

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seseorang yang berprofesi sebagai akuntan publik atau auditor memiliki tanggung jawab untuk memeriksa laporan keuangan perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, auditor dituntut untuk berlaku objektif dan menjunjung tinggi profesionalisme. Bersikap objektif bermakna auditor harus terbebas dari pengaruh dan tekanan pihak mana pun, sedangkan profesionalisme mengharuskan auditor untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai standar dan mengikuti kode etik profesi. Jika auditor menerapkan objektivitas dan profesionalisme dalam bekerja, maka seluruh informasi dalam laporan keuangan dapat menjadi acuan pengambilan keputusan bagi para pengguna laporan keuangan. Sebaliknya, laporan yang dimanipulasi akan bermuara pada praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme (Salsabilla, 2017).

Meskipun demikian, pada kenyataannya masih banyak akuntan publik yang tidak menjaga tingkat profesionalisme dengan melakukan perilaku menyimpang dalam menjalankan proses atau prosedur audit mereka. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas audit dan mengurangi kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik atau bahkan terhadap kantor akuntan publik (KAP) itu sendiri. Kasus pelanggaran yang dilakukan oleh auditor, di mana mereka tidak bersikap independen dan terlibat dalam manipulasi laporan keuangan klien, mencerminkan perilaku disfungsional dalam praktik audit

(Maharani, 2020). Contohnya adalah seperti berita yang diterbitkan CNBC Indonesia tentang kasus antara Deloitte Indonesia dan SNP Finance, di mana auditor dari KAP Satrio Bing Eny & Rekan gagal mengumpulkan bukti audit yang memadai untuk akun piutang pembiayaan konsumen dan tidak mematuhi standar serta prosedur audit yang telah ditetapkan. (<https://www.cnbcindonesia.com/market/20180802101243-17-26563/ada-apa-dengan-deloitte-dan-snp-finance-ini-penjelasan>)

Perilaku disfungsional auditor merujuk pada tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan program audit, yang dapat menyebabkan penurunan kualitas audit, baik secara langsung maupun tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990). Perilaku tersebut bisa berupa pelanggaran terhadap prosedur audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar audit yang berlaku. Auditor yang menunjukkan perilaku disfungsional cenderung memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih rendah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dibandingkan dengan auditor yang tidak menunjukkan perilaku tersebut. Perilaku disfungsional auditor bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, dan independensi auditor.

Perilaku audit disfungsional pertama kali diteliti di Amerika pada tahun 1978 oleh John G. Rhode. Rhode meneliti tentang jenis perilaku disfungsional tertentu yang dikenal sebagai perilaku penghentian prematur prosedur audit. Penelitian ini kemudian menjadi dasar bagi banyak peneliti lain untuk

melakukan studi serupa dengan pengembangan variabel yang dianggap terkait dengan perilaku audit disfungsional.

Secara umum, perilaku audit disfungsional dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama. Pertama, adalah Perilaku Reduksi Kualitas Audit (RKA) yang secara langsung mempengaruhi penurunan kualitas audit. Kedua, adalah *underreporting of time* (URT) yang berdampak secara tidak langsung terhadap kualitas audit dengan cara mengurangi waktu yang sebenarnya dihabiskan untuk melakukan audit dengan standar yang tepat.

Perilaku Reduksi Kualitas Audit (RKA) merujuk pada setiap tindakan yang dilakukan oleh auditor selama proses audit yang mengurangi efektivitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan (Malone dan Robert, 1996). Contoh dari perilaku RKA termasuk penghentian prematur prosedur audit, kurangnya peninjauan dokumen klien, tidak melakukan investigasi terhadap perlakuan akuntansi yang dilakukan oleh klien, menerima penjelasan dari klien yang tidak memadai, mengurangi lingkup pekerjaan audit dari yang seharusnya, dan tidak memperluas cakupan audit ketika ada transaksi atau pos yang mencurigakan (Pierce dan Sweeney, 2004).

Perilaku-perilaku tersebut memiliki dampak negatif terhadap hasil laporan audit, karena kelengkapan bukti audit yang dikumpulkan menjadi dipertanyakan dalam proses menyatakan pendapat auditor terhadap laporan keuangan klien. Menurut (Coram *et al*, 2003), probabilitas auditor

mengeluarkan opini yang keliru meningkat ketika mereka melakukan perilaku RKA selama pelaksanaan audit.

Perilaku *underreporting of time* (URT) terjadi ketika seorang auditor melaporkan waktu audit yang lebih sedikit daripada waktu aktual yang digunakan untuk menyelesaikan tugas audit tertentu (Otley dan Pierce, 1996). Motivasi utama dari perilaku URT adalah keinginan auditor untuk memenuhi batas anggaran waktu yang telah ditetapkan untuk proyek audit. Praktik URT meliputi menyelesaikan tugas audit dengan menggunakan waktu pribadi atau lembur tanpa melaporkannya secara akurat.

Perilaku URT memiliki dampak tidak langsung terhadap penurunan kualitas audit karena berkaitan dengan pembuatan kebijakan penetapan anggaran audit untuk tahun-tahun berikutnya. Ketika seorang auditor berhasil menyelesaikan program audit lebih cepat daripada anggaran waktu yang telah ditetapkan karena melakukan URT, atasan cenderung untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan audit pada tahun berikutnya dengan mempersingkat anggaran waktu. Hal ini dapat menyebabkan auditor di tahun-tahun berikutnya terlibat dalam perilaku disfungsional audit karena terdapat tekanan dari batasan waktu yang tidak realistis dalam program audit (Kusumastuti, 2020).

Dalam konteks ini, beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai potensial dalam memengaruhi perilaku disfungsional auditor. Di antara faktor-faktor tersebut adalah tekanan anggaran waktu yang ketat, tingkat stres kerja yang tinggi, dan kemampuan memimpin yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Tekanan anggaran waktu, yang seringkali dihadapi oleh auditor dalam memenuhi tenggat waktu audit, dapat memunculkan perilaku disfungsional seperti pengurangan kualitas audit atau penggunaan praktik audit yang tidak etis. Sementara itu, tingkat stres kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional, karena dapat mengurangi kemampuan auditor dalam membuat keputusan yang tepat dan mempertahankan standar etika profesional. Selain itu, kemampuan memimpin yang diterapkan dalam suatu firma audit juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku auditor. Kemampuan memimpin yang otoriter atau kurang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan risiko terjadinya perilaku disfungsional.

Dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, tekanan anggaran waktu telah menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh auditor dalam menjalankan tugas mereka. Tekanan anggaran waktu mengacu pada situasi di mana auditor diberi batasan waktu yang ketat untuk menyelesaikan audit, seringkali dengan sumber daya yang terbatas dan tingkat kompleksitas yang tinggi.

Tekanan anggaran waktu telah menjadi perhatian utama dalam literatur akademis dan praktik audit. Hal ini disebabkan oleh dampaknya yang signifikan terhadap kualitas audit, integritas profesi audit, dan kesejahteraan mental auditor. Di satu sisi, tekanan anggaran waktu dapat memotivasi auditor untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan tugas

audit. Namun, di sisi lain, tekanan tersebut juga dapat mengarah pada praktik audit yang tidak etis, penurunan kualitas audit, dan peningkatan risiko terjadinya perilaku disfungsional.

Stres kerja merupakan fenomena yang umum terjadi dalam lingkungan kerja, termasuk dalam praktik audit. Stres kerja dapat diakibatkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik peran, kurangnya kontrol atas pekerjaan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dalam konteks audit, stres kerja dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas audit, integritas profesi audit, dan kesejahteraan psikologis auditor.

Kemampuan memimpin memainkan peran penting dalam membentuk budaya dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi, termasuk dalam praktik audit. Kemampuan memimpin yang diterapkan oleh atasan atau manajer dapat memengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja auditor. Dalam konteks audit, kemampuan memimpin yang efektif dapat meningkatkan kualitas audit, integritas profesi audit, dan kesejahteraan psikologis auditor. Namun, kemampuan memimpin yang kurang tepat atau tidak mendukung dapat berpotensi meningkatkan risiko terjadinya perilaku disfungsional.

Pada tahun 2017, berdasarkan laporan dari liputan6.com, Dewan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik (Public Company Accounting Oversight Board - PCAOB) Amerika Serikat mengumumkan bahwa Kantor Akuntan Publik (KAP) Purwantono, Suherman & Surja, bersama dengan mitra

Ernst and Young (EY) Indonesia, dikenai sanksi karena terlibat dalam kegagalan audit terhadap laporan keuangan sebuah perusahaan telekomunikasi di Indonesia pada tahun 2011. KAP Purwantono, Suherman & Surja dihukum karena gagal menyediakan bukti yang memadai untuk mendukung perhitungan sewa dari lebih dari 4000 menara seluler, sebagaimana tercantum dalam laporan keuangan perusahaan telekomunikasi yang diaudit oleh mereka. Meskipun demikian, EY Indonesia memberikan opini wajar tanpa pengecualian terhadap laporan keuangan tersebut, meskipun perhitungan dan analisis yang diperlukan belum diselesaikan. (<https://www.liputan6.com/saham/read/2855707/ey-indonesia-kena-denda-ini-penjelasan-indsat>)

Menurut laporan dari CNN Indonesia, Kementerian Keuangan mengidentifikasi tiga kelalaian yang dilakukan oleh Akuntan Publik (AP) dalam mengaudit laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk pada tahun 2018. Akibatnya, Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) memberikan sanksi kepada mereka.

Laporan keuangan Garuda Indonesia diaudit oleh AP Kasner Sirumapea dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang, dan Rekan. Sebelumnya, laporan keuangan Garuda Indonesia menjadi kontroversi karena dua komisaris, Chairal Tanjung dan Dony Oskaria, menolak untuk menandatangani persetujuan atas laporan keuangan 2018. Mereka memiliki perbedaan pendapat terkait pencatatan transaksi dengan Mahata senilai

US\$239,94 juta pada pos pendapatan. Hal ini disebabkan oleh absennya pembayaran dari Mahata hingga akhir 2018.

KAP yang mengaudit laporan keuangan Garuda Indonesia diberi peringatan tertulis dan diwajibkan untuk melakukan perbaikan terhadap Sistem Pengendalian Mutu KAP, serta akan *direview* oleh BDO International Limited atas KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan. (<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190628124946-92-407304/kemenkeu-beberkan-tiga-kelalaian-auditor-garuda-indonesia>)

Dari beberapa kasus yang telah disebutkan diatas menunjukkan bahwa perilaku menyimpang oleh auditor memang ada dan masih terjadi, bahkan dalam lingkungan sektor publik. Hal ini menyoroti pentingnya penegakan etika dan integritas dalam profesi akuntan publik. Perilaku menyimpang tersebut dapat berdampak negatif tidak hanya pada kualitas audit, tetapi juga pada kepercayaan masyarakat terhadap laporan keuangan yang diaudit dan integritas profesi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah yang ketat untuk memastikan bahwa auditor tetap menjalankan tugas mereka dengan profesionalisme, independensi, dan kepatuhan terhadap standar etika yang berlaku.

(Yuen *et al.*, 2013) menyatakan bahwa pekerjaan auditor merupakan pekerjaan yang sangat menuntut, terutama karena adanya tekanan waktu yang harus dipenuhi. Situasi ini dapat menimbulkan stres pada auditor dan menyebabkan terjadinya perilaku disfungsional. Penelitian oleh (Tanjung,

2013) menunjukkan bahwa dampak dari keterbatasan anggaran waktu adalah ketidakmampuan untuk melaksanakan program-program audit sebagaimana yang telah direncanakan, yang pada akhirnya dapat mengarah pada perilaku disfungsional.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah tekanan anggaran waktu yang tinggi yang dihadapi oleh auditor di KAP DI Yogyakarta, Solo, dan DKI Jakarta akan berdampak pada terjadinya perilaku disfungsional. Dengan demikian, penelitian ini ingin mengeksplorasi hubungan antara tekanan anggaran waktu dan perilaku disfungsional dalam konteks auditor di KAP Yogyakarta, Solo, dan Jakarta.

Stres kerja adalah kondisi di mana auditor merasakan tekanan dalam menjalankan tugasnya yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan menghambat efisiensi kerja (Handoko, 2008). Tekanan dalam bekerja bisa berasal dari berbagai faktor seperti tekanan waktu, beban kerja yang berlebihan, atau konflik dalam tim. Auditor eksternal sering mengalami tekanan kerja khususnya pada periode peak season di mana mereka sering kali harus bekerja melebihi jam kerja normal setiap harinya. Studi oleh (Yan & Xie, 2016) menemukan adanya hubungan negatif antara stres kerja auditor dan kualitas audit pada periode awal perikatan auditor dengan klien baru.

Kemampuan memimpin (leadership behavior) dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi anggotanya agar berpartisipasi dengan antusias dalam mencapai tujuan bersama. Ada berbagai cara yang

dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya. Pada beberapa kesempatan, niat seorang auditor untuk melakukan perilaku disfungsional tidak hanya dipengaruhi oleh sikap dan norma subyektif, tetapi juga oleh sejauh mana auditor tersebut mendapat dukungan dari pihak lain yang berpengaruh dalam pelaksanaan tugasnya. Menurut (Hadi dan Nirwanasari, 2014), kemampuan memimpin yang efektif dapat mengurangi tingkat perilaku menyimpang dari anggota tim audit, sehingga dapat meningkatkan kualitas audit yang dihasilkan. Selain itu, (Lestari *et al.*, 2016) menyatakan bahwa keselarasan antara kemampuan memimpin, norma-norma, dan budaya organisasi dianggap sebagai prasyarat penting untuk mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi.

Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku disfungsional auditor, namun masih terdapat kebutuhan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh dari tekanan anggaran waktu, stres kerja, dan kemampuan memimpin secara bersama-sama dalam konteks perilaku disfungsional audit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara tekanan anggaran waktu, stres kerja, kemampuan memimpin, dan perilaku disfungsional audit pada KAP di DI Yogyakarta, Solo, dan DKI Jakarta, serta implikasi temuan penelitian tersebut dalam konteks praktik audit. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi perilaku auditor dalam menjalankan tugas audit mereka.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor?
3. Apakah kemampuan memimpin berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Memperoleh bukti empiris terkait pengaruh tekanan anggaran waktu atas perilaku disfungsional auditor
2. Memperoleh bukti empiris terkait pengaruh stress kerja atas perilaku disfungsional auditor
3. Memperoleh bukti empiris terkait pengaruh kemampuan memimpin atas perilaku disfungsional auditor

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penelitian selanjutnya: Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk memperluas pemahaman tentang perilaku disfungsional audit, pengaruh tekanan anggaran waktu, stress kerja, dan kemampuan memimpin. Hal ini akan membantu mengembangkan pengetahuan dalam bidang tersebut.
2. Bagi Pendidikan: Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan yang berguna dalam meningkatkan pemahaman tentang berbagai factor yang mempengaruhi terjadinya perilaku disfungsional audit. Dengan demikian,

penelitian ini dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan wawasan dalam pendidikan terkait.

3. Bagi praktisi: Penelitian ini dapat berfungsi sebagai panduan bagi praktisi dalam memahami tentang perilaku disfungsional audit untuk memahami Langkah – Langkah memperbaiki faktor-faktor yang berpotensi memicu perilaku audit yang tidak efektif supaya dapat menjaga kualitas audit tetap tinggi. Selain itu juga untuk membantu Akuntan Publik dalam mengidentifikasi penyebab perilaku audit yang tidak efektif, seperti tekanan anggaran waktu, stress kerja, dan kemampuan memimpin.

