strategi dalam mengatasi tingkat stres yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Olahraga

Olahraga dipercaya dapat menghindari penyakit jantung atau stroke. Tetapi olahraga juga dapat membantu mengurangi stress dengan lebih baik.

2. Relaksasi

Relaksasi baik dilakukan secara sederhana atau menggunakan teknik khusus seperti *biofeedback* atau meditasi, tujuannya adalah menghilangkan situasi yang menekan atau mengelola situasi yang menekan atau mengelola situasi stress jangka panjang secara efektif.

3. Mengendalikan perilaku

Dengan cara sengaja mengelola *stress* dan konsekuensi perilaku diri, orang dapat mengontrol diri dengan baik. Hal tersebut dapat dilakukan mengelola konsekuensi dengan memberi penghargaan kepada diri sendiri, dengan melakukan istirahat saat tetap tenang setelah berinteraksi dengan pekerjaan mereka.

4. Terapi kognitif

Selain teknik mengontrol diri, sejumlah psikolog klinis memasuki bidang stress dengan terapi kognitif. Teknik emotif rasional Ellis dan modifikasi perilaku kognitif digunakan sebagai strategi individu untuk mengurangi stress kerja.

2.1.6.5. Indikator *Role Stress*

Menurut Sopiah (2008) dalam mengukur *role stress* adalah sebagai berikut.

1. Konflik peran.
2. Peran mendua.
3. Kelebihan peran.

2.1.7. Karakteristik Personal Auditor

2.1.7.1. Pengertian Karakteristik Personal Auditor

Menurut Mahatma dan Suaryana (2016) karakteristik personal merupakan cerminan psikologis individu atas respon yang berupa sikap dan perilaku atas apa yang dirasakannya.

Karakteristik personal auditor merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Karakteristik personal mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespon lingkungannya (Ikhsan, 2007).

Karakteristik personal auditor mempengaruhi proses pengerjaan tugas audit termasuk cara merespon tekanan terhadap pekerjaan yang dapat memicu perilaku menyimpang oleh seorang auditor. Tidak hanya tekanan terhadap

pekerjaan akan tetapi perilaku yang menyimpang akan dilakukan oleh seorang auditor, terlepas dari itu adanya *time budget pressure* dan cenderung kaku akan memotivasi auditor untuk melewati atau mengabaikan beberapa prosedur audit sehingga penugasannya dapat selesai pada waktunya tanpa memperhatikan kualitas audit (Provita, 2016). *Time budget pressure* menjadi masalah yang cukup serius bagi auditor dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor akan merasakan stress yang cukup besar saat mendapatkan tugas dengan anggaran waktu yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan (Dewi dan Edy, 2014).

Pada peneliti ini terkait karakteristik personal auditor peneliti hanya terfokus pada komitmen organisasi, di mana komitmen organisasi merupakan salah satu bagian dari karakteristik personal auditor. Komitmen organisasi menurut Donnelly et al. (2003) ditentukan oleh nilai pribadi (usia lama kerja, perangai atau sifat seperti pengaruh positif atau negatif, sifat pengendalian *locus of control* eksternal atau internal) dan organisasional (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan pengawas). Menurut Grahita (2016) *organizational commitment* merupakan rasa ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Penelitian-penelitian tentang komitmen organisasional telah menghadirkan suatu pandangan yakni munculnya konsensus tentang komitmen organisasi dalam konteks multidimensional.

2.1.7.2. Indikator Karakteristik Personal Auditor

Menurut Sitanggang (2007) indikator dalam mengukur karakteristik personal auditor dengan menggunakan komitmen organisasi adalah sebagai berikut.

1. *Affective Commitment* merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi di mana pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dan menikmati keanggotaan dalam organisasi.
2. *Continuance commitment* merupakan biaya yang dirasakan yaitu berkaitan dengan biaya-biaya yang terjadi jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative Commitment* merupakan suatu tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi.

2.1.8. Tekanan Anggaran Waktu

2.1.8.1. Pengertian Tekanan Anggaran Waktu

Time budget pressure adalah suatu keadaan ketika auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap waktu yang telah dianggarkan (Mahatma dan Suaryana, 2016). Tekanan anggaran waktu atau *Time Budget Pressure* adalah bentuk tekanan yang muncul dari keterbatasan pada sumber daya untuk melakukan dan menyelesaikan tugas audit dimana auditor dituntut melakukan efisiensi pada anggaran waktu. Sumber daya yang terbatas untuk berbagai situasi, termasuk masalah profitabilitas, keterbatasan personil dan kendala biaya. Penerapan tekanan anggaran waktu yang dilakukan dengan baik dapat memberikan keuntungan yang sangat efisien untuk melakukan penjadwalan staf, menjadi panduan dalam melakukan hal-hal penting dari berbagai area audit, membantu staf auditor untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Keberadaan *time pressure* memaksa auditor untuk menyelesaikan tugas secepatnya sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan. Pelaksanaan prosedur audit seperti ini tentu saja tidak akan sama hasilnya bila prosedur audit dilakukan dalam kondisi tanpa *time pressure*. Tekanan anggaran waktu yang diberikan oleh instansi kepada auditornya bertujuan untuk mengurangi biaya audit. Semakin cepat waktu pengerjaan audit, maka biaya pelaksanaan audit akan semakin kecil (Lestari, 2010).

Anggaran waktu audit yang ketat dapat mengakibatkan auditor merasakan batasan waktu audit (*time budget pressure*) dalam pelaksanaan program audit akibat ketidakseimbangan antara *time budget* yang tersedia dan waktu yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan program audit (Kelley dalam Adek, 2012). Menurut Suhayati dan Rahayu (2010), *Time budget pressure* adalah suatu audit disusun dengan memprediksi waktu yang dibutuhkan pada setiap tahap dalam program audit untuk berbagai tingkat auditor dan menjumlahkan prediksi tersebut.

2.1.8.2. Indikator Tekanan Anggaran Waktu

Menurut Lautania (2011) indikator tekanan anggaran waktu adalah sebagai berikut.

1. Tingkat Pengetatan Anggaran

Efisiensi terhadap anggaran waktu yaitu auditor bertindak dengan cara meminimalisir kerugian atau pemborosan waktu dalam melaksanakan audit. Pembatasan waktu yang ketat dalam anggaran Pembatasan waktu yang ketat dalam anggaran yaitu auditor ketika membuat anggaran waktu dengan klien harus memikirkan batasan waktu dalam penyelesaian audit sehingga memperoleh hasil audit yang terbaik.

2. Ketercapaian Anggaran

Menyelesaikan audit tepat pada waktunya yaitu auditor melaporkan hasil audit sesuai dengan anggaran yang direncanakan. Sehingga memaksa auditor untuk menyelesaikan audit tepat pada waktunya. Tingkat pemenuhan pencapaian *time budget* auditor Tingkat pemenuhan pencapaian *time budget auditor* yaitu seberapa besar dan seberapa banyak auditor memenuhi pencapaian target *time budget* dalam melakukan audit.

2.1 Kajian Empiris

Kajian empiris dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
----	--------------------	------------------	---------------	------------------

1.	Limbong dan Badera (2020)	Tekanan Anggaran Waktu memoderasi <i>Role Stress</i> terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	Moderasi Regresi Analisis (MRA) dengan program SPSS	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Role Stress</i> berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor - Tekanan Anggaran Waktu berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor - Tekanan Anggaran Waktu memoderasi <i>Role Stress</i> terhadap Perilaku Disfungsional Auditor
2.	Devi dan Suaryana (2016)	<i>Time Budget Pressure</i> memoderasi Karakteristik Personal Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit	<i>Moderated Regression Analysis</i> dengan program SPSS	<ul style="list-style-type: none"> - Karakteristik Personal Auditor berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Audit - <i>Time Budget Pressure</i> tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Perilaku Disfungsional Audit - <i>Time Budget Pressure</i> memoderasi Karakteristik Personal Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit
3.	Grahita, Deva L.D. (2016)	Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)	Regresi Linear Berganda dengan bantuan program IBM SPSS <i>Statistics 21</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>locus of control</i> eksternal dan <i>turnover intention</i> berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. - Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Kemudian nilai dari <i>Adjusted R Square</i> sebesar 52,9%.
4.	Nugrahesthy, Aprina. (2016)	Perilaku Tuna fungsi Auditor : Pengujian atas Karakteristik Personal Auditor dan Penilai Kinerja Auditor	Model Persamaan Struktural	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil dari pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik personal dengan penerimaan perilaku tuna fungsi dalam ruang lingkup audit. - Sementara itu di lain sisi terdapat hubungan antara penilai kinerja auditor dengan penerimaan perilaku tuna fungsi dalam ruang lingkup audit

5.	Lestari, Ni Luh P.R.W (2019)	Locus Of Control Dan Time Pressure Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Stress Kerja Auditor Pada Perilaku Disfungsional Audit	<i>Moderated Regression Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Locus of Control mampu memperkuat hubungan stres kerja dengan disfungsional audit. - <i>Time Pressure</i> mampu memperkuat hubungan stres kerja dengan disfungsional audit
6.	Fitria, M. (2016)	Pengaruh <i>Time Budget Pressure</i> , <i>Due Professional Care</i> Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Perilaku Disfungsional Audit	<i>multiple regression</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Time Budget Pressure</i> berpengaruh langsung terhadap kualitas audit. - <i>Time Budget Pressure</i> berpengaruh secara tidak langsung, melalui moderasi perilaku disfungsional auditor terhadap kualitas audit. - <i>Due Professional Care</i> berpengaruh langsung terhadap kualitas audit. - <i>Due Professional Care</i> berpengaruh secara tidak langsung melalui moderasi perilaku disfungsional auditor terhadap kualitas audit. - Etika auditor tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas audit. - Etika tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui perilaku disfungsional auditor terhadap kualitas audit. - Besarnya pengaruh variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini terhadap kualitas audit adalah 68,2%.
7.	Devi dan Ramantha (2017)	Tekanan Anggaran Waktu, <i>Locus Of Control</i> , Sifat <i>Machiavellian</i> , Pelatihan Auditor Sebagai Antecedent Perilaku Disfungsional Auditor	Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Tekanan anggaran waktu, <i>locus of control</i> eksternal, dan sifat <i>Machiavellian</i> secara parsial berpengaruh positif signifikan pada perilaku disfungsional auditor. - Pelatihan auditor secara parsial berpengaruh negatif signifikan pada perilaku disfungsional auditor. - <i>Locus of control</i> internal secara parsial tidak berpengaruh pada

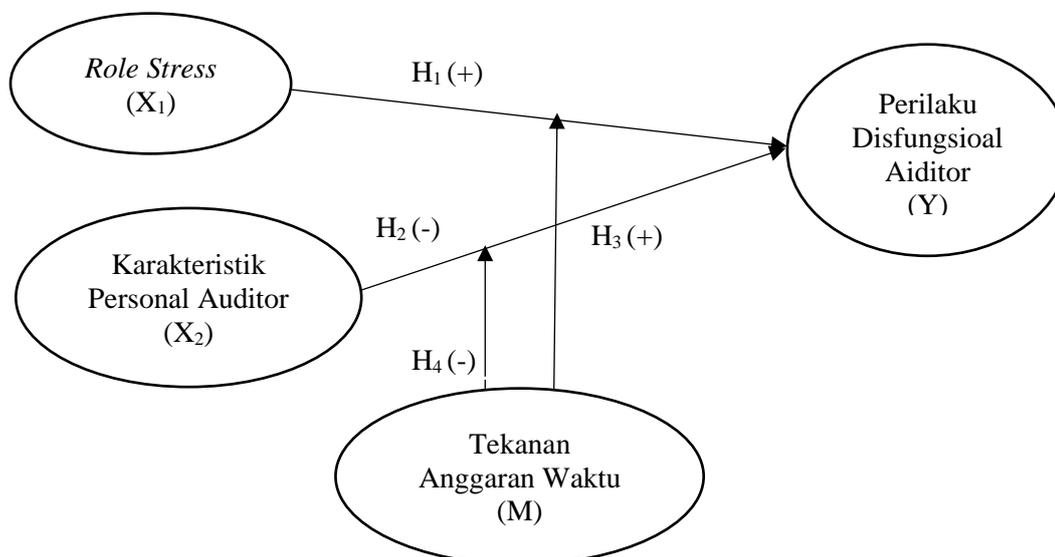
				<p>perilaku disfungsional auditor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel tekanan anggaran waktu, <i>locus of control</i>, sifat <i>Machiavellian</i>, dan pelatihan auditor memiliki pengaruh secara serempak dan memengaruhi perilaku disfungsional auditor sebesar 62,1 persen dan sisanya 37,9 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian.
8.	Yessie dan Afly (2021)	Factors Affecting Dysfunctional Audit Behavior	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian ini menunjukkan turnover intention, audit kinerja, tekanan anggaran waktu dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional audit - <i>Locus of control</i> dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.
9.	Sipayung, Zahara, dan Noor (2021)	Fenomena Disfungsional Auditor	<i>Moderated Regression Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit, - kompetensi teknis auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. - Sifat kepribadian neuroticism dan locus of control eksternal yang memperkuat pengaruh positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. - Sedangkan sifat kepribadian openness to experience dan <i>Locus of control internal</i> memperlemah hubungan positif stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit. - Sifat kepribadian lainnya seperti <i>conscientiousness</i>, <i>extraversion</i>, dan <i>agreeableness</i> tidak memperlemah pengaruh positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. - Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis

				auditor, sifat kepribadian dan <i>locus of control</i> berperan penting untuk mengurangi kesempatan melakukan perilaku disfungsi audit.
10.	Wahyuni dan Arum (2018)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Emotional Spiritual Quotient (ESQ)</i> , <i>Turnover Intention</i> , <i>Time Budget Pressure</i> , Etika Profesi, Kompleksitas Tugas, Komitmen Profesional dan Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsi Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)	Analisis linier regresi berganda dengan program SPSS.	<ul style="list-style-type: none"> - ESQ berpengaruh negatif pada perilaku disfungsi auditor - <i>Turnover Intention</i> dan <i>Time Budget Pressure</i> berpengaruh positif pada perilaku disfungsi auditor - Variabel-variabel lain, yaitu <i>Locus of Control</i>, Etika Profesi, Kompleksitas Tugas, Komitmen Profesional dan Stres Kerja tidak berpengaruh pada perilaku disfungsi auditor.

2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris. Kerangka konseptual menunjukkan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti menyusun kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kajian empiris dari penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang telah disajikan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah.

2.3.2.1. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Menurut Harijanto (2013) menyatakan adanya *role stress* merupakan suatu hal yang cukup berpengaruh dalam suatu pekerjaan yang dimana tidak hanya tekanan terhadap pekerjaan akan tetapi perilaku yang menyimpang akan dilakukan oleh seorang auditor, terlepas dari itu adanya tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) dan cenderung kaku akan memotivasi auditor untuk melewati atau mengabaikan beberapa prosedur audit sehingga penugasannya dapat selesai pada waktunya tanpa memperhatikan kualitas audit. Fenomena ini berhubungan dengan teori kurva U terbalik, model yang sering digunakan dalam menjelaskan hubungan antara tekanan dan kinerja. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Limbong & Badera, (2020), dan Harijanto (2013) mengenai pengaruh *role stress* terhadap perilaku disfungsional auditor, dapat membuktikan bahwa *role stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor pada PT Bank BNI Kanwil Denpasar.

H₁ : *Role stress* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor

2.3.2.2. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Teori Atribusi (*attribution theory*) menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri

(Luthans 1998). Karakteristik personal auditor merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Karakteristik personal mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespon lingkungannya (Ikhsan, 2007). Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Devi & Suaryana, 2016), Harini, *et al.* (2010) mendapat hasil bahwa karakteristik personal auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Namun, hal serupa dinyatakan secara berbeda oleh Nugrahesthy (2016) bahwa karakteristik personal auditor (lokus of kontrol, kinerja, dan *turnover intention*) tidak memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku tuna fungsi auditor (disfungsi audit). Penelitian kali ini menggunakan teori atribusi karena peneliti melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor dalam menerima *dysfunctional audit behavior*, khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri. Karakteristik personal menjadi penentu utama dalam penerimaan *dysfunctional audit behavior* karena merupakan faktor internal yang mendorong seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas. 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;249). 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. Ottley dan Pierce (2012) telah melakukan penelitian tentang hubungan komitmen organisasi dengan perilaku audit disfungsi di Amerika dan Irlandia yang menunjukkan hubungan yang signifikan. Selain itu, penelitian Paino, *et al.* (2011) menjelaskan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*. Dijelaskan bahwa tingkat tinggi komitmen organisasi akan dikaitkan dengan penyimpangan perilaku dalam

audit, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk tetap mempertahankan organisasi tempat mereka bekerja. Individu yang mempunyai komitmen organisasi akan bekerja lebih baik daripada yang tidak berkomitmen. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Basudewa & Merkusiwati (2018), Suputra & Dewi (2019), Lincoln dan Kalleberg (1990). Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang diteili kembali oleh Hermawan (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Berbeda dengan penelitian Ofita (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

H₂: Karakteristik personal auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor

2.3.2.3. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Dimoderasi Oleh Tekanan Anggaran Waktu

Teori kurva U terbalik merupakan model yang sering digunakan dalam menjelaskan hubungan antara tekanan dan kinerja. Menurut Robbins (2006), stres yang dianggap berlebihan akan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai, yang mengakibatkan kinerja menurun. Hal ini relevan dengan tekanan anggaran waktu sangat besar akan menyebabkan tingkat stres yang tinggi yang berpengaruh terhadap karakteristik personal auditor sehingga melakukan perilaku disfungsional audit, salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut (Devi & Suaryana, 2016), hasil uji parsial menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu memperkuat pengaruh positif dan signifikan *role stress* terhadap perilaku disfungsional auditor pada PT Bank BNI Kanwil Denpasar. (Endrawes & Monroe, 2012, dalam (Limbong & Badera, 2020). Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang dilakukan oleh Devi & Suaryana, (2016); Harijanto (2013); Septiani & Sukartha (2017). Maka hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah.

H₃: Tekanan anggaran waktu dapat memperkuat pengaruh *role stress* terhadap perilaku disfungsional auditor.

2.3.2.4. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Dimoderasi Oleh Tekanan Anggaran Waktu

Tekanan anggaran waktu yang dirasakan oleh seorang auditor profesional dapat mengakibatkan tingkat *stress* yang tinggi sehingga dapat berpengaruh terhadap sikap, niat, dan perilaku auditor. Auditor sering memilih berusaha keras agar dapat mencapai anggaran yang ditetapkan dibandingkan memilih profesionalisme kerja ketika berhadapan pada anggaran waktu yang ketat dan sukar dicapai. Hal tersebut karena pentingnya pencapaian anggaran oleh seorang auditor sebagai evaluasi kinerja dalam melaksanakan tugasnya yang sangat berpengaruh terhadap karirnya (Christina, 2003). Fenomena ini berhubungan dengan teori kurva U terbalik dan atribusi, untuk mengetahui apakah dengan terbatasnya waktu yang diberikan (tekanan anggaran waktu) dapat memperkuat karakteristik personal komitmen organisasi yang dimiliki auditor agar semakin meminimalisir tingkat perilaku disfungsional audit. Hal ini dikarenakan auditor terkadang melakukan perilaku menyimpang agar dapat mencapai anggaran waktu yang telah ditetapkan. Pada kondisi dimana anggaran waktu dirasakan tidak dapat dicapai, frekuensi perilaku audit disfungsional berada pada level tertinggi. 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 walaupun dibawah tekanan sekalipun. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang akan diajukan adalah.

H₄: Tekanan anggaran waktu dapat memperlemah pengaruh karakteristik personal auditor terhadap perilaku disfungsional auditor