

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi (Attribution Theory)

Teori atribusi akan memberikan penjelasan mengenai bagaimana cara menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang. Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dari cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu (Kelly, 1972 dalam Robbin, 1996). Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri (Luthans, 1998 dalam Ardiansah, 2003), yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal (Robbin, 1996) maka akan terlihat pengaruhnya terhadap individu.

Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial lebih dikenal dengan istilah *dispositional attributions* (penyebab internal) dan *situational attributions* (penyebab eksternal) (Robbin, 1996). Penyebab internal cenderung mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Teori ini juga menunjukkan bahwa kinerja yang diharapkan di masa mendatang disebabkan oleh penyebab kesuksesan maupun kegagalan pada pelaksanaan tugas sebelumnya. Teori ini digunakan untuk

menilai atribusi perilaku eksternal auditor dalam kaitannya dengan stres kerja, sifat kepribadian, dan *time pressure* seorang auditor.

2.1.2 Perilaku Disfungsional Audit

Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat ancaman terhadap penurunan kualitas audit sebagai akibat perilaku audit disfungsional yang kadang-kadang dilakukan auditor dalam praktik audit (Alderman dan Deirtick, 1982; Kelley dan Margheim, 1990; Pierce dan Sweeney, 2004). Perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996).

Perilaku-perilaku yang mereduksi kualitas audit secara langsung dilakukan melalui tindakan seperti; penghentian prematur prosedur audit, review yang dangkal terhadap dokumen klien, bias dalam pemilihan sampel, tidak memperluas scope pengujian ketika terdeteksi ketidak beresan, dan tidak meneliti kesesuaian perlakuan, akuntansi yang diterapkan klien (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce 1996). Tindakan-tindakan seperti yang disebutkan di atas secara langsung mereduksi kualitas audit karena auditor memilih untuk tidak melaksanakan seluruh tahapan program audit secara cermat dan seksama. Dalam literatur auditing, tindakan-tindakan seperti yang disebutkan di atas dikelompokkan sebagai perilaku RKA (Malone dan Robert, 1996; Otley dan Pierce, 1996a; Herrbach, 2001; Pierce dan Sweeney 2004).

Selain tindakan yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung, perilaku disfungsional lainnya yang terjadi dalam praktek audit adalah tindakan auditor dengan cara tidak melaporkan seluruh waktu audit yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit. Pada literatur auditing tindakan dengan memanipulasi atau tidak melaporkan waktu audit yang sesungguhnya disebut dengan perilaku *underreporting of time* (URT) (Lightner et al., 1982; Otley dan Pierce, 1996). Tindakan seperti ini berhubungan secara tidak langsung dengan penurunan kualitas audit, dimana auditor melaksanakan semua tahapan program audit. Meskipun demikian, perilaku URT dapat mengakibatkan KAP mengambil keputusan internal yang salah seperti; penetapan anggaran waktu audit untuk tahun berikutnya yang tidak realistis, evaluasi kinerja staf yang tidak tepat dan selanjutnya dapat mendorong perilaku RKA untuk penugasan berikutnya (McNair, 1991; Otley dan Pierce, 1996).

Perilaku RKA dan URT selain digolongkan sebagai perilaku disfungsional dapat juga digolongkan sebagai perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis adalah setiap tindakan yang diperbuat seseorang yang dapat berdampak buruk pada pihak lain, dimana tindakan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan atau aturan yang berlaku dan moral (Jones 1991). Kurangnya kejujuran dan integritas dengan menyajikan data yang salah merupakan salah satu ciri perilaku tidak etis (Arens dan Loebecke, 2002). Perilaku RKA dan URT termasuk dalam kategori perilaku tidak etis karena auditor memanipulasi laporan kinerja tugas yang dibebankan KAP pada mereka yaitu dengan mengurangi pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan dan

melaporkan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual yang digunakan. Kedua bentuk perilaku tersebut juga merupakan pelanggaran terhadap standar audit profesional dan kebijakan KAP (Margheim dan Pany, 1986; Otley dan Pierce, 1996).

2.1.2.1 Perilaku Reduksi Kualitas Audit

Sebagai tenaga profesional, auditor diwajibkan untuk menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama dalam melaksanakan audit (IAI, 2001, SA Seksi 230.01). Penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama menuntut auditor untuk melaksanakan skeptisme profesionalnya dan harus mengungkapkan secara wajar kondisi perusahaan yang diaudit berdasarkan evaluasi terhadap bukti-bukti yang diperoleh selama pelaksanaan pengauditan. Dalam usaha memperoleh bukti audit kompeten dan cukup, maka sebelum melaksanakan audit KAP diharuskan membuat dan menyusun program audit secara tertulis. Program audit merupakan kumpulan dari prosedur audit yang akan dilaksanakan selama proses audit.

Keberadaan perilaku reduksi kualitas audit (RKA) juga disebut “irregular auditing practice” (Willet dan Page, 1996) dalam literatur auditing merupakan bukti bahwa implementasi prosedur audit yang sesuai dengan program audit tidak selalu dilaksanakan auditor. Perilaku RKA didefinisikan “sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan auditor selama penugasan audit yang mereduksi efektifitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan” (Malone dan Robert, 1996, p. 49). Dengan demikian bukti yang dikumpulkan selama pelaksanaan audit tidak dapat

diandalkan, salah atau tidak memadai secara kualitas maupun kuantitas (Herrbach, 2001). Bukti-bukti tersebut tidak kompeten dan cukup sebagai dasar memadai bagi auditor dalam mendeteksi kekeliruan dan ketidakberesan yang terpaut pada laporan keuangan yang diaudit.

Perilaku RKA merupakan masalah yang serius karena mereduksi kualitas audit secara langsung (Otley dan Pierce, 1996a; McNair, 1991). Sebagaimana dinyatakan oleh McNair (1991, p. 642):

This type of behavior, namely a failure to exercise due care, can in the extreme undermine the integrity of the audit process. The inability to monitor true effort is perhaps the most critical exposure, or danger, faced by an audit management held accountable for audit integrity by the public.

Penelitian-penelitian yang lebih awal tentang perilaku RKA terutama difokuskan pada satu tipe perilaku RKA yang dianggap paling serius yaitu penghentian prematur atas prosedur audit (premature sign-off) [Alderman dan Deitrick, 1982; Margheim dan Pany, 1986; Raghunathan, 1991]. Penghentian prematur atas prosedur audit merupakan tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak melaksanakan atau mengabaikan satu atau beberapa prosedur audit yang disyaratkan, namun auditor mendokumentasikan semua prosedur audit telah diselesaikan secara lengkap (Alderman dan Deitrick, 1982; Raghunathan, 1991). Hasil penelitian Rhode (1978) dalam Alderman dan Deitrick (1982) menunjukkan mayoritas (hampir 60 persen) dari respondennya mengakui mereka kadang-kadang melakukan penghentian prematur atas prosedur audit. Hasil

penelitian berikutnya yang dilakukan Alderman dan Deitrick (1982) dan Raghunathan (1991) mengkonfirmasi temuan tersebut.

Temuan dari penelitian-penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Kelley dan Margheim (1990), Malone dan Robert (1996), Otley dan Pierce (1996a), Herrbach (2001) dan Pierce dan Sweeney (2004) menunjukkan selain penghentian prematur prosedur audit, berbagai bentuk tindakan lainnya yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang berpotensi mereduksi kualitas audit. Tindakan-tindakan tersebut meliputi:

1. Review yang dangkal terhadap dokumen klien. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak memberi perhatian yang memadai atas keakuratan dan validitas dokumen klien.
2. Pengujian terhadap sebahagian item sampel. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak melaksanakan prosedur audit pada seluruh item sampel yang didesain dalam program audit.
3. Tidak menginvestigasi lebih lanjut item yang diragukan. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak memperluas scope pengujian ketika terdeteksi suatu transaksi atau pos yang mencurigakan.
4. Penerimaan atas penjelasan klien yang lemah. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan menerima penjelasan klien sebagai substitusi atau pengganti suatu bukti audit yang tidak diperoleh selama pelaksanaan audit.

5. Tidak meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan klien. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak meneliti lebih lanjut kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien dengan prinsip akuntansi.
6. Pengurangan pekerjaan audit pada level yang lebih rendah dari yang disyaratkan dalam program audit. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan mengurangi pekerjaan audit yang dilakukan dari yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan program audit.
7. Penggantian prosedur audit dari yang ditetapkan dalam program audit. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam program audit.
8. Pengandalan berlebihan terhadap hasil pekerjaan klien. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan mengandalkan bukti audit atas hasil pekerjaan yang dilakukan klien.
9. Pendokumentasian bukti audit yang tidak sesuai dengan kebijakan KAP. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak mendokumentasikan bukti audit atas pelaksanaan suatu prosedur audit yang disyaratkan sesuai program audit yang ditetapkan oleh KAP.

Tindakan-tindakan tersebut bersama-sama dengan penghentian prematur prosedur audit merupakan tindakan yang secara langsung mereduksi kualitas audit karena auditor secara sengaja mereduksi efektivitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan. Dengan demikian bukti audit yang dikumpulkan tidak memadai secara kualitatif maupun kuantitatif. Pada giliran berikutnya, probabilitas auditor dalam

membuat judgment dan opini yang salah akan semakin tinggi (Coram et al., 2003). Malone dan Robert (1996) mengemukakan meskipun terdapat mekanisme internal dan eksternal dalam mengendalikan mutu pekerjaan audit, auditor kadang-kadang mengkompromikan kualitas audit karena mereka memilih untuk tidak melaksanakan seluruh tahapan program audit secara cermat dan seksama.

2.1.2.2 Perilaku *Underreporting of Time*

Bentuk lain perilaku audit disfungsional yang terjadi dalam praktek audit adalah tindakan auditor dengan memanipulasi laporan waktu audit yang digunakan untuk pelaksanaan tugas audit tertentu. Pada literatur auditing perilaku ini disebut sebagai perilaku *underreporting of time* (URT). Perilaku URT terjadi ketika auditor tidak melaporkan dan membebaskan seluruh waktu audit yang digunakan untuk menyelesaikan tugas audit yang dibebankan KAP (Lightner et al., 1982; Otley dan Pierce, 1996a). Perilaku URT terutama dimotivasi oleh keinginan auditor menyelesaikan tugas audit dalam batas anggaran waktu audit dalam usaha mendapatkan evaluasi kinerja personal yang lebih (Lightner et al., 1982; Otley dan Pierce, 1996a).

Dalam praktek perilaku URT juga disebut sebagai *the practice of eating time* (Smith, Hutton dan Jordan, 1996). Perilaku URT dapat dilakukan melalui tindakan seperti; mengerjakan pekerjaan audit dengan menggunakan waktu personal (misalnya bekerja pada jam istirahat), mengalihkan waktu audit yang digunakan untuk pelaksanaan tugas audit tertentu pada tugas lain yang pengerjaannya dilakukan pada

waktu yang bersamaan, dan tidak melaporkan waktu lembur yang digunakan dalam mengerjakan prosedur atau tugas audit tertentu (Lightner et al., 1982; Otley dan Pierce 1996a; Smith et al., 1996).

Berbeda dengan perilaku RKA yang berpengaruh secara langsung terhadap penurunan kualitas audit, tindakan URT sering dipandang auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit karena auditor menyelesaikan program audit secara lengkap dan seksama (Mc Nair, 1991). Hasil penelitian yang dilakukan Dirsmith dan Covalski (1985) menunjukkan auditor yang melakukan URT meyakini bahwa tindakan tersebut merupakan bentuk dedikasi dan loyalitas individu auditor terhadap KAP. Meskipun demikian, perilaku URT merupakan tindakan disfungsional yang pada akhirnya berdampak pada kualitas audit dan KAP (Kelley dan Margheim, 1990; McNair, 1991; Otley dan Pierce, 1996a). McNair (1991) mengemukakan perilaku URT adalah perilaku disfungsional, karena tindakan URT berdampak negatif pada lingkungan audit. Perilaku URT berpengaruh pada proses pengambilan keputusan internal KAP dalam berbagai bidang seperti; penyusunan anggaran waktu, evaluasi atas kinerja personal auditor, penentuan fee, serta pengalokasian personal auditor untuk mengerjakan tugas audit (Lightner et al., 1982; Otley dan Pierce, 1996a), dan selanjutnya berpengaruh terhadap penurunan kualitas audit (Mc Nair 1991; Otley dan Pierce, 1996a).

Temuan dari penelitian yang dilakukan Fleming (1990) dan Otley dan Pierce (1996) menunjukkan realisasi anggaran waktu audit tahun sebelumnya merupakan faktor utama yang dipertimbangkan KAP dalam penyusunan anggaran waktu audit.

Ketika auditor melakukan tindakan URT, maka anggaran waktu audit tahun berikutnya menjadi tidak realistis. Anggaran waktu yang tidak realistis mengakibatkan auditor menghadapi kendala anggaran waktu dalam menyelesaikan tugas audit pada penugasan berikutnya, dan sebagai konsekuensinya dapat mengakibatkan keberlanjutan URT, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu atau tindakan RKA pada tahun berikutnya (Lightner et al., 1982; Shapeero et al., 2003). McNair (1991) menemukan tindakan URT yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan prosedur audit pada periode sebelumnya memicu auditor melakukan perilaku RKA dalam menyelesaikan program audit pada penugasan berikutnya.

Perilaku URT juga berdampak terhadap penilaian yang dilakukan KAP atas kinerja personal auditor. Ketika auditor bertindak dengan cara URT, maka penilaian yang dilakukan KAP atas kinerja auditor menjadi tidak tepat. Hasil penelitian Kelley dan Seiler (1982) dan Lightner et al., (1982) mengindikasikan auditor yang menjadi responden mereka meyakini bahwa penyelesaian tugas audit pada batas anggaran waktu audit (walaupun dengan URT) merupakan faktor penting untuk keberlanjutan karier mereka di KAP. Sebagai tambahan, Lightner et al., (1982) menemukan auditor yang melakukan URT meyakini bahwa tindakan tersebut menghasilkan penilaian kinerja personal mereka yang lebih baik, pengakuan supervisor atas kompetensi mereka, serta kenyamanan kerja yang meningkat.

Temuan dari penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perilaku URT merupakan tindakan yang sering dilakukan auditor dalam praktek audit. Rhode

(1978) dalam Alderman dan Deitrick (1982) menemukan 55 persen dari respondennya mengakui mereka melakukan perilaku URT dalam pelaksanaan program audit. Temuan dari penelitian-penelitian yang paling akhir menunjukkan perilaku URT merupakan tindakan auditor yang terjadi secara luas dalam praktek (Smith et al., 1996; Akers dan Eaton, 2003; Pierce dan Sweeney, 2004). Sebagai contoh, Akers dan Eaton (2003) melaporkan 89 persen dari responden mereka mengakui melakukan tindakan URT dalam pelaksanaan program audit. Meskipun perilaku URT merupakan yang tindakan yang tidak sesuai dengan etika profesi, tetapi nampaknya perilaku ini terus berlanjut dalam praktik audit (Smith et al., 1996).

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Pengertian stres kerja menurut beberapa ahli :

1. Anwar (1993), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.
2. Charles D (2001) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar seseorang.

3. Beer dan Newman (dalam Luthans, 1998) menyebutkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.
4. Panji Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.
5. Gibson et al (dalam Yulianti, 2000), mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus-respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres tidak selamanya negative, bahkan bisa positif bilamana ketika “peluang” itu menawarkan perolehan yang potensial.

2.1.3.2 Jenis dan Kategori Stres

Quick (1984) mengategorikan jenis stress menjadi dua, yaitu:

1. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan

individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

2. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit *kardiovaskular* dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, kematian.

Kategori stress kerja menurut Phillip L (dalam Jacinta, 2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja bila:

1. Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya diperusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat menjadi penyebab stress kerja.
2. Mengakibatkan dampak negative bagi perusahaan dan juga individu.
3. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

2.1.4 Teori Kepribadian (Personality Theory)

Teori kepribadian merupakan suatu cabang dari ilmu psikologi yang menitikberatkan adanya hubungan sifat individu seseorang dan proses perkembangan psikologisnya, menginvestigasi berbagai perbedaan antara individu yang satu dengan individu lainnya, serta dan menginvestigasi sifat manusia dalam

berperilaku (Boeree, 1997 dalam Lindrianasari et al., 2012). Teori kepribadian digunakan untuk menjelaskan pengaruh sifat kepribadian pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Penilaian atas sifat kepribadian sering digunakan sebagai prediktor kinerja dan perilaku seseorang. Sifat merupakan pondasi dasar kepribadian individu yang melandasi pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Barrick dan Mount, 2005). Konsep sifat kepribadian yang sering digunakan adalah *The Big Five Personality* atau *The Big Five Inventory* (McCrae dan Costa, 1987). Model ini menggambarkan karakteristik individu yang menonjolkan ciri-ciri suatu kepribadian (Barrick dan Mount, 2005), diterapkan pada budaya yang berbeda serta dari waktu ke waktu (Hampson dan Goldberg, 2006). Konsep ini membagi kepribadian menjadi lima dimensi yaitu :

1. *Extraversion (E)*

Faktor pertama adalah extraversion, atau bisa juga disebut faktor dominan-patuh (*dominance-submissiveness*). Faktor ini merupakan dimensi yang penting dalam kepribadian, dimana *extraversion* ini dapat memprediksi banyak tingkah laku sosial. Menurut penelitian, seseorang yang memiliki faktor *extraversion* yang tinggi, akan mengingat semua interaksi sosial, berinteraksi dengan lebih banyak orang dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat *extraversion* yang rendah. Dalam berinteraksi, mereka juga akan lebih banyak memegang kontrol dan keintiman. Peergroup mereka juga dianggap sebagai orang-orang yang ramah, *fun-loving*, *affectionate*, dan *talkative*.

Extraversion dicirikan dengan afek positif seperti memiliki antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, *workaholic* juga ramah terhadap orang lain. *Extraversion* memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bergaul, menjalin hubungan dengan sesama dan juga dominan dalam lingkungannya. *Extraversion* dapat memprediksi perkembangan dari hubungan sosial. Seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang tinggi dapat lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang rendah. *Extraversion* mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam hidup, tantangan dan mudah bosan. Sedangkan orang-orang dengan tingkat *extraversion* rendah cenderung bersikap tenang dan menarik diri dari lingkungannya.

Seseorang auditor yang memiliki sifat kepribadian *extraversion* atau kepribadian “E” yang tinggi akan cenderung memiliki sifat banyak bicara, energik, semangat, memiliki emosi yang positif, menyukai tantangan, mudah bergaul, serta cepat beradaptasi dengan lingkungan sekitar (Judge et al., 2002). Sifat kepribadian ini sangat mendukung profesi akuntan publik karena dewasa ini profesi auditor dituntut untuk mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara personal dengan tim kerja selama melakukan penugasan audit (Briggs et al., 2007). Studi literatur menunjukkan bahwa *extraversion* tidak berpengaruh pada kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan (Jaffar et al., 2011) dan tidak berpengaruh pada prestasi kerja (Kraus, 2002). Penelitian ini menduga bahwa auditor yang memiliki kepribadian “E” yang tinggi akan menganggap stres kerja

yang timbul merupakan suatu tantangan baru yang dapat mengeksplorasi kemampuan mereka. Adanya suatu energi dan emosi yang positif ini tentunya dapat mengurangi peluang terjadinya perilaku disfungsional dalam audit.

2. *Agreeableness (A)*

Agreeableness dapat disebut juga *social adaptability* atau likability yang mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Berdasarkan value survey, seseorang yang memiliki skor *agreeableness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki value suka membantu, *forgiving*, dan penyayang. Namun, ditemukan pula sedikit konflik pada hubungan interpersonal orang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik, *self esteem* mereka akan cenderung menurun. Selain itu, menghindar dari usaha langsung dalam menyatakan kekuatan sebagai usaha untuk memutuskan konflik dengan orang lain merupakan salah satu ciri dari seseorang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi.

Pria yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi dengan penggunaan power yang rendah, akan lebih menunjukkan kekuatan jika dibandingkan dengan wanita. Sedangkan, orang-orang dengan tingkat *agreeableness* yang rendah cenderung untuk lebih agresif dan kurang kooperatif. Pelajar yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi memiliki tingkat interaksi yang lebih tinggi

dengan keluarga dan jarang memiliki konflik dengan teman yang berjenis kelamin berlawanan.

Sifat kepribadian *agreeableness* atau kepribadian “A” digambarkan sebagai pribadi yang menyenangkan, memiliki rasa toleransi dan memaafkan yang tinggi, perhatian, serta kooperatif (Goldberg, 1990). *Agreeableness* identik dengan penciptaan hubungan baik dengan meminimalkan konflik *interpersonal*, memelihara kerjasama, dan melakukan negosiasi untuk menyelesaikan konflik (Graziano dan Tobin, 2002). Hasil penelitian Skyrme et al. (2005) menunjukkan bahwa kepribadian ini berpengaruh positif pada kinerja dan berpengaruh negatif pada perilaku kontraproduktif dalam organisasi (Farhadi et al., 2012). Meskipun demikian, Barrick dan Mount (1991) menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Dalam penelitian ini, peneliti menduga bahwa auditor yang berkepribadian “A” lebih kooperatif dalam melaksanakan penugasan meskipun mengalami stres kerja yang tinggi. Selain itu, kemungkinan auditor untuk melakukan penyimpangan perilaku sangat kecil mengingat auditor tidak menginginkan terjadinya konflik baik dengan rekan kerja, atasan, maupun klien.

3. *Neuroticism (N)*

Neuroticism menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman. Secara emosional mereka labil, seperti juga teman-temannya yang lain, mereka juga mengubah perhatian menjadi sesuatu yang berlawanan. Seseorang yang memiliki tingkat

neuroticism yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi. Selain memiliki kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memiliki tingkat self esteem yang rendah. Individu yang memiliki nilai atau skor yang tinggi di *neuroticism* adalah kepribadian yang mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi, dan memiliki kecenderungan emotionally reactive.

Seseorang yang memiliki sifat kepribadian *neoriticism* atau kepribadian “N” sering merasa tertekan, ketegangan, kekhawatiran, murung, sedih, mudah gelisah dan depresi. Dapat dikatakan bahwa *neuroticism* memiliki nilai tertinggi untuk sifat yang tidak dikehendaki (Lindrianasari et al., 2012). Seseorang yang memiliki kepribadian ini cenderung kaku atas tanggung jawab terhadap partner kerja ketika ingin mencapai satu tujuan (Holmes, 2002) serta keinginan untuk mendominasi (Lieshout, 2000). Adanya memiliki emosi tidak stabil menyebabkan kepribadian ini kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Hasil penelitian yang tidak konsisten menunjukkan bahwa sifat *neuroticism* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (Judge et al., 2002), namun Skyrme et al. (2005) menemukan bahwa *neuroticism* berhubungan positif pada prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Jaffar et al. (2011) yang menemukan bahwa sifat *neuroticism* yang tinggi berpengaruh positif pada kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan laporan keuangan. Penelitian ini menduga bahwa auditor yang memiliki kepribadian *neoriticism* yang

tinggi lebih cepat merasa ketegangan, kecemasan dan depresi apabila mengalami stres kerja yang tinggi sehingga menimbulkan pemikiran negatif yang mengarah pada penyimpangan perilaku audit.

4. *Openness (O)*

Faktor *openness* terhadap pengalaman merupakan faktor yang paling sulit untuk dideskripsikan, karena faktor ini tidak sejalan dengan bahasa yang digunakan tidak seperti halnya faktor-faktor yang lain. *Openness* mengacu pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru.

Openness mempunyai ciri mudah bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas. Seseorang dengan tingkat *openness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki nilai imajinasi, *broadmindedness*, dan *a world of beauty*. Sedangkan seseorang yang memiliki tingkat *openness* yang rendah memiliki nilai kebersihan, kepatuhan, dan keamanan bersama, kemudian skor *openness* yang rendah juga menggambarkan pribadi yang mempunyai pemikiran yang sempit, konservatif dan tidak menyukai adanya perubahan.

Openness dapat membangun pertumbuhan pribadi. Pencapaian kreatifitas lebih banyak pada orang yang memiliki tingkat *openness* yang tinggi dan tingkat *agreeableness* yang rendah. Seseorang yang kreatif, memiliki rasa ingin tahu, atau

terbuka terhadap pengalaman lebih mudah untuk mendapatkan solusi untuk suatu masalah.

Sifat kepribadian *openness to experience* atau kepribadian “O” memiliki sifat ingin tahu, berwawasan luas, imajinatif, terbuka dengan berbagai cara-cara baru (Goldberg, 1990). Kepribadian ini mampu mengatasi masalah dalam waktu singkat, informasi terbatas, dan ketidakpastian yang tinggi (McAdams dan Pals, 2006; Denissen dan Penke, 2008), yang disebabkan memiliki banyak ide cemerlang (Ashton dan Lee, 2007). Meskipun demikian, Griffin dan Hesketh (2004) menyatakan bahwa kepribadian ini berpengaruh pada prestasi kerja hanya dalam kondisi tertentu. Jaffar et al. (2011) menemukan bahwa kepribadian ini tidak berpengaruh pada kemampuan untuk mendeteksi kecurangan, serta berpengaruh negatif pada kinerja (Kraus, 2002). Peneliti menduga bahwa auditor dengan kepribadian “O” yang tinggi akan mampu mengatasi stres kerja dikarenakan auditor memiliki inovasi, kecerdasan, dan teknik-teknik baru dalam memecahkan sehingga mengurangi peluang terjadinya perilaku disfungsi.

5. *Conscientiousness (C)*

Conscientiousness dapat disebut juga *dependability*, *impulse control*, dan *will to achieve*, yang menggambarkan perbedaan keteraturan dan *self discipline* seseorang. Seseorang yang *conscientious* memiliki nilai kebersihan dan ambisi. Orang-orang tersebut biasanya digambarkan oleh teman-teman mereka sebagai seseorang yang *well-organize*, tepat waktu, dan ambisius.

Conscientiousness mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas. Di sisi negatifnya trait kepribadian ini menjadi sangat perfeksionis, kompulsif, *workaholic*, membosankan. Tingkat *conscientiousness* yang rendah menunjukkan sikap ceroboh, tidak terarah serta mudah teralih perhatiannya.

Sifat kepribadian *conscientiousness* atau kepribadian “C” ditandai oleh sifat-sifat seperti dapat diandalkan, rajin, disiplin, memiliki kompetensi dan tanggung jawab (Goldberg, 1990). Auditor dengan kepribadian “C” yang tinggi memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja (Zimmerman, 2008), berorientasi pada tugas (Ashton and Lee, 2007), dan berorientasi pada karir jangka panjang (Nettle, 2006). Studi menunjukkan *conscientiousness* berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang dalam organisasi (Farhadi et al., 2011). Hasil berbeda ditunjukkan Robertson et al. (2000) yang menemukan bahwa kepribadian “C” tidak berpengaruh pada kinerja dan kemampuan untuk mendeteksi kecurangan (Jaffar et al., 2011). Atas karakteristik yang melekat pada kepribadian “C” tersebut, peneliti menduga bahwa auditor memiliki tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas meskipun mengalami stres pekerjaan, serta mempertimbangkan untuk tidak melakukan perilaku menyimpang karena berorientasi pada keberhasilan karir untuk jangka panjang.

Tabel 2.1
Sifat kepribadian

Faktor	Facet
<i>Extraversion (E)</i>	<i>Warmth (E1)</i> Kecenderungan untuk mudah bergaul dan membagi kasih sayang
	<i>Gregariousness (E2)</i> Kecenderungan untuk banyak berteman dan berinteraksi dengan orang banyak
	<i>Assertiveness (E3)</i> Individu yang cenderung tegas
	<i>Activity (E4)</i> Individu yang sering mengikuti berbagai kegiatan, memiliki energi dan semangat yang tinggi
	<i>Excitement-seeking (E5)</i> Individu yang suka mencari sensasi dan suka mengambil resiko
	<i>Positive emotion (E6)</i> Kecenderungan untuk mengalami emosi-emosi yang positif seperti bahagia, cinta, dan kegembiraan
<i>Agreeableness (A)</i>	<i>Trust (A1)</i> Tingkat kepercayaan individu terhadap orang lain
	<i>Straightforwardness (A2)</i> Individu yang terus terang, sungguh-sungguh dalam menyatakan sesuatu
	<i>Altruism (A3)</i> Individu yang murah hati dan memiliki keinginan untuk membantu orang lain
	<i>Compliance (A4)</i> Karakteristik dari reaksi terhadap konflik interpersonal
	<i>Modesty (A5)</i> Individu yang sederhana dan rendah hati
	<i>Tender-mindedness (A6)</i> Simpatik dan peduli terhadap orang lain
<i>Neuroticism (N)</i>	<i>Anxiety (N1)</i> Kecenderungan untuk gelisah, penuh ketakutan, merasa kuatir, gugup dan tegang
	<i>Hostility (N2)</i> Kecenderungan untuk mengalami amarah, frustrasi dan penuh kebencian
	<i>Depression (N3)</i> Kecenderungan untuk mengalami depresi pada individu normal
	<i>Self-consciousness (N4)</i> Individu yang menunjukkan emosi malu, merasa tidak nyaman diantara orang lain, terlalu sensitive, dan mudah merasa rendah diri

	<i>Impulsiveness (N5)</i> Tidak mampu mengontrol keinginan yang berlebihan atau dorongan untuk melakukan sesuatu
	<i>Vulnerability (N6)</i> Kecenderungan untuk tidak mampu menghadapi stress, bergantung pada orang lain, mudah menyerah dan panik bila menghadapi sesuatu yang datang mendadak
<i>Openness (O)</i>	<i>Fantasy (O1)</i> Individu yang memiliki imajinasi yang tinggi dan aktif
	<i>Aesthetic (O2)</i> Individu yang memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni dan keindahan
	<i>Feelings (O3)</i> Individu yang menyadari dan menyelami emosi dan perasannya sendiri
	<i>Action (O4)</i> Individu yang berkeinginan untuk mencoba hal-hal baru
	<i>Ideas (O5)</i> Berpikiran terbuka dan mau menyadari ide baru dan tidak konvensional
	<i>Values (O6)</i> Kesiapan seseorang untuk menguji ulang nilai-nilai social politik dan agama
<i>Conscientiousness (C)</i>	<i>Competence (C1)</i> Kesanggupan, efektifitas dan kebijaksanaan dalam melakukan sesuatu
	<i>Order (C2)</i> Kemampuan mengorganisasi
	<i>Dutifulness (C3)</i> Memegang erat prinsip hidup
	<i>Achievement-striving (C4)</i> Aspirasi individu dalam mencapai prestasi
	<i>Self-discipline (C5)</i> Mampu mengatur diri sendiri
	<i>Deliberation (C6)</i> Selalu berpikir dahulu sebelum bertindak

Sumber : McCrae, R.R., & Allik, J. (2002).

Tabel 2.2
Karakteristik Skor Sifat Kepribadian

Karakteristik skor tinggi	Skala Trait	Karakteristik skor rendah
Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial, aktif, banyak bicara, orientasi pada hubungan sesama, optimis, <i>fun-loving, affectionate</i> . Lembut hati, dapat dipercaya, suka menolong, pemaaf, penurut.	<i>Ekstraversi (E)</i> Mengukur kuantitas dan intensitas dari interaksi interpersonal, tingkatan aktivitas, kebutuhan akan dorongan, dan kapasitas dan kesenangan. <i>Agreeableness (A)</i> Mengukur kualitas dari apa yang dilakukan dengan orang lain dan apa yang dilakukan terhadap orang lain.	Tidak ramah, bersahaja, suka menyendiri, orientasi pada tugas, pendiam. Sinis, kasar, curiga, tidak kooperatif, pendendam, kejam, manipulatif.
Cemas, gugup, emosional, merasa tidak aman, merasa tidak mampu, mudah panik	<i>Neuroticism (N)</i> Menggambarkan stabilitas emosional dengan cakupan-cakupan perasaan negatif yang kuat termasuk kecemasan, kesedihan, <i>irritability</i> dan <i>nervous tension</i> .	Tenang, santai, merasa aman, puas terhadap dirinya, tidak emosional, tabah.
Ingin tahu, minat luas, kreatif, original, imajinatif, <i>untraditional</i> .	<i>Openness to Experience (O)</i> Gambaran keluasan, kedalaman, dan kompleksitas mental individu dan pengalamannya.	Konvensional, sederhana, minat sempit, tidak artistik, tidak analitis.
Teratur, pekerja keras, dapat diandalkan, disiplin, tepat waktu, rapi, hati-hati.	<i>Conscientiousness (C)</i> Mendeskripsikan perilaku yang diarahkan pada tugas dan tujuan dan kontrol dorongan secara sosial.	Tanpa tujuan, tidak dapat diandalkan, malas, sembrono, lalai, mudah menyerah, <i>hedonistic</i> .

Sumber : McCrae, R.R., & Allik, J. (2002).

2.1.5 Time Pressure

Anggaran waktu merupakan hal yang sangat penting bagi semua KAP karena menyediakan dasar untuk memperkirakan biaya audit, pengalokasian staf ke dalam pekerjaan audit, dan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja auditor (Waggoner dan Cashell, 1991) dalam Basuki et al (2006) serta sangat diperlukan bagi auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat memenuhi permintaan klien

secara tepat waktu dan menjadi salah satu kunci keberhasilan karir auditor di masa depan. Oleh karena itu, selalu ada tekanan bagi auditor untuk menyelesaikan audit dalam waktu yang telah dianggarkan. Auditor yang menyelesaikan tugas melebihi waktu normal yang telah dianggarkan cenderung dinilai memiliki kinerja yang buruk oleh atasannya atau sulit mendapatkan promosi. Kriteria untuk memperoleh peringkat yang baik adalah pencapaian anggaran waktu. Akhir-akhir ini tuntutan tersebut semakin besar dan menimbulkan *time pressure*.

Time Pressure memiliki dua dimensi yaitu *time budget pressure* (keadaan dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun, atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat) dan *time deadline pressure* (kondisi dimana auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas audit tepat pada waktunya) (Heriningsih, 2001).

Fungsi anggaran dalam Kantor Akuntan Publik adalah sebagai dasar estimasi biaya audit, alokasi staf ke masing-masing pekerjaan dan evaluasi kinerja staf auditor (Waggoner dan Chasell, 1991) dalam Suryanita, et al (2007). *Time Pressure* yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik kepada auditornya bertujuan untuk mengurangi biaya audit. Semakin cepat waktu pengerjaan audit, maka biaya pelaksanaan audit akan semakin kecil. Keberadaan *time pressure* ini memaksa auditor untuk menyelesaikan tugas secepatnya / sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan. Pelaksanaan prosedur audit seperti ini tentu saja tidak akan sama hasilnya bila prosedur audit dilakukan dalam kondisi tanpa *time pressure*. Agar menepati anggaran waktu yang telah ditetapkan, ada kemungkinan bagi auditor

untuk melakukan pengabaian terhadap prosedur audit bahkan melakukan disfungsi audit.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dari penelitian Alderman dan Deirtick (1982), Kelley dan Margheim (1990), Pierce dan Sweeney (2004) menunjukkan terdapat ancaman terhadap penurunan kualitas audit sebagai akibat perilaku audit disfungsi yang kadang-kadang dilakukan auditor dalam praktik audit. Perilaku audit disfungsi adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari penelitian Alderman dan Deitrick (1982), Margheim dan Pany (1986), Raghunathan (1991) menunjukkan mayoritas (hampir 60 persen) dari respondennya mengakui mereka kadang-kadang melakukan penghentian prematur atas prosedur audit dengan tidak melaksanakan atau mengabaikan satu atau beberapa prosedur audit yang disyaratkan, namun auditor mendokumentasikan semua prosedur audit telah diselesaikan secara lengkap.

Dari penelitian Heriningsih (2002) hasilnya menunjukkan bahwa 56% dari sample cenderung melakukan penghentian prematur prosedur audit. Prosedur yang sering ditinggalkan oleh auditor adalah mengurangi jumlah sampel yang telah direncanakan dalam audit laporan keuangan, hal itu dilakukan karena responden dari penelitian Heriningsih yang berjumlah 66 auditor dari seluruh KAP di Indonesia, merasa bahwa mengurangi jumlah

sampel tidak akan berpengaruh terhadap opini yang akan dibuat. Sedangkan prosedur yang jarang ditinggalkan adalah melakukan konfirmasi dalam audit laporan keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sososutikno (2003) mengenai hubungan tekanan anggaran waktu dengan perilaku disfungsional serta pengaruhnya terhadap kualitas audit. Obyek penelitian adalah auditor ahli yang bekerja pada BPKP di Yogyakarta, Jawa Tengah, dan Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku premature sign-off dan underreporting of time dan audit quality reduction behaviour (AQRB).

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Basuki dan Krisna (2006) mengenai pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsional dan kualitas audit. Responden penelitiannya adalah auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap premature sign-off, namun tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku underreporting of time.

Penelitian yang dilakukan oleh Hayes dan Weathington (2007), Chen dan Silverthorne (2008) mengenai pengaruh stres kerja pada perilaku auditor menunjukkan ketidakkonsistenan hasil. Stres kerja menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja, hingga perilaku yang menyimpang (Lawrence dan Robinson, 2007). Meskipun demikian, stres kerja terkadang sengaja

diciptakan untuk memberikan tantangan bagi seseorang agar dapat meningkatkan kinerjanya (Moore, 2000). Chen et al. (2006) menyatakan bahwa auditor yang mengalami stres pada tingkat tertentu justru dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan Harini et al. (2010) menunjukkan bahwa locus of control eksternal berpengaruh pada perilaku disfungsi audit. Namun penelitian Maryanti (2005) menunjukkan bahwa locus of control tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Alderman dan Deitrick (1982), Margheim dan Pany (1986), Raghunathan (1991)	Menunjukkan terdapat ancaman terhadap penurunan kualitas audit sebagai akibat perilaku audit disfungsi yang kadang-kadang dilakukan auditor dalam praktik audit. Perilaku audit disfungsi adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung.
2	Heriningsih (2002)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur yang sering ditinggalkan oleh auditor adalah mengurangi jumlah sampel yang telah direncanakan dalam audit laporan keuangan. 2. Prosedur yang jarang ditinggalkan adalah melakukan konfirmasi dalam audit laporan keuangan. 3. Diketahui adanya hubungan yang signifikan antara time pressure dan risiko audit terhadap penghentian premature prosedur audit. 4. Penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa tingkat materialitas dapat dikaitkan dengan penghentian premature prosedur audit.

3	Sososutikno (2003)	Menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku premature sign-off, dan underreporting of time dan audit quality reduction behaviour (AQRB).
4	Basuki dan Krisna (2006)	Menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap premature sign-off, namun tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku underreporting of time.
5	Chen et al. (2006)	Menyatakan bahwa auditor yang mengalami stres pada tingkat tertentu justru dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik.
6	Harini et al. (2010)	Menunjukkan bahwa locus of control eksternal berpengaruh pada perilaku disfungsi audit.

2.3 Kerangka Pemikiran

Stres kerja (*job stress*) diartikan sebagai berbagai faktor di tempat kerja yang dianggap dapat menimbulkan ancaman bagi individu (Bridger et al., 2007). Stres kerja yang berlebihan menyebabkan terjadinya gangguan stabilitas emosional individu sehingga mengarah pada tidak terkontrolnya perilaku individu (Lawrence dan Robinson, 2007). Stres juga terjadi ketika individu secara fisik dan emosional tidak dapat menangani tuntutan di tempat kerja yang melampaui kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, serta tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungannya (Ugoji dan Isele, 2009).

Penilaian atas sifat kepribadian sering digunakan sebagai prediktor kinerja dan perilaku seseorang. Sifat merupakan pondasi dasar kepribadian individu yang

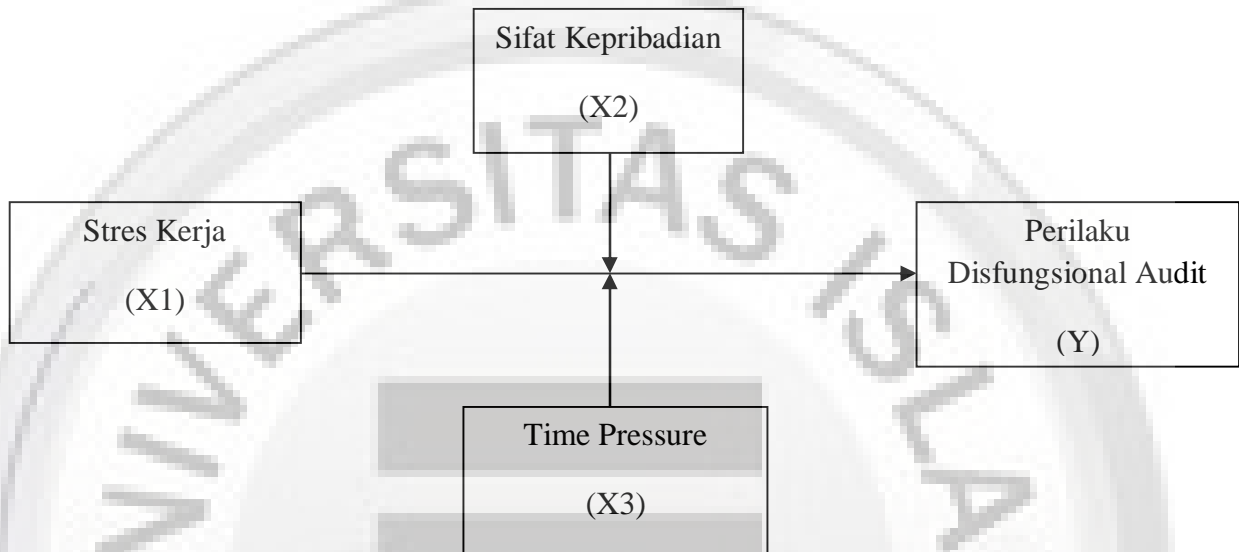
melandasi pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Barrick dan Mount, 2005). Konsep sifat kepribadian yang sering digunakan adalah The Big Five Personality atau The Big Five Inventory (McCrae dan Costa, 1987). Model ini menggambarkan karakteristik individu yang menonjolkan ciri-ciri suatu kepribadian (Barrick dan Mount, 2005), diterapkan pada budaya yang berbeda serta dari waktu ke waktu (Hampson dan Goldberg, 2006). Konsep ini membagi kepribadian menjadi lima dimensi yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

Anggaran waktu merupakan hal yang sangat penting bagi semua KAP karena menyediakan dasar untuk memperkirakan biaya audit, pengalokasian staf ke dalam pekerjaan audit, dan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja auditor (Waggoner dan Cashell, 1991) dalam Basuki et al (2006) serta sangat diperlukan bagi auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat memenuhi permintaan klien secara tepat waktu dan menjadi salah satu kunci keberhasilan karir auditor di masa depan. Oleh karena itu, selalu ada tekanan bagi auditor untuk menyelesaikan audit dalam waktu yang telah dianggarkan. Auditor yang menyelesaikan tugas melebihi waktu normal yang telah dianggarkan cenderung dinilai memiliki kinerja yang buruk oleh atasannya atau sulit mendapatkan promosi. Kriteria untuk memperoleh peringkat yang baik adalah pencapaian anggaran waktu. Akhir-akhir ini tuntutan tersebut semakin besar dan menimbulkan *time pressure*.

Dari paparan diatas maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Stres kerja (*job stress*) diartikan sebagai berbagai faktor di tempat kerja yang dianggap dapat menimbulkan ancaman bagi individu (Bridger et al., 2007). Stres kerja yang berlebihan menyebabkan terjadinya gangguan stabilitas emosional individu sehingga mengarah pada tidak terkontrolnya perilaku individu (Lawrence dan Robinson, 2007). Stres juga terjadi ketika individu secara fisik dan emosional tidak dapat menangani tuntutan di tempat kerja yang melampaui kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, serta tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungannya (Ugoji dan Isele, 2009).

Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan dengan perilaku disfungsional audit. Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa sikap auditor yang menerima perilaku disfungsional merupakan indikator adanya perilaku disfungsional aktual. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung adalah *premature sign off* dan *replacing audit procedures*, sementara perilaku yang tidak langsung mempengaruhi adalah *underreporting of time*. Meskipun demikian, pengaruh stres kerja pada perilaku auditor menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

2.4.2 Sifat Kepribadian memoderasi Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Sifat merupakan pondasi dasar kepribadian individu yang melandasi pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Barrick dan Mount, 2005). Konsep sifat kepribadian yang sering digunakan adalah *The Big Five Personality* atau *The Big Five Inventory* (McCrae dan Costa, 1987). Model ini menggambarkan karakteristik individu yang menonjolkan ciri-ciri suatu kepribadian (Barrick dan Mount, 2005), diterapkan pada budaya yang berbeda serta dari waktu ke waktu (Hampson dan Goldberg, 2006). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Sifat Kepribadian memperlemah hubungan stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit.

2.4.3 *Time Pressure* memoderasi Stres Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Adanya *time pressure* yang diberikan oleh kantor akuntan publik kepada auditornya bertujuan untuk mengurangi biaya audit. Semakin cepat waktu pengerjaan audit, maka biaya pelaksanaan audit akan semakin kecil. Keberadaan *time pressure* ini memaksa auditor untuk menyelesaikan tugas secepatnya / sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan (Sososutikno, 2003). Pelaksanaan prosedur audit ini tentu saja tidak akan sama hasilnya bila prosedur audit dilakukan dalam kondisi tanpa *time pressure*. Agar menepati anggaran waktu yang telah ditetapkan, ada kemungkinan bagi auditor untuk melakukan pengabaian terhadap prosedur audit bahkan pemberhentian prosedur audit. Semakin besar *pressure* terhadap waktu pengerjaan audit, semakin besar pula kecenderungan untuk melakukan disfungsional audit. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis sebagai berikut:

H3: *Time Pressure* memperkuat hubungan stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.