

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang penelitian yang menjelaskan pentingnya pemahaman faktor internal individu terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional, motivasi penelitian, dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional. Uraian selanjutnya menyampaikan tentang masalah yang akan dijawab dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang dilakukan dan orisinalitas penelitian.

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini kondisi persaingan Kantor Akuntan Publik semakin ketat. Auditor diwajibkan untuk menjaga kualitas audit dan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar auditing sehingga kepercayaan masyarakat dan pengguna laporan keuangan terhadap auditor bisa dipertahankan (McDaniel, 1990).

Dalam melaksanakan tugasnya, auditor berpedoman pada standar auditing (SA), yang terdiri dari standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan serta kode etik akuntan. Standar auditing merupakan pedoman bagi auditor dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Standar tersebut wajib dipatuhi oleh auditor yang menjadi anggota Ikatan Akuntan Indonesia dan

akuntan publik yang beroperasi sebagai auditor independen (Jusup, 1996). Standar ini disusun oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan dituangkan di Pernyataan Standar Auditing (PSA). Pernyataan yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) ini merupakan penjabaran atau interpretasi dari butir-butir standar auditing. Semua PSA memiliki dua klasifikasi nomor, yaitu nomor PSA dan nomor SA. Nomor PSA merupakan nomor urut dari PSA yang telah dikeluarkan. Nomor SA menunjukkan letak kodifikasi IAI pada buku Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dari semua PSA.

Menurut PSA 01 (SA 230) seorang auditor harus menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama, memiliki keahlian dengan latar belakang pendidikan formal auditing dan pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang akan ditekuninya, serta selalu mengikuti pendidikan-pendidikan profesi berkelanjutan. Seorang auditor juga dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam bidang industri yang digeluti kliennya. Auditor dituntut mempunyai kemampuan memahami kriteria yang digunakan serta mampu menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk mendukung kesimpulan yang akan diambil (Jusuf, 1996).

PSA 01 (SA 161) mensyaratkan auditor untuk bersikap independen. Independensi juga disyaratkan bagi jasa attestasi lainnya. Independen dalam audit didefinisi sebagai cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit.

Independensi merupakan tujuan yang diupayakan agar informasi yang dihasilkan berguna dan keputusan yang diambil oleh auditor tidak bias (Jusuf, 1996).

Menurut Pernyataan Standar Audit (PSA) yang telah dipaparkan di atas, seorang auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan, atau kepedulian profesional. Kecermatan dan keseksamaan profesional yang dimaksud meliputi ketelitian dalam memeriksa kelengkapan kertas kerja, pengumpulan bahan bukti audit yang memadai dan penyusunan laporan audit yang lengkap (Arens dan Loebbecke, 1996). Auditor akan bertindak secara rasional dan professional dengan mengikuti prosedur untuk membuat evaluasi hasil pemeriksaan dan opini atas dasar bukti relevan yang memadai (Mautz dan Sharaf, 1985). Sebagai seorang profesional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran. Untuk dapat memenuhi tanggung jawab profesional, seorang auditor dituntut untuk melakukan tugas dengan tingkat ketelitian yang masuk akal, keahlian, dan kehati-hatian dalam setiap kasus (Otley dan Pierce, 1995).

Standar auditing merupakan pedoman bagi auditor dalam menjalankan tugasnya. Dalam praktiknya di lapangan beberapa auditor menerima dan melakukan penyimpangan terhadap kode etik dan standar auditing (Irawati, Petronila, dan Mukhlisin, 2005). Penyimpangan terhadap standar auditing merupakan tindakan disfungsional yang dapat mempengaruhi audit yang dilakukan (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003). Berbagai tindakan penerimaan

perilaku audit disfungsional yang dilakukan oleh auditor telah ditemukan oleh para peneliti. Hasil temuan para peneliti mengenai penerimaan audit disfungsional akan dipaparkan dalam paragraf berikut ini.

Hasil penelitian Lightner, Adam, dan Lightner (1982), berdasarkan teori harapan (*expectancy theory*) menemukan bahwa sejumlah akuntan secara signifikan menerima dan melakukan *under-reporting time*. *Under-reporting time* adalah melaporkan waktu yang dibutuhkan untuk audit lebih pendek daripada waktu yang sesungguhnya. Perilaku ini terjadi karena auditor tidak melaporkan dan tidak membebaskan seluruh waktu yang digunakan untuk melakukan tugas audit tertentu. Tindakan ini dilakukan auditor dengan cara mengerjakan program audit dengan menggunakan waktu personal, dan tidak melaporkan waktu lembur yang digunakan dalam pengerjaan program audit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lebih dari 65% (enam puluh lima persen) auditor melakukan audit tanpa melaporkan waktu yang sesungguhnya.

Rhode (1978) melaporkan bahwa lebih dari 50% (lima puluh persen) anggota AICPA mengakui bahwa mereka telah menerima dan melakukan *sign off* terhadap langkah audit atau melakukan audit dengan kualitas dibawah standar. Temuan ini menunjukkan penerimaan perilaku audit disfungsional yang tinggi dalam pelaksanaan program audit. *Sign off* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan bahwa auditor menghentikan satu atau beberapa langkah wajib

audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain (Sososutikno, 2003).

Survey terhadap auditor senior kantor akuntan publik enam besar di Irlandia menunjukkan bahwa 89% (delapan puluh sembilan persen) responden telah menerima dan melakukan beberapa bentuk perilaku pengurangan kualitas audit (misalnya *premature sign off*). Rata-rata 12,2% (dua belas koma dua persen) responden mengurangi waktu yang dilaporkan dalam pelaksanaan program audit (Outley dan Pierce, 1995).

Penelitian-penelitian di Indonesia yang menguji penerimaan perilaku audit disfungsi masih belum banyak dilakukan. Penelitian yang telah dilakukan selama ini lebih difokuskan pada cakupan sampel yang terbatas. Selain itu, variabel yang diuji lebih difokuskan pada faktor-faktor eksternal auditor. Sososutikno (2003) melakukan survei terhadap auditor yang bekerja pada Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku audit disfungsi. Penelitian lainnya dilakukan oleh Maryanti (2005) yang melakukan survei terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di pulau Jawa. Penelitian ini menunjukkan *Locus of Control* eksternal tidak terbukti berpengaruh pada penerimaan perilaku audit disfungsi, sedangkan kinerja, keinginan untuk keluar, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan.

Penelitian serupa dilakukan oleh Irawati, Petronila, dan Mukhlisin (2005). Mereka melakukan survei tentang penerimaan perilaku audit disfungsional terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal dan memiliki keinginan keluar yang tinggi lebih memungkinkan untuk menerima perilaku audit disfungsional.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa belum banyak penelitian yang menguji faktor internal individu auditor sebagai penyebab penerimaan perilaku audit disfungsional. Donnelly dkk. (2003) menyampaikan sebagai berikut: faktor internal individu auditor menjadi salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi auditor untuk menerima perilaku disfungsional. Hal serupa disampaikan oleh Malone dan Roberts (1996) yang menyatakan bahwa belum banyak penelitian yang memasukkan faktor internal individu auditor sebagai faktor yang mempengaruhi penerimaan auditor terhadap perilaku audit yang disfungsional.

Penerimaan perilaku audit disfungsional dapat mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap audit yang dilakukan (Donnelly dkk., 2003). Penerimaan yang secara langsung mempengaruhi audit yaitu penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature sign-off audit steps without completion of procedure*), merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit (Otley dan Pierce, 1995;

Rhode, 1978; Alderman dan Deitrick, 1982), pemrosesan yang tidak akurat (McDaniel, 1990), dan kesalahan dalam tahap-tahap audit (Margheim, 1990; Lightner dkk., 1982). Adapun penerimaan yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap audit yang dilakukan yaitu *under-reporting time*. Perilaku ini mengarahkan pada keputusan personal yang buruk, revisi anggaran yang tidak jelas, dan menghasilkan tekanan waktu terhadap audit dimasa yang akan datang (Donnelly dkk., 2003).

Berbagai bukti empiris dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa ada masalah penerimaan perilaku audit disfungsional yang dihadapi oleh akuntan publik dalam rangka memenuhi tanggungjawab profesinya. Salah satu faktor penyebab penerimaan perilaku audit disfungsional adalah faktor internal individu auditor (Irawati, dkk. 2005). Pernyataan serupa disampaikan oleh Donnelly dkk., (2003). Mereka menyatakan, faktor internal individu auditor mempunyai potensi mempengaruhi penerimaan perilaku audit disfungsional. Menurut literatur perilaku organisasi, faktor internal individu dapat mempengaruhi individu untuk mempertahankan pekerjaan (Donnelly dkk., 2003).

Pemahaman tentang pentingnya faktor internal individu dalam penerimaan perilaku audit disfungsional berguna bagi pimpinan KAP sebagai masukan dalam membuat kebijakan untuk mengurangi penerimaan perilaku audit disfungsional oleh auditor dalam pelaksanaan program audit. Hal ini memberi motivasi bagi

peneliti untuk melakukan pengkajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh faktor internal individu auditor terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional yang dilakukan oleh auditor.

Penerimaan perilaku audit disfungsional bisa diakibatkan oleh faktor internal individu auditor (Irawati dkk., 2005). Penelitian di bidang psikologi menemukan bahwa perilaku individu menggambarkan personalitas individu tersebut dan faktor-faktor situasional saat itu ketika membuat keputusan tindakan tertentu (Koonce dan Mercer, 2005). Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kecenderungan auditor untuk memilih perilaku disfungsional dalam audit berkaitan dengan berbagai faktor internal individu auditor (Kelly dan Margheim, 1990). Kajian mengenai pengaruh faktor internal individu terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional akan dipaparkan di bawah ini.

Teori harapan (*expectancy theory*) merupakan literatur yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh antara keahlian auditor dan penerimaan perilaku audit disfungsional. Teori ini menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang dominan dalam menjelaskan perilaku individu di organisasi (Campbell, 1976). Teori ini mengasumsikan bahwa individu akan memilih tindakan, tingkat usaha, dan pekerjaan yang memaksimalkan keinginan harapan mereka. Dengan kata lain individu akan berusaha meminimalkan harapan yang tidak diinginkan. Menurut teori ini terdapat tiga kombinasi yang mempengaruhi perilaku. Pertama, motivasi seorang individu merupakan fungsi

dari ekspektansi usaha yang akan mengarahkan pada perilaku yang diinginkan. Kedua, harapan individu atas perilaku akan mengarahkan pada hasil atau ganjaran tertentu. Ketiga, orientasi untuk setiap hasil atau ganjaran yang diharapkan sangat penting. Dalam berbagai situasi untuk mempertahankan pekerjaan, perilaku individu untuk memilih atau melakukan sesuatu ditentukan oleh ekspektansi dan orientasi mereka. Berdasarkan pada paparan teori ekspektansi tersebut, pilihan seorang auditor untuk menerima perilaku audit disfungsional dapat dipengaruhi oleh ekspektansi individu auditor. Ekspektansi kemampuan auditor untuk melakukan program audit sesuai dengan prosedur audit merupakan faktor yang sangat penting. Auditor yang mampu melaksanakan audit sesuai dengan program audit akan memilih untuk bertindak fungsional, sedangkan auditor yang tidak mampu melaksanakan audit sesuai dengan program audit akan termotivasi untuk menerima perilaku audit disfungsional.

Menurut teori penetapan tujuan (*Goal setting theory*) individu-individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Weiner, 1989). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang dimiliki. Kesadaran individu dalam memilih tujuan akan mempengaruhi motivasi melalui empat mekanisme: Pertama, tujuan yang dimiliki akan menimbulkan usaha untuk mencapainya. Kedua, tujuan akan mengarahkan perhatian dan usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Ketiga, tujuan akan meningkatkan usaha secara

terus menerus. Keempat, tujuan akan mempengaruhi tindakan tidak langsung kearah penggunaan strategi dan ilmu pengetahuan yang relevan (Locke dan Latham, 2002; Mitchell dan Daniels, 2003; Pinder, 1998). Menurut teori ini, tujuan yang dimiliki auditor akan menentukan pilihan tindakan yang dilakukan. Seorang auditor akan menerima dan melakukan perilaku audit disfungsional dengan tujuan untuk tetap bisa bertahan dalam pekerjaan mereka. Sementara auditor lain memilih untuk tidak melakukan tindakan disfungsional dengan tujuan untuk menghindari dampak negatif apabila perilaku disfungsional tersebut terdeteksi oleh perusahaan.

Uraian di atas memberikan dukungan terhadap dugaan bahwa faktor internal individu auditor dapat mempengaruhi penerimaan perilaku audit disfungsional oleh auditor. Dukungan tersebut dijelaskan dengan mendasarkan pada tujuan dan harapan yang dimiliki oleh individu. Dengan demikian kecenderungan auditor untuk memilih dan menerima perilaku audit disfungsional dalam program audit berkaitan dengan berbagai faktor internal individu auditor. Berbagai faktor internal individu auditor yang memiliki pengaruh terhadap perilaku audit disfungsional dipaparkan di bawah ini. Pada penelitian ini faktor internal individu yang dikaji adalah *locus of control*, keahlian individu, kinerja individu, keinginan untuk keluar dan komitmen organisasi. Argumentasi teoritis dan empiris untuk mengkaji pengaruh *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja individu, keinginan untuk keluar dari organisasi, dan keahlian individu

terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional akan dipaparkan sebagai berikut.

Salah satu faktor internal individu auditor adalah *Locus of Control*. *Locus of Control* merupakan suatu konsep yang dikembangkan oleh Rotter pada tahun 1966. Konsep ini telah digunakan secara luas dalam penelitian perilaku untuk menjelaskan perilaku manusia dalam setting organisasi. Rotter (1966) menyatakan bahwa individu-individu mengembangkan ekspektasi-ekspektasi mengenai kesuksesan mereka tergantung pada perilaku personal mereka atau dikendalikan oleh pihak diluar dirinya. Individu-individu yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa mereka tidak dapat mengendalikan kejadian-kejadian atau hasil yang mereka capai. Sementara ada individu-individu yang cenderung menghubungkan hasil dengan usaha mereka sendiri atau ada yang percaya bahwa kejadian-kejadian berada di bawah pengendalian mereka mengacu pada *locus of control* internal (Spector, 1982). Dengan demikian *locus of control* yang dimiliki oleh individu dapat digunakan untuk mengatasi situasi tertentu yang dihadapi. Tindakan-tindakan mereka akan memiliki pengaruh yang sangat berbeda pada kehidupan mereka (Donnelly dkk., 2003).

Dalam literatur akuntansi, *locus of control* ditunjukkan memegang peran penting dalam menjelaskan perilaku akuntan dalam berbagai kondisi. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara individu yang memiliki *locus of control* eksternal dan keinginan untuk menggunakan ketidakjujuran atau

manipulasi untuk mencapai tujuan personal (Gable dan Dangelo, 1994). Hasil penelitian empiris yang menguji pengaruh *locus of control* terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional menunjukkan *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional (Donnelly dkk., 2003; Irawati dkk., 2005; dan Maryanti, 2005). Hasil yang mirip ditemukan oleh Shapeero dkk. (2003) yang menemukan auditor yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki potensi yang lebih tinggi untuk menerima dan melakukan perilaku audit disfungsional dibandingkan auditor yang memiliki *locus of control* internal, sedangkan Malone dan Roberts (1996) menemukan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional.

Komitmen organisasional yang dimiliki oleh individu diduga mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsional individu dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena individu yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan bersedia bekerja lebih keras demi kepentingan organisasi (Robbins, 2003). Dalam setting akuntansi, komitmen organisasional yang dimiliki auditor diduga mempengaruhi penerimaan auditor terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional, karena auditor yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan lebih setia terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga mereka akan cenderung bertindak fungsional (Maryanti, 2005).

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang auditor memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat

memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003). Auditor yang memiliki komitmen organisasional akan memiliki tingkat loyalitas yang lebih baik. Auditor yang loyal terhadap organisasi memiliki keyakinan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. Berdasarkan pada keyakinan tersebut maka auditor yang memiliki komitmen organisasional tinggi bersedia melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan (Irawati dkk., 2005). Loyalitas yang tinggi akan mengakibatkan auditor cenderung tidak menerima perilaku audit disfungsional daripada auditor yang memiliki komitmen organisasional yang rendah (Malone dan Roberts, 1996). Beberapa peneliti terdahulu telah menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional, hasil-hasil penelitian tersebut diuraikan berikut: Hasil penelitian Malone dan Roberts (1996) menunjukkan adanya pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional. Temuan ini didukung oleh Maryanti, (2005).

Irawati dkk., (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasional yang rendah mempengaruhi keinginan auditor untuk keluar dari organisasi, sedangkan komitmen organisasional yang tinggi mempengaruhi auditor untuk setia terhadap nilai organisasi dan berniat memelihara keanggotaan dalam suatu organisasi. Dalam literatur akuntansi, beberapa peneliti telah menguji pengaruh komitmen organisasional yang dimiliki oleh auditor terhadap keinginan untuk keluar dari organisasi, hasil penelitian tersebut akan diuraikan berikut: Hasil penelitian

empiris yang menguji pengaruh komitmen organisasional dan keinginan untuk keluar dari organisasi menunjukkan pengaruh yang negatif. Penelitian-penelitian tersebut menemukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional auditor terhadap organisasi, maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari organisasi (Gibson dkk., 1997 dalam Donnelly dkk., 2003), akan tetapi Maryanti 2005 menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar dari organisasi.

Faktor internal individu lain yang diduga mempengaruhi penerimaan perilaku audit disfungsional adalah kinerja individu. Solar dan Bruehl, (1971) menyatakan, bahwa individu yang melakukan pekerjaan dibawah standar yang ditetapkan oleh organisasi akan cenderung melakukan audit disfungsional. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk tetap bisa bertahan dalam pekerjaan mereka ketika mereka tidak mendapatkan dukungan yang dibutuhkan (Donnelly dkk., 2005). Dalam literatur akuntansi beberapa peneliti telah melakukan pengujian pengaruh kinerja individu auditor terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional. Hasil-hasil penelitian tersebut akan diuraikan sebagai berikut: Hasil penelitian Donnelly dkk., (2003) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara tingginya kinerja individu auditor dan penerimaan terhadap perilaku audit disfungsional oleh auditor, sedangkan Irawati dkk. (2005) menemukan bahwa ada pengaruh positif variabel kinerja individu auditor terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional.

Malone dan Roberts (1996) mengatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan KAP lebih cenderung menerima perilaku audit disfungsional. Tindakan ini dilakukan karena tidak ada ketakutan akan menerima sanksi apabila perilaku disfungsional dapat dideteksi oleh perusahaan. Selain paparan di atas, Donnelly dkk., (2003) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan KAP tidak merisaukan pengaruh potensial penerimaan perilaku audit disfungsional tersebut terhadap penilaian kinerja dan promosi. Auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan memiliki kecenderungan untuk lebih menerima perilaku disfungsional. Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan sebagai berikut:

Hasil penelitian Donnelly dkk. (2003) menemukan ada pengaruh positif antara tingginya keinginan untuk keluar terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Irawati dkk. (2005). Sementara penelitian Malone dan Roberts (1996) tidak menemukan pengaruh antara tingginya keinginan untuk keluar dan perilaku audit disfungsional. Berikutnya akan dijelaskan pengaruh keahlian auditor terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional.

Bidang pekerjaan auditing sangat membutuhkan keahlian khusus. Keahlian yang dimiliki auditor akan ikut menentukan penerimaan perilaku audit disfungsional. Menurut teori harapan, auditor yang memiliki keahlian untuk melaksanakan audit sesuai dengan program audit akan memilih untuk bertindak

fungsional. Auditor yang tidak memiliki keahlian untuk melaksanakan audit sesuai dengan program audit akan termotivasi untuk menerima perilaku audit disfungsional. Keahlian ini akan memperkecil kemungkinan terjadinya konflik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga auditor yang memiliki berbagai keahlian akan lebih berperilaku fungsional (Lightner, Adam, dan Lightner, 1982). Menurut teori psikologi kognitif, auditor yang memiliki banyak keahlian bisa memproses informasi secara lebih baik dan akhirnya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik apabila dibandingkan dengan auditor yang tidak ahli (Koonce dan Mercer, 2005).

Paparan di atas mendukung dugaan bahwa faktor internal individu auditor meliputi *locus of control*, keahlian auditor, kinerja individu auditor, keinginan untuk keluar dari organisasi, dan komitmen organisasional mempengaruhi perilaku auditor untuk menerima perilaku audit disfungsional dalam menyelesaikan tugas audit dan faktor internal individu yang lain.

Penelitian tentang faktor internal individu yang memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional penting dilakukan, karena adanya tuntutan pengguna laporan keuangan terhadap kualitas audit dan profesionalisme auditor dalam melaksanakan pekerjaan audit (Donnelly dkk., 2003). Penelitian ini penting dilakukan untuk memberi masukan bagi pimpinan KAP dalam membuat kebijakan guna mengurangi penerimaan perilaku audit disfungsional dan dapat meningkatkan kualitas jasa audit yang diberikan.

1.2. Perumusan Masalah

Penerimaan perilaku audit disfungsional merupakan tindakan yang sangat tidak diinginkan dalam pelaksanaan audit. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa ada penerimaan perilaku audit disfungsional yang tinggi. Penerimaan tersebut tidak terlepas dari faktor internal individu yang ikut menentukan keputusan untuk menerima dan melakukan perilaku audit disfungsional. Pada latar belakang masalah telah dipaparkan pentingnya memahami berbagai faktor internal individu auditor sebagai faktor yang dapat mempengaruhi penerimaan auditor terhadap perilaku audit disfungsional. Pemahaman tentang faktor internal individu merupakan faktor penting untuk menentukan faktor internal individu mana yang dapat mempengaruhi penerimaan perilaku audit disfungsional (Otley dan Pierce, 1995; Lightner et al., 1983; Alderman dan Dietrick, 1982).

Penelitian terdahulu belum banyak yang menemukan berbagai faktor internal individu auditor yang secara signifikan mempengaruhi penerimaan auditor terhadap perilaku audit disfungsional (Malone dan Roberts, 1996). Berdasarkan pada fakta tersebut, akan dilakukan pengujian untuk mengetahui faktor internal individu auditor yang memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional. Berdasarkan pada uraian di atas maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor internal individu auditor *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional dan faktor

internal individu yang lain (keahlian auditor, kinerja individu auditor, keinginan untuk keluar dari organisasi, dan komitmen organisasional)?

2. Apakah keahlian auditor, kinerja individu, keinginan untuk keluar dari organisasi, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* eksternal terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional oleh auditor.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* eksternal terhadap keahlian auditor, kinerja auditor, keinginan untuk keluar dari perusahaan, serta komitmen organisasional auditor terhadap penerimaan auditor pada perilaku audit disfungsional.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh keahlian auditor, kinerja auditor, keinginan untuk keluar dari perusahaan, serta komitmen organisasi auditor terhadap penerimaan auditor pada perilaku audit disfungsional.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Perkembangan ilmu akuntansi, khususnya dalam auditing tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan penerimaan auditor terhadap perilaku audit disfungsional. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dalam bidang auditing dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh faktor internal individu auditor terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan kajian dalam rangka meningkatkan kualitas audit.
- b. Bagi Kantor Akuntan Publik, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk merencanakan praktek manajemen yang memotivasi auditor melakukan audit sesuai dengan standar auditing yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk merancang pengendalian internal sehingga perilaku audit disfungsional dapat dikurangi. Perencanaan yang dibuat didasarkan pada pemahaman tentang faktor internal individu auditor.
- c. Bagi organisasi profesi, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam rangka membuat aturan yang memberikan sanksi tegas kepada setiap auditor yang melakukan audit disfungsional. Hal ini penting dilakukan mengingat tugas profesi auditor

adalah memberikan jasa yang berkualitas kepada para klien. Ketika banyak auditor menghadapi masalah berkaitan dengan audit disfungsional maka persepsi masyarakat terhadap profesi auditor menjadi kurang baik.

1.5. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan perluasan penelitian yang menguji faktor internal individu yang mempengaruhi keputusan auditor untuk menerima dan melakukan perilaku audit disfungsional. Perluasan dilakukan dengan memasukkan keahlian auditor sebagai faktor yang mempengaruhi penerimaan perilaku audit disfungsional.

Penelitian yang telah dilakukan terdahulu menunjukkan bahwa sejauh ini masih sedikit penelitian yang memasukkan keahlian auditor sebagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional. Keahlian individu auditor menurut teori kognitif memiliki potensi untuk mempengaruhi penerimaan auditor terhadap perilaku audit disfungsional. Kondisi ini disebabkan karena auditor yang memiliki keahlian akan mengalami konflik yang relatif sedikit dalam memenuhi berbagai standar dalam melaksanakan pekerjaan. Keadaan ini mengakibatkan auditor tidak menerima berbagai bentuk perilaku disfungsional (Koonce dan Mercer, 2005).

Penelitian ini mengembangkan model penerimaan perilaku audit disfungsional dengan memasukkan keahlian auditor. Hal ini dilakukan karena

menurut teori harapan, individu yang memiliki keahlian akan bertindak fungsional. Keahlian yang dimiliki akan memotivasi auditor bekerja secara profesional sesuai dengan standar dan ketentuan yang ada (Robbins, 2003). Menurut teori kognitif menyatakan bahwa individu yang memiliki keahlian untuk melaksanakan pekerjaan akan mengalami konflik yang relatif sedikit berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan (Koonce dan Mercer, 2005). Dengan demikian keahlian auditor akan mempengaruhi penerimaan perilaku audit disfungsional. Variabel ini membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu dipaparkan sebagai berikut.

Penelitian Otley dan Pierce (1990) difokuskan pada pengaruh variabel-variabel eksternal auditor (tekanan waktu, gaya kepemimpinan, dan gaya penilaian) terhadap perilaku audit disfungsional. Responden yang menjadi sampel penelitian adalah auditor senior yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik enam besar di Irlandia Utara. Literatur yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kontrol manajemen.

Penelitian Donnelly dkk. (2003) lebih memfokuskan pengujian pada pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional baik secara langsung maupun tidak langsung. Literatur yang digunakan dalam penelitian adalah teori perilaku organisasional dan psikologi industri.

Sososutikno (2003) melakukan penelitian perilaku audit disfungsional dengan responden auditor yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Penelitian tentang perilaku audit disfungsional difokuskan pada perilaku *under-reporting time*.

Penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2005) memfokuskan pada pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional. Responden yang menjadi sampel penelitian terbatas pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Pulau Jawa. Penelitian lain yang dilakukan oleh Irawati dkk. (2005) memiliki lingkup area responden yang lebih kecil yaitu terbatas pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta saja.

Silaban (2009) melakukan penelitian dengan memfokuskan pada pengaruh karakteristik individual auditor (*locus of control* dan dimensi komitmen profesional) terhadap tekanan anggaran waktu dan perilaku audit disfungsional. Responden penelitian adalah auditor yang bekerja pada KAP Afiliasi dan Non-Afiliasi di Jakarta, Surabaya, dan Medan. Literatur yang digunakan adalah teori perilaku organisasi dan teori penanggulangan.

Perbedaan spesifik penelitian ini dengan penelitian-penelitian perilaku audit disfungsional sebelumnya di luar negeri terletak pada posisi responden di Kantor Akuntan Publik dan literatur yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara faktor internal individu auditor terhadap penerimaan perilaku audit

disfungsional. Responden dalam penelitian ini meliputi auditor pada semua posisi hirarki organisasi Kantor Akuntan Publik. Posisi tersebut meliputi: junior, senior, supervisor, manajer, dan partner. Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan dan teori harapan dalam menjelaskan pengaruh faktor internal individu terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Indonesia terletak pada variabel yang diteliti dan cakupan sampel. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi *locus of control*, keahlian auditor, kinerja, keinginan untuk keluar, komitmen organisasional, dan penerimaan perilaku audit disfungsional. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Indonesia.