

**PENGARUH *TURNOVER INTENTION*, KOMITMEN PROFESIONAL,
TIME BUDGET PRESSURE, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP
PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT**

(Studi Empiris pada KAP di Wilayah D.I.Y dan Jawa Tengah)

Vebry Varianda

yebryvarianda@gmail.com

Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dosen Pembimbing

Dr. Ahim Abdurahim, S.E., M.Si., SAS., Ak..CA

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of turnover intention, professional commitment, time budget pressure, and task complexity towards dysfunctional audit behavior. This study used dysfunctional audit behavior as dependent variable and turnover intention, professional commitment, time budget pressure, and task complexity as independent variables. The samples used in this study were auditors who work in public accounting firm in the region of D.I Yogyakarta and Central Java. The samples were taken by using purposive sampling method. Based on the distribution of the questionnaire, 42 respondents were obtained as the samples. Hypothesis test on this study using multiple regression using software applications SPSS v. 15. The result of this study shows that time budget pressure have positive effect on the audit dysfunctional behavior. Turnover intention, professional commitment, and task complexity do not affect the dysfunctional audit behavior.

Keywords: *turnover intention, professional commitment, time budget pressure, and task complexity, and dysfunctional audit behavior.*

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini adalah semakin berkembangnya perusahaan *go-public* di Indonesia maka jasa akuntan publik akan semakin banyak dibutuhkan. Perusahaan *go-public* mempunyai tanggungjawab kepada para investor pemegang saham untuk memberikan informasi mengenai keadaan perusahaan tersebut dengan menunjukkan laporan keuangan perusahaan. Untuk memeriksa dan

mengetahui kehandalan laporan keuangan maka perusahaan memerlukan jasa akuntan publik (Asrini, Sujana, Ari, & Darmawan, 2014).

Fenomena berkembangnya perusahaan *go-public* menyebabkan banyaknya permintaan atas jasa audit yang menimbulkan kekhawatiran dan kewaspadaan atas ketidakmampuan auditor dalam memenuhi kualitas audit mengingat adanya anggaran waktu yang harus diperhitungkan auditor dalam mengerjakan tugas audit. Seringkali auditor melakukan tindakan-tindakan menyimpang yang melanggar etika seorang auditor yang berdampak pada penurunan kualitas audit. Bentuk dari perilaku penurunan kualitas audit disebut perilaku menyimpang dalam audit (Basudewa, D. G. A., dan Merkusiwati, 2015). Selain berpengaruh pada penurunan kualitas audit perilaku menyimpang dalam audit ini juga mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Banyak kasus-kasus penyimpangan audit yang telah terjadi yang menyebabkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik menurun. Kasus terbaru yang terjadi di Indonesia yaitu pada PT. Garuda Indonesia (persero) yang melibatkan AP Kasner Sirumapea dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang, dan Rekan.

Perilaku penyimpangan dalam audit atau biasa disebut dengan *dysfunctional audit behavior* adalah tindakan yang dilakukan auditor dalam menjalankan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku disfungsi audit yang mereduksi kualitas audit secara langsung disebut dengan perilaku reduksi kualitas audit (*audit quality reduction behaviours*) yaitu *premature sign off* dan *altering or replacing* audit procedures, sedangkan perilaku disfungsi audit yang tidak secara langsung mereduksi kualitas audit disebut dengan *underreporting of time* (Hartanto, 2016). Kedua perilaku tersebut termasuk kedalam perilaku tidak etis karena melaporkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya serta melanggar standar profesional dan kebijakan KAP (Silaban, 2011).

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian Hartanto (2016), dan Wibowo (2015). Adapun variabel yang diteliti oleh Hartanto (2016) yaitu *time budget pressure*, dan komitmen profesional sedangkan Wibowo (2015) meneliti tentang *turnover intention* dan kompleksitas tugas. Maka peneliti tertarik untuk meneliti “*Pengaruh Turnover Intention, Komitmen Profesional, Time Budget Pressure, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsi Audit*” (Studi empiris pada KAP di wilayah DIY dan Jawa Tengah).

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Atribusi (Attribution Theory)

Robbins dan Judge (2008) Mengatakan bahwa teori atribusi digunakan untuk menjelaskan penyebab individu dalam melakukan suatu tindakan apakah dipengaruhi oleh faktor internal atau faktor eksternal, teori atribusi juga menjelaskan mengenai berbagai penyebab dan motif yang mendasari seseorang melakukan suatu tindakan tertentu. Faktor internal auditor disebabkan oleh faktor

dari dalam diri auditor sendiri, sedangkan faktor eksternal disebabkan oleh faktor-faktor dari luar atau situasional. Wade dan Travis (2008) mengatakan teori atribusi menjelaskan secara lebih mendalam mengenai cara-cara menilai sesuatu secara berbeda, tergantung pada individu menghubungkan suatu makna pada perilaku tertentu.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Turnover intention (keinginan untuk berhenti bekerja) merupakan keinginan individu untuk keluar dari suatu organisasi ke pekerjaan lain. Basudewa, D.G.A., dan Merkusiwati (2015) mengatakan bahwa auditor yang memiliki turnover intention yang tinggi cenderung tidak akan peduli terhadap apa yang dilakukan serta dampak dari tindakannya, hal ini dikarenakan auditor sudah tidak lagi menghiraukan penilaian terhadap kinerjanya serta tidak khawatir dikeluarkan dari organisasi. Bahkan auditor bisa dengan sengaja melakukan perilaku menyimpang dalam melaksanakan tugas audit agar dikeluarkan dari organisasi jika perilakunya diketahui. Hal itulah yang menyebabkan seorang auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit. Oleh karena itu seorang auditor yang memiliki turnover yang tinggi cenderung akan terlibat perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Turnover intention berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Profesionalisme merupakan faktor penting yang harus diterapkan oleh auditor dalam melaksanakan tugas profesionalnya agar menghasilkan hasil audit yang memadai. Andarwanto (2015), mengatakan bahwa komitmen profesional merupakan bentuk loyalitas individu terhadap profesinya sesuai dengan persepsi individu tersebut. Auditor yang memiliki komitmen profesional yang tinggi akan memberikan motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya berdasarkan standar dan prosedur audit yang berlaku, serta responsive terhadap etika profesi. Oleh karena itu semakin tinggi komitmen profesional seorang auditor, maka keinginan auditor untuk melakukan disfungsional audit semakin rendah dikarenakan auditor dengan komitmen profesional yang tinggi akan lebih taat aturan dibandingkan dengan auditor yang memiliki komitmen profesional rendah. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.

3. Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Anggaran waktu merupakan faktor penting dalam menjalankan tugas audit, sebelum melaksanakan tugas audit KAP sudah lebih dulu mengestimasi

anggaran waktu untuk menyelesaikan tugas audit. Dalam hal ini sebagai seorang auditor harus dapat mempertimbangkan anggaran waktu dan biaya yang telah ditentukan dalam melakukan seluruh tugas audit (Wijayanti & Hanafi, 2017). Tekanan anggaran waktu sering kali di definisikan sebagai kendala yang terjadi pada perikatan audit karena alokasi waktu yang diberikan untuk melaksanakan tugas audit sangat terbatas. Oleh karena itu tekanan anggaran waktu dapat menyebabkan munculnya stress pada auditor akibat alokasi waktu dan tugas yang tersedia tidak seimbang serta dapat mempengaruhi etika professional melalui sikap, nilai, perhatian, niat dan perilaku auditor (Fonda, 2014).

Tekanan anggaran waktu yang semakin ketat dapat menyebabkan auditor bersikap tidak professional dalam menjalankan proses audit serta berpengaruh pada sikap, niat, dan juga perilaku auditor. Hal ini dikarenakan anggaran waktu yang diberikan dianggap tidak akan cukup untuk menyelesaikan semua tugas audit sehingga auditor cenderung akan melakukan perilaku disfungsional audit agar tugas audit dapat diselesaikan. Berdasarkan uraian yang di atas maka hipotesis yang diajukan adalah:

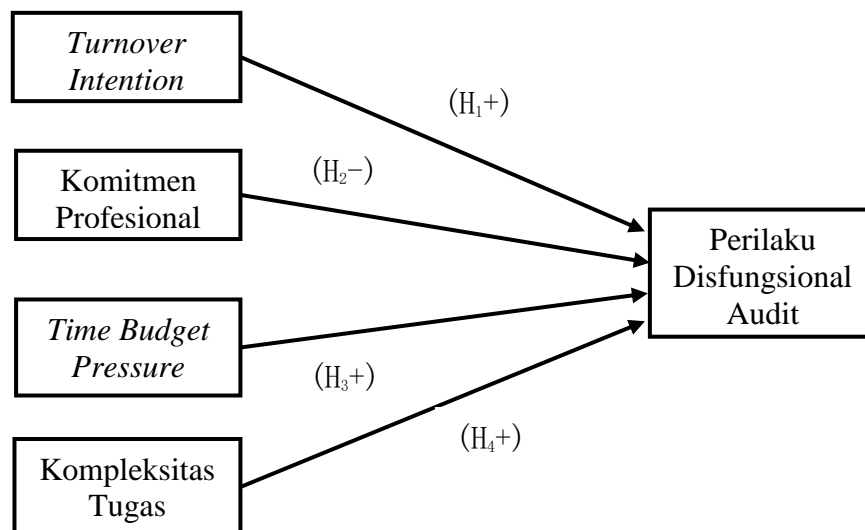
H₃: *Time budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit

4. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Septiani & Sukartha (2017) mengatakan audit menjadi semakin kompleks dikarenakan tingkat kesulitan (task difficulty) dan variabilitas tugas (task variability) audit yang semakin tinggi. Auditor juga dihadapkan dengan situasi yang dilematis yaitu dengan berbagai kepentingan yang harus dipenuhi, sehingga tugas audit menjadi lebih kompleks disebabkan oleh tingkat kesulitan dan variabel tugas yang semakin tinggi. Ketika terjadi peningkatan kompleksitas tugas, auditor akan cenderung mencari sumber bantuan lain dalam memenuhi tugas auditnya (Noteberg *et al.*, 2006). Berbagai kasus yang terjadi menunjukkan auditor masih belum mampu bersikap profesional dalam menghadapi kompleksitas audit. Auditor masih belum mampu mengakomodir berbagai kepentingan konstituen, auditor dianggap lebih memihak kepada klien yang dianggap lebih menjamin karirnya. Peningkatan kompleksitas tugas audit dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas audit tersebut (Restuningdiah & Indriantoro, 2000). Terkait dengan tugas audit, semakin kompleks tugas audit maka dapat menyebabkan seorang auditor berperilaku disfungsional. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₄: Kompleksitas Tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit

Model penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Tengah yang telah terdaftar dalam Direktori KAP yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), yaitu pada auditor level junior, senior, manajer, dan atau partner. Penelitian ini menggunakan KAP D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah (Semarang dan Surakarta), karena jumlah KAP yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta masih berjumlah sedikit sehingga diperluas ke KAP di Jawa Tengah (Semarang dan Surakarta)

B. Jenis Data

Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan jenis data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuisioner kepada auditor yang bekerja di KAP d.i.Yogyakarta, dan Jawa Tengah (Semarang dan Surakarta) yang terdiri dari beberapa item pertanyaan tentang *turnover intention*, *komitmen organisasi*, *time budget pressure*, kompleksitas tugas dan perilaku disfungsional audit. Kuisioner yang telah dibagikan oleh responden kemudian akan di periksa kembali untuk melihat kelengkapan jawaban dari responden apakah sudah sesuai dengan yang dikehendaki oleh peneliti untuk kepentingan analisis data.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dimana digunakan suatu pertimbangan tertentu untuk menentukan sampel yang digunakan (Sugiyono, 2014). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada KAP D.I. Yogyakarta dan Jawa Tengah (Semarang dan Surakarta) baik auditor level junior, senior, manajer dan atau partner yang telah bekerja minimal selama 1 tahun.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *survey*. Dengan metode *survey* data yang dihasilkan bersifat alamiah dan bukan merupakan data buatan, serta dapat digunakan untuk perlakuan tertentu dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2014). Metode survei yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan membagikan kuisisioner kepada responden yang bekerja sebagai auditor di KAP wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Tengah (Semarang dan Surakarta). Setiap KAP dikirimkan 10 kuisisioner atau sesuai dengan jumlah yang diminta oleh pihak KAP sendiri. Responden memilih tingkat ketidaksetujuan dan kesetujuannya atas jawaban pernyataan yang diberikan. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuisisioner ini menggunakan model skala likert 1 sampai 5 mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), sampai sangat setuju (5). Jadi, pengolahan data untuk pernyataan negatif jika responden menjawab sangat setuju (5) maka akan diberi nilai (1) sangat tidak setuju, dan jika responden menjawab sangat tidak setuju (1) maka diberi nilai (5) sangat setuju atau berkebalikan.

E. Variable Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Dependen

a. Perilaku disfungsi audit

Perilaku disfungsi audit merupakan bentuk tindakan menyimpang yang dilakukan oleh auditor dalam menjalankan tugasnya yang berdampak pada penurunan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Otley, Pierce, & Pierce, 1996). Charles & Robin (1996) menyatakan bahwa penurunan kualitas audit adalah langkah-langkah yang dilakukan auditor dalam menjalankan program audit yang mengakibatkan pengurangan efektivitas bukti-bukti dari yang seharusnya dikumpulkan.

Donnelly, Quirin, & Bryan (2003) mengatakan bahwa terdapat tiga bentuk perilaku disfungsi audit yaitu yang berpengaruh secara langsung *premature sign off* dan *altering or replacing audit procedures*, dan yang berpengaruh secara tidak langsung yaitu *underreporting of time*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 11 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Donnelly, Quirin, & Bryan (2003).

2. Variable Independen

a. Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan auditor untuk pindah dari tempat kerja satu ke tempat kerja yang lain (Aranya dan Ferrish, 1984). Turnover intention juga didefinisikan sebagai kadar atau intensitas keinginan untuk pindah atau keluar dari suatu perusahaan, ada beberapa alasan yang menyebabkan munculnya turnover intention salah satunya adalah ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik Harnoto (2002:2). Variabel *turnover intention* diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan yang dikembangkan oleh Donnelly, Quirin, & Bryan (2003). Tiga item pernyataan dalam kuisioner digunakan untuk menilai seberapa besar keinginan auditor untuk berhenti atau berpindah kerja.

b. Komitmen profesional

Komitmen profesional merupakan bentuk loyalitas individu terhadap profesinya sesuai dengan persepsi individu tersebut (Tranggono dan Kartika, 2008). Variable komitmen profesional diukur dengan 5 item yang adopsi dari Wibisono (2014). Responden yang memberikan jawaban dengan skala tinggi menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki tinggi, sedangkan untuk jawaban dengan skala rendah menunjukkan tingkat komitmen organisasi juga rendah.

c. Time budget pressure

Time budget pressure merupakan tekanan yang diterima oleh auditor yang disebabkan oleh alokas waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaannya (Wijayanti & Hanafi, 2017). Terdapat 4 item pernyataan untuk mengukur variabel *time budget pressure* yang diadopsi dari penelitian Basuki dan Mahardani (2006). Item pernyataan dalam kuisioner tersebut untuk mengetahui *pressure* yang didapat responden atas *time budget* yang ditetapkan oleh KAP dimana mereka bekerja.

d. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas merupakan persepsi individu terhadap tingkat kesulitan suatu tugas yang dikarenakan keterbatasan kemampuan dalam menyelesaikan tugas tersebut (Dewi & Wirasedana, 2015). Tingkat kesulitan tugas dikaitkan dengan banyaknya informasi mengenai tugas, sedangkan struktur tugas terkait dengan kejelasan informasi yang diberikan. Ketika terdapat banyak informasi yang kurang relevan dan terdapat ambiguitas yang tinggi dalam tugas yang sedang dijalankan maka hal ini akan mendukung untuk terjadinya kompleksitas tugas (Yuen *et al.*, 2013). Kompleksitas tugas diukur dengan 6 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Jamilah (2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subjek Penelitian

Tabel 4.1
Tingkat Pengambilan Kuisisioner

Data Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Jumlah kuisisioner yang disebar	55	100
Kuisisioner yang tidak kembali	8	15
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	5	9
Total kuisisioner yang diolah	42	76

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.2
Data Statistik Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	1. Laki-laki	1. 16	1. 38,1
	2. Perempuan	2. 26	2. 61,9
JUMLAH		42	100
Usia	1. 20-24 tahun	1. 24	1. 57,1
	2. 25-29 tahun	2. 11	2. 26,2
	3. 30-34 tahun	3. 6	3. 14,3
	4. >34 tahun	4. 1	4. 2,4
JUMLAH		42	100
Pendidikan	1. S1	1. 38	1. 90,5
	2. S2	2. 4	2. 9,5
	3. S3	3. 0	3. 0
JUMLAH		42	100
Jabatan di KAP	1. Partner	1. 0	1. 0
	2. Manajer	2. 0	2. 0
	3. Auditor Senior	3. 12	3. 28,6
	4. Auditor Junior	4. 30	4. 71,4
JUMLAH		42	100
Lama Bekerja di KAP	1. 1 tahun	1. 19	1. 45,2
	2. 2-5 tahun	2. 17	2. 40,5
	3. 6-10 tahun	3. 4	3. 9,5
	4. > 10 tahun	4. 2	4. 4,8
JUMLAH		42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4.3
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Teoritis		Aktual		
		Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std. Deviasi
Disfungsional Audit	42	11-55	33	18-44	33,93	5,744
<i>Turnover Intention</i>	42	3-15	9	3-15	9,12	2,615
Komitmen Profesional	42	5-25	15	8-23	19	2,576
<i>Time Budget Pressure</i>	42	4-20	12	8-19	13,40	2,614
Kompleksitas Tugas	42	6-30	18	18-30	23,21	2,968

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

2. Uji Validitas

a. Perilaku Disfungsional Audit

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Perilaku Disfungsional Audit

No	Butir Pertanyaan	Nilai KMO	Faktor Loading	Keterangan
1	DA1	0,714 > 0,5	0,649	Valid
2	DA2		0,663	Valid
3	DA3		0,563	Valid
4	DA4		0,651	Valid
5	DA5		0,728	Valid
6	DA6		0,637	Valid
7	DA7		0,720	Valid
8	DA8		0,606	Valid
9	DA9		0,560	Valid
10	DA10		0,597	Valid
11	DA11		0,503	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

b. *Turnover Intention*

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

No	Butir Pertanyaan	Nilai KMO	Faktor Loading	Keterangan
1	TI1	0,709 > 0,5	0,929	Valid
2	TI2		0,875	Valid
3	TI3		0,950	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

c. *Komitmen Profesional*

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *Komitmen Profesional*

No	Butir Pertanyaan	Nilai KMO	Faktor Loading	Keterangan
1	KP1	0,645 > 0,5	0,863	Valid
2	KP2		0,684	Valid
3	KP3		0,732	Valid
4	KP4		0,710	Valid
5	KP5		0,600	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

d. *Time Budget Pressure*

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas *Time Budget Pressure*

No	Butir Pertanyaan	Nilai KMO	Faktor Loading	Keterangan
1	TBP1	0,727 > 0,5	0,584	Valid
2	TBP2		0,867	Valid
3	TBP3		0,750	Valid
4	TBP4		0,853	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

e. *Kompleksitas Tugas*

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas *Kompleksitas Tugas*

No	Butir Pertanyaan	Nilai KMO	Faktor Loading	Keterangan
1	KT1	0,705 > 0,5	0,863	Valid
2	KT2		0,614	Valid
3	KT3		0,648	Valid
4	KT4		0,832	Valid
5	KT5		0,843	Valid
6	KT6		0,697	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

3. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disfungsional Audit	0,835	Reliabel
2	<i>Turnover Intention</i>	0,903	Reliabel
3	Komitmen Profesional	0,767	Reliabel
4	<i>Time Budget Pressure</i>	0,773	Reliabel
5	Kompleksitas Tugas	0,836	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019, IBM SPSS 22

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One Kolmogorovsmirnov	Nilai Sig.	Keterangan
Asymp.Sig (2-tailed)	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi untuk uji satu sampel *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari α atau 0,05, maka disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian statistik pada tahap selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	<i>Collinierity Statistic</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Turnover Intention</i>	0,686	1,457	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Profesional	0,613	1,631	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Time Budget Pressure</i>	0,866	1,155	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompleksitas Tugas	0,935	1,069	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada data table di atas, diketahui nilai tolerance seluruh variabel independen di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar masing-masing variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,992	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Profesional	0,940	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Time Budget Pressure</i>	0,881	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompleksitas Tugas	0,174	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terkena heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.267	.188	5.177

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

4.13 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,188 atau 18,8%. Hal ini berarti bahwa perilaku disfungsi audit dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu *turnover intention*, komitmen profesional, *time budget pressure*, dan kompleksitas tugas sebesar 18,8%. Sisanya sebesar 81,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Nilai F

Tabel 4.14
Hasil Uji Nilai F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.210	4	90.302	3.370	.019 ^b
	Residual	991.576	37	26.799		
	Total	1352.786	41			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil pengujian memiliki nilai signifikansi $0,019 < \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu *turnover intention*, komitmen profesional, *time budget pressure*, dan kompleksitas tugas secara simultan berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

3.

Uji

Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.850	12.429		.953	.347
	Tot_TI	.136	.373	.062	.364	.718
	Tot_KP	.289	.382	.136	.756	.455
	Tot_TBP	1.188	.332	.540	3.572	.001
	Tot_KT	-.024	.282	-.012	-.086	.932

a. Dependent Variable: Tot_DA

Sumber : output SPSS v.22

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan persamaan regresi adalah

$$DA = 11,850 + 0,136TI + 0,289KP + 1,188TBP - 0,024KT + e.$$

Tabel 4.16
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Keterangan
H ₁	<i>Turnover intention</i> berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit	Ditolak
H ₂	Komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit	Ditolak
H ₃	<i>Time budget pressure</i> berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit	Diterima
H ₄	Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit	Ditolak

Pembahasan

a. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Hasil pengujian hipotesis pertama (H₁) menyatakan bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah auditor junior yang berusia 20-24 tahun dan paling banyak memiliki pendidikan terahir strata satu (S1). Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini rata-rata baru saja lulus S1 dan baru memulai karier sebagai auditor. Auditor merasa khawatir apabila mereka melakukan sebuah penyimpangan audit yang nantinya dapat merusak kariernya sebagai auditor mengingat bahwa mereka baru saja menjadi auditor. Diawal karirnya auditor akan lebih focus mencari pengalaman terlebih dahulu, walaupun ada aktivitas *turnover intention* maka auditor akan menyelesaikan terlebih dahulu tugasnya yang ada di KAP tersebut sebelum pindah ke pekerjaan lain. Hal inilah yang menyebabkan *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit, dikarenakan auditor masih memiliki tingkat idealisme yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai auditor. Maka auditor akan bekerja dengan sebaik mungkin dan akan mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur, aturan atau kebijakan yang berlaku.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Rejeki (2016), Wibowo (2015), Evanauli & Nazaruddin (2013), Harini *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariani & Adri (2017), Basudewa, D.G.A., dan Anita & Anugerah (2016) yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh secara positif terhadap perilaku disfungsi audit.

b. Pengaruh Komitmen profesional terhadap perilaku disfungsi audit

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel komitmen profesional (H₂) menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden

dalam penelitian ini adalah auditor junior dengan kisaran usia 20-24 tahun dan paling banyak memiliki pendidikan terakhir strata satu (S1). Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini rata-rata baru saja lulus S1 dan baru memulai karier sebagai auditor, maka auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini cenderung belum terlalu merasakan pentingnya menekuni profesi sebagai seorang auditor sehingga tingkat loyalitas terhadap profesi yang ditekuninya sekarang masih kurang, ditambah lagi masih minimnya pengalaman yang dimiliki auditor sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas audit yang belum dilakukan dengan sepenuhnya sehingga perilaku disfungsi audit masih cenderung bisa terjadi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Silaban (2009) dan Sugiharta (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Sukartha (2015) dan Tabatabaei & Hoseinzadeh (2016) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh secara negatif terhadap perilaku disfungsi audit.

c. Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel *time budget pressure* (H3) menunjukkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit, dengan demikian (H3) diterima.

Hartati (2012) mengatakan bahwa *time budget pressure* merupakan keadaan dimana seorang auditor dituntut untuk mampu memperkirakan mengenai biaya dan waktu yang disediakan untuk mengumpulkan bukti audit. Para auditor mungkin cenderung bersikap tidak profesional ketika menghadapi anggaran waktu yang sulit dicapai. Auditor juga sering menganggap anggaran waktu yang diberikan sebagai suatu beban tugas. Penelitian ini memperkuat pendapat bahwa auditor terlibat dalam perilaku disfungsi audit (*underreporting of time, premature sign-off, altering or replacing of audit procedures*) terjadi pada situasi saat auditor menganggap dirinya kurang mampu mencapai *outcome* yang mereka harapkan akibat tekanan yang diberikan oleh manajemen dalam menentukan *time budget*.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2012), Dewi dan Wirasedana (2015), Yusaz (2018), dan Nisa (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *time budget pressure* dengan perilaku disfungsi audit. Namun, penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Sujana & Adiputra (2014), Hartanto (2016), dan Wijayanti & Hanafi (2017) yang menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *time budget pressure* terhadap perilaku disfungsi audit.

d. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini bisa terjadi karena para auditor menganggap bahwa penugasan audit bukanlah sebuah pekerjaan yang rumit dan kompleks. Auditor telah paham dan mengerti dengan jelas tugas-tugas apa yang harus mereka kerjakan, dan bagaimana cara mengerjakan tugas-tugas tersebut. Auditor juga menganggap kompleksitas tugas sebagai tantangan dan pengalaman baru yang harus mereka pelajari dalam menyelesaikan tugas audit. Para auditor telah mempunyai pedoman teknis mengenai ruang lingkup pekerjaan yang akan diselesaikan, sehingga tinggi rendahnya kompleksitas tugas yang dihadapi tidak memengaruhi auditor untuk melakukan tindakan menyimpang. Tingkat kompleksitas suatu penugasan audit tidak selalu tinggi, karena disesuaikan dengan keadaan klien. Apabila ketika observasi awal, terlihat bahwa sistem pengendalian internal klien buruk, maka prosedur dan penugasan akan dibuat cukup kompleks.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuen *et al* (2013), dan Wibowo (2015) menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Namun, penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Winanda & Wirasedana (2017), Septiani & Sukartha (2017), dan Yusaz (2018) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompleksitas tugas dengan perilaku disfungsional audit.

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

1. *Turnover intention* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit
2. Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit
3. *Time budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit
4. Kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit

B. Saran

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengombinasikan penelitian primer dengan metode kuesioner dan wawancara, sehingga dapat mengurangi kemungkinan responden untuk menjawab secara tidak objektif serta meningkatkan pemahaman responden mengenai item-item pernyataan yang diajukan. Selain itu, persepsi responden dapat diketahui secara lebih mendalam dan data yang diperoleh dapat lebih representatif.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan memperluas subyek penelitian atau sampel yang digunakan, sehingga hasil penelitian dapat

memberikan hasil dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Perluasan cakupan sampel dapat berupa cakupan jenis auditor atau cakupan wilayah auditor. Cakupan jenis auditor, seperti auditor pajak, auditor internal perusahaan, dan auditor yang ada di pemerintahan (BPK dan BKP).

3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti lebih memperhatikan waktu bekerja responden (auditor) yaitu minimal 3 tahun telah bekerja sebagai auditor, hal ini berpengaruh terhadap jawaban yang akan diberikan responden dikarenakan semakin berpengalaman responden tentunya semakin menghasilkan data yang akurat.
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit seperti sifat kepribadian, stress kerja, motivasi kerja, nilai religius, Skeptisme profesional, independensi dan lain – lain.

C. Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah DIY dan Jawa Tengah (Surakarta dan Semarang) sehingga hasil dan kesimpulan penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh jenis auditor yang ada di Indonesia.
2. Penelitian ini terbatas pada metode penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data, sehingga terdapat beberapa kelemahan yaitu jawaban responden kemungkinan tidak jujur serta ada kemungkinan responden tidak paham dengan pernyataan yang diajukan.
3. Penelitian ini mayoritas responden adalah auditor junior yang baru bekerja selama 1 tahun, sehingga terdapat kelemahan pada jawaban yang diberikan dikarenakan kurangnya pengalaman responden sebagai auditor.
4. Penelitian ini hanya terbatas pada 4 variabel yang digunakan untuk menguji pengaruh perilaku disfungsi audit yang terdiri dari: variabel *turnover intention*, komitmen profesional, *time budget pressure*, dan kompleksitas tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1993. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol:63,pp. 1-18.
- Al Qur'an surah An-nahl ayat 90.
- Andarwanto, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas, dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit.
- Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Analisis penerimaan auditor atas

dysfunctional audit behavior: sebuah pendekatan karakteristik personal auditor, 4(2), 114–128.

Asrini, K. J., Sujana, E., Ari, N., & Darmawan, S. (2014). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Locus of Control, dan Tindakan Supervisi Terhadap Penghentian Premature Atas Prosedur Audit (Studi Empiris, pada Kantor Akuntan Publik).

Azzura, 2019. Fakta-Fakta Kesalahan Laporan Keuangan Garuda Indonesia Hingga Dikenakan Sanksi. <https://www.merdeka.com/uang/fakta-fakta-kesalahan-laporan-keuangan-garuda-indonesia-hingga-dikenakan-sanksi.html>. Diakses pada tanggal 29 juni 2019, pukul 08.00.

Basudewa, D. G. A., dan Merkusiwati, N. K. L. A. (2015). ISSN : 2303-1018 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan Turnover Intention Pada Perilaku Penyimpangan dalam Audit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indone, 13, 944–972.

Charles, F., & Robin, W. (1996). Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors.

Dewi, N. M., & Wirasedana, I. W. (2015). Pengaruh Time Budget Pressure, LOC, dan Task Complexity pada Dysfunctional Audit Behavior Akuntan Publik Ni Made Nia Riska Dewi¹ Krisis kepercayaan akan profesi ini semakin terasa saat terjadinya kasus Enron pada tahun 2002 dimana laporan keuangan Enron, 1, 1–14.

Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & Bryan, D. O. (2003). Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics, 15.

Evanauli, R. P., & Nazaruddin, I. (2010). Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor.

Fonda, A. J. (2014). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, dan Kompetensi Terhadap Kualitas (Studi Empiris pada Auditor KAP Di Semarang).

Harini, D., Wahyudin, A., dan Anisykurlillah, I., 2010, “Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor”, Makalah *Simposium Nasional Akuntansi XIII* (Purwokerto), hal. 2-20.

Hariani, M., & Adri, A. (2017). Pengaruh Locus of Control, Turnover Intention, Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit.

- Hartanto, O. (2012). Pengaruh Locus of Control, Tekanan Anggaran Waktu, Komitmen Profesional Terhadap Perilaku, (80).
- Hartati, N. L., 2012, “Pengaruh Karakteristik Internal Dan Eksternal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Atas Prosedur Audit”, *Accounting Analysis Journal*, Vol.1(2), hal.170-213.
- Mahardini, N. M., Sujana, E., & Adiputra, M. P. (2014). Pengaruh Etika Profesi dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Audit (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali), *1*.
- Nisa, A., R., 2016, “ Pengaruh Time Pressure dan Kepribadian Auditor terhadap Dysfunctional Audit Behavior: (Studi pada KAP Malang)
- Otley, D. T., Pierce, B. J., & Pierce, B. J. (2013). Auditor time budget pressure : consequences and antecedents.
- Septiani, N. M., & Sukartha, I. M. (2017). E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Kompleksitas audit dan Skeptisme Profesional Auditor pada Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud, *18*, 471–499.
- Silaban, Adanan. 2009. Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit. Disertasi. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Silaban, A. (2011). Perilaku Audit Disfungsional Adanan Silaban Universitas HKBP Nommensen Medan, *8*(1), 1–11.
- Sosoutiksno, C. (2010). Perilaku Disfungsional Akibat Anggaran Waktu.
- Sugiharta, Y. P., 2014, “Pengaruh Locus of Control Eksternal, Turnover Intention, Time Budget Pressure, dan Komitmen Profesional (Afektif, Kontinu, dan Normatif) Terhadap Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik di Semarang)”. *Skripsi*, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Sukartha, I. M. (2015). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Locus of Control, dan Komitmen Profesional pada Perilaku Penurunan Kualitas Audit., *20*(2), 138–149.
- Tabatabaei, P., & Hoseinzadeh, A. (2016). Investigate the effect of organizational commitment and professional commitment on dysfunctional behavior of auditors Introduction :, *3*(1), 1–12.
- Utami, R. T., dan Rejeki, D, 2016, “Pengaruh Locus Of Control , Kinerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Terhadap

- Penerimaan Auditor Atas Disfuncional”, *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. 3(1), hal. 1–22.
- Wareza, 2018. Kasus SNP Finance, OJK Harap Ada Efek Jera ke Akuntan Publik. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20181004144351-4-36069/kasus-snp-finance-ojk-harap-ada-efek-jera-ke-akuntan-publik>. Diakses pada tanggal 04 oktober 2018, pukul 14.48.
- Wibowo, M. (2015). Yunita Wibowo Universitas Katolik Soegijapranata, *XIV*(27), 92–110.
- Wijayanti, P., & Hanafi, R. (2017). Akuntansi Indonesia Efektivitas Faktor Internal dan Eksternal Auditor, *6*(1), 63–78.
- Winanda, I. K., & Wirasedana, I. W. (2017). No Title, *18*, 500–528.
- Yuen, D. C. Y., Law, P. K. F., Lu, C., Qi, J., Yuen, D. C. Y., Law, P. K. F., ... Guan, J. Q. (2013). Dysfunctional auditing behaviour: empirical evidence on auditors' behaviour in Macau. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-12-2012-0075>
- Yusaz, A. (2018). (Empirical Studies at Public Accounting Firms in Central Sumatera Region and Southern Sumatera Region), *1*, 1–15.