

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Atribusi**

Teori atribusi menjelaskan proses bagaimana kita menentukan penyebab perilaku seseorang, mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebabnya dari perilaku orang lain atau diri sendiri ditentukan oleh internal atau eksternal dan mempengaruhi perilaku individu. Atribusi menggambarkan perilaku seseorang dan mencoba untuk menggali pengetahuan tentang bagaimana mereka berperilaku seperti itu. tingkah laku berhubungan dengan sikap atau pribadi karakteristik, artinya dengan melihat tingkah laku dapat diketahui dengan sikap tertentu atau karakteristik orang dan prediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu (Majid dan Asse, 2018). Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor dalam menerima *dysfunctional audit behavior*, khususnya pada tekanan (tekanan anggaran waktu kompleksitas tugas dan stres kerja). Tekanan menjadi faktor internal penentu utama yang mendorong seseorang melakukan penyimpangan audit.

#### **2.2 Perilaku Disfungsional Audit**

Johansen dan Christoffersen (2017) Perilaku audit mungkin dilambangkan sebagai disfungsional ketika meningkatkan risiko mengeluarkan hasil yang salah atau opini audit yang menyimpang, Sabotase di antara auditor berkinerja tinggi berpeluang kemungkinan mengakibatkan perilaku audit disfungsional, auditor yang tidak berpengalaman akan goyah sehingga tidak kondusif dan terkoordinasi

dibandingkan dengan pelatihan profesi auditor, Perilaku disfungsional yang dimaksud di sini adalah perilaku auditor yang menyimpang dari standar auditing dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas hasil audit.

Perilaku disfungsional audit menurut Putu *et al.*, (2020) adalah tindakan auditor selama pelaksanaan prosedur audit yang mengurangi efektivitas bukti audit yang dikumpulkan. Perilaku dapat menurunkan kualitas audit dilakukan dengan berbagai tindakan misalnya; penghentian dini prosedur audit, penelaahan yang dangkal atas dokumen klien, tidak menyelidiki kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan oleh klien, penerimaan penjelasan klien yang tidak memadai, mengurangi pekerjaan audit dari yang seharusnya, dan tidak memperluas ruang lingkup audit ketika suatu transaksi atau pos yang dipertanyakan terdeteksi. Ancaman serius terhadap kualitas audit terjadi karena bukti audit yang dikumpulkan selama pelaksanaan prosedur audit tidak kompeten dan cukup sebagai dasar yang memadai bagi auditor untuk menyatakan pendapat atas kewajaran laporan keuangan auditan Perilaku tidak etis oleh individu dalam organisasi dapat disebabkan oleh karakteristik pribadi, situasional dan interaksi antara faktor-faktor tersebut. Perilaku audit disfungsional dapat dikategorikan sebagai perilaku tidak etis, sehingga kecenderungan auditor untuk melakukan tindakan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik atau kepribadian individu auditor. Perilaku disfungsional seperti penghentian prosedur dini, pengumpulan bukti audit yang tidak memadai, penghilangan atau penggantian prosedur audit dan *underreporting of audit time* (Herda dan Lavelle, 2021).

Seif Obeid Al-Shbiel (2018) perilaku disfungsional ditampilkan melalui berbagai perilaku merugikan seperti penghentian prosedur dini sambil melewatkan langkah audit atau menyoroti kelalaiannya, menggunakan tindakan pembatasan atau mengurangi ruang lingkup pekerjaan di bawah tingkat nominal biaya audit, waktu yang dihabiskan di bawah pelaporan penugasan, bergantung pada penjelasan dan presentasi auditee, gagal untuk memeriksa masalah, gagal melakukan tindak lanjut atas rekomendasi audit.

### **2.2.1 Penghentian Prosedur**

Penghentian prosedur dini adalah penghilang langkah-langkah dari proses audit, kendala waktu menyebabkan penghentian dini karena sulit jika buan tidak mungkin untuk menyajikan laporan yang telah diaudit tepat waktu. Pengurangan kualitas audit yang dilakukan oleh beberapa auditor adakah penghentian dini praktik prosedur audit, praktik ini ada hubungannya dengan ketidaktahuan bahkan penghentian prosedur yang seharusnya dilakukan dalam program audit, auditor telah gagal mengikuti prosedur secara menyeluruh, namun mereka melewati opini sebelum menyelesaikan pekerjaan mereka secara menyeluruh (Izzah dan Laily, 2020). perilaku menyimpang auditor dalam melakukan audit dengan menghilangkan beberapa langkah prosedur audit tanpa menggantinya dengan prosedur yang lain. Perilaku ini dapat memberikan dampak kurang efektifnya bukti audit.

### **2.2.2 Underreporting Time**

Nehme *et al* (2021) Kurangnya pelaporan waktu audit yang dikenakan biaya telah terbukti secara tidak langsung berdampak pada kualitas audit, kurang melaporkan

sering menyebabkan keputusan individu yang buruk, mengaburkan perlunya revisi anggaran dan menyebabkan tekanan waktu yang tidak diketahui pada audit mendatang dan auditor. Underreporting time audit telah terbukti memiliki dampak tidak langsung pada audit. sering mengakibatkan keputusan personel yang buruk, mengaburkan kebutuhan akan revisi anggaran yang akan menyebabkan tekanan waktu yang tidak diketahui pada audit masa depan. tindakan menyimpang yang dilakukan auditor dengan cara tidak melaporkan seluruh waktu audit yang yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit. Meskipun auditor telah melaksanakan semua tahapan program audit, akan tetapi tidak melaporkan seluruh waktu audit, maka akan berakibat salah nya pengambilan keputusan oleh manajemen, serta pada tahun berikutnya penetapan waktu pemeriksaan audit tidak akan relevan.

Indikator perilaku disfungsional audit menurut Nehme *et al.*, (2021) :

1. Pengumpulan Bukti, melakukan observasi secara menyeluruh dengan dukungan dokumen terkait sistem dan prosedur operasional perusahaan.
2. Pergantian Prosedur Audit, Auditor melakukan perubahan yang relevan dalam hal ini, mengeksplorasi prosedur-prosedur audit alternatif.

Indikator perilaku disfungsional audit menurut Umar *et al.*, (2017) :

1. Kegagalan prinsip akuntansi, tidak mematuhi peraturan dan sistem tatanan yang berlaku dalam akuntansi sebagaimana telah diatur dalam Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

2. Penurunan Kualitas Kerja, beban tugas dan kelelahan menyebabkan penurunan kinerja auditor sehingga memicu untuk bertindak disfungsional.
3. Ruang Lingkup, tidak memeriksa sampel dan bukti audit dalam ruang lingkup yang luas.
4. Mengandalkan Pekerjaan Klien, auditor cenderung mempercayai penjelasan klien yang bersifat lemah tanpa mengobservasi lebih lanjut.

### **2.3 Stres Kerja**

Amiruddin (2019) stres kerja yang tinggi dialami yang dialami auditor dapat mempengaruhi pekerjaan auditor dan prestasi auditor, kinerja auditor akan menurun jika ada tekanan yang menyebabkan auditor mengalami stres kerja. Auditor dikatakan memiliki stres kerja yang tinggi jika bekerja secara efektif dan efisien, yaitu menyelesaikan prosedur audit dengan benar dan mengumpulkan cukup bukti dan penyelesaian tepat waktu. Namun, jika auditor tidak melakukan prosedur audit secara efektif dan efisien atau terjadi kelalaian, maka akan mempengaruhi kualitas audit. Ada kemungkinan auditor melakukan kualitas audit pengurangan terkait dengan kenaikan pangkat yang akan dilakukan oleh kepala KAP.

Auditor menghadapi tekanan pekerjaan yang berasal dari tuntutan kerja melibatkan skeptisisme profesional dengan produksi audit berkualitas tinggi, profesi auditor dapat menyebabkan lingkungan kerja yang penuh tekanan muncul (Obeid Shbail, 2018). stres dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan, sehingga menimbulkan perasaan lelah secara

emosional dan merasakan pencapaian pribadi yang lebih rendah berdampak buruk pada hasil pekerjaan auditor. stress auditor muncul ketika auditor menjalankan aktivitas audit internal. Auditor akan menjumpai masalah ketika harus melaporkan temuan-temuan yang mungkin tidak menguntungkan dalam penilaian kinerja manajemen atau objek audit yang dilakukannya. Konflik audit yang sering terjadi adalah ketika auditor dan auditee tidak sepakat terhadap beberapa aspek fungsi dan tujuan pemeriksaan. sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, sering terlambat dan keinginan pindah kerja sangat kuat.

Abuaddous *et al.*, (2018) mengungkapkan bahwa auditor yang mengalami stres kerja cenderung menghindari keputusan yang berisiko agar tidak membebani diri mereka dengan stres ekstra, kondisi di mana seseorang mengalami tekanan saat menjalani pekerjaannya. stress diakibatkan oleh dua variabel, yaitu adanya konflik peran dan ambiguitas peran di lingkungan pekerjaan. Hal itu akan membuat seseorang mengalami suatu ketegangan dan penurunan kepuasan kerja yang mempengaruhi proses berpikir, sehingga tugas yang dijalankan terasa terlalu berat. Sehingga pada saat tingkat stress tertentu dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut mampu mengatasi serta beradaptasi dengan baik terhadap stres. Indikator untuk stres kerja menurut Smith *et al.*, (2020) adalah:

1. Kelelahan emosional, perasaan lelah dan letih ditempat kerja. Ketika seseorang mengalami kelelahan maka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan hampa yang tidak dapat teratasi.

2. Depersonalisasi, proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Auditor cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam bekerja. Perilaku tersebut dilakukan sebagai upaya melindungi diri dari rasa kecewa
3. Penurunan prestasi kerja, disebabkan oleh perasaan bersalah karena telah memperlakukan orang disekitarnya secara negatif.

Indikator untuk stres kerja menurut Al-Shbail (2018) adalah :

1. Konflik Peran, adalah ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan rekan kerja dari dalam dan luar organisasi.
2. Waktu Kerja, suatu kondisi dimana auditor mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Pengaruh Pemimpin, baik dari atasan mampu mempengaruhi kinerja auditor melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi.

#### **2.4 Kompleksitas Tugas**

Persellin *et al.*, (2019) seorang auditor dihadapkan pada masalah yang kompleks dalam melaksanakan tugasnya dan individu memiliki kemampuan yang terbatas untuk menyelesaikannya, kompleksitas tugas merupakan persepsi individu terhadap suatu tugas karena keterbatasan kemampuan dan memori, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh pengambil keputusan.

Syam *et al.*, (2020) Kompleksitas tugas merupakan tugas yang rumit, sehingga memungkinkan seseorang untuk meningkatkan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi permasalahan dalam tugas tersebut. Tugas dan kerumitan dapat meningkatkan beban kerja sehingga terjadi kesalahan penilaian audit yang tepat dan auditor melepaskan tekanan melalui perilaku disfungsional.

Janie *et al.*, (2017) peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit ini dapat menyebabkan akuntan berperilaku disfungsional sehingga menyebabkan penurunan kepuasan kerja auditor dalam pembuatan keputusan dalam audit. Kompleksitas tugas mengacu pada individu yang merasakan kesulitan tugas audit yang dihasilkan dari keterbatasan kapasitas dan memori serta kemampuan mengintegrasikan permasalahan yang dihadapi.

Menurut Tjan *et al.*, (2019) indikator kompleksitas tugas diukur:

1. Kemampuan adalah sebuah penilaian atas apa yang dilakukan auditor dalam mendeteksi berbagai masalah keuangan, untuk memperoleh kemampuan tersebut dibutuhkan pendidikan dan pelatihan bagi auditor atau mengikuti sekolah profesi.
2. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari seseorang, semakin auditor mempunyai banyak pengetahuan maka semakin banyak pula referensi yang dimiliki tentang kekeliruan akan mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan laporan keuangan.
3. Pengalaman adalah pemahaman auditor yang lebih baik sehingga mampu memberikan penjelasan yang masuk akal atas kesalahan dalam laporan keuangan



dan dapat dikelompokkan berdasarkan pada tujuan audit dan struktur dari sistem akuntansi yang mendasar.

4. Prosedur yang perlu diselesaikan, audit yang baik adalah menyelesaikan tugas tepat waktu meliputi koordinasi, pengawasan dan pengendalian audit.

### **2.5 Turnover Intention**

Majid dan Asse (2018) *Turnover intention* adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Keinginan keluar dari organisasi yang bersifat fungsional, jika pegawai yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar. sikap yang dimiliki oleh anggota yang berkeinginan untuk keluar dari tempat kerja dimana individu bekerja. Seorang individu yang mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja terkadang tidak mempedulikan apa yang dilakukannya terhadap organisasinya. Dengan sikap ingin berhenti yang dimiliki karyawan maka dapat mempengaruhi komitmen karyawan tersebut terhadap organisasinya.

Anugerah *et al.*, (2016) auditor yang memiliki niat untuk pindah dari perusahaan mungkin terlibat dalam berkurangnya perilaku dsfungsional audit karena berkurangnya ketakutan terhadap kondisi yang mungkin terjadi ketika perilaku terdeteksi. Seorang individu yang berniat untuk meninggalkan perusahaan cenderung tidak peduli dengan dampak potensial dari perilaku disfungsional audit.

jadi, auditor yang memiliki keinginan tinggi untuk meninggalkan pekerjaan mereka lebih mudah menerima pengurangan kualitas audit.

Cannon dan Herda (2016) berpendapat *turnover intention* bisa terwujud saat kurangnya keadilan dan dukungan perusahaan yang dirasakan menghasilkan komitmen yang kecil kepada perusahaan, menyebabkan kejenuhan dan niat berpindah. Keluarnya auditor dari organisasi atau tempat kerja tersebut didasari atas dua jenis, yakni secara bukan sukarela (*involuntary*) dan sukarela (*voluntary*). *Involuntary turnover* disebut juga sebagai pemecatan merupakan batas pemberhentian keanggotaan dari sebuah organisasi yang dikehendaki oleh perusahaan seperti : PHK, pensiun dan meninggal. Sedangkan *voluntary turnover* merupakan penghentian secara sukarela dari keanggotaan organisasi oleh seorang karyawan dari organisasi yang bersangkutan.

Indikasi menurut Majid dan Assee (2018) :

1. Kehadiran, Absensi karyawan yang meningkat atau menurun di dalam jam kerja.
2. Pelanggaran peraturan kerja meningkat, Tidak ada rasa tanggung jawab auditor dibandingkan sebelumnya.

Menurut Balasingam *et al.*, (2019) :

1. Waktu berhenti kerja, Auditor memperkirakan kapan waktu yang tepat untuk berhenti dari perusahaan.
2. Pengunduran diri, ketika auditor merasa tidak mampu untuk bertahan di perusahaan jasa akuntan maka ia akan memutuskan untuk *resign*.

3. Pikiran untuk pindah, kelelahan dengan tuntutan tanggung jawab membuat auditor berpikir untuk pindah namun bukan berarti auditor benar-benar ingin berpindah.
4. Mengubah pekerjaan dalam waktu dekat, kejenuhan dengan tugas-tugas yang dikerjakan dan ketertarikan dibidang lain membuat auditor ingin beralih profesi.
5. Kesempatan kerja, hak seorang auditor untuk mengembangkan potensi di perusahaan lain.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Penelitian stres kerja auditor dan kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsional audit telah banyak dilakukan oleh para peneliti. Beberapa hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Nama, Tahun	Variabel	Hasil
1	<i>The attributes of dysfunctional audit behavior (DAB) : second order confirmatory factor analysis</i> M.Ardiansyah Syam, Syahril Djaddang, Mulyadi, Imam Ghozali (2020)	Y : Perilaku Disfungsional Auditor  X1 : Kompleksitas Tugas	Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan rendahnya tingkat perilaku disfungsional auditor. kepuasan kerja memediasi penuh perilaku disfungsional auditor.
2	<i>Auditor perceptions of audit workloads, audit</i>	Y : Perilaku Disfungsional	Kompleksitas tugas berpengaruh positif

No	Judul, Nama, Tahun	Variabel	Hasil
	<p><i>quality, and job satisfaction</i></p> <p>Julie S Persellin, Jaime J.Schmidt, Scott D Vandervelde, Michael S. Wilkins (2019)</p>	<p>Auditor</p> <p>X1 : Kompleksitas Tugas</p> <p>X2 : Kualitas Audit</p> <p>X3 : Kepuasan Kerja</p>	<p>dengan perilaku disfungsional auditor yang menyebabkan penurunan kualitas audit, Kompleksitas tugas menjadi pendorong utama terkait penurunan kualitas audit.</p>
3	<p><i>An analysis of the factors which influence dysfunctional audit behavior</i></p> <p>Tjan, Sukoharsono, Rahman, Subekti (2019)</p>	<p>Y1 : Perilaku Disfungsional auditor</p> <p>Y2 : <i>Turnover Intention</i></p> <p>X1 : Kompleksitas Tugas</p>	<p>kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. kompleksitas tugas juga berhubungan positif dengan Turnover Intention. Sedangkan, turnover intention berpengaruh positif dengan perilaku disfungsional auditor.</p>
4	<p><i>Pressure, dysfunctional behavior, fraud detection and role of information technology in the audit process</i></p> <p>Muhammad umar, Shinta megawati sitorus, rika lusiana surya, elvia r. shauki, vera diyanti (2017)</p>	<p>Y : Perilaku Disfungsional Auditor</p> <p>X1: Tekanan Waktu</p> <p>X2: Kompleksitas Tugas</p> <p>X3: Teknologi Informasi</p> <p>X4: Deteksi</p>	<p>Tekanan Waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit, kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor, saat menghadapi kondisi kompleksitas tugas auditor memandang kompleksitas tugas sebagai tugas yang</p>

No	Judul, Nama, Tahun	Variabel	Hasil
		Kecurangan	menantang dan memotivasi mereka untuk memberika kinerja yang terbaik daripada berperilaku disfungsional.
5	<p><i>Auditors acceptance of dysfunctional behaviour in Kazakhstan</i></p> <p>Suresh Balasingam, Dhamayanthi Arumugam, Alus Sanatova (2019)</p>	<p>Y : Perilaku Disfungsional Auditor</p> <p>X1 : Tekanan Anggaran Waktu</p> <p>X2 : Kepentingan Klien</p> <p>X3 : <i>Turnover Intention</i></p> <p>X4 : Tipe Kepribadian</p>	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>turnover intention</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku disfungsional auditor.
6	<p><i>Mitigating dysfunctional audit behavior: analysis of organizational commitment, auditor performance and turnover intention</i></p> <p>Rizqa Anita, Muhammad Rasyid Abdillah, Rita Anugerah, Nor Balkish Zakaria (2018)</p>	<p>Y: Perilaku disfungsional auditor</p> <p>X1: komitmen organisasi</p> <p>X2: kinerja auditor</p> <p>X3: <i>turnover intention</i></p>	Hasil menyatakan bahwa <i>turnover intention</i> berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

No	Judul, Nama, Tahun	Variabel	Hasil
7	<p><i>Time budget pressure and turnover intention with dysfunctional accountant behavior</i></p> <p>J Majid dan A Asse (2018)</p>	<p>Y : Perilaku Disfungsional Akuntan</p> <p>X1 : Tekanan Anggaran Waktu</p> <p>X2: <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Tekanan anggaran waktu tingkat tinggi akan mendorong auditor untuk melakukan perilaku disfungsional. Selain itu, terdapat korelasi positif antara <i>Turnover Intention</i> dan perilaku audit disfungsional. berkurangnya rasa takut akan membuat perilaku terdeteksi sehingga auditor mendapat sanksi.</p>
8	<p><i>Auditors organizational commitment, burnout and turnover intention: A replication</i></p> <p>NH Cannon dan DN Herda (2016)</p>	<p>Y: Perilaku disfungsional auditor</p> <p>X1: Komitmen Organisasi</p> <p>X2: Stres Kerja</p> <p>X3: <i>Turnover Intention</i></p>	<p><i>Turnover intention</i> tidak berhubungan dengan perilaku disfungsional auditor karena adanya konsistensi internal yang sangat baik. Keadilan perusahaan berhubungan negatif dengan <i>Turnover Intention</i>.</p>
9	<p><i>Factors Affecting dysfunctional behavior and turnover of auditor in audit institutions</i></p> <p>Mohsen Akbari, Gholamreza Mahfoozi, Rezvan Houshmand</p>	<p>Y1 : Perilaku Disfungsional Auditor</p> <p>Y2 : <i>Turnover Intention</i></p> <p>X1 : Kompleksitas Tugas</p>	<p>kompleksitas tugas, independensi auditor dan tekanan anggaran waktu berdampak pada perilaku disfungsional auditor. turnover intention berhubungan positif dengan perilaku</p>

No	Judul, Nama, Tahun	Variabel	Hasil
	(2016)	X2 : Independensi X3 : Tekanan Anggaran Waktu	disfungsional auditor.
10	<i>Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intention</i>  Kenneth j.smith, David J.emerson, Charles r.boster, George s.everly jr, (2020)	Y1: Perilaku Disfungsional Audit Y: <i>Turnover Intention</i> X1: Kepuasan kerja X2: Stres Kerja	Peran stress, burnout dan stress arousal mempengaruhi pekerjaan auditor secara negatif terhadap kepuasan kerja dan secara positif mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan saat ini.
11	<i>An examination of reduced audit quality practices within the beyond the stress model</i>  Kenneth J. Smith, David J. Emerson, Charles R.Boster (2018)	Y1 : Perilaku Disfungsional Z : Stres Kerja  X1 : <i>Turnover Intention</i> X2 : Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, stres secara positif mampu memoderasi <i>turnover intention</i>
12	<i>The Associations of internal audit quality with job burnout and job satisfaction based on theory of reasoned action</i>  Mohnnad Obeid Shbail (2018)	Y : Perilaku Menyimpang Auditor  X1 : Stres Kerja X2 : Kepuasan Kerja	bahwa stres kerja berhubungan positif terhadap perilaku disfungsional auditor. hal ini disebabkan adanya peningkatan tekanan kerja sehingga stres meningkat yang pada

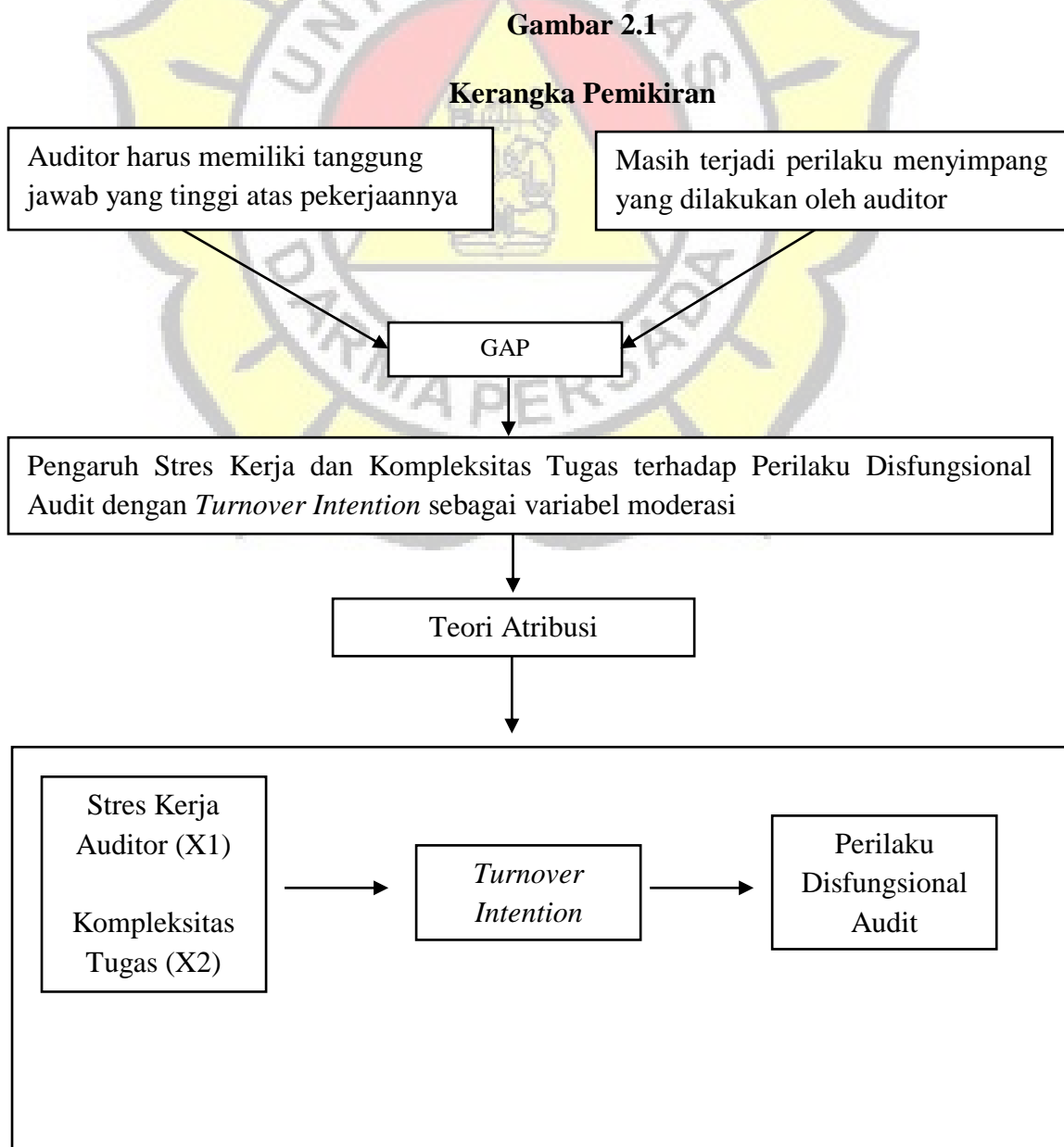
No	Judul, Nama, Tahun	Variabel	Hasil
			<p>akhirnya mengarah pada hasil pekerjaan auditor yang rendah. selain itu kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. menyimpangnya perilaku terjadi karena auditor tidak puas dan tidak khawatir kehilangan pekerjaannya. Sebaliknya jika auditor puas dengan hasil pekerjaannya, maka akan menjauhi perilaku menyimpang.</p>
13	<p><i>The individual resilience levels, auditor stress and reducing audit quality practice in audit profession</i></p> <p>Hamed Arad, Sayyed mohammad moshashae, delara eskandri (2020)</p>	<p>Y : perilaku menyimpang auditor</p> <p>X1 : Ketahanan Individu</p> <p>X2 : Stres Kerja Auditor</p>	<p>Ketahanan individu menunjukkan bahwa profesi audit mempengaruhi perilaku pribadi dan hasil profesional auditor. stres mempengaruhi perilaku penyimpangan audit, sehingga disarankan dalam tim audit untuk membuat jadwal yang memadai dengan tepat dan optimal.</p>
14	<p><i>The effect of role ambiguity and role conflict on</i></p>	<p>Y : Perilaku Disfungsional</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan dimensi Stress kerja</p>



No	Judul, Nama, Tahun	Variabel	Hasil
	<i>dysfunctional audit behaviour : evidence from Jordan</i> Mohannad Obeid Al Shbail (2018)	Audit X1 : Peran Ambigu X2 : Peran Konflik	berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah suatu diagram yang menjelaskan secara logika berjalannya sebuah penelitian, digunakan untuk mempermudah memahami beberapa variabel. Berikut kerangka pemikiran yang dibuat untuk penelitian ini.



**Variabel Independen**

**Variabel Moderasi**

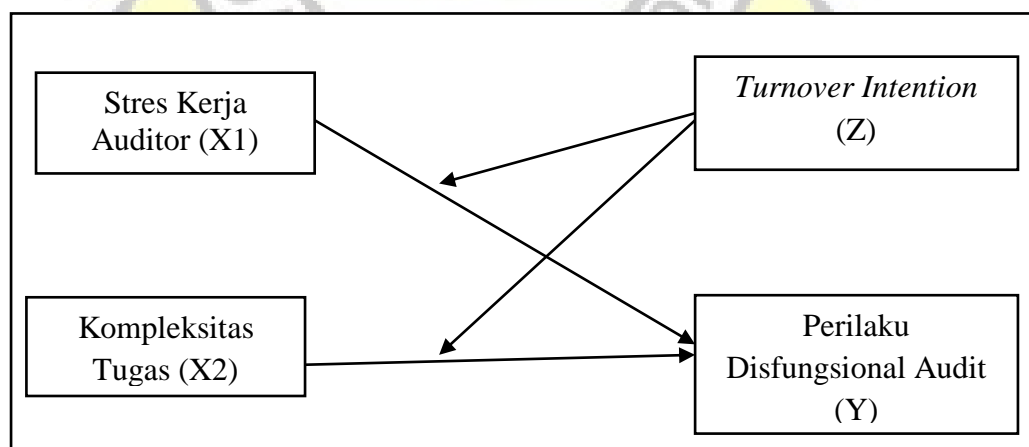
**Variabel Dependen**

## 2.8 Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:72) model penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori digunakan untuk merumuskan hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

**Gambar 2.2**

**Model Konseptual**



X1 : Stres Kerja

X2 : Kompleksitas Tugas

Y : Perilaku Disfungsional Audit

Z : *Turnover Intention*

## 2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019;63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompleksitas Tugas dan Stres Kerja terhadap perilaku disfungsional audit dengan *Turnover Intention* sebagai variabel moderasi, dalam hal ini tingkat penilaian auditor berperan penting, agar dapat diketahui pengaruh bersifat positif atau tidak.

### 2.9.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres adalah tuntutan pekerjaan, tuntutan pekerjaan yang tinggi akan membuat beban kerja yang banyak pada diri seorang auditor, tekanan beban yang semakin banyak akan menimbulkan tekanan stres yang sudah ada menjadi semakin tinggi. stres kerja yang tinggi dialami yang dialami auditor dapat mempengaruhi pekerjaan auditor dan prestasi auditor, kinerja auditor akan menurun jika ada tekanan yang menyebabkan auditor mengalami stres kerja. Auditor dikatakan memiliki stres kerja yang tinggi jika bekerja secara efektif dan efisien, yaitu menyelesaikan prosedur audit dengan benar dan mengumpulkan cukup bukti dan penyelesaian tepat waktu.

Hasil penelitian Amiruddin *et al.*, (2019), Al Shbail (2018), dan Nehme *et al.*,(2016) menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit yang berpengaruh positif, sedangkan penelitian Smith dan Emerson (2018) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor,

karena stress kerja bisa diatasi dengan melakukan pelatihan ketahanan mental bagi mereka yang rentan dengan stres.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**H1** : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor

### **2.9.2 Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

kompleksitas tugas merupakan persepsi individu terhadap suatu tugas karena keterbatasan kemampuan dan memori, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki untuk mengambil keputusan. Kompleksitas tugas dapat meningkatkan beban kerja sehingga dapat menurunkan kualitas keputusan auditor pertimbangan audit dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, semakin tinggi tingkat kompleksitas tugas akan berpengaruh pada beban yang memungkinkan auditor melakukan perilaku disfungsional karena auditor sulit untuk memberikan penilaian audit.

Hasil penelitian Syam *et al.*, (2020), Persellin *et al.*, (2019) dan Tjan *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit, pembagian tugas yang tidak merata dengan rekan kerja membuat auditor merasa kesulitan mengerjakan tugasnya. Sedangkan dalam penelitian Santos dan Cunha (2021) dan Umar *et al.*, (2017) menyatakan bahwa kompleksitas tugas dan perilaku disfungsional audit berhubungan negatif, selain itu Cahyaningrum dan Utami (2015) menyatakan kompleksitas tugas tidak berpengaruh dengan perilaku disfungsional audit.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**H2** : Kompleksitas Tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

### **2.9.3 *Turnover Intention* memoderasi Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Menurut Mubako dan Mazza (2017) *Turnover intention* merupakan keinginan atau niat auditor untuk berpindah kerja dipicu dari pengalaman, kinerja, dan kondisi lingkungan begitu pentingnya hasil temuan audit yang diberikan oleh auditor bagi sebuah perusahaan, maka seorang auditor dituntut untuk menghindari perilaku disfungsional. Stres Kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Apabila seorang auditor memiliki tekanan stres kerja yang tinggi didukung dengan *turnover intention* yang tinggi pula maka hal ini dapat meningkatkan tekanan stres dan mendukung auditor melakukan perilaku disfungsional audit. Auditor berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan kepercayaan dari klien, meningkatnya persaingan jasa akuntan publik dan turunya biaya audit menambah tekanan pada auditor karena mereka membutuhkan klien sebagai sumber pendapatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Smith *et al.*, (2020) menyatakan bahwa Auditor merasakan adanya stres kerja cenderung terjadi penurunan dan ketidakefektifan prestasi kerja, sehingga menyebabkan keinginan untuk berpindah dan melakukan penyimpangan. Shbail (2018) juga berpendapat stres kerja mempengaruhi keinginan untuk berpindah sehingga auditor dengan sengaja

melakukan tindakan disfungsional, hal ini dikarenakan stressor berupa tuntutan kerja yang berasal dari klien serta kesulitan mendapatkan akses untuk pemeriksaan dokumen terkait prosedur audit.

berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : *Turnover Intention* memoderasi hubungan Stres Kerja terhadap perilaku disfungsional audit**

#### **2.9.4 *Turnover Intention* memoderasi Kompleksitas Tugas terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Individu yang tingkat kinerja di bawah ekspektasi supervisor memiliki yang lebih besar kemungkinan terlibat dalam perilaku disfungsional karena mereka menganggap diri mereka sendiri tidak dapat bertahan dalam organisasi melalui usaha mereka sendiri. Jadi, disfungsional perilaku dipandang perlu karena tujuan individu atau organisasi tidak bisa dicapai melalui tingkat ini kinerja. Tingginya tingkat persaingan membuat auditor merasa tertekan dalam menyelesaikan tugas audit dengan cepat untuk memenuhi anggaran waktu dan akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja mereka dan timbul keinginan untuk pergantian profesi.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbari *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa *turnover intention* kompleksitas tugas dapat meningkatkan *turnover intention* disebabkan oleh tugas kerja yang sulit dan tenggat waktu sehingga memicu auditor melakukan penyimpangan audit. saat auditor menghadapi beban kerja yang berat dan kelelahan juga dapat memacu peningkatan *turnover intention* dan menimbulkan perilaku disfungsional.

berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H4 : *Turnover Intention* memoderasi hubungan kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsional audit**

