

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Kusuma (2018) penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan kinerja dengan nilai statistik 1,3548 (dibawah 1,96) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,1446 lebih besar dari ( $\alpha= 0,05$ ) maka kinerja memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Kemudian, tingkat signifikan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsi audit menyatakan memiliki pengaruh sebesar -0,26 lebih kecil dari ( $\alpha= 0,05$ ) dan dengan nilai statistik 2,3941 (diatas 1,96) maka komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit.

Penelitian Paino, *et al* (2013) penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan komitmen organisasi dengan nilai t sebesar 4,875 dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,335 lebih kecil dari ( $\alpha= 0,05$ ) maka komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit. Komitmen organisasi yang memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit bahwa komitmen organisasi memberikan tanggapan tidak tepat waktu kepada regulator yang khawatir tentang menurunnya kualitas audit, mempengaruhi prosedur audit dan menimbulkan terjadinya penerimaan perilaku penyimpangan audit.

Penelitian Rindawan (2018) penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan teknik analisis data yang menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,053 dengan nilai t sebesar 1,377 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu sebesar 1,64 maka kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan dalam audit. Kinerja yang tidak mempunyai pengaruh terhadap perilaku penyimpangan dalam audit bahwa tingkat kerja auditor tidak memiliki

pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit yang dikerjakan oleh auditor pada saat proses prosedur audit. Hal tersebut terjadi sebab seorang yang memiliki kinerja baik maupun buruk tidak akan berpengaruh dengan perilaku fungsional maupun tidak, karena auditor tidak akan menjalankan tindakan perilaku penyimpangan audit hanya untuk dapat memperbaiki kesempatan untuk promosi & karir yang sukses. Maka seorang auditor yang memiliki sikap kinerja pekerjaan tinggi akan selalu melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Penelitian Fakhar and Hoseinzadeh (2016) penelitian ini menggunakan perangkat lunak *Partial Least Squares* (PLS). Hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,204 dengan nilai signifikan sebesar 2,112 lebih besar dari ( $\alpha=0,05$ ) maka komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit. Komitmen organisasi yang memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit bahwa komitmen organisasi yang kuat dimiliki auditor tidak akan melakukan perilaku penyimpangan audit karena mereka harus tetap dalam suatu organisasi.

Penelitian Wibowo (2015) penelitian ini memakai analisis regresi berganda dengan perangkat SPSS. Hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan kinerja auditor yaitu sebesar 0,358 yaitu lebih besar dari ( $\alpha=0,05$ ) maka kinerja auditor tidak terdapat pengaruh terhadap perilaku menyimpang auditor. Kinerja auditor yang tidak memiliki pengaruh bahwa dalam bekerja, para auditor selalu berusaha agar hasil kerja mereka semakin baik dan dapat diandalkan. Hal ini juga dipengaruhi oleh motivasi mereka untuk mencapai tujuan, karena auditor yang tidak memiliki tujuan apapun, akan cenderung bekerja secara asal-asalan dan tidak memperhatikan prosedur kerja. Sedangkan tingkat signifikan komitmen organisasi yaitu sebesar 0,960 yaitu lebih besar dari ( $\alpha=0,05$ ) maka komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang auditor. Komitmen organisasi yang tidak adanya pengaruh bahwa komitmen para auditor pada KAP tempat mereka bekerja termasuk kategori tinggi, artinya dapat dikatakan para auditor memiliki sikap yang sangat loyal pada KAP tempat mereka bekerja. Mereka tidak hanya mementingkan kepentingan pribadi mereka saja, namun juga akan menaruh perhatian besar untuk kemajuan KAP mereka. Namun ternyata,

komitmen para auditor ini tidak dapat menjamin bahwa mereka akan menghindari perilaku menyimpang. Ketika dihadapkan pada kondisi yang sulit pada saat bekerja, seperti banyaknya klien yang ditangani, prosedur audit yang melelahkan dan penugasan yang semakin dekat, komitmen yang mereka miliki pada KAP tidak dapat menolak mereka untuk tidak berperilaku menyimpang.

Penelitian Svanberg and Ohman (2016) penelitian ini menggunakan data sampel penelitian auditor di Sweden. Hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar  $-0,032$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,392$  lebih besar dari ( $\alpha=0,01$ ) maka komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap berkurangnya kualitas audit yang merupakan menyebabkan terjadinya perilaku penyimpangan audit, hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar  $-0,099$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,087$  lebih besar dari ( $\alpha=0,01$ ) maka komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap memanipulasi catatan waktu audit yang merupakan menyebabkan terjadinya perilaku penyimpangan audit. Bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap pengurangan kualitas audit dan memanipulasi catatan waktu audit, namun tidak ada efek tidak langsung dari komitmen organisasi dengan pengurangan kualitas audit dan memanipulasi catatan waktu audit.

Penelitian Hadi and Nirwanasari (2014) penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan kinerja dengan nilai koefisien sebesar  $0,2250$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,0309$  lebih kecil dari ( $\alpha=0,05$ ) maka kinerja terdapat pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit. Kinerja yang memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit bahwa data sangat homogen serta semua responden mempunyai kinerja yang kuat. Homogenitas data yang tinggi tersebut ialah berakibat pada terbaliknya logika berpikir penelitian. Sehingga kinerja memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit bukan karena kinerja yang rendah atau lemah namun tingkat kinerja yang tinggi atau kuat.

Penelitian Lewaherilla (2017) penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM berbasis *Variance* yang dikenal dengan dengan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,372 dengan nilai  $t$  6,420 maka komitmen organisasi adanya pengaruh terhadap perilaku menyimpang audit. Komitmen organisasi yang memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang audit bahwa semakin besar komitmen pegawai terhadap organisasi maka semakin berkurangnya perilaku menyimpang dalam audit.

Penelitian Havel (2017) penelitian ini menggunakan model regresi secara *partial*. Hasil Pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan kinerja auditor dengan nilai  $t$  sebesar -2,628 dengan nilai  $t$ -tabel sebesar -2,052 dengan nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari ( $\alpha=0,05$ ) maka kinerja auditor terdapat pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit. Kinerja auditor yang terdapat pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit bahwa semakin tinggi tingkat menentukan nilai pada diri sendiri (*self-rated performance*), maka semakin tinggi penerimaannya dengan perilaku penyimpangan audit. Sebab auditor yang merasa kinerjanya tinggi maka orang tersebut akan menjalankan perilaku penyimpangan audit, karena hal tersebut dianggapnya sebagai suatu langkah untuk melakukan memanipulasi penilaian kinerjanya tersebut supaya dipandang baik.

Penelitian Basudewa dan Merkusiwati (2015) penelitian menggunakan analisis linear regresi berganda dengan program SPSS 15.00 untuk *windows*, dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan (*judgement sampling*). Hasil pengujian hipotesis bahwa tingkat signifikan kinerja auditor dengan nilai koefisien sebesar -3,494 beserta nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari ( $\alpha=0,05$ ) maka kinerja auditor terdapat pengaruh dengan perilaku perilaku menyimpang dalam audit. Kinerja auditor yang terdapat pengaruh perilaku menyimpang dalam audit bahwa semakin besar kinerja auditor yang dimiliki oleh seorang auditor, maka semakin tinggi perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor. Sedangkan tingkat signifikan komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar -2,495 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $\alpha=0,05$ ) maka komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Komitmen organisasi yang memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit bahwa semakin tinggi komitmen organisasi

yang dimiliki oleh auditor maka semakin tinggi atau kuat perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor, hal tersebut dilakukan karena untuk terus berada pada organisasi tempat mereka bekerja.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Pengertian Auditing**

Sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau organisasi menjalankan proses audit karena dalam proses tersebut seorang auditor atau akuntan publik dapat memberikan pendapat atau pernyataan terhadap kelayakan atau kewajaran mengenai laporan keuangan yang telah ditetapkan peraturan yang berlaku umum. Berikut merupakan pengertian auditing menurut beberapa ahli:

Mulyadi (2013:9) mengemukakan secara umum auditing ialah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan maksud untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan. Menurut Ardiyos (2014:86) auditing adalah verifikasi data akuntansi (*accounting data*) untuk menentukan ketelitian serta kepercayaan atas laporan keuangan yang disajikan manajemen. Pemeriksaan objektif atas laporan keuangan yang disertai pernyataan pendapat mengenai kewajaran penyajian laporan keuangan tersebut.

Tuanakotta dalam (ISA 2013) auditing termasuk salah satu jasa asuransi, tapi bukan satu-satunya jasa asuransi. Audit adalah salah satu (namun bukan satu-satunya) jasa atestasi. Dalam atestasi, selain jasa audit ada jasa *review*, misalnya review atas laporan keuangan kuartalan atau semesteran yang dilakukan ditengah tahun (interim). Auditing ialah suatu proses sistematis dalam menyatukan dan mengevaluasi bukti yang didapat dari suatu entitas secara objektif dan dilakukan oleh pihak independen dengan tujuan untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian dari informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan (Arens *et al*, 2015:24).

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat di atas, bahwa auditing merupakan sebuah proses sistematis mengevaluasi bukti informasi atau pernyataan untuk mendapatkan kewajaran atau kebenaran dalam laporan keuangan dan menjalankan penilaian tidak dengan sikap yang sepihak. Laporan yang dibuat harus sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya yang tercantum di dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang merupakan pedoman yang berkaitan dengan proses audit yang ada di Indonesia.

### **2.2.2. Tujuan Audit**

Menurut *Arens, et al* (2015:168) bahwa tujuan audit adalah untuk menyediakan pemakai laporan keuangan suatu pendapat yang berikan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan.

### **2.2.3. Jenis-jenis Audit**

Menurut *Arens et al* (2015:12) berikut jenis-jenis audit dalam mengerjakan pemeriksaan, audit dapat dibedakan atas:

#### **1. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)**

Audit laporan keuangan adalah audit yang dilakukan oleh auditor independen terhadap laporan keuangan yang disajikan oleh kliennya untuk menyatakan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

#### **2. Audit Kepatuhan (*Compliance Audit*)**

Audit kepatuhan adalah audit yang tujuannya untuk menentukan apakah yang di audit sesuai dengan kondisi atau peraturan tertentu. Hasil audit kepatuhan umumnya dilaporkan kepada pihak yang berwenang yang membuat kriteria. Audit kepatuhan banyak dijumpai dalam pemerintahan.

### 3. Audit Operasional (*Operational Audit*)

Audit operasional adalah *review* secara susunan kegiatan organisasi, atau bagian daripadanya dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. Tujuan audit operasional adalah untuk mengevaluasi kinerja, mengidentifikasi kesempatan untuk meningkatkan, membuat rekomendasi untuk perbaikan atau tindakan lebih lanjut.

### 4. Audit Investigatif

Audit investigatif adalah bagian dari manajemen kontrol yang dilaksanakan dalam kegiatan internal audit disamping audit lainnya seperti audit keuangan dan audit kepatuhan atau *compliance audit*.

#### **2.2.4. Standar Auditing**

Standar auditing dapat diartikan sebagai suatu ukuran bagi auditor dalam melaksanakan atau menjalankan tugasnya untuk diperiksa kembali dan menilai laporan keuangan, auditor menjaga kualitas yang dimilikinya sebagai auditor yang kompeten dan independen sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Tuanakotta (2013:12) *International Standards on Auditing* (ISA) ialah standar audit yang berbasis terhadap resiko. Indonesia mulai menggunakan ISA yaitu pada awal tahun 2013, dalam audit berbasis resiko auditor menggunakan professional dalam pelaksanaan audit dan lebih menegaskan terhadap penilaian profesional.

Menurut Tuanakotta (2013:20) *International Standards on Auditing* adalah standar audit yang dikeluarkan oleh *The International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) adalah badan yang dibentuk oleh *International Federation of Accountants* (IFAC) sebagai badan pembuat standar auditing dan asuransi. Seperti diketahui bersama bahwa IFAC ialah *the organization for the accountancy profession with numbers and associates in 127 countries*.

Standar yang ditetapkan oleh IAASB terdiri dari 3 kelompok, yaitu sebagai berikut:

- a) Standar audit dan *review* informasi keuangan historis  
Standar ini terdiri dari dua standar yaitu *International Standard on Auditing (ISAs)* dan *International Standard on Review Engagement (ISREs)*.
- b) Standar penugasan *assurance* selain audit atau *review* laporan keuangan historis.  
Standar ini, IAASB mengeluarkan *International Standard Assurance Engagement (ISAEs)*.
- c) Standar jasa lainnya  
Untuk standar ini, IAASB menerbitkan standar yang diterapkan pada proses kompilasi, pengolahan informasi, jasa penugasan lainnya yaitu *International Standard on Related Service (ISRSs)*.

### **2.2.5. Pengertian Kinerja Auditor**

Menurut Ristio, dkk (2014) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang dipakai untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik ataupun sebaliknya.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Faktor-faktor yang memiliki indikasi terhadap kinerja auditor antara lain: struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi (Febriani *et al*, 2016). Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbedaan antara hasil kerja yang terlaksana dengan standar kerja yang telah diatur. Kinerja

auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan auditor dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Devi dan Suaryana, 2016).

Mulyadi (2013:11) kinerja auditor ialah akuntan publik yang melaksanakan tugas pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lainnya dengan maksud untuk memastikan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang telah berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (2013:604) kinerja adalah suatu istilah secara umum dimanfaatkan sebagian ataupun seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi dalam suatu periode dengan suatu referensi kepada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen serta semacamnya. Di sisi lain, menurut Moehariono (2012:95) kinerja yakni sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, serta misi organisasi yang dituangkan pada suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Jadi, kinerja auditor yaitu hasil kerja auditor dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan atau diberikan kepadanya dan sebagai tolak ukur apakah pekerjaan yang dilakukan atau yang telah dibebankan kepadanya mendapat hasil yang bagus atau buruk yang sudah menjadi tanggungjawab auditor melaksanakan tugasnya dengan standar umum yang telah ditetapkan.

#### **2.2.5.1. Unsur-Unsur yang Terdapat pada Kinerja**

Dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat pada kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil-hasil dari fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan misalnya motivasi, kecakapan, persepsi peranan serta tugas, dan lain sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting sebagai acuan atau landasan untuk mengetahui tentang kinerja dari perusahaan dan organisasi. Dengan melakukan penelitian, pemimpin menggunakan pekerjaan untuk mengetahui tolak ukur dari masing-masing pekerja suatu organisasi maupun perusahaan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya apakah sudah memenuhi pekerjaan tersebut atau tidak memenuhi.

#### **2.2.6. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan kesetiaan kepada organisasi serta proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012:249). Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal serta terikat kepada organisasinya. Seseorang individu yang mempunyai komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini ialah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa memperlihatkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan organisasi dan memiliki hasrat atau kemauan yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Dalam Umam (2012:258) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Darmawan (2013:171) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap pada keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang besar bagi

pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi (*Dey et al, 2014:281*).

Tandiontong (2016:136) menyatakan bahwa komitmen organisasional yakni harapan seorang auditor dalam akuntan publik melakukannya dengan sukarela untuk senantiasa terlibat atau loyal terhadap suatu kantor akuntan publik dan memiliki tujuan tertentu. Komitmen organisasi merupakan sebagai suatu hubungan psikologis karyawan pada organisasi atau perusahaan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Suryana, 2013).

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan, seorang karyawan berpihak pada suatu organisasi, tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Sutanto dan Tania, 2013). Menurut Dasrita, *et al* (2015) komitmen organisasi adalah keyakinan serta dukungan yang kuat terhadap sasaran dan nilai yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut.

#### **2.2.6.1. Dimensi Komitmen Organisasi**

Allen dan Mayer (2010:45) dalam Grahita (2016), sudah memperkenalkan konstruk komitmen organisasional pada 3 (tiga) dimensi, yaitu ;

##### **1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)**

Komitmen ini berkaitan dengan emosional yang kuat dari individu dengan organisasi. Hubungan emosional yang kuat akan berpengaruh pada keinginan individu untuk tetap bekerja di suatu perusahaan karena mereka setuju dengan tujuan serta nilai-nilai dari perusahaan. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi mempunyai keinginan untuk tetap berada di suatu organisasi karena mereka menginginkannya.

##### **2. Komitmen Kontinuans (*Continuance Commitment*)**

Komitmen ini terikat dengan keinginan yang kuat dari individu untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena dipengaruhi oleh perasaan kerugian yang

timbul apabila meninggalkan pekerjaan tersebut. Kecenderungan bertahannya individu pada komponen kontinuans karena mereka merasakan kebutuhan untuk mempertahankan keanggotaannya. Selain itu, seorang karyawan harus mempertimbangkan hal-hal yang telah diinvestasikannya selama bekerja di organisasi atau perusahaan.

### 3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini menjelaskan tentang perasaan kewajiban untuk tinggal pada suatu organisasi oleh individu. Karyawan yang mempunyai komitmen normatif karena ada tekanan normatif yang terinternalisasi pada diri karyawan selama proses sosialisasi nilai-nilai di masa awal bergabung. Hal ini akan berakibat pada tanggung jawab moral untuk bertahan pada organisasi.

Komitmen auditor terhadap organisasinya ialah sebuah kesetiaan seorang auditor pada organisasi, menumbuhkan loyalitas dan mendorong keterlibatan diri auditor ikut dalam membuat keputusan. Sebab, komitmen akan menumbuhkan rasa ikut bagi auditor kepada organisasi. Komitmen organisasi merupakan hasil kerja yang penting pada tingkat individu yang menghubungkan hasil kerja lain yaitu absensi pegawai, *turnover*, serta kinerja. Komitmen pada organisasi juga mempengaruhi faktor situasional yang ada pada organisasi maupun perusahaan di lingkungan kerja.

#### **2.2.7. Pengertian Penyimpangan Perilaku dalam Audit**

Menurut Basudewa dan Merkusiwati (2015) perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behavior*) adalah perilaku auditor yang menyimpang dari standar audit dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas audit. Perilaku menyimpang dari auditor seperti penghentian terhadap langkah audit atau proses dalam program audit (*premature sign-off*), mengurangi jumlah pekerjaan yang dikerjakan dalam langkah audit yang dianggap beralasan oleh auditor ataupun tidak melakukan *review* dengan sungguh-sungguh terhadap dokumen klien.

Mahardini (2014) dalam melakukan prosedur audit tidak jarang auditor menjalankan perilaku yang menyimpang atau disebut juga perilaku disfungsional.

Perilaku menyimpang atau perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan suatu program audit yang dapat mereduksi atau menurunkannya kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hariani dan Adri (2017) perilaku profesional seorang auditor yaitu dapat diwujudkan dalam bentuk menghindari penyimpangan perilaku atau perilaku audit disfungsional. Penyimpangan perilaku audit yang dimaksud yaitu perilaku seorang auditor yang menyimpang dari standar audit dalam melakukan tugas audit yang menimbulkan menurunnya kualitas hasil audit.

Penyimpangan perilaku dalam audit yang membahayakan kualitas audit yaitu penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam standar auditing (*altering/replacement or audit procedure*), penghentian beberapa langkah audit dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah audit lain (*premature sign-off*), dan mempersingkat waktu (*underreporting of time*).

### **2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian**

#### **2.3.1. Pengaruh Kinerja Auditor ( $X_1$ ) Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Y)**

Menurut Jaya (2017) kinerja yaitu seorang auditor harus mampu menguasai segala bidang yang terdapat pada operasional organisasi sehingga mendapatkan hasil yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasinya. Namun, ketika auditor tidak ada kemampuan dan ilmu pengetahuan yang kurang memadai maka terdapat kecenderungan untuk melakukan penyimpangan dalam tugasnya. Auditor yang memiliki kinerja tinggi akan lebih memahami atau mudah mencari celah dalam melakukan disfungsional audit, auditor yang mempunyai kinerja yang buruk kemungkinan akan memiliki pemikiran untuk melakukan penyimpangan audit supaya auditor tersebut memiliki nilai kinerja yang bagus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

#### **2.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Y)**

Menurut Sampetoeding (2014) dan Chairunnisa (2014) semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah kemungkinan terjadinya perilaku

disfungsional audit. Semakin rendah disfungsional audit maka kualitas audit yang dihasilkan akan meningkat. Komitmen yang tinggi, kurangnya minat bagi mereka untuk melaksanakan perilaku menyimpang dalam audit, sebaliknya tingkat komitmen organisasi telah menurun maka seorang auditor tidak lagi memperhatikan promosi dan kemajuan karirnya dan terdapat kemungkinan auditor akan melakukan pekerjaan tanpa kinerja yang memadai. Sikap loyalitas yang bagus dalam organisasi akan membuat seorang auditor bertahan dalam organisasi tersebut, auditor yang memiliki sikap berkomitmen pada organisasi akan mempengaruhi tugasnya menjadi baik dan pastinya tidak akan melakukan penyimpangan.

## **2.4. Pengembangan Hipotesa**

### **2.4.1. Pengaruh Kinerja Auditor ( $X_1$ ) Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Y)**

Jika kinerja yang dinilai sendiri semakin tinggi maka semakin rendah penerimaan terhadap perilaku penyimpangan audit. Auditor yang mengalami kinerjanya rendah maka ia cenderung akan melakukan perilaku penyimpangan audit, karena hal tersebut adalah sebagai suatu cara untuk memanipulasi penilaian kinerja auditor supaya dianggap baik (Havel, 2017). Menurut Rindawan (2018) seseorang yang memiliki kinerja baik maupun tidak itu tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit atau tidak, sebab ia tidak akan menjalankan tindakan perilaku penyimpangan audit hanya untuk memperbaiki kesempatan dalam promosi serta kemajuan karirnya. Jika seseorang yang memiliki kinerja pekerjaan yang tinggi, maka hanya melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

$H_1$  : Kinerja auditor berpengaruh positif terhadap penyimpangan perilaku dalam audit.

### **2.4.2. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Y)**

Komitmen organisasi tidak mempengaruhi penyimpangan perilaku audit, karena perbedaan auditor yang belum lama bekerja yang dalam bekerjanya

cenderung dengan hati-hati, perfeksionis dan giat yaitu untuk menghindari perilaku penyimpangan dalam audit. Perilaku penyimpangan dapat dinyatakan benar semasa tidak melanggar ketentuan yang baku sebab perilaku tersebut dapat diperlukan jika auditor bertemu dengan pihak yang diaudit yakni yang tidak mengharuskan menggunakan prosedur yang telah diatur, auditor juga berhadapan dengan desakan perkiraan waktu dalam melakukan tugas auditnya tersebut (Kusuma dan Burhanuddin, 2016).

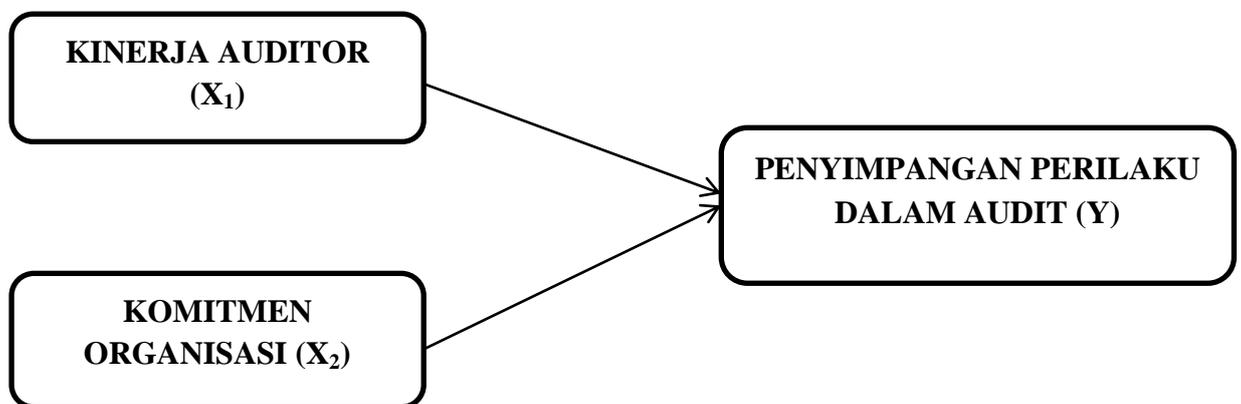
H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap penyimpangan perilaku dalam audit.

## 2.5. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini penulis menggambarkan suatu pemikiran untuk menganalisis apakah ada pengaruh kinerja auditor dan komitmen pada organisasi terhadap tingkat penyimpangan perilaku dalam audit adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Penelitian**



Keterangan :

X<sub>1</sub> = Kinerja Auditor

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

Y = Penyimpangan Perilaku Dalam Audit

## 2.6. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan dari rumusan masalah dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> : Kinerja auditor berpengaruh positif terhadap penyimpangan perilaku dalam audit.

H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap penyimpangan perilaku dalam audit.