

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan tentang proses dimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson et al., 1994; Harini et al., 2010). Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab orang lain atau dirinya sendiri, yang ditentukan baik secara internal maupun eksternal, dan efeknya tercermin dalam perilaku orang tersebut (Luthan, 1998; Harini, et al., 2010). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 yang mengemukakan bahwa dalam pengambilan keputusan seseorang dapat berperilaku berdasarkan kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal atau disposisi dapat mengacu pada karakteristik seseorang, seperti persepsi, karakteristik pribadi, serta kemampuan dan motivasi. Faktor eksternal atau situasional mengarah pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku individu, seperti sudut pandang sosial, nilai sosial, dan kondisi sosial.

Teori ini mencoba menjelaskan bagaimana perilaku individu dalam bertindak disebabkan oleh faktor disposisional atau internal dan faktor situasional atau eksternal dalam organisasi. Suatu teori yang menganalisis dan menjelaskan alasan mengapa seseorang memenuhi suatu motif perilaku. Teori ini mengkaji perspektif dan mengevaluasi alasan perilaku individu. Sebuah teori yang menyajikan asumsi tentang perilaku yang dilakukan sendiri atau oleh orang lain. Kita dapat membuat kesimpulan tentang bagaimana individu berperilaku (Kiryanto dan Tyas, 2015).

2.1.2 Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori harapan, yang dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, mengemukakan bahwa individu termotivasi untuk bertindak berdasarkan keyakinan mereka bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, dan kinerja tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Teori ini berfokus pada pengaruh harapan individu terhadap hasil perilaku mereka. Dalam konteks perilaku disfungsi auditor, teori harapan dapat menjelaskan mengapa auditor mungkin terlibat dalam tindakan yang merugikan, tidak etis, atau melanggar standar audit. Jika auditor merasa usaha mereka tidak akan dihargai (*Expectancy*) rendah, tidak percaya kinerja mereka akan membawa penghargaan (*Instrumentality*) rendah, atau tidak menghargai penghargaan yang ditawarkan (*Valency*) rendah, mereka akan mungkin termotivasi untuk terlibat dalam perilaku disfungsi audit seperti mengabaikan prosedur audit atau melaporkan waktu yang tidak benar.

Menurut Vroom, ekspektasi mewakili keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu. Ekspektasi dapat dinyatakan sebagai peluang atas tindakan individu yang telah diambil. Misalnya, seorang auditor mungkin memiliki ekspektasi bahwa dengan melakukan tindakan disfungsi, mereka dapat memperoleh keuntungan pribadi, memenuhi target kinerja, atau mempertahankan hubungan yang menguntungkan dengan klien atau pihak terkait lainnya.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk memahami aplikasi teori harapan dalam konteks perilaku disfungsi auditor. Salah satu penelitian yang relevan adalah "*An Empirical Investigation of the Relationship Between*

the Ethical Work Climate and Unethical Behavior of Auditors" oleh Beets et al. (2009). Penelitian ini menyelidiki hubungan antara iklim kerja etis dan perilaku tidak etis auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor yang beroperasi dalam iklim kerja yang kurang etis, di mana harapan terhadap hasil yang menguntungkan dari perilaku tidak etis lebih tinggi, lebih cenderung terlibat dalam perilaku disfungsional.

Teori harapan juga menjelaskan bahwa motivasi auditor adalah menyelesaikan tugas pemeriksaan tepat waktu. Auditor cenderung melakukan tindakan yang diinginkan, meskipun bertentangan dengan prosedur audit, ketika auditor dihadapkan pada keadaan yang sulit (Wahyudi, 2013). Menghadapi keadaan seperti itu, auditor kemungkinan akan terlibat dalam perilaku yang menyimpang. Perilaku ini disebabkan adanya keinginan untuk melindungi diri sendiri demi tercapainya kinerja yang baik bagi KAP.

Dengan demikian, kesimpulan dari teori ini adalah dengan memahami tujuan seseorang, terdapat hubungan antara usaha dan efisiensi auditor, antara efisiensi dan reward, serta antara kinerja dan perilaku menyimpang yang terjadi karena keadaan auditor yang sulit.

2.1.3 Perilaku Disfungsional Audit

Perilaku Disfungsional Audit adalah perilaku yang menyimpang dan ditunjukkan oleh auditor saat melakukan audit. Perilaku menyimpang ini pada dasarnya tidak sesuai dengan tujuan organisasi dan pada akhirnya dapat merusak kualitas audit, baik secara langsung maupun tidak langsung (Evanauli dan Nazaruddin, 2013). Prasita dan Adi (2007) menjelaskan bahwa auditor seringkali berada dalam situasi dilematis, di satu sisi auditor harus independen

untuk memberikan opini atas keakuratan laporan keuangan yang sesuai dengan kepentingan berbagai pihak, namun di sisi lain auditor juga harus memenuhi kebutuhan yang diinginkan klien agar klien puas dengan pekerjaannya dan tetap menggunakan jasa audit yang sama dimasa yang akan datang.

Akibat dari perilaku disfungsional audit adalah menurunkan kualitas audit dan kehilangan kepercayaan publik, menyebabkan intervensi pemerintah yang berlebihan dan mematikan profesi akuntan (Leung and Cooper; 2005, Sitanggang; 2007). Graham (1985) menyatakan bahwa kesalahan audit seringkali disebabkan oleh pengabaian prosedur-prosedur penting dan bukan karena prosedur-prosedur yang tidak dilakukan secara memadai pada beberapa item. Paino dkk. (2012) menyimpulkan dari hasil penelitian mereka bahwa perilaku audit yang disfungsional adalah masalah yang diterima terkait dengan penurunan kualitas audit. Sorotan dan tuduhan terhadap profesi auditor memunculkan pertanyaan mengapa akuntan (auditor) dapat terlibat, jika faktor kepribadian akuntansi mempengaruhi pengambilan keputusan yang tidak etis yang menyebabkan disfungsional auditor.

Salah satu penelitian yang relevan adalah "*Determinants of Auditors' Propensity to Commit Fraud: An Experimental Investigation*" oleh Knechel et al. (2013). Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimental untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan auditor untuk terlibat dalam perilaku kecurangan atau *fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti tekanan kinerja, kesempatan, rasionalisasi, dan moralitas individu berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan perilaku disfungsional auditor. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor psikologis dan situasional yang dapat

mempengaruhi perilaku disfungsional auditor. Penelitian lainnya, seperti "*The Effect of Ethical Leadership on Auditor Independence: The Moderating Role of Professional Skepticism*" oleh Zain et al. (2020), menyoroti pentingnya kepemimpinan etis dalam mempengaruhi perilaku auditor. Penelitian ini menunjukkan bahwa kehadiran pemimpin yang mempromosikan nilai-nilai etika dan membangun budaya profesionalisme dapat mempengaruhi independensi auditor serta tingkat skeptisisme profesional mereka dalam melaksanakan tugas audit. Hal ini berkontribusi pada pengendalian perilaku disfungsional auditor.

2.1.4 Sifat Machiavellian

Menurut Christie dan Geis (1980) dalam Richmond (2001), sifat *machiavellian* dijelaskan sebagai karakteristik individu yang kurang menunjukkan afeksi dalam hubungan personal, mengabaikan norma moral yang umum, dan memiliki komitmen ideologis yang rendah. Purnamasari dan Advensia (2006) juga menyatakan bahwa individu yang sering berbohong dan terlibat dalam perilaku menyimpang menunjukkan tingkat Machiavellianisme yang tinggi. Individu dengan sifat *machiavellian* cenderung bersikap manipulatif dan persuasif dalam mencapai tujuan mereka, serta kurang menghargai kepentingan atau perasaan orang lain.

Paham Machiavellianisme diajarkan oleh ahli filsafat politik dari Italia, Niccolò Machiavelli (1469-1527, dalam Sari, 2015). Christie dan Geis (1970, dalam Sari, 2015) mendeskripsikan kepribadian *machiavellian* sebagai kepribadian antisosial yang mengabaikan moralitas konvensional dan memiliki komitmen ideologis yang rendah. Profesi akuntan (auditor) dituntut untuk memiliki tanggung jawab etis yang lebih tinggi daripada profesi lainnya untuk menghindari pengaruh paham Machiavellianisme ini. Kepribadian Machiavellianisme bukan hanya dimiliki oleh

penguasa atau pemimpin, sebaliknya sifat ini juga dapat ditemukan dalam diri banyak orang dalam kehidupan sehari-hari. Individu yang memiliki sifat *machiavellian* cenderung menggunakan logika dan pemilihan tindakan yang hati-hati untuk mencapai tujuan pribadi mereka, seringkali tanpa memperhatikan dampaknya terhadap orang lain. Akibatnya, mereka mungkin lebih cenderung membuat keputusan yang tidak etis atau merugikan orang lain demi keuntungan pribadi mereka sendiri (Triki et al., 2017).

Sifat *machiavellian* juga dapat mempengaruhi perilaku disfungsi audit. Donnelly (2003) menyatakan bahwa faktor internal individu berpotensi mendorong auditor untuk menerima perilaku disfungsi. Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab perilaku disfungsi, sedikit penelitian yang meneliti faktor internal seperti sifat kepribadian individu auditor sebagai penyebabnya. Sifat *machiavellian* mempengaruhi kecenderungan akuntan untuk menerima perilaku dilematis yang berkaitan dengan etika profesi mereka. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan sifat Machiavellian pada seorang akuntan, semakin besar kecenderungan mereka untuk menerima perilaku atau tindakan yang etis dilematis. Sifat *machiavellian* juga diindikasikan secara langsung mempengaruhi independensi auditor. Individu dengan sifat Machiavellian tinggi cenderung memanfaatkan situasi untuk keuntungan pribadi dan lebih cenderung untuk tidak mematuhi aturan.

2.1.5 Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas didasarkan pada persepsi individu terhadap kesulitan tugas audit karena keterbatasan keterampilan dan daya ingatan, serta kemampuan mengintegrasikan masalah yang dihadapi oleh pengambil

keputusan (Restu dan Irantoro 2000). Chung dan Monroe (2001) berargumen yang sama bahwa faktor yang mempengaruhi kompleksitas objek pemeriksaan yaitu; banyak informasi yang tidak relevan, dalam artian informasi tersebut tidak sesuai dengan kejadian yang dapat diprediksi, terdapat tingkat ambiguitas yang tinggi, yaitu keragaman hasil yang diharapkan klien dari pekerjaan audit. Kompleksitas tugas dapat mempengaruhi pekerjaan auditor sampai batas tertentu. Auditor sering mengalami dilema, di satu sisi auditor harus independen dalam membuat pernyataan tentang keteraturan laporan keuangan yang sesuai dengan kepentingan berbagai pihak, namun di sisi lain auditor juga harus mampu memenuhinya. Persyaratan yang diinginkan. dari klien sehingga klien puas dengan pekerjaannya dan akan terus menggunakan jasa akuntan yang sama di masa mendatang. Ada dua aspek kompleksitas tugas yaitu, kesulitan tugas dan struktur tugas. Kesulitan suatu tugas selalu berkaitan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut, sedangkan struktur berkaitan dengan kejelasan informasi (Bonner, 1994 dalam Jamilah et al., 2007).

Dalam suatu audit, tugas yang dianggap sangat sulit oleh seorang auditor mungkin tidak menjadi tugas yang sulit bagi auditor lainnya. Pekerjaan seorang akuntan biasanya dikaitkan dengan tugas yang kompleks dan bervariasi. Kompleksitas tugas ini tidak selalu diterima sebagai hal yang negatif, Libby dan Lipe dalam Rustiarin (2014) mencatat bahwa kompleksitas tugas ini dapat menjadi salah satu faktor yang memotivasi auditor untuk bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi. Hal ini tergantung pada persepsi dan persetujuan inspektur masing-masing.

2.1.6 Tekanan Anggaran Waktu

Dalam melakukan proses audit, auditor harus dapat melaksanakan tugasnya dengan membuat biaya dan waktu menjadi lebih efisien. Sebagai akibat dari persyaratan ini, menimbulkan sebuah tekanan anggaran waktu. Tekanan anggaran waktu memiliki dua dimensi, yaitu dimana auditor perlu memperbaiki anggaran yang telah disiapkan (anggaran yang sangat ketat memiliki batas waktu) dan , dimana pemeriksa harus menyelesaikan tugas audit tepat waktu. (Herningsih,2001). Tekanan anggaran waktu adalah kondisi yang menunjukkan bahwa auditor harus meningkatkan efisiensi anggaran waktu yang telah ditetapkan, atau anggaran tersebut memiliki tenggat waktu yang biasanya ketat dan kaku. (Dezoort, 1998; Soobaroyen dan Chengabroyen, 2005).

Anggaran waktu merupakan aspek penting untuk dipertimbangkan karena dalam keadaan normal perkiraan waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas tertentu dalam ujian harus tersedia karena digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan biaya audit, untuk Pembagian kerja antara karyawan dan evaluasi efektivitas auditor. Pembuatan anggaran waktu untuk audit diperlukan agar proses kerja auditor dapat dilakukan secara efisien. Anggaran waktu inspeksi adalah perkiraan waktu yang ditugaskan untuk melakukan tugas audit tersebut (Fleming dalam Tanjung, 2013).Beberapa manfaat membuat anggaran waktu berdasarkan desain mengetahui perkiraan biaya yang diperlukan untuk proses pemeriksaan, mengetahui cara mengatur pekerjaan auditor dan sebagai dasar penilaian kinerja auditor.Anggaran waktu ini menjadi tekanan ketika seorang auditor dibutuhkan bekerja secara efisien pada waktu yang tidak teratur atau ketika auditor diberikan waktu dan anggaran yang sangat ketat (Sososutiksno dalam Khadilah,et al., 2015).

2.1.7 Skeptisisme Profesional

Standard on Auditing (SA) 200 alinea 20 menyatakan bahwa skeptisisme merupakan aspek penting dan dari perikatan audit. Yaitu tentang sikap kontraktual auditor yang wajib ketika meminta bukti audit dan mempertimbangkan kecukupan dan kepatutan bukti audit yang diperoleh.

Sikap skeptisisme profesional dianggap penting bagi pemeriksa ketika mengevaluasi suatu bukti audit. Skeptisisme adalah sikap kritis dalam mengevaluasi keandalan klaim atau bukti yang diperoleh untuk memberikan auditor tingkat kepercayaan yang cukup tinggi dalam pelaksanaan proses audit. Sikap skeptisisme profesional dianggap penting bagi seorang auditor ketika mengevaluasi bukti-bukti audit. Skeptisisme merupakan sikap kritis dalam mengevaluasi keandalan suatu asersi atau bukti yang diperoleh sehingga auditor dalam melakukan proses audit memiliki tingkat keyakinan yang cukup tinggi terhadap klaim atau bukti yang diperoleh dan juga mempertimbangkan kecukupan dan kelayakan bukti tersebut.

Tingkat skeptisisme yang rendah di pihak auditor akan menyebabkan auditor gagal mendeteksi kecurangan karena auditor hanya mempercayai asersi manajemen tanpa memiliki bukti yang mendukung asersi tersebut. Ketika skeptisisme profesional auditor tinggi, kemungkinan kecurangan yang tidak terdeteksi berkurang. Semakin skeptis auditor, semakin besar peluang untuk menemukan kecurangan. Skeptisisme profesional seorang auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu, pengalaman, situasi audit yang dirasakan dan etika (Gusti dan Ali, 2008). Menurut Arnan et al. 2009 auditor harus terus mendapatkan pendidikan dan pelatihan teknis yang

memadai dalam praktik akuntansi dan teknik audit untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan memadai.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Cahyadi (2017)	Pengaruh Karakteristik personal auditor terhadap perilaku menyimpang dalam audit	$X_1 = Locus\ of\ Control$ $X_2 = Performance$ $X_3 = Organization\ Commitment$ $X_4 = Turnover\ Intention$ $Y = Perilaku\ Disfungsional\ Audit$	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> , pengaruh <i>turnover intentions</i> dan <i>performance</i> , <i>organization commitment</i> tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.
2.	Christine Dwi Marina Simbolon (2020)	Pengaruh <i>Time Budget Pressure</i> , Sifat Machivellian, Kompleksitas Tugas, dan Stress Kerja Terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	$X_1 = Time\ Budget\ Pressure$ $X_2 = Sifat\ Machiavellian$ $X_3 = Kompleksitas\ Tugas$ $X_4 = Stress\ Kerja$ $Y = Dysfunctional\ Audit$	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>time budget pressure</i> , sifat <i>Machiavellian</i> , kompleksitas tugas dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku disfungsional audit
3.	Indramika (2012)	Pengaruh Kinerja Auditor, Locus Kontrol dan Keinginan Berpindah Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	$X_1 = Kinerja\ Auditor$ $X_2 = Locus\ Kontrol$ $X_3 = Keinginan\ Berpindah$ $Y = Perilaku\ Disfungsional\ Audit$	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja auditor, locus control, keinginan berpindah berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional audit

4.	Istiqomah dan Hanny (2017)	Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsi audit	$X_1 = \text{Locus of Control}$ $X_2 = \text{Turnover Intention}$ $X_3 = \text{Time Budget Pressure}$ $X_4 = \text{Auditor Performance}$ $X_5 = \text{Gaya Kepemimpinan}$ $X_6 = \text{Komitmen Organisasi}$ $Y = \text{Dysfunctional Audit}$	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> , <i>turnover intention</i> , <i>auditor performance</i> dan <i>time budget pressure</i> berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit
5.	Decca Farinna (2019)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Kinerja Auditor, dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	$X_1 = \text{Locus of Control}$ $X_2 = \text{Kinerja Auditor}$ $X_3 = \text{Komitmen Organisasi}$ $Y = \text{Dysfunctional Audit Behavior}$	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> , kinerja auditor, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit.
6.	Winanda dan Wirasedana (2017)	Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Sifat Machiavellian dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsi Audit	$X_1 = \text{Tekanan Anggaran Waktu}$ $X_2 = \text{Sifat Machiavellian}$ $X_3 = \text{Kompleksitas Tugas}$ $Y = \text{Perilaku Disfungsi Auditor}$	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa tekanan anggaran waktu, sifat <i>Machiavellian</i> dan kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap disfungsi audit

7.	Eko Wahyudi (2013)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Kinerja Auditor, Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> terhadap Penyimpangan perilaku dalam audit	$X_1 = \text{Locus of Control}$ $X_2 = \text{Kinerja Auditor}$ $X_3 = \text{Komitmen Organisasi}$ $X_4 = \text{Turnover Intention}$ $Y = \text{Penyimpangan Perilaku dalam Audit}$	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> , kinerja auditor berpengaruh signifikan dan komitmen organisasi, <i>turnover intention</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional audit.
8.	Mahalayati (2017)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Organizational Commitment</i> , Kinerja Auditor, <i>Turnover Intention</i> , dan Etika Profesi Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	$X_1 = \text{Locus of Control}$ $X_2 = \text{Organizational Commitment}$ $X_3 = \text{Kinerja Auditor}$ $X_4 = \text{Turnover Intention}$ $X_5 = \text{Etika Profesi}$ $Y = \text{Perilaku Disfungsional Auditor}$	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> , komitmen organisasi, kinerja auditor, <i>turnover intention</i> , dan etika profesi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.
9.	Putri (2020)	Pengaruh Sifat Machiavellian dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	$X_1 = \text{Sifat Machiavellian}$ $X_2 = \text{Locus of Control}$ $Y = \text{Perilaku Disfungsional Audit}$	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sifat <i>Machiavellian</i> , <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional audit
10.	Chairunnisa,dkk (2014)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor dan <i>Turnover Intention</i> terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit	$X_1 = \text{Locus of Control}$ $X_2 = \text{Komitmen Organisasi}$ $X_3 = \text{Kinerja Auditor}$ $X_4 = \text{Turnover Intention}$	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> , <i>turnover intentions</i> , kinerja auditor, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku

			Y = Perilaku Menyimpang dalam Audit	disfungsional audit.
--	--	--	-------------------------------------	----------------------

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Sifat *Machiavellian* Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Kepribadian *Machiavellian* ditandai dengan kecenderungan untuk mengabaikan nilai-nilai etika jika itu memungkinkan seseorang mencapai tujuan pribadinya (Gable dan DeAngelo, 1994 dalam Chasbiandani dkk, 2019). Menurut penelitian Saputri dan Wirama (2015), orang dengan sifat *Machiavellian* cenderung merasionalisasi atau mencari alasan untuk membenarkan tindakan yang salah agar mereka dapat mencapai keinginan mereka. Mereka juga cenderung tidak mematuhi aturan di lingkungan mereka. Sifat *Machiavellian* dalam dunia bisnis, yang memberikan penghargaan yang memberikan penghargaan untuk kemenangan, sering dianggap dapat diterima secara umum. Namun, dalam profesi auditor yang mengutamakan aspek etis, sifat ini dipandang negatif. Hal ini karena sifat *Machiavellian* cenderung mengabaikan pentingnya integritas dan kejujuran dalam mencapai tujuan. Individu dengan sifat *Machiavellian* tinggi biasanya berusaha memanfaatkan situasi untuk keuntungan pribadi mereka dan cenderung tidak patuh pada peraturan.

Sifat *Machiavellian*, menurut Robbins dan Timothy (2008), digambarkan sebagai karakter yang dapat mempengaruhi perilaku dalam suatu organisasi. Kepribadian *Machiavellian* ditandai dengan individu yang menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuannya. Orang dengan sifat *Machiavellian* yang tinggi cenderung dapat menerima perilaku etis yang dilematis demi mencapai hasil yang diinginkan (Richmond, 2003 dalam

Christmastuti dan Purnamasari,2004). Penelitian ini juga didukung oleh Saputri dan Wirama (2015), yang menyatakan bahwa auditor dengan sifat *Machiavellian* yang tinggi lebih rentan terhadap perilaku disfungsional.

Penelitian oleh Richmond yang dikutip dalam Christmastuti dan Purnamasari (2004) menunjukkan bahwa semakin tinggi Tingkat sifat *Machiavellian* pada seseorang, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan tindakan tidak etis. Ini karena orang-orang dengan sifat-sifat ini lebih mementingkan hasil akhir daripada cara yang digunakan untuk mencapainya. Mereka mungkin melihat manipulasi, kebohongan, dan pelanggaran aturan sebagai alat yang sah untuk mencapai tujuan mereka. Dalam konteks profesi audit, sifat *Machiavellian* sangat merugikan. Auditor yang memiliki sifat ini mungkin lebih cenderung melanggar aturan etika profesi, seperti memanipulasi laporan keuangan, menutup mata terhadap kesalahan atau penipuan, dan mengambil keputusan yang menguntungkan mereka sendiri atau klien mereka secara tidak sah. Ini dapat menyebabkan perilaku disfungsional, yang tidak hanya hanya merusak integritas individu auditor tetapi juga mengurangi kepercayaan publik terhadap profesi audit secara keseluruhan.

Menurut penelitian Saputri dan Wirama (2015), auditor dengan tingkat sifat *Machiavellian* yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan perilaku disfungsional audit dibandingkan dengan auditor yang memiliki sifat *Machiavellian* yang rendah. Studi oleh Devi dan Ramantha (2017) juga mendukung hal ini, menunjukkan bahwa tingginya tingkat sifat *Machiavellian* berhubungan dengan meningkatnya perilaku disfungsional audit. Sebaliknya, penurunan sifat *Machiavellian* berhubungan dengan berkurangnya perilaku disfungsional audit. Ketika auditor memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi dan

tidak memiliki komitmen kuat terhadap etika profesi dan standar audit, mereka lebih cenderung memilih tindakan yang tidak etis saat menghadapi situasi konflik.

Purnamasari (2004) meneliti pengaruh sifat *Machiavellian* terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sifat *Machiavellian* memiliki pengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Kondisi ini dapat mendorong auditor untuk berperilaku disfungsional. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: Sifat *Machiavellian* memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku disfungsional audit

2.2.2 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Kompleksitas tugas adalah kompleksitas dan kemampuan analitis tugas dan ketersediaan SOP, sedangkan variabilitas tugas didefinisikan sebagai sejauh mana tugas diketahui atau tidak diketahui, rutin atau tidak rutin, sering terjadi, atau sebaliknya. Dengan demikian, kompleksitas audit muncul ketika kompleksitas dan variabilitas tugas muncul dalam aktivitas pengendalian (Prasita, 2012). Benford (2000) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas audit dapat menempatkan beban mental yang tinggi pada pembuat keputusan individu. Kompleksitas tugas dapat meningkatkan beban kerja mental dan mempengaruhi pengambilan keputusan. Kompleksitas tugas dapat meningkatkan beban kerja mental dan mempengaruhi pengambilan keputusan. Oleh karena itu, peningkatan tekanan mental dapat menyebabkan kesalahan

signifikan dalam penilaian ujian, dan penguji dapat menghilangkan suatu ketegangan melalui perilaku disfungsional.

Setiap pekerjaan audit memiliki tingkat kompleksitas tugas yang berbeda. Menurut Wood (1986), kompleksitas tugas adalah tingkat kerumitan yang melekat pada tugas tersebut. Kompleksitas ini mencakup sejauh mana auditor familiar dengan operasi bisnis klien. Jika auditor tidak memiliki pemahaman yang baik tentang operasi bisnis klien, waktu yang diperlukan untuk Menyusun laporan audit akan menjadi lebih panjang.

Teori perubahan sikap, terutama *dissonance theory*, menjelaskan bahwa ketidaksesuaian dapat memotivasi seseorang untuk menghilangkan ketidaksesuaian tersebut (Siegel dan Marconi, 1989). Implikasinya, ketika seorang auditor menghadapi tuntutan yang tidak sesuai dengan tekanan atau situasi yang bertentangan, seperti banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan sumber daya terbatas, auditor akan berusaha mengatasi ketidaksesuaian tersebut, mungkin dengan membuat prioritas dan menghilangkan hal-hal yang dianggap kurang penting. Menurut Shauk et al. (2017), Riny (2015) dan Wirasedana (2015) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap disfungsional auditor.

H₂ : Kompleksitas Tugas memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku disfungsional audit

2.2.3 Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Tekanan terhadap anggaran waktu audit dapat mengakibatkan auditor merasa tertekan untuk melaksanakan prosedur audit karena adanya perbedaan antara waktu yang tersedia dengan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan

tugas audit, dan kondisi tersebut kemudian dapat mendorong auditor untuk menggunakan prosedur audit yang tidak efektif. . (Kelley dan Seiler). 1982; Masak dan Kelley, 1988). Keterbatasan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, dikombinasikan dengan kesadaran bahwa anggaran waktu digunakan sebagai ukuran kinerja, menciptakan stres individu bagi auditor (Svanstrom, 2016). Sebuah studi oleh Yuen et al. (2013), Svanstrom (2016) dan Shauki et al. (2017) menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor .

Tekanan anggaran waktu sangat penting untuk dipenuhi oleh auditor agar dapat memenuhi permintaan klien dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, terbatasnya alokasi waktu yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas, ditambah dengan kesadaran bahwa anggaran waktu digunakan sebagai tolak ukur kinerja, dan dapat menyebabkan stress bagi auditor (Svanstrom, 2015). Ketatnya anggaran waktu sering kali membuat auditor tidak dapat menyelesaikan seluruh prosedur audit yang seharusnya dilakukan. Tekanan yang diberikan oleh atasan sering kali dianggap mustahil untuk dipenuhi oleh auditor. Hal ini dapat berujung pada perilaku disfungsional dalam upaya memenuhi anggaran waktu yang diberikan. Saat seseorang mengalami tekanan, respon dari auditor mungkin cenderung berperilaku menyimpang (DeZoort dan Lord, 1997). Berdasarkan penelitian DeZoort dan Lord (1997), Dewi dan Wirasedana (2015), serta Svanstrom (2015), dapat disimpulkan bahwa semakin ketat tekanan anggaran waktu yang dirasakan oleh auditor, semakin tinggi potensi terjadinya perilaku disfungsional audit. Ketika auditor berada di bawah tekanan anggaran waktu yang ekstrem, mereka mungkin merasa perlu mengorbankan beberapa prosedur audit yang penting.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor, seperti perilaku pengurangan kualitas audit dan pelaporan waktu yang tidak sesuai. Yuliana (2009) mengungkapkan bahwa tekanan anggaran waktu dapat mendorong auditor untuk cenderung melakukan tindakan yang menurunkan kualitas audit. Tekanan anggaran waktu yang tidak wajar dalam pencapaian anggaran waktu dan biaya terbukti potensial sebagai praktik perilaku penurunan kualitas audit (*Reduced Audit Quality* atau *RAQ Behavior*).

H₃ : Tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit

2.2.4 Pengaruh Skeptisisme Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Skeptisisme profesional merupakan sikap untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang dipengaruhi oleh sikap profesional auditor. Auditor harus selalu mempertanyakan laporan auditor dan tidak boleh begitu saja mempercayai informasi yang diberikan oleh klien. Dengan tingkat skeptisisme profesional yang tinggi, mereka mampu menilai adanya kecurangan pada fase perencanaan audit, yang pada akhirnya mendorong auditor untuk meningkatkan deteksi kecurangan pada fase berikutnya. Skeptisisme yang tinggi juga dapat mengurangi terjadinya tindakan auditor yang tidak bertanggung jawab.

Auditor selalu dihadapkan pada berbagai tugas yang banyak, berbeda-beda, dan saling terkait satu sama lain. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2010) mengungkapkan bahwa auditor menunjukkan sikap skeptis dalam mengevaluasi dan mengumpulkan bukti audit, terutama yang berhubungan dengan tugas mendeteksi kecurangan. Namun, auditor sering kali tidak memiliki sikap skeptis profesional yang memadai dalam menjalankan proses audit. Salah

satu penyebab kegagalan auditor dalam mendeteksi kecurangan dalam laporan keuangan adalah rendahnya tingkat skeptisisme profesional, yang berujung pada perilaku disfungsional audit.

Tingkat skeptisisme profesional yang tinggi memungkinkan auditor untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya kecurangan pada tahap perencanaan audit, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk mendeteksi kecurangan pada tahap selanjutnya. Sikap skeptis yang tinggi juga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional audit yang dilakukan oleh auditor yang tidak bertanggung jawab. Manfaat lain dari menerapkan sikap skeptisisme profesional adalah meningkatkan kepuasan klien terhadap pekerjaan auditor, sehingga klien cenderung menggunakan jasa auditor yang sama di masa depan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat skeptisisme profesional yang dimiliki auditor, semakin kecil memungkinkan mereka menerima perilaku disfungsional yang dapat menurunkan kualitas audit.

H₄ : Skeptisisme Profesional memiliki pengaruh negative terhadap perilaku disfungsional audit