

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Atribusi

Menurut Lubis (2014 dalam (Rismaandriani, Sunarsih, & Munidewi, 2021), teori atribusi adalah teori yang menjelaskan cara manusia berperilaku dan bagaimana prosesnya dalam menjelaskan mengenai suatu peristiwa, sebab-akibat dari perilakunya. Teori atribusi mengacu kepada cara seseorang memahami tindakan yang mereka lakukan terhadap peristiwa yang dapat dilihat dari lingkungan sekitar mereka dan mengetahui penyebab mereka melakukan hal tersebut. Terdapat tiga faktor untuk menentukan perilaku disebabkan secara internal atau eksternal (Robbins & Judge, 2008):

1. Kekhususan

Perilaku manusia saat memperlihatkan perilaku yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Perilaku akan dianggap biasa jika bisa disebabkan oleh faktor internal. Sedangkan perilaku dianggap tidak biasa akan disebabkan oleh faktor eksternal.

2. Konsensus

Manusia yang menghadapi suatu peristiwa serupa akan merespon dengan cara yang sama. Jika konsensus rendah, maka perilaku disebabkan secara internal. Sedangkan konsensus tinggi disebabkan secara eksternal.

3. Konsistensi

Manusia selalu merespons dengan cara yang sama. Jika perilaku konsisten, maka perilaku tersebut disebabkan secara internal. Sedangkan semakin tidak konsisten maka perilaku tersebut disebabkan secara eksternal.

2.2 Teori Motivasi

Motivasi terdiri dari arah perilaku, kekuatan respons (usaha) seseorang setelah memilih suatu tindakan, dan kelangsungan perilaku, atau seberapa lama seseorang berperilaku dengan cara tertentu (Campbell & Pritchard, 1976). Sedangkan Supriyono (2021) mengatakan motivasi adalah proses memulai tindakan dan kesadaran yang bermanfaat untuk memulai, mengendalikan, mendukung, dan mengarahkan perilaku, motivasi sangat penting. Konsep ini sangat penting ketika berbicara tentang masalah perilaku karena kinerja organisasi bergantung pada orang-orang yang melakukan tugas sesuai dengan harapan yang ada. Motivasi dapat dipengaruhi oleh kebutuhan dan harapan seseorang sebagai timbal balik dari perilaku yang mereka lakukan.

2.2.1.1 Teori kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan menurut Maslow menyatakan bahwa manusia termotivasi oleh hasratnya untuk memuaskan serangkaian hierarki kebutuhan, antara lain kebutuhan psikologi dasar, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk memiliki, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan rendah tercukupi, manusia akan berpindah ke

kebutuhan yang lebih tinggi dan hal ini penting dalam pengarahannya perilaku dan akan menjadi motivasi baru bagi orang tersebut. (Munir, 2022)

Kemudian terdapat teori kebutuhan berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland (Munir, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) yaitu dorongan untuk mencapai tujuan yang menantang mengacu pada motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai prestasi yang unggul dalam aktivitas yang dilakukan.
2. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) yaitu dorongan untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan kehendak atau harapan kita, dan tidak berperilaku secara bertentangan.
3. Kebutuhan akan hubungan (*need for affiliation*) yaitu dorongan untuk membangun dan mempertahankan hubungan dekat dengan orang lain.

2.2.1.2 Teori penghargaan

Teori penghargaan merupakan teori motivasi yang berasumsi tingkat motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan bergantung pada keyakinan seseorang terhadap struktur penghargaan atau balas jasa untuk pekerjaan tersebut. Motivasi akan muncul apabila terdapat harapan adanya penghargaan yang akan diberikan ketika melakukan pekerjaan tertentu. Teori penghargaan mengatakan bahwa memberikan penghargaan atau reward kepada seseorang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Penghargaan dapat berupa bonus finansial, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk maju, atau cara lain untuk apresiasi. Penghargaan

dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan motivasi untuk mencapai tujuan (Supriyono, 2021).

2.3 Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP)

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) merupakan seperangkat panduan yang mengatur pelaksanaan jasa akuntansi oleh akuntan publik di Indonesia. Dirilis oleh Dewan Standar Profesional Akuntan Publik (DSPAP) - Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), SPAP menjadi acuan penting dalam menjaga mutu dan kredibilitas profesi akuntan publik. SPAP terdiri dari berbagai pernyataan standar yang komprehensif, mencakup Standar Audit (SA), Standar Jasa Akuntansi dan Review (SJAR), Standar Pengendalian Mutu (SPM), Standar Misi Penugasan Lainnya (SPML), dan Standar Asurans (SAK). Masing-masing standar ini merumuskan pedoman dan prinsip yang wajib dipatuhi akuntan publik dalam menjalankan tugasnya. SPAP berperan penting dalam menjaga kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik dan memastikan bahwa jasa akuntansi yang diberikan memenuhi standar mutu dan profesionalisme yang tinggi.

Dalam Standar Audit 200 disebutkan bahwa terdapat ketentuan-ketentuan yang harus diperhatikan oleh auditor dalam melakukan audit, yaitu sebagai berikut (IAPI, 2021):

1. Ketentuan Etika Terkait dengan Audit atas Laporan Keuangan

Dalam melaksanakan perikatan audit atas laporan keuangan, auditor terikat untuk mematuhi ketentuan etika yang relevan, termasuk ketentuan independensi. Hal ini bertujuan untuk

memastikan bahwa audit dilakukan secara objektif, tanpa konflik kepentingan, dan dengan penuh integritas. Auditor harus menjaga independensinya dengan menghindari situasi yang dapat menimbulkan keraguan atas objektivitasnya, seperti memiliki hubungan keuangan dengan klien, memberikan layanan non-audit kepada klien, atau menerima hadiah atau suap dari klien.

2. Skeptisisme Profesional

Dalam menjalankan tugasnya, auditor diwajibkan untuk senantiasa menjunjung tinggi sikap skeptisisme profesional. Sikap ini diwujudkan dengan perencanaan dan pelaksanaan audit yang cermat dan kritis, dengan selalu mempertimbangkan berbagai kemungkinan adanya kesalahan penyajian material dalam laporan keuangan. Kesalahan penyajian material ini dapat timbul dari berbagai faktor, seperti kecurangan, kekeliruan, atau ketidakpastian dalam lingkungan usaha. Sikap skeptisisme profesional ini merupakan landasan fundamental dalam memastikan kualitas audit dan memberikan keyakinan yang memadai kepada pengguna laporan keuangan.

3. Pertimbangan Profesional

Dalam menjalankan tugasnya, auditor diwajibkan untuk menggunakan pertimbangan profesional secara menyeluruh, baik dalam tahap perencanaan maupun pelaksanaan audit atas laporan keuangan. Hal ini berarti auditor harus mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan, seperti sifat dan kompleksitas entitas audit, risiko

salah saji material dalam laporan keuangan, serta kerangka kerja pengendalian internal entitas.

4. Bukti Audit yang Cukup dan Tepat serta Risiko Audit

Auditor perlu mendapatkan bukti audit yang cukup dan tepat untuk memastikan keyakinan memadai. Bukti tersebut diperlukan untuk menurunkan risiko audit ke tingkat yang dapat diterima. Dengan risiko yang rendah, auditor bisa menarik kesimpulan yang wajar. Kesimpulan ini menjadi dasar untuk opini auditor. Oleh karena itu, proses audit harus dilakukan dengan teliti dan menyeluruh.

5. Pelaksanaan Audit Berdasarkan Standar Audit

Dalam melaksanakan audit, auditor terikat untuk mematuhi seluruh Standar Audit (SA) yang relevan. Relevansi suatu SA ditentukan oleh dua kondisi yaitu SA tersebut harus berlaku pada saat audit dilakukan dan terdapat aspek-aspek yang diatur dalam SA tersebut yang berkaitan dengan audit yang sedang dilaksanakan. Pemahaman menyeluruh atas isi SA, termasuk materi penerapan dan penjelasan lain, menjadi kunci bagi auditor untuk memahami tujuan SA dan menerapkan ketentuannya dengan tepat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa audit dilakukan dengan kualitas tinggi dan sesuai dengan standar profesi. Perlu diingat bahwa auditor tidak diperbolehkan menyatakan kepatuhannya terhadap SA dalam laporan auditor kecuali jika telah mematuhi ketentuan SA tersebut dan seluruh SA lainnya yang relevan dengan audit. Hal ini menegaskan

pentingnya kepatuhan terhadap SA sebagai pondasi fundamental dalam pelaksanaan audit yang kredibel dan akuntabel.

2.4 Kode Etik Profesi Akuntan Publik (KEPAP)

Kode Etik Profesi Akuntan Publik (KEPAP) merupakan landasan moral dan pedoman perilaku bagi akuntan publik dalam menjalankan tugasnya. Dirilis oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI), KEPAP bertujuan untuk menjaga martabat, kredibilitas, dan profesionalisme profesi akuntan publik. Penerapan KEPAP secara konsisten oleh akuntan publik akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap profesi ini dan memastikan bahwa jasa akuntansi yang diberikan memenuhi standar etika dan profesionalisme yang tinggi. KEPAP juga menjadi acuan penting dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam tata kelola keuangan. Dalam KEPAP tahun 2021 seksi 110 disebutkan bahwa terdapat lima prinsip dasar etika yang harus dipatuhi oleh Anggota IAPI dan dijelaskan lebih lanjut dalam Subseksi 111 hingga 115. Lima prinsip dasar etika tersebut terdiri dari (IAPI, 2021):

1. Integritas

Bersikap lugas dan jujur adalah prinsip fundamental bagi setiap akuntan publik, memastikan bahwa semua informasi dan keputusan didasarkan pada kebenaran dan keadilan tanpa manipulasi. Kejujuran dalam melaporkan temuan audit, memberikan opini, dan berkomunikasi dengan klien membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam profesi. Sikap ini tidak hanya melindungi

kepentingan publik tetapi juga memperkuat reputasi akuntan publik sebagai profesional yang dapat diandalkan dan berintegritas tinggi.

2. Objektivitas

Menerapkan pertimbangan profesional tanpa bias, benturan kepentingan, atau pengaruh eksternal adalah inti dari objektivitas dalam akuntansi. Auditor harus menjaga netralitas dan independensi, memastikan setiap keputusan didasarkan pada bukti yang dapat dipertanggungjawabkan. Prinsip ini mencegah distorsi dan menjaga integritas audit, sehingga hasil audit dapat dipercaya oleh semua pemangku kepentingan.

3. Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional

Mencapai dan mempertahankan pengetahuan serta keahlian profesional yang diperlukan adalah kewajiban utama bagi akuntan publik untuk memberikan jasa yang kompeten. Ini mencakup pemahaman tentang standar terkini dan regulasi yang relevan, serta terus memperbarui keterampilan melalui pendidikan berkelanjutan. Selain itu, akuntan publik harus bertindak sesuai dengan standar profesional dan teknis, melaksanakan tugas dengan dedikasi dan ketelitian untuk memastikan kualitas kerja. Komitmen terhadap standar ini membangun kepercayaan dan kredibilitas, melindungi dari pelanggaran etika, dan memperkuat integritas profesi akuntansi.

4. Kerahasiaan

Menjaga kerahasiaan informasi adalah prinsip esensial bagi akuntan publik, yang mengharuskan mereka untuk tidak mengungkapkan informasi rahasia tanpa izin atau kecuali diwajibkan oleh hukum. Dengan melindungi privasi dan kepentingan klien, akuntan memastikan informasi sensitif tidak disalahgunakan. Ini juga membangun kepercayaan antara akuntan dan klien, serta merupakan fondasi dari integritas dan profesionalisme dalam profesi akuntansi.

5. Perilaku Profesional

Mematuhi peraturan perundang-undangan adalah tanggung jawab dasar akuntan publik, mencakup hukum terkait praktik akuntansi dan audit, serta pelaporan keuangan, perpajakan, dan tata kelola perusahaan. Kepatuhan ini menjaga integritas profesi dan melindungi dari risiko hukum, serta memastikan akurasi laporan keuangan. Berperilaku sesuai dengan tanggung jawab profesi untuk kepentingan publik berarti mempertimbangkan dampak tindakan terhadap masyarakat dan menjaga etika profesional. Menghindari perilaku yang dapat mendiskreditkan profesi penting untuk melindungi reputasi akuntan publik dan memastikan profesi tetap dihormati dan dapat diandalkan.

2.5 Perilaku Disfungsional Auditor

Perilaku disfungsional adalah suatu perilaku yang mengalami penyimpangan atau tidak selaras dengan cara organisasi untuk mencapai tujuannya. Perilaku disfungsional terjadi karena adanya rasa ketidakpercayaan, konflik internal, penolakan, dan efek lain yang tidak diinginkan (Supriyono, 2021). Perilaku disfungsional audit merupakan penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh seorang auditor untuk melakukan kecurangan atau juga dengan melakukan manipulasi pada standar audit (Sampetoding, 2014).

Perilaku disfungsional audit dapat berupa manipulasi atau pengubahan data, kelalaian dalam skeptisisme profesional, penyelesaian audit tanpa memenuhi semua prosedur, atau penghancuran dokumen untuk menyembunyikan bukti. Terdapat beberapa kemungkinan alasan mengapa auditor berperilaku disfungsional seperti terdapat tekanan eksternal dari klien yang menginginkan laporan keuangan yang lebih menguntungkan, terdapat insentif finansial seperti suap, atau adanya konflik kepentingan yang dialami oleh auditor. Selain itu, tingginya beban kerja, target waktu yang tidak realistis, dan budaya kerja yang kurang mendukung etika profesional dapat mendorong auditor untuk mengambil jalan pintas.

Terdapat beberapa kategori dalam perilaku disfungsional audit yaitu *premature sign-off (PMSO)*, *under reporting of time (URT)*, dan *altering or replacement of audit procedure*. Perilaku disfungsional audit yang akan berdampak negatif langsung terhadap kualitas audit adalah *premature sign-off (PMSO)* dan *altering or replacement of audit procedure* (penghentian prematur). Sedangkan

perilaku disfungsional yang secara tidak langsung mempengaruhi kualitas audit adalah *under reporting of time*. (Devi & Ramantha, 2017)

1. *Premature sign-off (PMSO)*

Premature sign-off terjadi apabila auditor melakukan penghentian satu atau beberapa langkah tanpa melakukan penggantian dengan tindakan lain dalam proses audit. Penghentian langkah ini dapat mempengaruhi proses audit dan dapat menyebabkan kegagalan karena terjadi penghentian langkah-langkah yang penting dalam prosedur audit. Hal ini dapat berpengaruh juga pada opini audit yang dihasilkan (Devi & Ramantha, 2017).

2. *Under reporting time (URT)*

Pelaporan waktu audit yang diberikan oleh auditor lebih pendek dari waktu sebenarnya disebut sebagai *under reporting of time*. Hal ini dapat terjadi apabila auditor mengerjakan prosedur audit di luar jam kerjanya dan auditor tidak melakukan pelaporan. *Under reporting of time* dapat berimbas pada hasil evaluasi kinerja karyawan dan anggaran waktu tidak akurat yang mengakibatkan penurunan kualitas audit (Devi & Ramantha, 2017).

3. *Altering or replacement of audit procedure*

Altering or replacement of audit procedure adalah penggantian prosedur audit yang telah ditentukan dengan prosedur audit yang tidak sesuai dengan standar audit (Devi & Ramantha, 2017).

2.6 Sifat Machiavellian

Menurut Christie dan Geis (1980 dalam Richmond 2001), sifat Machiavellian ditandai oleh rendahnya rasa afeksi dalam hubungan pribadi, mengabaikan moralitas umum, dan kurangnya komitmen terhadap ideologi. Individu dengan sifat ini biasanya menunjukkan sedikit empati atau perhatian terhadap perasaan orang lain. Mereka lebih mementingkan pencapaian tujuan pribadi tanpa mempertimbangkan dampak emosionalnya pada orang di sekitar mereka. Hal ini menyebabkan hubungan antar pribadi cenderung lebih dangkal dan hanya digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan mereka.

Perilaku yang berkaitan dengan Machiavellianism mencakup berbagai tindakan tidak etis, seperti kebiasaan berbohong dan manipulasi. Individu dengan tingkat Machiavellian tinggi cenderung memandang orang lain sebagai alat untuk mencapai keinginan mereka. Dalam konteks ini, mereka tidak ragu untuk memanfaatkan orang lain demi keuntungan pribadi, tanpa mempertimbangkan dampak tindakannya terhadap orang lain. Hal ini membuat mereka lebih cenderung berperilaku manipulatif, di mana mereka dapat mengendalikan situasi dan orang lain sesuai dengan keinginan mereka (Afrizalita & Cheisviyanny, 2023)..

Sifat Machiavellian digambarkan sebagai karakter di mana individu membenarkan segala cara untuk mencapai keinginannya. Menurut Devi dan Ramantha (2017), individu dengan tingkat Machiavellian tinggi cenderung memanfaatkan situasi demi kepentingan pribadi serta sering mengabaikan aturan yang berlaku. Mereka melihat aturan dan norma sebagai hambatan yang bisa

diabaikan atau dimanipulasi untuk mencapai tujuan mereka. Dalam situasi di mana kepentingan pribadi mereka terancam, mereka tidak ragu untuk melanggar aturan atau norma demi keuntungan maksimal.

Machiavellianism adalah dimensi kepribadian yang mencerminkan tingkat penyimpangan, termasuk usaha seseorang untuk mencapai kepentingan pribadi (Simić, Matović, & Stojković, 2015). Individu dengan sifat Machiavellian tinggi cenderung menilai situasi berdasarkan seberapa besar manfaat yang bisa mereka peroleh, tanpa mempertimbangkan dampak etis atau moral dari tindakan mereka.

2.7 *Turnover Intention*

Menurut Allen (2004), perpindahan pekerjaan terjadi ketika seorang karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan mereka dan pindah ke perusahaan lain karena alasan tertentu. Jenis perpindahan pekerjaan ini mencakup pergantian sukarela, di mana karyawan secara aktif memutuskan untuk berhenti bekerja karena minat pribadi atau kurangnya kesempatan kerja di perusahaan mereka saat ini. Pergantian ini sering kali menjadi tantangan bagi perusahaan yang hanya memiliki beberapa pekerja berkualitas tinggi dan berbakat, karena kehilangan mereka dapat berdampak signifikan pada operasional dan kinerja perusahaan (Ramadhania, Ardini, & Kurnia, 2023).

Pergantian sukarela adalah salah satu bentuk perpindahan pekerjaan yang paling umum. Dalam situasi ini, karyawan meninggalkan perusahaan bukan karena dipecat atau diberhentikan, melainkan karena mereka menemukan peluang yang lebih baik di tempat lain atau merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka saat

ini. Alasan lain mungkin termasuk keinginan untuk mengejar minat yang berbeda, mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik, atau mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai dan tujuan pribadi mereka.

Masalah utama yang dihadapi perusahaan dengan tingkat pergantian sukarela yang tinggi adalah kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Pekerja berbakat yang meninggalkan perusahaan dapat meninggalkan celah dalam pengetahuan dan keterampilan yang sulit diisi. Selain itu, biaya rekrutmen dan pelatihan untuk menggantikan karyawan yang keluar bisa sangat tinggi, dan waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang sama seperti sebelumnya bisa memperlambat pertumbuhan perusahaan.

2.8 Kompleksitas Tugas

Menurut (Chotimah & Kartika, 2017), kompleksitas tugas merupakan hal sulit untuk dipahami, tidak terorganisir, dan dapat menyebabkan auditor menjadi tidak konsisten dan tidak bertanggung jawab. Menurut Restuningdiah & Indriantoro (2000), kompleksitas tugas didefinisikan sebagai cara seseorang melihat tugas yang sulit yang disebabkan oleh kemampuan atau daya ingat yang kurang untuk mengintegrasikan masalah dan melakukan pembuatan keputusan. Kompleksitas tugas audit dapat mempengaruhi kinerja auditor, terutama dalam hal pengambilan keputusan audit.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompleksitas tugas dalam pengauditan yang dikemukakan oleh Chung dan Monroe (2001 dalam (Prasita & Adi, 2007) seperti:

- a. Terdapat informasi yang tidak memiliki hubungan dalam aliran data yang tidak memiliki kesesuaian dengan kejadian yang akan diantisipasi.
- b. Tingginya tingkat ambiguitas terlihat pada variasi hasil yang diinginkan oleh klien dari proses audit.

Terdapat dua aspek yang terdapat dalam kompleksitas tugas menurut Wood (1998 dalam Anugerah & Akbar (2014)), yaitu;

- 1) Kompleksitas komponen

Kompleksitas komponen merujuk pada volume informasi yang perlu diolah dan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Tingkat kompleksitas suatu pekerjaan diukur dengan jumlah informasi yang harus diproses dan tahap pekerjaan yang diperlukan, di mana semakin banyak informasi dan tahap, pekerjaan dianggap semakin rumit.

- 2) Kompleksitas tugas koordinatif

Kompleksitas koordinatif merujuk pada seberapa banyak hubungan yang diperlukan antara berbagai bagian untuk menyelesaikan suatu tugas. Tingkat kompleksitas suatu pekerjaan dianggap tinggi ketika pekerjaan tersebut terkait dengan pekerjaan lainnya, baik sebelumnya maupun sesudahnya.

2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan landasan dan acuan bagi peneliti dalam melakukan penulisan dalam penelitian ini. Berikut adalah penelitian yang telah

dilakukan oleh beberapa penulis yang memiliki persamaan dalam beberapa variabel dan digunakan oleh penulis sebagai literatur penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, <i>Locus of Control</i> , Kompleksitas Tugas dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali (Widhiawari, Putra, & Damayanti, 2021)	Variabel X: 1. Tekanan Anggaran Waktu 2. <i>Locus of Control</i> 3. Kompleksitas Tugas 4. <i>Turnover Intention</i> Variabel Y: Dysfunctional Behavior	Kompleksitas tugas dan <i>turnover intention</i> berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit
<i>The Influence of Love of Money, Machiavellianism, Turnover Intention, and Job Stress on Dysfunctional Behavior with Individual Morality as a Moderating Variable</i> (Ramadhania, Ardini, & Kurnia, 2023)	Variabel X: 1. <i>Love of Money</i> 2. Sifat Machiavellian 3. <i>Turnover Intention</i> 4. <i>Job Stress</i> Variabel Y: <i>Dysfunctional Behavior</i>	Sifat Machiavellian dan <i>turnover intention</i> berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional
Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Perilaku Menyimpang Auditor (<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>) (Azzahra, Karina, & Digidowiseiso, 2023)	Variabel X: 1. <i>Locus of Control</i> 2. <i>Organizational Commitment</i> 3. <i>Turnover Intention</i> Variabel Y: Dysfunctional Audit Behavior	<i>Turnover intention</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik level Big 4 di Jakarta.
<i>The Influence of External Locus of Control, Professional Commitment, Complexity of Tasks on Moral</i>	Variabel X: 1. <i>Locus of Control</i> Eksternal 2. Komitmen Profesional	Kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional audit

Judul	Variabel	Hasil Penelitian
<i>Reasoning and Dysfunctional Audit Behavior (Case Study of Auditors in the Public Accounting Office of Surabaya City)</i> (Noviandari, Ratnawati, & Ahmad, 2024)	3. Kompleksitas Tugas Variabel Y: 1. <i>Moral Reasoning</i> 2. <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	
<i>The Influence of Machiavellian Personality, Workload, and Love of Money on Dysfunctional Auditor Behavior with Emotional Spiritual Quotient as a Moderating Variable</i> (Suryawibawa, Wirakusuma, Budiasih, & Erawati, 2024)	Variabel X: 1. <i>Machiavellian Personality</i> 2. <i>Workload</i> 3. <i>Love of Money</i> Variabel Y: <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	Kepribadian Machiavellian berdampak positif terhadap perilaku disfungsi auditor.

2.10 Pengembangan Hipotesis

2.10.1 Pengaruh Sifat Machiavellian Terhadap Perilaku Disfungsi Auditor

Menurut Devi dan Ramantha (2017), individu dengan tingkat Machiavellian tinggi sering mengabaikan aturan dan memanfaatkan situasi untuk keuntungan pribadi mereka sendiri. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori atribusi, yang mengacu kepada cara seseorang memahami tindakan yang mereka lakukan terhadap peristiwa yang dapat dilihat dari lingkungan sekitar mereka dan mengetahui penyebab mereka melakukan hal tersebut. Seseorang yang memiliki sifat Machiavellian mungkin melihat lingkungan mereka sebagai kesempatan untuk mengejar kepentingan pribadi, meskipun harus mengabaikan aturan yang berlaku, karena mereka menghubungkan perilaku tersebut sebagai strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka. Dalam hal motivasi, seseorang dengan motivasi

yang kuat untuk mencapai tujuan pribadi dapat menjelaskan arah perilaku manipulatif mereka, upaya mereka untuk memanfaatkan situasi, dan kecenderungan mereka untuk mengabaikan aturan demi kepentingan pribadi mereka sendiri. Apabila seorang auditor dalam melakukan audit suatu laporan keuangan auditor tersebut melakukan manipulasi dan menyembunyikan kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat melakukan pengauditan demi mendapatkan kepercayaan dari *auditee*, maka dapat dikatakan bahwa auditor tersebut memiliki sifat Machiavellian yang tinggi. Semakin tinggi sifat Machiavellian yang dimiliki oleh seorang auditor, maka kemungkinan untuk auditor tersebut mengalami penyimpangan perilaku cenderung semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhania, Ardini, & Kurnia (2023) dan Suryawibawa, Wirakusuma, Budiasih, & Erawati (2024) yang menyatakan bahwa sifat Machiavellian berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Sehingga, berdasarkan hasil dan teori dari penelitian terdahulu, maka hipotesis yang disusun peneliti adalah sebagai berikut:

H₁: Sifat Machiavellian berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

2.10.2 Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Menurut Baskara & Ika S (2009), auditor dengan *turnover intention* yang tinggi cenderung bertindak sesuka hati tanpa khawatir dikeluarkan dari tempat kerjanya. Menurut teori atribusi, terdapat faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja ditempat kerja yang dapat mempengaruhi niat dalam meninggalkan pekerjaan. Di sisi lain, teori motivasi menjelaskan bahwa arah

perilaku, kekuatan respons, dan kelangsungan perilaku karyawan berperan penting. Apabila seorang auditor tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka saat ini, maka terdapat kemungkinan bahwa mereka akan mencari peluang lain yang lebih memenuhi kebutuhan yang dapat menimbulkan niat untuk berpindah kerja. Hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Widhiaswari, Putra, & Damayanti (2021), Azzahra, Karina, & Digidowiseiso (2023), dan Ramadhania, Ardini, & Kurnia (2023) yang berpendapat bahwa auditor yang memiliki tingkat turnover yang tinggi lebih berpeluang melakukan penyimpangan yang akan berdampak pada auditor berpindah tempat kerja dan dianggap tidak peduli dengan dampak yang ditimbulkan dan memiliki hasil *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Sehingga, berdasarkan hasil dan teori dari penelitian terdahulu, maka hipotesis yang disusun peneliti adalah sebagai berikut:

H₃: *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

2.10.3 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

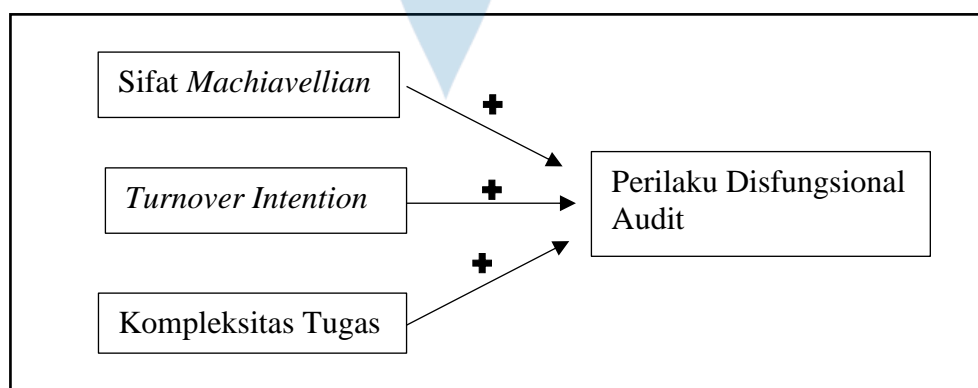
Menurut Prasita & Adi (2007), Auditor dapat berperilaku menyimpang karena kompleksitas tugas yang tinggi, yang dapat mengurangi kualitas audit yang dihasilkan. Dalam teori atribusi, auditor yang menghubungkan kompleksitas tugas dengan faktor-faktor dalam diri mereka dapat menimbulkan auditor tersebut tidak dapat berperilaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dan kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional seperti melakukan manipulasi dalam melakukan prosedur audit akan tinggi. Hal ini juga berhubungan dengan teori motivasi

terutama apabila auditor tersebut kehilangan motivasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya, auditor dapat mengarah kepada perilaku disfungsional. Tingkat kompleksitas tugas juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas auditor sehingga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan auditor terutama apabila auditor tersebut tidak mengetahui dengan jelas tugas yang telah atau sedang dikerjakannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil dari penelitian Widhiaswari, Putra, & Damayanti (2021) dan Noviandari, Ratnawati, & Ahmad (2024) yaitu kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Sehingga, berdasarkan hasil dan teori dari penelitian terdahulu, maka hipotesis yang disusun peneliti adalah sebagai berikut:

H4: Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

2.11 Kerangka Penelitian

Hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan dengan gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian