

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perilaku disfungsional didefinisikan sebagai perilaku menyimpang atau dapat disebut juga sebagai tindakan yang dilakukan auditor disaat melaksanakan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku disfungsional merupakan salah satu perilaku yang tidak etis bagi profesi auditor. Auditor perlu melakukan pemeriksaan untuk mengetahui apakah laporan keuangan organisasi telah disusun wajar sesuai dengan SAK (Standar Akuntansi Keuangan) yang berlaku dan memberikan opini terhadap kewajaran penyajian laporan keuangan tersebut. Ada kalanya opini audit kurang mendapatkan respon yang positif dikarenakan adanya kemungkinan terjadinya penyimpangan perilaku oleh seorang auditor dalam proses audit (Kristianti, 2012: 5).

Penyimpangan perilaku auditor dalam melakukan audit dapat memengaruhi reliabilitas laporan audit sehingga perilaku disfungsional ini akan mengancam keyakinan publik pada profesi akuntan publik (Saputri & Wirama, 2015: 72). Sebagai profesi yang memberikan jasa audit kepada masyarakat, akuntan publik dituntut senantiasa untuk meningkatkan kualitas jasa yang diberikan (Rustiarini, 2014: 2).

Stres kerja adalah istilah umum yang mengacu pada dorongan terkait pekerjaan yang dapat menyebabkan konsekuensi fisik, perilaku, atau psikologis

(yaitu tekanan) yang memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan organisasi. Tidak semua stres menyebabkan tekanan, tapi tekanan yang mengakibatkan stres, aktual, atau dirasakan. Stres ditempat kerja terus menjadi masalah yang sangat meluas, memiliki efek negatif langsung pada individu yang mengalaminya (Glazer, 2017: 2). Stres kerja seringkali dikaitkan dengan profesi auditor. Penelitian terdahulu mengenai stres kerja auditor telah banyak dilakukan namun hanya membahas pengaruhnya pada kinerja, kepuasan kerja, keinginan berpindah, dan pergantian staf auditor.

Tuntutan kualitas audit yang tinggi menyebabkan auditor merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja. Stres pada auditor mengarah pada perilaku positif dan negatif. Stres yang berdampak positif akan memotivasi auditor untuk meningkatkan kinerja, sedangkan yang berdampak negatif justru menyebabkan auditor melakukan perilaku disfungsional sehingga mengurangi kualitas audit (Rustiarini, 2014: 2).

Kasus-kasus manipulasi yang telah terjadi membuat profesi akuntan (auditor) menjadi sorotan masyarakat dan para pembuat kebijakan. Masyarakat mulai mempertanyakan mengapa auditor terlibat pada kasus-kasus manipulasi (Supriyanto, 2014: 1).

Contoh kasus manipulasi pembukuan yang pernah terjadi dan cukup menggemparkan dunia bisnis adalah kasus Enron Corporation. Kasus kecurangan yang dilakukan Enron melibatkan Kantor Akuntan Publik internasional yaitu Arthur Anderson. Arthur menghalang keadilan dengan memusnahkan ribuan dokumen serta mematikan email dan file milik Enron yang diperlukan untuk

tujuan audit dan telah diketahui telah melakukan kecurangan laporan keuangan selama empat tahun (Khairunisa, 2015: 1–2). Arthur Anderson merupakan salah satu akuntan publik dalam jajaran Big Five dan dinyatakan pailit. Sebagian pihak yang menyatakan alasan kepailitan Arthur Anderson yaitu Arthur Anderson memberikan dua jasa sekaligus berupa sebagai auditor dan konsultan bisnis.

Kasus lain yang terjadi di Indonesia yaitu penyimpangan etika akuntansi yang melibatkan akuntan (auditor) antara lain kasus *mark up* yang dilakukan PT Kimia Farma dalam laporan keuangan perusahaan tahun buku 2001. Kantor Akuntan Publik Hans Tuanakotta dan Mustofa secara moral harus ikut bertanggung jawab karena tidak berhasil mendeteksi adanya *mark up* yang telah dilakukan oleh pihak manajemen Kimia Farma. Sorotan dan tuduhan yang ditujukan kepada profesi akuntan (auditor) menimbulkan pertanyaan mengapa akuntan (auditor) bisa terlibat, apakah faktor kepribadian akuntan memiliki pengaruh pada pengambilan keputusan tidak etis sehingga menyebabkan perilaku disfungsional.

Tipe kepribadian seseorang juga menjadi salah satu faktor yang menentukan sikap yang dimiliki oleh individu (Saputri & Wirama, 2015: 71-73). Tipe kepribadian memengaruhi orientasi umum ke arah pencapaian tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap risiko, dan reaksi dibawah tekanan (Kristianti, 2012: 8). Tipe kepribadian kemungkinan dapat menyebabkan stres pada individu yang merasa tertantang dan terbebani karena melebihi daya penyesuaian dirinya yang kemudian akan memengaruhi tindakan atau perilaku individu (Saputri & Wirama, 2015: 73). Penelitian sebelumnya mengenai peran sifat kepribadian sebagai

variabel pemoderasi pada hubungan stres kerja dan perilaku kerja yang kontraproduktif telah dilakukan oleh Bowling dan Eschleman. Penelitian yang menggunakan tiga sifat kepribadian yaitu *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *negative affectivity* tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel sifat kepribadian tersebut mampu memoderasi hubungan stres kerja dan perilaku kerja yang kontraproduktif (Rustiarini, 2014: 2).

*Locus of control* menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Seseorang yang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya berada dalam kontrolnya disebut memiliki *locus of control* internal, sedangkan yang di luar kontrolnya disebut memiliki *locus of control* eksternal (Limawan & Mimba, 2016: 804).

Hasil penelitian (Hsieh & Wang, 2012: 5) menunjukkan bahwa *locus of control* mampu memoderasi hubungan stres kerja dan keinginan auditor untuk berpindah. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia oleh Kartika dan Wijayanti yang menguji pengaruh *locus of control* terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit dan kinerja pada auditor pemerintah. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif pada penerimaan perilaku disfungsi audit, namun berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor (Rustiarini, 2014, 12).

Penelitian ini mengombinasikan lima sifat kepribadian yaitu *The Big Five Personality* dan dua tipe *locus of control* yaitu internal dan eksternal sebagai variabel pemoderasi pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Perilaku disfungsional audit dapat memengaruhi kualitas audit secara langsung atau tidak langsung. Perilaku yang berpengaruh secara langsung seperti penghentian prematur atas prosedur audit dan penggantian prosedur audit, sementara perilaku yang tidak langsung memengaruhi seperti penyelesaian pekerjaan tanpa melaporkan waktu sesungguhnya yang digunakan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi pimpinan kantor akuntan publik mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku auditor sehingga pada penugasan selanjutnya pimpinan dapat menyesuaikan jenis penugasan yang akan diberikan dengan karakteristik individual auditor. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul “**Sifat Kepribadian dan *Locus of Control* Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit Pada KAP di Kota Batam**”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, untuk dapat mengidentifikasi masalah dengan baik, maka penulis akan menjelaskan masalah yang akan dibahas, identifikasi masalah penulis dalam penelitian ini dapat meliputi:

1. Banyak auditor yang terlibat pada kasus-kasus manipulasi dan penyimpangan etika akuntansi.
2. Tuntutan kualitas audit yang tinggi menyebabkan auditor merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja.
3. Faktor kepribadian akuntan (auditor) dan *locus of control* dapat memoderasi hubungan stres kerja pada individu dalam pengambilan

keputusan tidak etis terhadap kualitas audit yang memengaruhi perilaku disfungsional audit.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori-teori dan supaya pembahasan dapat sesuai dan terarah pada permasalahan yang dihadapi dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi permasalahan sifat kepribadian dan *locus of control* sebagai pemoderasi hubungan stress kerja dan perilaku disfungsional audit. Dan dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dikota Batam.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Setelah masalah yang akan diteliti itu dibatasi, dan supaya masalah dapat terjawab secara akurat, maka masalah yang akan diteliti dirumuskan menjadi Rumusan Masalah pada berdasarkan pilihan judul penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.
2. Apakah sifat kepribadian memoderasi antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.
3. Apakah *locus of control* memoderasi antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti yang akurat mengenai sifat kepribadian dan

*locus of control* sebagai pemoderasi hubungan stress kerja dan perilaku disfungsional audit. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.
2. Untuk mengetahui pengaruh sifat kepribadian sebagai pemoderasi antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* sebagai pemoderasi antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang nantinya dapat diambil pada penelitian adalah sebagai berikut:

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru pembaca dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

### 1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dapat mengembangkan dan menambah wawasan penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Bagi Akademisi

Memberikan wawasan kepada pembaca penelitian ini dan tertarik untuk mengembangkan lebih lanjut berdasarkan teori yang ada, mengenai indikator-indikator lain diluar dari penelitian ini

c. Bagi KAP

Dapat memberikan manfaat sebagai bahan informasi bagi Kantor Akuntan Publik untuk mengetahui sifat kepribadian dan *locus of control* yang memberikan gambaran faktor-faktor yang memengaruhi perilaku disfungsi audit.

d. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat menambah khasanah pustakan dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai sifat kepribadian dan *locus of control* sebagai pemoderasi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit.