

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perilaku disfungsional auditor merupakan salah satu topik dalam panel efektivitas audit yang mendapatkan perhatian yang berkelanjutan oleh dewan komisaris AICPA. Perilaku disfungsional auditor merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan audit. Perilaku ini dapat menurunkan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Outley dan Pierce, 1996).

Tindakan disfungsional auditor yang dapat mengurangi kualitas audit secara langsung adalah perilaku yang menimbulkan ancaman langsung terhadap keandalan catatan audit yang menjadi dasar opini auditor. Perilaku-perilaku tersebut yakni kegagalan dalam meneliti prinsip-prinsip akuntansi yang digunakan klien, tidak melakukan penelaahan yang serius terhadap dokumen klien, menerima penjelasan atau konfirmasi klien yang sifatnya lemah, mengurangi pekerjaan yang seharusnya dilakukan, dan melakukan penghentian audit secara prematur. Perilaku disfungsional auditor yang dapat mengurangi kualitas audit secara tidak langsung adalah dengan melaporkan waktu audit yang lebih rendah daripada yang seharusnya (Outley dan Pierce, 1996).

Pelaporan waktu audit di bawah waktu yang seharusnya adalah sebuah tindakan yang dilakukan dengan mengurangi pelaporan waktu yang seharusnya dibebankan oleh auditor dalam melaksanakan tugas auditnya. Auditor melaporkan waktu yang lebih pendek dibandingkan waktu yang sebenarnya dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Barrainkua *et al.* (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa pelaporan waktu audit di bawah waktu yang seharusnya dipengaruhi oleh tekanan yang dirasakan oleh auditor terkait dengan anggaran waktu audit.

Kondisi auditor yang tertekan karena adanya anggaran waktu yang rendah menyebabkan auditor berperilaku disfungsional dengan melakukan: 1) penghentian audit secara prematur, 2) langsung meyakini penjelasan dan presentasi klien tanpa adanya pembuktian, 3) memperoleh bukti audit yang tidak cukup, 4) memproses temuan audit yang kurang akurat, dan 5) salah dalam

menjalankan prosedur audit (Donnelly *et al.*, 2003; Karim *et al.*, 2015). Terjadinya perilaku disfungsional tersebut akan berdampak buruk terhadap kualitas audit. Beberapa penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara pelaporan waktu audit di bawah waktu yang seharusnya dan tekanan anggaran waktu dalam mengurangi kualitas audit (Outley dan Pierce, 1996; McNamara dan Liyanarachchi, 2008; Svanberg dan Ohman, 2013; Utary, 2014). Oleh karena itu, pelaporan waktu audit di bawah waktu yang seharusnya merupakan perilaku disfungsional auditor yang dapat mengurangi kualitas audit secara tidak langsung.

Perilaku disfungsional auditor merupakan masalah yang terus meluas. Pada tahun 1978, Rhode menemukan hampir sebanyak 58% auditor di Amerika pernah melakukan penghentian audit secara prematur (Karim *et al.*, 2015). Outley dan Pierce (1996) menemukan sebanyak 60% auditor pernah terlibat dalam tindakan penghentian audit secara prematur. Di Malaysia pada tahun 2015 ditemukan sebanyak 34,3% auditor mengaku pernah melakukan tindakan disfungsional audit (Karim *et al.*, 2015). Penelitian di Indonesia menunjukkan sebanyak 26,79% auditor pernah melakukan penghentian audit secara prematur (Safrihana dan Boreel, 2016).

Membiarkan meluasnya masalah tindakan disfungsional dalam audit dapat mencoreng reputasi profesi auditor. Auditor memainkan peran sebagai penjaga gerbang dalam memantau informasi yang relevan terkait dengan pengambilan keputusan oleh klien dan auditor berkewajiban untuk selalu memenuhi tanggung jawab mereka secara profesional (Satava *et al.*, 2006). Cohen dan Pant (1991) menegaskan bahwa sangat penting bagi auditor untuk menyalurkan tindakan mereka dengan standar etika tertinggi. Brooks dan Dunn (2012) mengatakan bahwa ada banyak kendala yang memengaruhi apakah seorang pembuat keputusan benar-benar melakukan hal yang benar atau etis. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi kendala organisasi dan kendala karakteristik pribadi. Karakteristik organisasi yang mungkin dapat berpengaruh terhadap tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional adalah budaya etis organisasi, sedangkan karakteristik pribadi dapat berupa nilai personal dan filosofi moral.

Pada tahun 1980-an, budaya organisasi diidentifikasi sebagai elemen potensial dalam kesuksesan organisasi (Schein,1985). Budaya etis merupakan bagian dari budaya organisasi yang terdiri dari berbagai pengendalian, baik itu formal maupun informal, yang dapat mendorong adanya perilaku etis atau tidak etis. Ketika perilaku etis diperkuat oleh budaya organisasi, maka perilaku etis akan meningkat di dalam organisasi (Trevino *et al.*, 1998). Penelitian mengenai budaya etis organisasi menemukan bahwa terdapat pengaruh budaya etis terhadap keputusan etis auditor (Shafer dan Wang, 2010; Sweeney *et al.*2013; Svanberg dan Ohman, 2013; Apriliani *et al*, 2014).

Budaya etis dapat menjadi alat yang ampuh bagi para pemimpin organisasi untuk mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi kepada semua anggotanya, sehingga para anggota organisasi dapat bertindak etis seperti apa yang diharapkan oleh organisasi (Apriliani *et al.*, 2014). Namun seberapapun kuatnya budaya etis organisasi, ia tidak akan berhasil memandu auditor secara individual jika auditor yang bersangkutan tidak ingin dipandu oleh budaya tersebut. Peraturan yang ketat, bukanlah satu-satunya cara untuk mengatasi perilaku tidak etis auditor, yakni bertindak dan menerima perilaku disfungsional. Faktor penentu yang sebenarnya dalam menentukan apakah seorang auditor akan bertindak atau menerima tindakan disfungsional ditentukan oleh auditor yang bersangkutan secara individual.

Nilai personal merupakan seperangkat keyakinan yang menjadi pedoman seseorang dalam bertindak, teori pembelajaran kognitif menyatakan bahwa seseorang akan bertindak tidak hanya karena adanya rangsangan, namun seseorang akan bertindak berdasarkan keyakinan yang ia miliki. Hal ini berarti bahwa auditor tidak akan melakukan atau menerima tindakan disfungsional apabila hal tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang ia miliki. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai personal berpengaruh terhadap tindakan seseorang (Donnelly *et al.*, 2003; Gundry dan Liyanarachchi, 2007; dan Surhayati, 2012)

Perilaku auditor akan sesuai dengan standar etis organisasi, hanya ketika auditor berada dalam posisi skala etika yang benar, yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Ketika kompas moral seseorang telah menyimpang, maka tidak ada undang-undang yang cukup kuat untuk mencegah tindakan

menyimpang yang dilakukannya (Kung dan Huang, 2013). Kode etis individu akan mewakili garis pertahanan terakhir untuk mencegah tindakan yang tidak etis. Filosofi moral adalah faktor kunci dalam menentukan bagaimana pilihan etis akan dibuat oleh seseorang (Hunt dan Vittell, 2006; Kung dan Huang, 2013).

Filosofi moral seseorang dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi yang dimilikinya. Preferensi nilai pribadi auditor merupakan manifestasi dari filosofi moral mereka, yang akan memengaruhi keyakinan etis dan kemudian tindakan mereka. Hal ini konsisten dengan teori nilai dasar manusia Schwartz dan Sagiv (1995) yang mengelompokkan atribut-atribut nilai manusia ke dalam dua dimensi bipolar dasar yang erat kaitannya dengan teori posisi etika Forsyth (1980) yang berkaitan dengan filosofi moral individu. Beberapa model pengambilan keputusan etis juga mempertimbangkan nilai-nilai pribadi sebagai anteseden pada pandangan moral yang lebih umum di mana kekuatannya akan memengaruhi proses penalaran yang terkait dengan isu-isu etis (Rallapalli *et al.*, 1994; Steenhaut dan Van Kenhove, 2006; Kung dan Huang, 2013).

Nilai pribadi maupun filosofi moral bukanlah merupakan bagian dari “perlengkapan standar” pada saat seseorang dilahirkan. Seseorang dilahirkan tanpa nilai ataupun filosofi moral. Konsep moralitas dan filosofi moral dipengaruhi oleh aturan dan norma-norma budaya lingkungan eksternal seseorang. Hal ini konsisten dengan teori sosialisasi dan budaya organisasi. Fogarty (1992) mendefinisikan sosialisasi sebagai proses di mana individu dibentuk oleh masyarakat tempat mereka mencari keanggotaan penuh. Individu membentuk diri mereka sebagai respons terhadap tuntutan lingkungan mereka dan memberi para anggotanya insentif untuk mengadopsi atribut yang sesuai dengan lingkungan tersebut. Hal ini dapat berarti bahwa melalui budaya etis organisasi, seorang auditor mungkin dapat merubah nilai personalnya dan filosofi moralnya agar sesuai dengan keyakinan-keyakinan/nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) menyelidiki pengaruh budaya etis organisasi, nilai personal, dan filosofi moral auditor terhadap tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional, 2) menyelidiki pengaruh budaya etis organisasi terhadap nilai personal auditor, dan 3) menyelidiki pengaruh nilai personal auditor terhadap filosofi moralnya. Dengan mengetahui pengaruh-

pengaruh elemen tersebut diharapkan akan ditemukan suatu upaya untuk mengurangi tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional.

Nilai personal dalam penelitian ini terdiri dari nilai personal konservasi, keterbukaan terhadap perubahan, transendensi diri, dan peningkatan diri. Filosofi moral dalam penelitian ini terdiri dari relativisme dan idealisme. Budaya etis dalam penelitian ini merupakan komponen dari lingkungan etis, kepatuhan pada pihak yang berwenang, dan implementasi kode etik. Berdasarkan telaah literatur yang telah dilakukan, belum banyak penelitian yang meneliti pengaruh nilai personal, filosofi moral, dan budaya etis organisasi terhadap tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional seperti komponen-komponen yang ada dalam penelitian ini. Komponen-komponen nilai personal, filosofi moral, dan budaya etis seperti yang ada dalam penelitian ini biasanya dikaitkan dengan keputusan etis individu (Trevino *et al.*, 1998; Steenhaut dan Van Kenhove, 2006; Shaver dan Wang, 2010; Kung dan Huang, 2013).

Beberapa penelitian yang terkait dengan tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional yang peneliti temukan meneliti dan menemukan 1) *locus of control*, tingkat kinerja, dan besarnya niat untuk berhenti bekerja berpengaruh terhadap penerimaan auditor atas perilaku disfungsional (Donnelly *et al.*, 2003; Paino *et al.*, 2012; Anita *et al.*, 2016), 2) tekanan anggaran waktu dan kepribadian dengan tipe B berpengaruh positif terhadap terjadinya penghentian audit secara prematur (Gundry dan Liyanarachchi, 2007), 3) sikap positif akuntan publik berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor (Suhayati, 2012), 4) lingkungan etis dan penalti berkaitan secara negatif dengan tindakan yang dapat mereduksi kualitas audit sedangkan tuntutan kepatuhan terhadap pihak yang berwenang berkaitan positif (Svanberg dan Ohman, 2013). Oleh sebab itu sejauh pengetahuan peneliti, maka memang belum banyak penelitian yang peneliti temukan yang mengaitkan faktor-faktor nilai personal, filosofi moral dan budaya etis organisasi seperti yang ada dalam penelitian ini dengan tindakan dan penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsional.

Penelitian ini juga berbeda dari penelitian yang telah ada karena penelitian ini menggabungkan budaya etis organisasi, nilai personal, filosofi moral, dan tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional menjadi satu

kesatuan model yang saling berkaitan. Sebagai usaha untuk mencegah terjadinya tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional, penelitian ini penting untuk memberikan suatu pendekatan model teoritis yang dapat digunakan untuk mereduksi dan mencegah tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional. Penelitian ini akan memberikan pengetahuan mengenai apakah budaya etis organisasi mampu untuk mengubah nilai personal dan filosofi moral auditor sehingga auditor tersebut tidak akan melakukan dan menerima tindakan disfungsional. Pengetahuan tersebut akan berguna bagi organisasi untuk menentukan apakah akan mempertimbangkan nilai personal calon auditor ketika pelaksanaan perekrutan ataukah tidak. Seandainya ditemukan bahwa budaya etis organisasi tidak mampu untuk mengubah nilai personal auditor, maka organisasi harus benar-benar mempertimbangkan untuk merekrut orang-orang yang memiliki nilai personal yang akan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian ini akan memberikan pengetahuan tentang nilai personal apakah yang akan sesuai dengan filosofi moral auditor yang akan menolak ataupun menerima perilaku disfungsional. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan pengetahuan mengenai jenis filosofi moral dan budaya etis yang bagaimanakah yang dapat mereduksi dan mencegah terjadinya tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap nilai personal auditor?
2. Apakah nilai personal berpengaruh terhadap filosofi moral auditor?
3. Apakah nilai personal berpengaruh terhadap tindakan disfungsional auditor?
4. Apakah nilai personal berpengaruh terhadap penerimaan auditor atas perilaku disfungsional?
5. Apakah filosofi moral berpengaruh terhadap tindakan disfungsional auditor?
6. Apakah filosofi moral berpengaruh terhadap penerimaan auditor atas perilaku disfungsional?

7. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap tindakan disfungsional auditor?
8. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap penerimaan auditor atas perilaku disfungsional?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji secara empiris pengaruh budaya etis organisasi terhadap nilai personal auditor.
2. Menguji secara empiris pengaruh nilai personal terhadap filosofi moral auditor.
3. Menguji secara empiris pengaruh nilai personal terhadap tindakan disfungsional auditor.
4. Menguji secara empiris pengaruh nilai personal terhadap penerimaan auditor atas perilaku disfungsional.
5. Menguji secara empiris pengaruh filosofi moral terhadap tindakan disfungsional auditor.
6. Menguji secara empiris pengaruh filosofi moral terhadap penerimaan auditor atas tindakan disfungsional.
7. Menguji secara empiris pengaruh budaya etis organisasi terhadap tindakan disfungsional auditor.
8. Menguji secara empiris pengaruh budaya etis organisasi terhadap penerimaan auditor atas perilaku disfungsional.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat akademis maupun praktis seperti yang diuraikan berikut:

1. Manfaat Akademis

Dengan mengetahui keterkaitan antara budaya etis organisasi, nilai personal, dan filosofi moral terhadap tindakan dan penerimaan auditor atas

perilaku disfungsional maka penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur-literatur audit dan keperilakuan, yakni untuk menghasilkan suatu model pendekatan teoritis yang menggambarkan proses penalaran terjadinya tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk mereduksi tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional. Penelitian ini juga akan memberikan pengetahuan mengenai klasifikasi budaya etis manakah yang akan mengurangi atau meningkatkan terjadinya tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional. Penelitian ini juga akan memberikan pengetahuan mengenai apakah nilai personal konservasi, peningkatan diri, keterbukaan terhadap perubahan, dan transendensi diri akan masuk ke dalam kategori filosofi moral idealisme ataukah filosofi moral relativisme. Penelitian ini juga akan memberikan pengetahuan mengenai kecenderungan dari filosofi moral idealisme dan relativisme seseorang untuk bertindak dan menerima perilaku disfungsional.

2. Manfaat Praktis

Sebagai usaha untuk mencegah terjadinya tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pengetahuan bagi organisasi audit mengenai apakah budaya etis organisasi mampu untuk mengubah nilai personal dan filosofi moral auditor sehingga auditor tersebut tidak akan melakukan dan menerima tindakan disfungsional dalam audit. Pengetahuan tersebut akan berguna bagi organisasi untuk menentukan apakah akan sangat mempertimbangkan nilai personal calon auditor ketika pelaksanaan perekrutan ataukah tidak. Seandainya ditemukan bahwa budaya etis organisasi tidak mampu untuk mengubah nilai personal auditor, maka organisasi harus benar-benar mempertimbangkan untuk merekrut orang-orang yang memiliki nilai personal yang akan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini juga bermanfaat bagi organisasi dalam memberikan saran tentang nilai personal apakah yang akan sesuai dengan filosofi moral auditor yang akan menolak ataupun menerima perilaku disfungsional. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan saran mengenai jenis filosofi moral dan budaya etis yang bagaimanakah yang akan mereduksi dan mencegah terjadinya tindakan dan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan thesis yang digunakan penulis dalam penyusunan thesis ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORETIS

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai acuan untuk membahas masalah yang diangkat serta hipotesis yang dikemukakan penulis.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis penelitian, populasi dan pemilihan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil analisis data dan pembahasan untuk masing-masing variabel serta interpretasi dan implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan serta saran mengenai hasil penelitian.