

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya setiap pemilik perusahaan mengharapkan perusahaan dapat berkembang baik di kemudian hari. Langkah-langkah yang dilakukan untuk memajukan perusahaan memerlukan perencanaan yang matang agar perkembangan sesuai dengan yang diinginkan. Untuk dapat menggambarkan secara jelas perkembangan dan perubahan yang dialami perusahaan maka perusahaan mempunyai kewajiban untuk melaporkan semua aktifitas usahanya dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pada pihak-pihak yang berkepentingan (Suryandari, 2007).

Auditor sebagai profesi yang memberikan jasanya sebagai akuntan publik mempunyai peran yang sangat penting dalam pemeriksaan laporan keuangan. Laporan keuangan yang telah diaudit digunakan para pemakai laporan keuangan untuk mengambil keputusan. Probabilitas auditor dalam menemukan kekeliruan dan ketidakberesan dalam laporan keuangan yang diaudit dipengaruhi oleh kemampuan teknis auditor seperti pendidikan, pengalaman, profesionalisme, independensi, dan perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit (DeAngelo, 1980 dalam Wahyuni, Andreas, dan Rasuli, 2015).

Menurut Otley dan Pierce (1996) dalam Purwanda dan Shiddieqy (2013) auditor adalah akuntan yang melakukan penugasan audit atas laporan keuangan historis, yang menyediakan jasa audit atas standar auditing yang tercantum dalam

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Standar tersebut yang akan mengatur segala perilaku auditor berkaitan dengan penugasan audit. Untuk menjaga kepercayaan masyarakat, auditor harus mampu melaksanakan penugasan audit dan mengatur waktu dengan baik.

Akuntan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam mempersiapkan pelaporan informasi keuangan tersebut sudah semestinya dapat dipercaya sebagai orang yang berperilaku profesional dan etis sehingga hasil pekerjaannya dapat dipercaya relevansi dan keandalannya. Pemakai informasi keuangan akan meragukan informasi yang tersaji apabila mereka tidak mempercayai kredibilitas akuntan dalam memproses dan menyajikan informasi keuangan (Wahyuni, dkk, 2015). Audit yang baik yaitu mampu meningkatkan kualitas informasi dan mampu memberikan keyakinan kepada para pemakai jasa audit bahwa proses audit telah dilakukan dengan tepat, hati-hati dan telah dilaksanakan sesuai dengan kode etik (Setyaningrum dan Murtini, 2014). Namun pada kenyataannya, semakin banyak perilaku yang mengarah pada penurunan kualitas audit.

Perilaku merupakan perwujudan atau manifestasi karakteristik seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Perilaku auditor merupakan segala tindakan yang dilakukan oleh auditor (Nengsih, 2004 dalam Nadirsyah dan Zuhra, 2009). Perilaku disfungsional auditor merupakan perilaku yang membenarkan terjadinya penyimpangan dalam penugasan audit (Donnelly, Quirin dan O'Bryan, 2003 dalam Hartati, 2012), yang mengakibatkan penurunan kualitas laporan audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga, para

pengguna laporan mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan yang telah di audit oleh auditor.

Perilaku seseorang pada hakikatnya berasal dari dalam dirinya sendiri atau dari sisi internalnya (personal) dan faktor lingkungan atau faktor eksternal (situasional) yang mendukung seseorang dalam membuat suatu keputusan untuk melakukan suatu perbuatan, sama halnya dengan perilaku akuntan publik atau auditor yang menurut Jansen dan Glinow (1985), Malone dan Roberts (1996) dalam Kartika dan Wijayanti (2007) dalam Hartati (2012) menyimpulkan bahwa perilaku disfungsional auditor dapat disebabkan oleh faktor karakteristik internal dari auditor serta faktor eksternal saat melakukan proses audit.

Harini, *et., al* (2010) dalam Evanauli dan Nazaruddin (2013) menyatakan bahwa akuntan publik sebagai profesi yang memberikan jasa, seharusnya memiliki keterampilan akuntansi yang bagus serta kualitas pribadi yang memadai, sehingga terlihat dari cerminan perilaku profesionalnya. Dalam kualitas pribadi tersebut, perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit *disfunctional audit behavior* (DAB). Karakteristik personal auditor merupakan salah satu faktor penentu yang membedakan penerimaan auditor akan perilaku disfungsional.

Evanauli dan Nazaruddin (2013) menyatakan bahwa *Disfunctional Audit Behavior* (DAB) merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan auditor dalam melaksanakan audit. Perilaku menyimpang ini pada dasarnya bertentangan dengan tujuan organisasi dan pada akhirnya akan dapat menurunkan kualitas audit baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Perilaku audit disfungsional oleh

auditor dilakukan melalui manipulasi data atau bukti, kecurangan, dan penyimpangan terhadap standar audit yang berlaku. Hal ini dapat mempengaruhi hasil audit baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat mempengaruhi kemampuan KAP dalam memperoleh pendapatan, memenuhi kualitas kerja profesional, dan mengevaluasi kinerja pegawai dengan akurat. Perilaku disfungsional audit dapat dilakukan dengan cara misalnya penghentian dini prosedur audit, mengganti prosedur audit yang tidak sesuai dan mengurangi waktu audit yang semestinya (Donnelly, Quirin dan O'bryan, 2003 dalam Sulistiyo, 2014).

*Locus of control* merupakan karakteristik auditor yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Hartanto, 2012). Individu dengan *locus of control eksternal* percaya bahwa kejadian dalam hidupnya berada di luar kontrolnya dan percaya bahwa hidupnya dipengaruhi oleh takdir, keberuntungan, dan kesempatan serta lebih mempercayai kekuatan di luar dirinya. Adapun ciri-ciri seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal yaitu kurang memiliki inisiatif, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar, kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Samaei *et., al* (2012) dalam Hartanto (2012) menjelaskan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal memiliki kontrol yang kurang terhadap kehidupan mereka dan mereka percaya bahwa apa yang terjadi bagi mereka adalah hasil dari faktor eksternal.

Menurut Mudrack dalam Donnelly *et., al* (2003) dalam Nadirsyah dan Zuhra (2009) menyimpulkan bahwa penggunaan manipulasi, penipuan atau taktik menjilat atau mengambil muka dapat menggambarkan suatu usaha dari *locus of control* eksternal untuk mempertahankan pengaruh mereka terhadap lingkungan yang kurang ramah dan memberikan kepada mereka sebuah pendekatan berorientasi internal seperti kerja keras.

Keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) juga dinilai dapat mempengaruhi *disfunctional audit behavior*. Dalam penelitian Aranya dan Ferris (1984) dan Donnelly *et., al.* (2003) dalam Anita, Anugerah, dan Zulbahridar (2016) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) lebih mungkin terlibat dalam *disfunctional audit behavior* karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) lebih mungkin terlibat dalam *disfunctional audit behavior* karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi, sebagai contoh yaitu ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi kesalahannya.

Kinerja adalah capaian hasil dari tujuan organisasi, kinerja yang tidak baik akan menimbulkan penerimaan perilaku disfungsional. Oleh karena itu, kinerja sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Weningtyas 2006 dalam Evanauli dan Nazaruddin, 2013). Apabila target kinerja tidak tercapai,

terkadang auditor memiliki keinginan untuk berhenti bekerja dan bahkan memiliki komitmen yang rendah terhadap kantor akuntan publik.

Religiusitas merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku etis, religiusitas didefinisikan sebagai suatu sistem yang terintegrasi dan keyakinan (*belief*), gaya hidup, aktivitas ritual, dan institusi yang memberikan makna dalam kehidupan manusia dan mengarahkan manusia pada nilai-nilai suci atau nilai-nilai tertinggi (Nazaruddin, 2011 dalam Evanauli dan Nazaruddin, 2013).

Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Blau dan Boal, 1986 dalam Ardiansah, 2003 dalam Aisyah, Sukirman dan Suryandari, 2014). Karyawan-karyawan dengan komitmen yang tinggi lebih baik daripada karyawan-karyawan yang kurang berkomitmen pada organisasi dengan segala tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi merupakan rasa ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi (Husni *et. al*, 2012 dalam Utami dan Rejeki, 2016). Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi atau kuat terhadap suatu organisasi maka kecil kemungkinan untuk menerima *disfunctional audit behavior*.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Evanauli dan Nazaruddin (2013) yang meneliti tentang pengaruh *Locus Of Control Eksternal*, *Turnover Intention*, Kinerja, dan Religiusitas terhadap *Disfunctional Audit*

*Behavior*. Pada penelitian ini menambahkan variabel komitmen organisasi dari penelitian Anita, dkk (2016). Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dan sampel yang digunakan adalah sebagian auditor yang bekerja di KAP Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Auditor atas *Disfunctional Audit Behavior* (Studi Empiris Auditor yang Bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan *disfunctional audit behavior*?
2. Apakah *turnover intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan *disfunctional audit behavior*?
3. Apakah kinerja berpengaruh negatif terhadap penerimaan *disfunctional audit behavior*?
4. Apakah religiusitas berpengaruh negatif terhadap penerimaan *disfunctional audit behavior*?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan *disfunctional audit behavior*?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris bahwa:

1. *Locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan *disfunctional audit behavior*?
2. *turnover intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan *disfunctional Audit Behavior*?
3. Kinerja berpengaruh negatif terhadap penerimaan *disfunctional audit behavior*?
4. Religiusitas berpengaruh negatif terhadap penerimaan *disfunctional audit behavior*?
5. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan *disfunctional audit behavior*?

### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Sebagai sarana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman dalam rangka menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah
  - b. Dapat memberikan tambahan informasi bagi pembaca yang ingin menambah pengetahuan di bidang Auditing



## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan informasi kepada auditor agar lebih meningkatkan kinerjanya
- b. Penelitian ini diharapkan agar auditor dapat menetapkan strategi supaya bisa bertahan dalam suatu Kantor Akuntan Publik dengan tidak melakukan perilaku disfungsional audit
- c. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti untuk meneliti *Disfunctional Audit Behavior* pada Kantor Akuntan Publik, dan dapat melakukan penelitian ulang dengan menambah variabel.

## **G. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi**

Dalam penulisan skripsi yang dibuat, tersusun sistematika penulisan yang terbagi menjadi lima bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang telaah teori dan pengembangan hipotesis serta, kerangka konseptual atau model penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian; populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian; data dan prosedur pengumpulan data; teknik analisis.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.