

## BAB II

### DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1. Etika Profesional

##### 2.1.1. Definisi Etika Profesional

Boynton *et al.* (2003) menyatakan bahwa etika profesional harus lebih dari sekedar prinsip-prinsip moral. Etika profesional meliputi standar perilaku bagi seorang profesional yang dirancang untuk tujuan praktis dan idealistik. Sedangkan kode etik profesional dapat dirancang sebagian untuk mendorong perilaku yang ideal, sehingga harus bersifat realistis dan dapat ditegakkan. Agar dapat memiliki arti, maka keduanya harus pada posisi di atas hukum, namun sedikit dibawah posisi ideal.

Etika profesional diberlakukan lebih ketat dibandingkan dengan kewajiban hukum bagi para anggota profesi yang secara sukarela menerima standar perilaku profesional. Sebuah kode etik secara signifikan akan mempengaruhi reputasi profesi serta kepercayaan yang diyakininya. Adanya kode etik profesional dan standar dalam bidang audit seharusnya mampu menjamin kepercayaan para pengguna jasa kepada akuntan publik dan hasil auditnya. Namun kenyataannya banyak peristiwa negatif terjadi yang melibatkan auditor dalam melaksanakan tugasnya. Auditor dapat menghasilkan keputusan yang mengkompromikan akurasi dan kualitas dari audit dianggap tidak etis atau yang disebut *dysfunctional audit behaviour* (perilaku disfungsi audit).

## **2.2. Standar Audit**

### **2.2.1. Definisi Standar Audit**

Seorang auditor memiliki aturan yang perlu ditaati saat melakukan proses audit, hal tersebut diatur pada sejumlah aturan yang disebut sebagai Standar Audit. Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) oleh IAPI, terdapat beberapa ketentuan yang harus diutamakan dalam pemeriksaan berdasarkan standar audit 200, yaitu sebagai berikut:

#### 1) Ketentuan Etika Terkait dengan Audit atas Laporan Keuangan

Dalam sebuah perikatan audit atas laporan keuangan, auditor perlu memenuhi ketentuan etika yang tepat dan relevan. Ketentuan lebih rinci mengenai kode etik telah diatur pada Kode Etik Profesi Akuntan Publik. Beberapa prinsip dasar yang perlu dipatuhi antara lain ada pada aspek integritas, objektivitas, kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan dan perilaku profesional.

#### 2) Skeptisisme Profesional

Melalui sebuah pemeriksaan audit, seorang auditor perlu untuk menanamkan jiwa skeptisisme profesional sebagai bentuk kewaspadaan. Dengan skeptisisme tinggi, auditor akan mampu menurunkan potensi risiko yang terjadi.

#### 3) Pertimbangan Profesional

Pengetahuan dan pengalaman menjadi hal yang penting bagi seorang auditor pada saat merumuskan keputusan dalam pelaksanaan proses audit. Selain itu, interpretasi atas etika dan Standar Audit yang tepat juga

diperlukan untuk melengkapi pertimbangan agar segera dapat disimpulkan menjadi sebuah keputusan oleh auditor.

#### 4) Bukti Audit yang Cukup dan Tepat serta Risiko Audit

Sebuah bukti audit akan lebih valid apabila seorang auditor mampu memperoleh keyakinan yang memadai. Sebab, bukti audit tentunya memerlukan banyak konfirmasi dari banyak pihak. Semakin adanya keyakinan pada bukti audit tentu akan memengaruhi bagaimana opini dan laporan auditor dibentuk secara tepat.

#### 5) Pelaksanaan Audit Berdasarkan Standar Audit

Auditor harus bisa mematuhi Standar Audit yang relevan dalam mengatur berbagai macam proses audit yang dilakukan. Maka, penting bagi seorang auditor untuk memahami secara keseluruhan isi Standar Audit agar menurunkan terjadinya perilaku menyimpang pada proses yang dilakukan.

Keberadaan standar audit sangat penting untuk bisa menjadi suatu alat yang mengatur auditor agar tetap melaksanakan prosedur audit sesuai dengan kode etik. Pengaruh lainnya, standar audit juga dapat memberikan indikator tertentu dalam menilai seorang auditor apakah berperilaku menyimpang atau tidak. Perilaku tersebut salah satunya dapat diketahui sebagai Perilaku Disfungsional Audit.

### **2.3. Perilaku Disfungsional Audit**

#### **2.3.1. Definisi Perilaku Disfungsional Audit**

Auditor memiliki potensi untuk melakukan penyimpangan pada perilakunya saat menjalankan prosedur audit. Perilaku Disfungsional Audit adalah

setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Otley dan Pierce, 1996). Penting bagi auditor untuk bisa memahami standar yang mengatur, agar segala proses dan perilakunya tidak menyimpang serta merugikan banyak pihak.

Maka, dapat dirumuskan bahwa perilaku disfungsional audit merupakan sebuah tindakan penyimpangan yang menyebabkan adanya potensi terhadap turunnya kualitas audit. Secara langsung, perilaku yang memberi pengaruh adalah *premature sign-off* dan *altering or replacing audit procedure*. Sedangkan untuk perilaku yang mempengaruhi secara tidak langsung adalah *underreporting of time*. Definisi dari *premature sign-off* adalah penghentian prosedur audit secara lebih dini oleh auditor dalam melaksanakan penugasan. *Altering or replacing audit procedure* merupakan penggantian prosedur audit dalam proses dikarenakan beberapa alasan tertentu. *Underreporting of time* merupakan tindakan yang dilakukan auditor dengan melaporkan waktu audit secara lebih singkat dari waktu aktual yang telah digunakan untuk pelaksanaan tugas audit tertentu (Donnelly *et al*, 2003; Lightner *et al*, 1982; Maryanti, 2005).

### **2.3.2. Indikator Perilaku Disfungsional Audit**

Terdapat tiga faktor yang menjadi indikator dalam mengukur adanya perilaku disfungsional audit, diantaranya:

- 1) *Premature sign-off*

Tindakan perilaku disfungsional dalam bentuk penyelesaian langkah audit yang terlalu dini atau sebelum kontrak selesai tanpa melengkapi dulu keseluruhan prosedur yang sebelumnya disepakati.

2) *Altering or replacing audit procedure*

Tindakan perilaku disfungsional dalam bentuk perubahan prosedur yang telah ditetapkan dalam proses audit yang ada di lapangan.

3) *Underreporting of time*

Tindakan perilaku disfungsional dimana laporan audit diterbitkan pada total waktu yang lebih pendek dari pada waktu sebenarnya atau yang telah disepakati.

### **2.3.3. Standar Perilaku Disfungsional Audit**

Perilaku disfungsional audit merupakan suatu tindakan menyimpang oleh auditor pada proses penyelesaian audit. Hal tersebut tentunya mengundang pelanggaran terhadap auditor yang bersangkutan karena tidak sesuai dengan Standar Audit. Pelaksanaan suatu audit berdasarkan Standar Audit (SA) diatur oleh IAPI dalam Standar Audit seksi 200 dalam SPAP (2008-2012) tentang Tujuan Keseluruhan Auditor Independen dan Pelaksanaan Audit Berdasarkan Standar Audit. Beberapa standar tersebut antara lain yaitu:

1) Kepatuhan terhadap SA yang relevan dengan Audit

Auditor dalam melakukan tugasnya harus mematuhi keseluruhan SA yang relevan dengan audit tersebut.

2) Tujuan yang Dinyatakan dalam Setiap SA

Auditor diharuskan dapat menerapkan tujuan yang dinyatakan dalam SA yang relevan dalam merencanakan dan melaksanakan audit.

3) Kepatuhan terhadap Ketentuan yang Relevan

Auditor perlu mematuhi setiap ketentuan yang ada, kecuali SA dianggap tidak relevan karena bergantung pada suatu kondisi yang tidak terjadi.

4) Kegagalan untuk Mencapai suatu Tujuan.

Saat auditor tidak mencapai tujuan dalam suatu SA, maka auditor diharuskan mengevaluasi apa yang menghalangi dalam mencapai tujuan tersebut.

## 2.4. **Komitmen Organisasi**

### 2.4.1. **Definisi Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2006):

“Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat dari individu dan berusaha keras untuk tetap menjadi bagian anggota dari organisasi tertentu sesuai dengan keinginan organisasi baik keyakinan dari organisasi maupun penerimaan nilai dan tujuan dalam organisasi.”

Sedangkan menurut Yusuf & Syarif (2017):

“Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.”

Maka, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dan motivasi dari seorang individu terhadap organisasinya dengan tetap bertahan menjadi bagian di dalam organisasi sekaligus memiliki usaha yang besar dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

#### **2.4.2. Budaya Organisasi di Kantor Akuntan Publik (KAP)**

Setiap entitas tentu memiliki bentuk dan sifat budaya yang berbeda-beda, hal tersebut datang dari sekumpulan nilai, norma dan keyakinan sehingga menggambarkan lingkungan kerja secara keseluruhan. Tidak terkecuali bagi perusahaan yang menaungi auditor yaitu Kantor Akuntan Publik (KAP). Beberapa budaya organisasi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Provinsi DKI Jakarta antara lain KPMG Indonesia yang memiliki pengutamaan dalam menciptakan lingkungan kerja dimana karyawannya diperkenankan untuk dapat belajar dan berkembang, dan setiap individunya diberikan kesempatan untuk menjadi yang terbaik ([www.kpmg.co.id](http://www.kpmg.co.id)). Selain itu, KAP Mahsun, Nurdiono, Kukuh dan Rekan memiliki nilai budaya organisasi meliputi pengedepanan terhadap integritas, kualitas dan kompetensi sehingga dapat memberikan layanan profesi terbaik dan akuntabel ([www.kapmnk.com](http://www.kapmnk.com)). Dari kedua budaya organisasi KAP tersebut, dapat disimpulkan bahwa KAP memiliki budaya organisasi yang mengedepankan karyawannya untuk memiliki kompetensi yang tinggi dari pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat memberikan peningkatan kerja yang signifikan.

#### **2.4.3. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Meyer & Allen (1984) terdapat tiga indikator komitmen organisasi yaitu, sebagai berikut:

1) *Affective Commitment*

*Affective commitment* berkaitan dengan keterkaitan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.

Dimensi ini mencerminkan kekuatan setiap individu untuk setia bekerja dalam organisasi karena individu tersebut sepihak dengan organisasi dan merasa nyaman bekerja dalam organisasi tersebut.

2) *Continuance Commitment*

*Continuance commitment* berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Dimensi ini mencerminkan kekuatan serta kecenderungan individu untuk bekerja dalam organisasi karena tidak ada pekerjaan lain.

3) *Normative Commitment*

*Normative commitment* merupakan dimensi moral yang didasari pada perasaan wajib dan tanggung jawab setiap individu kepada organisasi yang telah memberinya kerja.

## **2.5. Time Budget Pressure**

### **2.5.1. Definisi Time Budget Pressure**

Menurut Whittington (2001, 25) anggaran waktu untuk audit dibangun dengan memperkirakan waktu yang diperlukan untuk setiap langkah dalam program audit untuk masing-masing dari berbagai tingkat auditor dan menjumlahkan jumlah yang diperkirakan. Anggaran waktu melayani fungsi lain selain memberikan dasar untuk memperkirakan biaya. Anggaran waktu mengkomunikasikan kepada staf audit bidang-bidang yang diyakini manajer atau mitra sangat penting dan membutuhkan lebih banyak waktu. Ini juga merupakan alat penting dari audit senior. Ini digunakan untuk mengukur efisiensi staf dan untuk menentukan pada setiap tahap keterlibatan apakah pekerjaan berjalan pada tingkat



yang memuaskan. Dalam melaksanakan proses audit, seorang manajer dan partner Kantor Akuntan Publik (KAP) beserta dengan persetujuan dari klien perlu menyepakati penganggaran waktu (*time budget*) yang digunakan dalam melakukan audit agar dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak terlalu lama. Selain itu, penganggaran waktu juga menjadi dasar penetapan biaya audit. Apabila waktu penyelesaian lebih pendek, akan ada pertimbangan untuk mengurangi biaya audit tersebut. Maka, saat adanya tekanan pada penganggaran waktu, proses audit dapat berjalan dengan kurang efektif. Tekanan dapat menyebabkan berkurangnya kepatuhan dari seorang auditor pada prosedur yang telah disepakati dan tetapkan karena hasil audit harus segera selesai.

Menurut DeZoort & Lord (1997), saat seorang auditor menghadapi *Time Budget Pressure*, maka auditor akan memberikan respon dengan dua jenis cara yaitu:

1) Fungsional

Perilaku auditor untuk bekerja lebih baik dan menggunakan waktu sebaik-baiknya.

2) Disfungsional

Perilaku auditor yang membuat penurunan kualitas audit.

Oleh karena itu, *Time Budget Pressure* berkaitan secara langsung, salah satunya dengan perilaku disfungsional yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas audit yang dihasilkan. Tugas auditor yang semakin banyak ditambah dengan penganggaran waktu yang sedikit menyebabkan ketidakseimbangan dalam proses pekerjaan. Terdapat potensi bagi seorang auditor nantinya melakukan

penyimpangan dengan melewatkan tahap audit yang seharusnya dilakukan demi segera menyelesaikan proses audit untuk memenuhi waktu yang telah dianggarkan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada hasil audit.

### 2.5.2. Faktor-faktor Penyebab Time Budget Pressure

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi kemampuan auditor untuk mencapai *time budget* yang telah ditetapkan dan sepakati (Gregory & Shaun, 2007):

- 1) Imbalan jasa dari klien (*client fees*)
- 2) Program audit (*audit programme*)
- 3) Waktu sebenarnya yang digunakan untuk melakukan audit tahun lalu (*last year actual time spent on audits*)
- 4) Partisipasi auditor dalam menyusun anggaran waktu (*auditors participation in setting time budgets*)

### 2.5.3. Indikator Time Budget Pressure

Menurut Kelly *et al.*, (2011) indikator *Time Budget Pressure* adalah seperti berikut ini:

- 1) Pemahaman auditor atas *Time Budget*  
Memahami anggaran waktu (*time budget*) menjadi penting bagi auditor agar dapat memanfaatkan waktu yang disepakati secara maksimal.
- 2) Tanggung jawab auditor atas *Time Budget*  
Bertanggung jawab pada setiap kesepakatan yang dibentuk sangat diperlukan oleh auditor, salah satunya perihal *time budget*. Dengan memegang tanggung jawab tersebut, tentunya auditor akan mampu menyelesaikan tugasnya tanpa melanggar proses berjalannya prosedur.

3) Penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan

Menilai kinerja auditor salah satunya bisa menggunakan *time budget* dengan membandingkannya bersama evaluasi kinerja yang sesungguhnya. Apabila penyelesaian tugas audit lebih cepat dari waktu yang disepakati, tentunya menjadi penilaian yang semakin baik bagi auditor.

4) Frekuensi revisi untuk *time budget*

Terdapat peluang bagi seorang auditor dan *auditee* untuk merevisi *time budget* yang telah disepakati sebelumnya. Hal tersebut terjadi saat terdapat masalah yang dihadapi dalam tugas audit, apabila *time budget* direvisi dengan waktu yang menjadi lebih pendek, akan semakin membuat auditor tertekan dan berpotensi melakukan segala cara agar tugas audit dapat segera diselesaikan. Sementara apabila waktu dibuat lebih panjang, dapat memberikan ruang bagi auditor dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat dan sesuai dengan prosedur yang disepakati.

## 2.6. Kompetensi Auditor

### 2.6.1. Definisi Kompetensi Auditor

Kompetensi merupakan aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang lebih berkualitas. Menurut Pura (2021) kompetensi auditor adalah kemampuan yang dimiliki seorang auditor berupa pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam melakukan kegiatan pemeriksaan yang dapat dikembangkan melalui proses Pendidikan yang berkelanjutan. Secara

regulasi, Standar Audit seksi 210 dalam SPAP 2001 menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Maka, apabila seorang auditor memiliki kompetensi yang tinggi, akan membuat mereka lebih paham, sehingga akan tetap patuh dan menjunjung tinggi ketepatan dalam melakukan pendekatan dalam proses audit, sehingga hal tersebut mengurangi risiko timbulnya perilaku disfungsional audit.

### **2.6.2. Indikator Kompetensi Auditor**

Menurut De Angelo (1981) Kompetensi Auditor diproksikan dengan cakupan dua hal utama yaitu pengalaman dan pengetahuan. Keduanya lalu dirincikan pada tujuh (7) hal yaitu diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan akan prinsip akuntansi dan standar auditing

Auditor tentunya bertugas dengan berdasarkan pada aturan resmi yang berlaku, yaitu pada Prinsip Akuntansi dan Standar Auditing. Kelengkapan pengetahuan tersebut membentuk auditor untuk bisa lebih memahami dan menjadi bentuk mitigasi pada perilaku disfungsional dalam menjalankan prosedur audit.

- 2) Pengetahuan tentang jenis industri klien

Tiap industri klien tentu memiliki tipe dan kondisi yang berbeda-beda. Hal tersebut tentunya perlu menjadi perhatian bagi auditor agar tidak menimbulkan potensi perilaku disfungsional yang terjadi saat melakukan prosedur audit pada klien dengan industri tertentu.

3) Pendidikan formal yang sudah ditempuh

Auditor memerlukan Pendidikan formal sebagai salah satu syarat dasar dalam menjalankan prosedur audit.

4) Pelatihan, kursus, dan keahlian khusus yang dimiliki

Keahlian khusus menjadi syarat lain yang termasuk pada Pendidikan non-formal sebagai tambahan pengetahuan bagi auditor yang nantinya dapat menambah kepercayaan klien.

5) Jumlah klien yang sudah diaudit

Ukuran seorang auditor dalam menilai tingkatan pengalamannya adalah melalui jumlah klien yang sudah diaudit. Semakin banyak klien tentu akan membuat auditor semakin lebih berpengalaman.

6) Pengalaman dalam melakukan audit

Pengalaman auditor secara umum menjadi faktor yang membuat kompetensi auditor menjadi semakin valid.

7) Jenis perusahaan yang pernah diaudit

Faktor lainnya yang memengaruhi tingkatan pengalaman auditor adalah melalui jenis perusahaan yang pernah diaudit. Banyaknya jenis perusahaan membuat auditor semakin memiliki pengalaman yang tinggi karena lebih paham apabila kembali dihadapkan pada jenis perusahaan klien yang sama.

### 2.6.3. Standar Kompetensi Auditor

Auditor merupakan seorang profesional yang bertanggung jawab untuk mengevaluasi keakuratan dan kewajaran laporan keuangan entitas. Sehingga, auditor didorong untuk memiliki kompetensi mengenai pemahaman yang

mendalam tentang prinsip akuntansi, peraturan dan regulasi terkait lainnya. Hal tersebut diatur dalam Standar Audit seksi 200 paragraf A24 tentang Tujuan Keseluruhan Auditor Independen dan Pelaksanaan Audit berdasarkan Standar Audit yang berisi karakteristik unik pertimbangan profesional yang diharapkan dari seorang auditor adalah pertimbangan yang dibuat oleh seorang auditor yang pelatihan, pengetahuan dan pengalamannya telah membantu pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai pertimbangan-pertimbangan wajar yang dibuatnya. Oleh karena itu, standar kompetensi bagi auditor yaitu, diantaranya:

- 1) Pelatihan
- 2) Pengetahuan
- 3) Pengalaman

## **2.7. Kerangka Konseptual**

### **2.7.1. Teori Atribusi**

Menurut Robbins & Judge (2008) teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan cara dalam menilai manusia dengan berbeda, dan bergantung kepada makna yang diatribusikan kepada sebuah perilaku tertentu. Teori atribusi menyatakan bahwa pada saat mengamati perilaku individu maka kita mencoba untuk menentukan penyebab perilaku seseorang tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Luthans (2006) meyakini bahwa kekuatan internal dan eksternal bersama-sama dalam menentukan sebuah perilaku. Individu yang lebih merasakan atribut internalnya daripada eksternal akan menunjukkan perilaku

yang berbeda. Maka dari itu, atribusi dibagi menjadi atribusi internal atau disposisional, dan atribusi eksternal atau situasional.

Atribusi internal atau disposisional mengacu pada perilaku yang mana diyakini terpengaruh oleh kendali pribadi seorang individu. Sementara, atribusi eksternal atau situasional mengacu pada perilaku yang sebabnya berasal dari luar diri seperti seorang individu yang terpaksa berperilaku demikian karena tekanan situasi. Teori atribusi ini mendasari pengaruh antar variabel dalam penelitian yang menguji faktor atau akibat suatu perilaku terjadi. Auditor yang terbukti melakukan perilaku disfungsional dalam proses audit dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti komitmen organisasi, *time budget pressure*, dan kompetensi auditor. Adanya anggaran waktu (*time budget*) yang harus dihadapi oleh auditor dalam menyelesaikan pemeriksaan menjadi sebuah tekanan yang menyebabkan berkurangnya kepatuhan seorang auditor pada prosedur yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Menurut Cook & Kelley (1988) tidak sedikit auditor menanggapi anggaran waktu yang tidak dicapai dengan sikap yang profesional, namun banyak juga seorang auditor yang terkadang menanggapi dengan sikap tidak profesional, bahkan sampai ke tingkat pengurangan kualitas audit. Disamping itu, perilaku disfungsional yang menyimpang ini dapat dihindari melalui adanya komitmen organisasi dan kompetensi auditor sebagai bentuk pemahaman bagi seorang auditor dalam berperilaku.

### **2.7.2. Teori Keagenan**

Menurut Rankin, *et al.* (2012) teori keagenan digunakan untuk memahami hubungan dimana seseorang atau sekelompok orang (*principal*) menggunakan jasa

orang lain (*agent*) untuk melakukan beberapa aktivitas atas nama mereka. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu bertindak sesuai dengan kepentingan atau minat masing-masing. *Agent* tidak selalu bertindak atas kehendak bebas mereka sendiri. Hal inilah yang dapat menimbulkan masalah dalam hubungan antara *agent* dan *principal*.

Penelitian ini menempatkan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi DKI Jakarta sebagai *principal*, sedangkan auditor yang menjadi pekerja di KAP tersebut berperan sebagai *agent*. Maka, Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah yang memberikan tugas audit kepada auditornya. Oleh karena itu, dari teori keagenan, dijelaskan bahwa *principal* perlu mengawasi *agent*-nya. Auditor sebagai *agent* akan terus mendapat pengawasan dan evaluasi dari Kantor Akuntan Publik (KAP). Untuk potensi terciptanya perilaku disfungsional audit oleh auditor, Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat memberikan pelatihan mengenai Komitmen Organisasi, *Time Budget Pressure*, dan Kompetensi Auditor.

### **2.7.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat dari individu dan berusaha keras untuk tetap menjadi bagian anggota dari organisasi tertentu sesuai dengan keinginan organisasi baik keyakinan dari organisasi maupun penerimaan nilai dan tujuan dalam organisasi (Luthans, 2006). Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat dalam dirinya maka akan menyebabkan individu terus berusaha secara keras demi mencapai tujuan organisasi dan keinginan dalam mengerahkan usaha atas nama organisasi guna meningkatkan kredibilitas



organisasi atau perusahaan serta mengurangi adanya perilaku penyimpangan dalam audit (Winardi, 2003).

#### **2.7.4. Pengaruh Time Budget Pressure terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Menurut Ketut dan Pratama (2015) auditor harus memiliki perencanaan yang memadai mengenai tahapan kerja yang akan dilakukan selama pekerjaan lapangan. Apabila dipersiapkan dengan baik, tahapan kerja akan mampu membantu auditor dalam menyelesaikan tugasnya satu persatu. Salah satu tahapan tersebut adalah penganggaran atas waktu (*time budget*). Dengan semakin meningkatnya tekanan dalam anggaran waktu, perilaku disfungsional audit juga menjadi semakin meningkat dan berlaku sebaliknya. Sebab, semakin besar *Time Budget Pressure* yang diberikan, auditor berpotensi melakukan penyimpangan dengan melewati tahap-tahap yang seharusnya dilalui agar mampu menyelesaikan proses audit sesuai dengan waktu yang disepakati.

#### **2.7.5. Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Menurut Ahmad *et al.* (2011) kompetensi auditor adalah kemampuan bagi auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, intuitif dan obyektif. Maka, semakin tingginya kompetensi auditor, akan diikuti pula dengan perilaku disfungsional audit yang rendah dan begitu pula sebaliknya. Sebab, dengan tingginya kompetensi yang dimiliki, auditor telah mempunyai ilmu dan pengalaman yang tinggi, sehingga lebih paham mengenai penyelesaian audit yang tepat sesuai regulasi dan kesepakatan.

## 2.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian Devy dan Solikhah (2022) dilakukan pada karyawan pekerja APIP di Inspektorat Jawa Tengah dan memperoleh hasil penelitian yaitu Tekanan Anggaran Waktu, Konflik Peran dan Ambiguitas Peran memberi pengaruh positif signifikan pada Perilaku Disfungsional Audit APIP di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian Martini dan Pertama (2019) dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali dan memperoleh hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Sifat *Machiavellian*, Tekanan Waktu dan Tekanan Ketaatan pada Perilaku Disfungsional Auditor. Kompetensi Auditor berpengaruh negatif terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Penelitian Astika dan Widiyanti (2018) dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali dan memberikan hasil yaitu *Time Budget Pressure* berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dan berpengaruh negatif terhadap Skeptisisme Profesional Auditor.

Penelitian Putri (2017) dilakukan pada auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah D. I. Yogyakarta serta Jawa Tengah dan memberikan hasil yaitu *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, Tekanan Anggaran Waktu, *Locus of Control* dan Skeptisisme Profesional berpengaruh negatif terhadap Perilaku Disfungsional Audit.

Penelitian Suprianto (2009) yang dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah dan memberikan hasil yaitu *Time Budget Pressure* berpengaruh positif terhadap Perilaku Disfungsional Audit.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
Devy dan Solikhah (2022)	<p>Variabel Independen: X1 = Tekanan Anggaran Waktu X2 = Konflik Peran X3 = Ambiguitas Peran</p> <p>Variabel Dependen: Y = Perilaku Disfungsional Audit</p>	Seluruh pegawai APIP di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah	Tekanan Anggaran Waktu, Konflik Peran dan Ambiguitas Peran memberi pengaruh positif signifikan pada Perilaku Disfungsional Audit APIP di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.
Martini dan Pertama (2019)	<p>Variabel Independen: X1 = Kompetensi Auditor X2 = Sifat <i>Machiavellian</i> X3 = Tekanan Waktu X4 = Tekanan Ketaatan</p> <p>Variabel Dependen: Y = Perilaku Disfungsional Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik di Bali.	Hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara Sifat <i>Machiavellian</i> , Tekanan Waktu dan Tekanan Ketaatan pada Perilaku Disfungsional Auditor. Kompetensi Auditor berpengaruh negatif terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.
Astika dan Widiyanti (2018)	<p>Variabel Independen: X1 = <i>Time Budget Pressure</i></p> <p>Variabel Dependen: Y = Perilaku Disfungsional Auditor</p>	Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.	<i>Time Budget Pressure</i> berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor dan berpengaruh negatif terhadap skeptisisme profesional auditor. Skeptisisme Profesional auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor dan Skeptisisme Profesional auditor memediasi pengaruh positif <i>Time Budget Pressure</i>

			terhadap perilaku disfungsional auditor.
Putri (2017)	<p>Variabel Independen:  X1 = <i>Turnover Intention</i>  X2 = Komitmen Organisasi  X3 = Tekanan Anggaran Waktu  X4 = <i>Locus of Control</i>  X5 = Skeptisisme Profesional</p> <p>Variabel Dependen:  Y = Perilaku Disfungsional Audit</p>	KAP wilayah D. I. Yogyakarta dan Jawa Tengah.	Hasil menunjukkan bahwa <i>Turnover Intention</i> , Komitmen Organisasi, Tekanan Anggaran Waktu, <i>Locus of Control</i> dan Skeptisisme Profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.
Suprianto (2009)	<p>Variabel Independen:  X1 = <i>Time Budget Pressure</i></p> <p>Variabel Dependen:  Y = Perilaku Disfungsional Auditor</p>	KAP di Jawa Tengah yang tercantum di daftar KAP yang terdaftar sebagai Auditor Bank di Bank Indonesia.	Time Budget Pressure berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu

## 2.9. Pengembangan Hipotesis

### 2.9.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Individu yang memiliki komitmen organisasi kuat di dalam dirinya akan membuat individu tersebut berusaha keras demi mencapai tujuan organisasi dan keinginan mengerahkan usaha atas nama organisasi guna meningkatkan kinerja manajerial (Prabowo, 2015). Demi tercapainya tujuan organisasi yang melibatkan

karyawan maka membuat seorang auditor akan meminimalisir dalam melakukan perilaku yang disfungsional. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan penjelasan teori serta uraian dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H1: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

### **2.9.2. Pengaruh Time Budget Pressure terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Tahapan kerja yang ditentukan pada awal masa kerja dapat menyulitkan seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya. Salah satu tahapan tersebut adalah penganggaran atas waktu. Adanya penganggaran tersebut juga berarti bahwa ada tenggat waktu yang harus segera dicapai untuk menyelesaikan proses audit. Dengan semakin tingginya tekanan dalam anggaran waktu, perilaku disfungsional audit juga menjadi semakin meningkat dan berlaku sebaliknya. Auditor akan cenderung melakukan penyimpangan demi memenuhi tenggat waktu yang ditentukan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu milik Astika dan Widiyanti (2018) yang menyatakan bahwa variabel *Time Budget Pressure* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Dari teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

**H2: *Time Budget Pressure* berpengaruh positif terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

### **2.9.3. Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Semakin tingginya kompetensi auditor, akan diikuti pula dengan perilaku disfungsional audit yang rendah dan begitu pula sebaliknya. Sebab, semakin tingginya kompetensi menandakan bahwa auditor memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang tinggi untuk menyelesaikan proses audit dengan tetap sesuai pada standar dan kesepakatan yang berlaku. Hal ini mendukung hasil penelitian terdahulu milik Pura (2021) yang menemukan bahwa Kompetensi Auditor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Audit. Dari teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

**H3: Kompetensi Auditor berpengaruh negatif terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

