

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberadaan akuntan publik merupakan kedudukan yang penting pada penyajian laporan keuangan perusahaan. Laporan keuangan akan dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan oleh manajemen sehingga laporan keuangan yang di laporkan harus bersifat relevan dan andal. Untuk mewujudkan hasil yang relevan dan andal pada laporan keuangan harus dilakukan proses audit.

Kualitas audit adalah probabilitas auditor dapat menemukan dan melaporkan kekeliruan dan ketidakberesan yang terjadi dalam laporan keuangan yang diaudit (DeAngelo, 1980). Kualitas audit ditentukan oleh dua hal yaitu kompetensi dan independensi (Christiawan, 2002 dalam Alim, 2007). Probabilitas untuk menemukan pelanggaran tergantung pada kemampuan teknis auditor dan probabilitas melaporkan pelanggaran tergantung pada independensi auditor (Deis dan Groux, 1992 dalam Alim, 2007).

Kemampuan teknis auditor dapat mempengaruhi probabilitas auditor dalam menemukan pelanggaran (kekeliruan dan ketidakberesan) dalam laporan keuangan yang di audit. Kemampuan teknis auditor terdiri dari pendidikan, pengalaman dan profesionalisme, independensi dan perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit (DeAngelo, 1980).

Selain pihak internal, hasil laporan audit merupakan suatu hal yang sangat penting juga bagi pihak eksternal perusahaan sebagai mana laporan audit merupakan acuan dalam pengambilan keputusan dan akan berdampak secara tidak langsung pada kebenaran keputusan yang diambil pihak eksternal. Auditor dituntut dapat memberikan temuan-temuan pada laporan keuangan perusahaan yang diauditnya. Temuan-temuan auditor harus diikuti dengan bukti yang kompeten.

Memperoleh bukti kompeten yang cukup maka auditor harus melaksanakan prosedur audit yang diperlukan dengan benar atau tidak melakukan perilaku disfungsi audit (Herningsih, 2001 dalam Maryanti, 2005). Perilaku disfungsi audit merupakan perilaku yang menyimpang dari auditor. Perilaku disfungsi audit yang dimaksud disini adalah tindakan yang dilakukan auditor terhadap proses audit seperti pemotongan jadwal audit maupun keadaan psikologi auditor yang dapat berdampak pada proses audit dan nantinya akan mereduksi pada kualitas audit.

Kualitas audit harus ditentukan dengan proses yang tepat dan diikuti dengan pengendalian personal yang baik. Karena, jika seorang auditor tidak memiliki pengendalian yang baik, maka hal ini dapat mengarah pada *Reduced Audit Quality* (RAQ) yaitu perilaku menyimpang pada pengurangan kualitas audit (Setyanigrum dan Murtini, 2014). Perilaku disfungsi audit dapat muncul ketika adanya tuntutan dari pihak perusahaan untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas tinggi. Maka dari itu dalam melakukan proses audit, auditor tentunya memiliki beban yang sangat besar

untuk dapat menghasilkan laporan audit seperti yang diharapkan perusahaan klien.

Tuntutan yang tinggi dapat menyebabkan stres pada auditor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich dan Matteson, 1980 dalam Indriyani 2009). Pada umumnya stres kerja merupakan efek dari proses melakukan pekerjaan jadi stres kerja tersebut bukan halangan tetapi sesuatu yang harus diterima dan dihadapi untuk dapat mencapai hasil dari suatu proses pekerjaan. Stres kerja yang dialami oleh auditor pada umumnya bersifat positif dan negatif.

Stres yang positif akan memotivasi auditor untuk meningkatkan kinerja bahkan memberikan kepuasan kerja, sedangkan stres yang negatif menyebabkan auditor melakukan perilaku disfungsional yang dapat mengurangi kualitas audit. Stres pada tingkat rendah sampai sedang dapat meningkatkan reaksi dan merangsang tubuh untuk mampu bekerja dengan lebih optimal, akan tetapi apabila stres yang datang pada tingkat yang tinggi maka akan berdampak sebaliknya (Robbins, 2006 dalam Rustiarini, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh (Rustiarini, 2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit dengan signifikansi. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Chen dkk., 2006) menyatakan bahwa auditor yang mengalami stres pada tingkat

tertentu justru dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Stres kerja yang di alami oleh auditor ini termasuk pada stres yang positif. Stres tersebut dapat memacu auditor untuk berkerja lebih baik. Dengan kinerja yang lebih baik itu stres kerja justru menjauhkan auditor melakukan perilaku disfungsional audit.

Faktor kinerja juga dapat mempengaruhi perilaku disfungsional audit dimana kinerja merupakan outcome dari tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi atas proses yang harus dijalani untuk mencapai tujuan. Tindakan yang dilakukan oleh auditor harus mengikuti standar yang telah ditetapkan. Jika seorang auditor merasa tidak mampu untuk menghasilkan *outcome* yang sesuai dengan tujuan maka ia cenderung tidak mengikuti standar yang berlaku sehingga auditor akan cenderung pada perilaku disfungsional audit.

Dalam literatur disebutkan bahwa perilaku disfungsional audit terjadi dalam situasi di mana individu memandang diri mereka kurang mampu mencapai *outcome* yang diharapkan dari usaha sendiri (Gable dan Dangelo, 1994 dalam Harini dkk., 2010). Jadi, penyimpangan perilaku dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dimana tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Harini dkk., 2010) menyatakan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kinerja terhadap perilaku disfungsional audit. Auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya

diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsional yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan (Setyaningrum, 2014) menyatakan seorang auditor yang memiliki kinerja tinggi tetap dapat melakukan perilaku menyimpang.

Beberapa penelitian sebelumnya sudah mempertimbangkan faktor psikologi yaitu *Locus of control*. *Locus of control* terbagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif, terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya (Gustati, 2012).

Locus of control internal sebagai usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil, *Locus of control* eksternal disebabkan oleh faktor luar yang mengontrol dan sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan. Hasil penelitian (Harini dkk., 2010) menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh pada perilaku disfungsional audit. Namun penelitian (Maryanti, 2005) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyaningrum, 2014) auditor yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi, tidak selalu menimbulkan tindakan menyimpang yang tinggi pula. Penelitian yang

dilakukan oleh (Rustiarini, 2013) memberlakukan *locus of control* sebagai pemoderasi, hasil penelitiannya menunjukkan *locus of control* internal serta *locus of control* eksternal memiliki kemampuan untuk memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit yang terjadi dalam penugasan audit.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dan berbagai temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Kinerja Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit (*Locus of Control* sebagai Pemoderasi)”**. Penelitian ini merupakan kombinasi penelitian yang dilakukan oleh (Harini dkk, 2010) dengan judul Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor dan penelitian yang dilakukan oleh (Rustiarini, 2013) dengan judul Sifat Kepribadian dan *Locus of Control* Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit. Beda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel pemoderasi yang mempengaruhi kinerja auditor dengan perilaku disfungsional audit serta lokasi penelitian yang berbeda.

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada variabel stres kerja dan kinerja auditor apakah terdapat pengaruhnya terhadap perilaku disfungsional audit dan memasukan variabel *locus of control* sebagai variabel pemoderasi dari hubungan stres kerja dan kinerja auditor dengan perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan

salah satu literatur dalam telaah mengenai perilaku disfungsi audit sehingga dapat dilakukan pendeteksian dan pencegahan dini terhadap aktifitas penurunan kualitas audit yang dicerminkan melalui aktifitas perilaku disfungsi audit.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit?
2. Apakah *Locus of control* internal memperlemah hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit?
3. Apakah *locus of control* eksternal memperkuat hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit?
4. Apakah kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit?
5. Apakah *Locus of control* internal memperlemah hubungan kinerja auditor dengan perilaku disfungsi audit?
6. Apakah *locus of control* eksternal memperkuat hubungan kinerja auditor dengan perilaku disfungsi audit?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit.

2. Menguji pengaruh *Locus of control* internal pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.
3. Menguji pengaruh *Locus of control* eksternal pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.
4. Menguji pengaruh kinerja auditor terhadap perilaku disfungsi audit.
5. Menguji pengaruh *locus of control* internal pada hubungan kinerja auditor terhadap perilaku disfungsi audit.
6. Menguji pengaruh *locus of control* eksternal pada hubungan kinerja auditor terhadap perilaku disfungsi audit.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil literatur bagi pengembangan ilmu akuntansi keperilakuan khususnya pada perilaku disfungsi audit dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan oleh auditor dalam mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan disfungsi audit yang berhubungan dengan stres kerja sebagai karakteristik personal auditor dan kinerja auditor sehingga auditor dapat mengendalikan stres pada dirinya serta meningkatkan kinerja untuk

menghasilkan laporan audit yang berkualitas tinggi sebagaimana yang diharapkan oleh pihak perusahaan.