



ANTESEDEN STRES KERJA AUDITOR & PENGARUHNYA TERHADAP PENGURANGAN KUALITAS AUDIT

Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si., CA., CPA.
Prof. Dr. Gagaring Pagalung, SE., Ak., M.S., CA.
Prof. Dr. Kartini, SE., Ak., M.Si., CA.
Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA.

***ANTESEDEN STRES
KERJA AUDITOR
DAN PENGARUHNYA TERHADAP
PENGURANGAN KUALITAS AUDIT***

Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si., CA., CPA.

Prof. Dr. Gagaring Pagalung, SE., Ak., M.S., CA.

Prof. Dr. Kartini, SE., Ak., M.Si., CA.

Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA.



Penerbit K-Media
Yogyakarta, 2023

Anteseden Stres Kerja Auditor dan Pengaruhnya terhadap Pengurangan Kualitas Audit

Penulis:

Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si., CA., CPA.

Prof. Dr. Gagaring Pagalung, SE., Ak., M.S., CA.

Prof. Dr. Kartini, SE., Ak., M.Si., CA.

Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA.

ISBN: 978-623-174-296-4

Tata Letak: Setia S Putra

Desain Sampul: -

Diterbitkan oleh:



Penerbit K-Media

Anggota IKAPI No.106/DIY/2018

Banguntapan, Bantul, Yogyakarta.

WA +6281-802-556-554, Email: kmedia.cv@gmail.com

Cetakan pertama, Oktober 2023

Yogyakarta, Penerbit K-Media 2023

15,5 x 23 cm, iv, 125 hlm.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

All rights reserved

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

Isi di luar tanggung jawab percetakan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas anugrahnya sehingga buku “Anteseden Stres Kerja dan Pengaruhnya terhadap Pengurangan Kualitas Audit” dapat diterbitkan. Buku ini membahas tentang perilaku pengurangan kualitas audit yang dilakukan oleh akuntan publik dalam melaksanakan audit dikarenakan banyak faktor yang dihadapinya, seperti adanya stress kerja, konflik peran, dan ambiguitas, konflik tempat kerja dan keluarga, juga *locus of control*.

Faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja auditor berpengaruh pada adanya keinginan auditor (akuntan publik) untuk pindah tempat kerja atau melakukan perilaku pengurangan kualitas audit. Oleh karena itu, pimpinan KAP diharapkan selalu mengevaluasi kebijakan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kebijakan tersebut meliputi penentuan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, sosialisasi atas tujuan, etika dan nilai-nilai profesi, program pengembangan profesi seperti adanya pelatihan mengenai pelaksanaan program audit yang berkualitas tinggi dan sistem evaluasi terhadap kinerja auditor.

Semoga buku ini bermanfaat untuk menambah referensi dalam penelitian akuntansi keperilakuan dalam bidang auditing. Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pembuatan buku ini. Kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan, oleh karena itu dengan tangan terbuka kami menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki buku ini.

Makassar, Oktober 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
PROLOG	1
BAB I TEORI MOTIVASI.....	23
BAB II TEORI EKSPEKTANSI	25
BAB III TEORI ATRIBUSI.....	28
BAB IV TEORI PENETAPAN TUJUAN	30
BAB V TEORI PERAN	32
BAB VI TEORI STRESS.....	34
BAB VII TEORI KONTIJENSI.....	37
BAB VIII PERILAKU PENGURANGAN KUALITAS AUDIT	39
BAB IX STRES KERJA (<i>JOB STRESS</i>)	43
BAB X KEINGINAN PINDAH TEMPAT KERJA (<i>TURNOVER INTENTION</i>)	45
BAB XI TEKANAN WAKTU	48
BAB XII KONFLIK TEMPAT KERJA-KELUARGA (<i>WORK-FAMILY CONFLICT</i>).....	51
BAB XIII KONFLIK DAN AMBIGUITAS PERAN.....	54
BAB XIV LOKUS KENDALI (<i>LOCUS OF CONTROL</i>)	58
BAB XV ANTESEDEN STRES KERJA AUDITOR DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEINGINAN PINDAH TEMPAT KERJA SERTA PERILAKU PENGURANGAN KUALITAS AUDIT	61
EPILOG	73
DAFTAR PUSTAKA.....	78
PROFIL PENULIS.....	118

PROLOG

Kualitas audit merupakan suatu fungsi penjaminan dimana kualitas tersebut akan digunakan untuk membandingkan kondisi yang sebenarnya dengan kondisi yang seharusnya. Agar laporan audit yang dihasilkan oleh auditor memiliki kualitas, auditor harus menjalankan pekerjaannya secara profesional dan independen, mematuhi standar auditing, memperoleh bukti yang kompeten dan cukup serta melakukan tahap-tahapan prosedur audit secara lengkap (Francis dan Yu, 2009; Neri dan Russo, 2014). Audit yang berkualitas adalah audit yang dapat meningkatkan kualitas informasi agar *reliable*.

Kualitas audit dimaknai sebagai probabilitas seorang auditor dalam menemukan dan melaporkan suatu kekeliruan (*error*) atau penyelewengan (*irregularities*) yang terjadi dalam suatu sistem akuntansi klien (DeAngelo, 1981). Kualitas audit sangat penting karena memiliki dampak yang signifikan tidak hanya pada perusahaan tetapi juga pada masyarakat. Oleh karena itu, audit yang berkualitas akan mampu mengurangi faktor ketidakpastian yang berkaitan dengan laporan keuangan yang disajikan oleh pihak manajemen.

Kegiatan audit tidak terlepas dari masalah keperilakuan, seperti adanya kemungkinan seorang auditor melakukan perilaku disfungsi (*dysfunctional behavior*) sehingga dapat mengurangi kualitas audit. *Perilaku audit disfungsi merupakan setiap tindakan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit*

secara langsung maupun tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996a). Tindakan auditor yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung disebut perilaku pengurangan kualitas audit, yang dapat diartikan sebagai pengurangan mutu dalam pelaksanaan audit yang dilakukan secara sengaja oleh auditor (Coram dan Woodliff, 2003). Malone dan Roberts (1996) menyatakan bahwa perilaku pengurangan kualitas audit adalah tindakan yang diambil oleh auditor pada saat melaksanakan program audit yang berakibat pada pengurangan efektivitas bukti-bukti audit yang seharusnya dikumpulkan.

Perilaku pengurangan kualitas audit diantaranya adalah penghentian prematur terhadap prosedur audit, menerima penjelasan klien yang tidak memadai, membuat ulasan dangkal atas dokumen klien, prinsip akuntansi yang diterapkan klien dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan tidak diteliti dengan memadai, dan pengurangan langkah-langkah audit dari yang seharusnya dilakukan (Otley dan Pierce, 1996a; Malone dan Roberts, 1996; Coram dan Woodliff, 2003).

Perilaku pengurangan kualitas audit (*Reduced Audit Quality Behaviour*) didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan auditor selama penugasan audit yang dapat mengurangi efektivitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan (Malone dan Roberts, 1996). Perilaku tersebut berdampak negatif bagi hasil laporan auditan, karena kelengkapan bukti audit yang telah dikumpulkan selama audit menjadi diragukan keandalannya dalam proses menyatakan pendapat auditor atas laporan keuangan klien. Adanya perilaku pengurangan kualitas audit, dapat memengaruhi kualitas laporan audit dan pada akhirnya dapat mengurangi kepercayaan publik atau masyarakat terhadap profesi

akuntan publik (DeZoort dan Lord, 1997). Seperti halnya dalam skandal auditing terbesar yaitu Kasus Enron dan WorldCom, yang melibatkan Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen, telah menempatkan profesi auditing dibawah pengawasan publik. Skandal tersebut telah memotivasi minat studi kasus tentang kualitas audit untuk mendapat alasan dan memperkuat profesi auditing (Fearnly *et al.*, 2002).

Fenomena perilaku pengurangan kualitas audit semakin banyak terjadi dan tentunya menimbulkan perhatian yang lebih terhadap cara auditor dalam melaksanakan audit (Donnelly *et al.*, 2003; Radtke dan Wayne, 2004; Soobaroyen dan Chengabroyan, 2006; Paino *et al.*, 2014). Fenomena tersebut dapat dilihat dengan banyaknya kasus yang terjadi yang melibatkan Kantor Akuntan Publik (KAP), misalnya kasus PT Indosat Tbk. yang melibatkan KAP Purwantono, Suherman & Surja (Ernst & Young), kasus British Telecom, Italia yang melibatkan Price Waterhouse Coopers. Kasus ini muncul karena auditor gagal memodifikasi laporan auditnya yang didalamnya terdapat salah saji material. Selain itu, berdasarkan hasil-hasil studi kasus sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan perilaku pengurangan kualitas audit, seperti stres kerja, keinginan pindah tempat kerja, tekanan waktu, konflik tempat kerja-keluarga, konflik peran dan ambiguitas peran serta locus kendali (*locus of control*).

Keinginan pindah tempat kerja (*turnover intention*) mencerminkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa seorang karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaan atau tidak puas atas hasil pekerjaannya akan memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Keinginan pindah tempat kerja yang terjadi di

perusahaan memiliki dampak negatif pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu dan biaya baru untuk membentuk seorang karyawan yang mempunyai pengalaman dan keahlian dalam mengaudit .

Studi kasus sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat keinginan pindah tempat kerja dipengaruhi oleh stres yang dialami oleh individu dalam melakukan pekerjaannya (Fernet *et al.*, 2010). Dengan kata lain, ada hubungan antara stres kerja auditor dengan keinginan pindah tempat kerja yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi. Selain itu, Snead dan Harrell (1991) menyatakan keinginan pindah tempat kerja para profesional di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) cukup tinggi, yaitu sekitar 85% pada akuntan di KAP besar, sekitar 45% pada KAP yang tidak memiliki partner, sedangkan pada level akuntan junior yang baru memiliki pengalaman kerja selama 1 sampai 3 tahun, mencapai 23,9% per tahun (Lampe & Earnest, 1984). Hasil studi kasus mengenai keinginan pindah tempat kerja dihubungkan dengan perilaku pengurangan kualitas audit, masih ditemukan hasil yang berbeda. Studi kasus Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa ada hubungan antara keinginan pindah tempat kerja dengan perilaku pengurangan kualitas audit, namun studi kasus Malone dan Roberts (1996) menemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara keinginan pindah tempat kerja dengan perilaku pengurangan kualitas audit.

Sebagai profesi yang memberikan jasa audit kepada masyarakat, akuntan publik dituntut senantiasa meningkatkan kualitas jasa yang diberikan. Tuntutan kualitas audit yang tinggi menyebabkan auditor merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga

menimbulkan stres kerja (Ugoji dan Isele, 2009). Terjadinya stres kerja pada auditor mengarah pada perilaku positif dan negatif. Stres kerja yang berdampak positif akan memotivasi auditor untuk meningkatkan kinerja, sedangkan yang berdampak negatif justru menyebabkan auditor melakukan perilaku disfungsional sehingga mengurangi kualitas audit (Fevre *et al.*, 2003).

Stres kerja seringkali dikaitkan dengan profesi auditor. Studi kasus terdahulu mengenai stres kerja auditor telah banyak dilakukan namun hanya membahas pengaruhnya pada kinerja (Chen *et al.*, 2006), kepuasan kerja (Chen dan Silverthorne 2008), keinginan pindah tempat kerja (Hsieh dan Wang, 2012), dan penggantian staf auditor (Dalton *et al.*, 1997). Studi kasus sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja pada perilaku pengurangan kualitas audit dilakukan oleh Robinson dan Bennett (1995), Boyd *et al.* (2009) dan Mohd Nor (2011) yang menemukan bahwa stres kerja menyebabkan terbentuknya perilaku disfungsional auditor.

Golparvar *et al.* (2012) menemukan bahwa stres kerja pada level rendah berpengaruh negatif pada perilaku pengurangan kualitas audit, sedangkan stres kerja pada level tinggi berpengaruh positif pada perilaku pengurangan kualitas audit. Studi kasus lain, stres kerja menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja dan menurunkan prestasi kerja (Hayes dan Weathington, 2007; Chen dan Silverthorne, 2008) hingga terjadi perilaku disfungsional auditor (Lawrence dan Robinson, 2008; Paino *et al.*, 2012). Di sisi lain stres kerja terkadang sengaja diciptakan untuk memberikan tantangan bagi seseorang agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Moore, 2000). Auditor yang mengalami stres pada tingkat tertentu dapat menunjukkan

prestasi kerja yang lebih baik terhadap organisasi (Spector *et al.*, 1988; Chen *et al.*, 2006; Virtanen *et al.*, 2009).

Dalam literatur akuntansi, sejumlah studi kasus telah menyelidiki konsekuensi atau dampak dari stres kerja pada profesi seperti kinerja yang buruk, ketidak-puasan kerja, *burnout* dan *turnover intention* (Senatra, 1980; Libby, 1983; Choo,1995; Larson, 1991; Fisher, 2001; Sweeney dan Summers, 2002) dan adanya potensi yang melekat pada profesi auditor yang bisa merusak citra dan kepercayaan masyarakat terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP) dan profesi secara umum (DeZoort dan Lord, 1997; Paino *et al.*, 2011).

Kinerja auditor yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dapat bersumber dari karakteristik individu auditor (Donnelly, 2003). Selain itu, faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja auditor berupa faktor internal (karakteristik individual auditor) dan faktor eksternal atau situasional (Bonner dan Sprinkle, 2002). Faktor internal atau karakteristik individu auditor yang diteliti adalah lokus kendali (*locus of control*), sedangkan faktor situasional atau lingkungan yang diuji dalam studi kasus ini adalah tekanan waktu, konflik tempat kerja-keluarga, konflik peran dan ambiguitas peran dalam pelaksanaan audit.

Tekanan waktu merupakan faktor situasional dalam studi kasus ini. Tekanan waktu dibutuhkan untuk menentukan biaya audit dan untuk mengukur keefektifan pekerjaan auditor. Namun, kadang waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan auditor tidak sesuai dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan audit tersebut. Hal ini dapat menyebabkan auditor melakukan perilaku yang dapat mengurangi kualitas audit. Dengan kata lain, tekanan waktu yang terbatas

mengakibatkan tekanan bagi auditor dalam menjalankan tugas audit (Margheim *et al.*, 2005). Tekanan waktu yang tinggi akan mendorong auditor untuk melakukan perilaku pengurangan kualitas audit.

Willett dan Page (1996) menemukan bahwa penyebab terbesar menurunnya kualitas audit serta kinerja auditor dipengaruhi oleh faktor tekanan waktu. Alokasi waktu audit yang tidak tepat dapat mengakibatkan munculnya perilaku yang akan mengurangi kualitas audit. Penetapan target waktu audit yang terlalu pendek maupun terlalu panjang akan berdampak pada efektivitas pelaksanaan audit.

Hasil studi kasus Kermis dan Mahapatra (1985); Kelley dan Margheim (1990); McNamara dan Liyanarachchi (2008) menemukan bahwa berkurangnya alokasi waktu menyebabkan auditor mengalami tekanan atau stres dan melakukan keinginan pindah tempat kerja serta selanjutnya akan terjadi perilaku pengurangan kualitas audit (Diana dkk, 2016). Hasil studi kasus tersebut mengungkapkan bahwa hubungan antara tekanan waktu dengan stres kerja, keinginan pindah tempat kerja dan perilaku pengurangan kualitas audit akan meningkat secara signifikan. Pengaruh tekanan waktu tersebut dapat menyebabkan auditor gagal dalam menerapkan prinsip akuntansi, tidak melakukan reviu dokumen secara menyeluruh serta mungkin akan mengurangi salah satu prosedur audit dibawah tingkat yang masih diterima (Kelly dan Margheim, 1990). Namun, Hirst (1983) juga Moreno dan Bhattacharjee (2003), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tekanan waktu dengan stres kerja auditor dan perilaku pengurangan kualitas audit (Mohd Nor, 2011; Svanberg dan Ohman, 2016). Hal ini dikarenakan bahwa seorang auditor yang berpengalaman dapat mengatasi adanya tekanan waktu

yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil studi kasus ini bertentangan dengan hasil studi kasus Otley dan Pierce (1996a) dan hal ini disebabkan perbedaan kondisi lingkungan kerja dan pengaturan kerja audit.

Selama lebih dari satu dekade, semua studi kasus secara konsisten memberikan bukti bahwa auditor kadang tidak tepat dalam melaksanakan audit bila mengalami tekanan (Kelley dan Seller, 1982; Cook dan Kelley, 1988; Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1995; Gundry dan Liyanarachchi, 2007) dan ini terus menjadi masalah besar bagi profesi auditor.

Stres kerja dapat diakibatkan oleh adanya tekanan waktu dalam penyelesaian tugas audit yang diberikan (Broberg *et al.*, 2016). Hal ini dikarenakan dengan adanya sumber daya yang terbatas seperti waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, tekanan waktu adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau adanya pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku.

Konflik tempat kerja-keluarga (*work-family conflict*) merupakan tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Menurut Greenhouse dan Beutell (1985), konflik tempat kerja-keluarga merupakan banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi peran lainnya. Konflik ini akan menyebabkan stres seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dengan adanya permasalahan yang dihadapi tersebut pada akhirnya akan menyebabkan karyawan tersebut memiliki keinginan pindah tempat kerja, seperti temuan studi kasus yang

dilakukan oleh Netemeyer *et al.* (1996) dan juga Boles *et al.* (1997). Hasil studi kasus mereka menyebutkan bahwa konflik tempat kerja-keluarga memiliki pengaruh positif terhadap keinginan pindah tempat kerja (Pasewark dan Viator, 2006; Blomme *et al.*, 2010). Begitu pula semakin tinggi tingkat konflik yang dihadapi oleh individu antara tempat kerja dengan keluarga yang dihadapi maka dapat memengaruhi kinerja karyawan atau dalam lingkungan audit dapat menimbulkan adanya perilaku pengurangan kualitas audit (Williams dan Anderson, 1991; Lestari, 2015).

Dalam menjalankan tugasnya, auditor biasanya juga dihadapkan oleh potensi konflik peran maupun ambiguitas peran. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai & Shis, 2005). Sedangkan ambiguitas peran muncul karena kurangnya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan. Selain itu, ambiguitas peran disebabkan karena banyaknya tuntutan pekerjaan dan ketidakpastian pengawasan oleh atasan yang mengakibatkan karyawan harus menebak dan memprediksikan sendiri setiap tindakannya (Bamber *et al.*, 1989). Terjadinya konflik peran dan ambiguitas peran dalam diri individu dapat berdampak negatif, yaitu berupa meningkatnya stres individu, timbulnya keinginan pindah tempat kerja dan adanya perilaku pengurangan kualitas audit (Jackson dan Scholer, 1985; Pasewark dan Strawser, 1996). Oleh karena itu dibutuhkan suatu solusi untuk dapat keluar dari tekanan konflik tersebut agar dapat meningkatkan kinerja auditor.

Konflik peran dan ambiguitas peran berkaitan dengan hasil-hasil kerja yang negatif, seperti rendahnya kepuasan kerja, menurunnya prestasi kerja, meningkatnya stress kerja

dan tingginya keinginan pindah tempat kerja. Studi kasus tentang stres peran dalam lingkup Kantor Akuntan Publik (KAP) menghasilkan bukti yang serupa, tetapi masih kontradiktif, seperti konflik peran dan ambiguitas peran berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, namun berkorelasi positif dengan keinginan pindah tempat kerja (Gregson, 1992). Selain itu, konflik peran mempunyai hubungan yang positif dengan stres kerja (Roberts *et al.*, 1997) dan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan perilaku pengurangan kualitas audit (Mohd Nor, 2011). Begitu pula dengan Fried *et al.* (1998) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh secara negatif pada kinerja atau dalam hal lingkup audit adanya pengurangan kualitas audit, namun hasil studi kasus Rebele dan Michaels (1990), Fogarty *et al.* (2000) dan Fisher (2001) menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh pada kualitas audit atau secara spesifik berarti terdapat perilaku pengurangan kualitas audit. Selain itu, konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku auditor seperti timbulnya ketegangan (stres) atau ketidaknyamanan dalam pekerjaan dan adanya perilaku pengurangan kualitas audit (Kahn *et al.*, 1964; Jackson dan Schuler, 1985).

Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis. Hal ini mengakibatkan stres dalam pekerjaan dan keinginan pindah tempat kerja serta adanya perilaku pengurangan kualitas audit, karena individu tersebut melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dan tidak fokus (Fogarty *et al.*, 2000; Fisher, 2001; Viator, 2001 dan Jones *et al.*, 2010). Selain itu, karena adanya ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang tinggi, hal ini dapat mengurangi kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk bekerja dengan

efektif (Fisher, 2001; Viator, 2001). Namun, hasil studi kasus yang dilakukan oleh Jannah dkk. (2016) menemukan bahwa ambiguitas peran tidak mempunyai hubungan yang positif dengan keinginan pindah tempat kerja dan Mohd Nor (2011) mengungkapkan bahwa ambiguitas peran tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan perilaku pengurangan kualitas audit.

Karakteristik personalitas merupakan faktor-faktor yang secara unik berhubungan dengan individual atau ciri yang membedakan seseorang dengan orang lain (Gibson *et al.*, 1995; Robbins, 2001; Kreitner dan Kinicki, 2000). Karakteristik personalitas meliputi keperibadian, gender, lokus kendali dan lainnya. Lokus kendali (*locus of control*) merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Rotter, 1966). Semakin tinggi lokus kendali eksternal individu, semakin besar pula kemungkinan individu tersebut melakukan perilaku pengurangan kualitas audit. Individu dengan lokus kendali eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya serta strategi yang dipilih dalam menyelesaikan sebuah permasalahan cenderung bersifat reaktif. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individual auditor.

Hasil studi kasus Reed *et al.* (1994), Gable dan Dangelo (2010), Donnelly *et al.* (2003) serta Chen dan Sylverthorne (2008) menunjukkan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku pengurangan kualitas audit, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan pindah tempat kerja. Selain itu, auditor yang memiliki lokus kendali eksternal yang tinggi

justru menganggap stres kerja merupakan faktor di luar kendali auditor sehingga memperbesar peluang untuk melakukan keinginan pindah tempat kerja dan dapat menimbulkan perilaku pengurangan kualitas audit (Rotter, 1966; Hyatt dan Prawit, 2001). Dengan kata lain, lokus kendali eksternal secara umum akan berkinerja lebih baik ketika pengendalian yang dipaksakan atas mereka (Spector, 1988; Rotter, 1990). Sedangkan hasil studi kasus yang dilakukan oleh Malone dan Roberts (1996) menemukan adanya hubungan yang tidak signifikan antara lokus kendali eksternal dengan perilaku pengurangan kualitas audit. Begitu pula dengan hasil studi kasus Paino *et al.* (2011) menemukan bahwa tidak ada hubungan secara tidak langsung antara lokus kendali dengan keinginan pindah tempat kerja.

Studi kasus ini mengacu pada studi kasus-studi kasus sebelumnya, seperti Parker dan Decotiis (1983), yang melakukan studi kasus mengenai anteseden *stressor* yang terdiri dari aspek pekerjaan, struktur organisasi, iklim, aliran informasi, aspek peran, pengembangan karir, dan dihubungkan dengan dimensi stres kerja seperti tekanan waktu & kecemasan. Hasil studi kasusnya adalah hubungan diantara keduanya masih relatif lemah.

Malone dan Roberts (1996) melakukan studi kasus mengenai faktor-faktor personalitas seperti lokus kendali, harga diri, kebutuhan untuk komitmen organisasi, komitmen profesional, tekanan waktu dan keinginan pindah tempat kerja yang berhubungan dengan perilaku pengurangan kualitas audit. Hasil studi kasusnya berbeda dengan hasil studi kasus sebelumnya, dan temuannya adalah tekanan waktu, karakteristik personalitas dan komitmen profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.

Svanberg dan Ohman (2016) menguji hubungan antara tekanan waktu, konflik organisasi-profesional, komitmen organisasi dengan perilaku disfungsional auditor yang terdiri dari *underreporting time* (URT) dan *reductional auditor quality* (RAQ). Hasil studi kasus menunjukkan bahwa tekanan waktu mempunyai hubungan yang negatif dengan URT, namun tidak berhubungan dengan perilaku pengurangan kualitas audit (RAQ). Secara bersamaan, konflik organisasi-profesi mempunyai hubungan dengan perilaku pengurangan kualitas audit, sedangkan komitmen organisasi tidak mempunyai hubungan dengan perilaku pengurangan kualitas audit dan *underreporting time* (URT). Temuan lainnya adalah perlunya menyelaraskan budaya etika perusahaan dengan nilai-nilai profesi dan merupakan metode yang efektif untuk mengurangi kemungkinan bahwa auditor akan melakukan perilaku pengurangan kualitas audit dan tindakan pengurangan tekanan waktu sehingga dapat mengurangi *underreporting time* (URT).

Hasil studi kasus mengenai perilaku pengurangan kualitas audit yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya masih ditemukan hasil yang berbeda-beda sehingga masih diperlukan studi kasus lebih lanjut. Studi kasus ini berbeda dengan studi kasus sebelumnya yang melakukan studi kasus atas faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya (anteseden) stres kerja auditor seperti tekanan waktu, konflik peran dan ambiguitas peran sedangkan dalam studi kasus ini menambahkan variabel konflik tempat kerja-keluarga dan lokus kendali yang diperkirakan juga berpengaruh terhadap stres kerja auditor, dan juga menambahkan variabel keinginan pindah tempat kerja sebagai variabel yang secara bersama-sama memengaruhi perilaku pengurangan kualitas audit.

Dalam buku ini, teori dasar (*grand theory*) yang digunakan adalah teori motivasi-kerja. Teori ini digunakan, karena sejak tahun 1970an, banyak studi kasus mengangkat isu-isu tentang aspek motivasional dalam desain akuntansi keperilakuan dan teori ini juga yang paling dominan bila dikaitkan dengan perilaku auditor di lingkungan Kantor Akuntan Publik (Murray, 1990). Teori motivasi mencakup teori ekspektansi dan teori atribusi. Teori ekspektansi lebih memfokuskan pada faktor-faktor yang memengaruhi proses kognitif seseorang untuk bekerja, dan teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa (Luthans, 1998).

Selain itu, ada teori pendukung yaitu teori peran. Seorang auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki peran ganda, yaitu sebagai individu profesional terhadap pekerjaannya dan sebagai anggota organisasi yang loyal pada pimpinannya, juga sebagai individu yang harus bertanggung jawab terhadap keluarga, sehingga harus meluangkan waktu untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Ada juga teori pendukung lainnya adalah teori stres, dimana seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan dihadapkan pada waktu yang terbatas dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya atau kondisi yang tidak menyenangkan dalam organisasi sehingga memunculkan stres dalam pekerjaan. Hal inilah yang membuat seorang auditor kadang punya keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan pada akhirnya akan melakukan praktik atau perilaku pengurangan kualitas audit.

Senatra (1980) menyelidiki pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor senior KAP besar di Amerika Serikat. Hasil studi kasusnya menyatakan bahwa

ambiguitas peran mempunyai pengaruh negatif pada kepuasan kerja, sedangkan peningkatan konflik peran menyebabkan stres kerja yang meningkat, namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan, kondisi stres tersebut telah menjadi bagian kehidupan pekerjaan seorang auditor.

Selain itu, adanya implikasi dari konflik peran dan ambiguitas peran pada perusahaan audit (KAP), dapat menimbulkan masalah serius yang dihadapi oleh para auditor KAP tersebut, diantaranya adalah rendahnya kualitas kinerja auditor dan akan berdampak pada meningkatnya keinginan pindah tempat kerja.

Parker dan Decotiis (1983), melakukan survey dengan menggunakan model yang digunakan oleh Cooper & Marshall (1976) dan menyelidiki hubungan antara semua anteseden *stressor* seperti aspek pekerjaan, struktur organisasi, aspek peran, pengembangan karir, iklim dan aliran formasi dengan dua dimensi stres kerja yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Tujuan studi kasusnya adalah untuk menentukan apakah ada hubungan antara faktor stres dengan hasil dari pekerjaan seorang karyawan.

Hasil studi kasusnya adalah individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan dalam waktu yang lama, dapat menimbulkan reaksi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Temuan lainnya adalah stimulus yang menimbulkan stres kerja adalah situasi dan kondisi lingkungan di organisasi/tempat kerja yang membutuhkan respon dan dibutuhkan oleh individu secara fisik dan psikologi.

Kelley dan Margheim (1990), melakukan studi kasus mengenai hubungan antara tekanan waktu dan beberapa variabel personalitas terhadap perilaku disfungsi auditor.

Mereka menggunakan teori U-terbalik untuk membahas dan penurunan hipotesisnya. Hasil studi kasusnya adalah staf auditor cenderung menghindari tindakan pengurangan kualitas audit ketika auditor senior memberikan uraian tugas secara terstruktur.

McNair (1991) melakukan studi kasus dengan pendekatan kualitatif untuk menginvestigasi efek kompetisi yang ketat pada pasar jasa audit terhadap efektivitas sistem pengendalian manajemen di KAP. Hasil studi kasusnya menyatakan bahwa lingkungan, struktur organisasi, strategi manajerial dan teknologi berpengaruh terhadap sistem pengendalian manajemen KAP yang pada akhirnya berpengaruh pada tekanan waktu, kebijakan KAP dan sistem penghargaan. Selain itu, temuan lainnya adalah sistem pengendalian manajemen KAP tersebut mendorong auditor KAP melakukan kompromi atas kualitas biaya audit dalam pelaksanaan program audit.

Otley dan Pierce (1996a) menguji anteseden dan konsekuensi atas tekanan waktu dan dihubungkan dengan ketercapaian anggaran waktu persepsian auditor dalam pelaksanaan program audit. Hasil studi kasusnya menunjukkan bahwa adanya hubungan linier antara tekanan waktu dengan perilaku disfungsional auditor. Mereka juga menemukan fee dari klien, program audit dan partisipasi dalam penyusunan anggaran waktu audit berpengaruh terhadap ketercapaian anggaran waktu dalam pelaksanaan program audit.

Otley dan Pierce (1996b) menguji dampak sistem pengendalian atas tekanan waktu, ketercapaian anggaran waktu, gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor yang bekerja pada KAP besar (*The Big-Six*) di

Irlandia. Hasil studi kasus mereka menunjukkan bahwa tekanan waktu, ketercapaian anggaran waktu, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Sedangkan komitmen organisasional dan komitmen profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.

Malone dan Roberts (1996) melakukan studi kasus mengenai faktor-faktor personalitas seperti lokus kendali, harga diri, kebutuhan untuk komitmen organisasi, komitmen profesional, tekanan waktu dan keinginan pindah tempat kerja yang berhubungan dengan perilaku pengurangan kualitas audit. Hasil studi kasusnya berbeda dengan hasil studi kasus sebelumnya, dan temuannya adalah tekanan waktu, karakteristik personalitas dan komitmen profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku pengurangan kualitas audit.

Willet dan Page (1996) melakukan survei terhadap auditor pemula pada KAP yang bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh tekanan waktu terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil studi kasusnya adalah sebanyak 70% dari responden pernah melakukan praktik audit yang tidak seharusnya dilakukan. Selain itu, temuannya adalah tekanan waktu merupakan faktor utama yang mendorong auditor untuk melakukan perilaku disfungsional, dan perilaku tidak etis tersebut dilakukan oleh auditor baik yang bekerja di KAP besar maupun KAP kecil.

Fisher (2001) meneliti pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja auditor dan kinerjanya di Selandia Baru. Hasil studi kasusnya adalah adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor. Begitu pula dengan Fogarty (1996). Hasil

studi kasus ini berbeda dengan hasil studi kasus yang dilakukan oleh Rebele dan Michaels (1990) dan Jones *et al.* (2010). Fisher dalam studinya menggunakan teori perilaku tipe A, dimana auditor dengan tipe A, memiliki kepribadian yang tangguh dan telah berpengalaman dalam menghadapi berbagai risiko yang dihadapi dan berhubungan dengan pekerjaannya yang penuh tantangan dan tingkat stres kerja yang tinggi.

Donnelly *et al.* (2003) melakukan studi kasus dengan tujuan untuk menguji model yang dapat mengidentifikasi lokus kendali, kinerja *dan* keinginan pindah tempat kerja dihubungkan dengan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional. Hasil studinya adalah auditor yang memiliki lokus kendali eksternal lebih menerima dan melakukan perilaku disfungsional audit. Selain itu, adanya kinerja yang lebih rendah pada auditor dengan lokus kendali eksternal dibandingkan dengan auditor yang memiliki lokus kendali internal, begitu pula dengan adanya peningkatan keinginan pindah tempat kerja.

Pierce dan Sweeney (2004) melakukan studi kasus dengan tujuan menginvestigasi hubungan antara variabel-variabel sistem pengendalian dengan perilaku disfungsional auditor. Objek studi kasus adalah auditor junior dan senior KAP yang termasuk *Big-Four* di Irlandia. Hasil studinya adalah tekanan waktu dan evaluasi kinerja berhubungan secara signifikan dengan perilaku disfungsional auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tekanan waktu, maka semakin tinggi kecenderungan auditor untuk melakukan perilaku disfungsional yang terdiri dari perilaku pengurangan kualitas audit dan *underreporting time*.

Chen dan Silverthorne (2008) melakukan studi kasus dengan tujuan untuk menguji hubungan antara lokus kendali dengan stres kerja, *job satisfaction* dan *job performance*. Hasil studi kasusnya adalah salah satu aspek *personality* dari akuntan yang dihubungkan dengan lokus kendali, mempunyai peranan yang penting dalam *job satisfaction*, stres kerja dan *job performance* pada KAP. Temuan studi kasus ini adalah seorang akuntan yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi, maka dampaknya akan berpengaruh terhadap *job stress* yang rendah dan tingkat yang lebih tinggi atas *job satisfaction* dan *job performance*.

Donnelly *et al.* (2004) melakukan studi kasus dengan tujuan untuk mengembangkan dan menguji model teoritis yang mengidentifikasi lokus kendali, posisi auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan komitmen organisasi sebagai anteseden sikap terhadap perilaku disfungsi auditor. Hasil studi kasusnya menunjukkan bahwa lokus kendali memiliki efek langsung dan tidak langsung (melalui komitmen organisasi) pada sikap atas perilaku disfungsi auditor. Namun, lokus kendali internal tidak menerima adanya perilaku disfungsi audit. Bila dihubungkan dengan posisi auditor di dalam KAP, apakah sebagai pemula (staf) atau lebih senior, adanya perbedaan penerimaan atas perilaku disfungsi auditor. Dengan kata lain, auditor pemula lebih sering melakukan perilaku disfungsi dibandingkan dengan auditor senior atau setingkat manajer. Temuan lain, diungkapkan bahwa lokus kendali memiliki peranan penting dalam perilaku disfungsi auditor .

Mohd Nor (2011) melakukan studi kasus yang bertujuan untuk menyelidiki implikasi dari anteseden stres kerja terhadap perilaku pengurangan kualitas audit. Variabel anteseden stres kerja dalam studi kasusnya adalah tekanan

waktu, ambiguitas peran, konflik peran dan perilaku kepemimpinan. Hasil studi kasusnya adalah tekanan waktu dan ambiguitas peran tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan perilaku pengurangan kualitas audit. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang signifikan dengan pengurangan kualitas audit. Temuan lainnya adalah stres kerja secara positif dan signifikan mempunyai hubungan perilaku pengurangan kualitas audit.

Paino *et al.* (2011) melakukan studi kasus yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku disfungsi auditor. Variabel yang digunakan dalam studi kasus ini adalah tekanan waktu, kepemimpinan dan efektivitas review audit sebagai antecedent sikap perilaku disfungsi auditor (perilaku pengurangan kualitas audit). Hasil studi kasusnya adalah adanya konsistensi dengan teori. Tekanan waktu berhubungan dengan efektivitas audit dan mempunyai hubungan negatif dengan perilaku disfungsi auditor. Temuan lainnya adalah tekanan waktu mempunyai hubungan positif dengan pertimbangan perilaku kepemimpinan dan hubungan negatif dengan struktur perilaku kepemimpinan.

Paino *et al.* (2014) melakukan studi kasus yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor individual auditor dalam penerimaan perilaku disfungsi auditor (pengurangan kualitas audit). Variabel yang dianalisis adalah lokus kendali, kinerja karyawan (auditor), komitmen organisasi dan keinginan pindah tempat kerja dihubungkan dengan penerimaan perilaku disfungsi auditor. Hasil studi kasusnya adalah seorang auditor yang memiliki lokus kendali eksternal lebih mungkin untuk melakukan perilaku disfungsi dibandingkan dengan lokus kendali internal.

Selain itu, kinerja auditor merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku disfungsional auditor. Sedangkan keinginan pindah tempat kerja dan komitmen organisasi mempunyai efek tidak langsung secara signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.

Rustiarini (2014) melakukan studi kasus mengenai sifat keperibadian termasuk locus kendali sebagai pemoderasi hubungan antara stres kerja dengan perilaku disfungsional auditor. Tujuan studi kasus ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional auditor dan responden yang digunakan adalah auditor yang bekerja pada KAP di Bali. Hasil studi kasusnya adalah stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor dan mengindikasikan bahwa keperibadian auditor penting untuk mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional auditor.

Jannah dkk. (2016) melakukan studi kasus yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen profesional, kinerja, konflik peran, dan ambiguitas peran terhadap keinginan pindah tempat kerja auditor dari KAP. Hasil studi kasusnya adalah kepuasan kerja, kinerja dan ambiguitas peran tidak mendukung hipotesis atau tidak mendukung teori. Sedangkan variabel lainnya yaitu komitmen profesional, dan konflik peran mendukung hipotesis. Dengan kata lain, keinginan pindah tempat kerja dipengaruhi oleh komitmen profesional dan konflik peran, namun tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kinerja auditor dan ambiguitas peran.

Diana dkk. (2016) melakukan studi kasus yang bertujuan untuk menguji pengaruh tekanan waktu, risiko audit, locus kendali dan komitmen profesional terhadap perilaku penurunan kualitas audit, yang dilakukan di BPK RI

perwakilan Provinsi Riau. Hasil studi kasus ini menunjukkan bahwa tekanan waktu, risiko audit dan komitmen profesional berpengaruh terhadap perilaku penurunan kualitas audit, sedangkan lokus kendali tidak berpengaruh terhadap perilaku penurunan kualitas audit.

BAB I

TEORI MOTIVASI

Teori motivasi pertama kali dimunculkan oleh Herzberg (1965) yang kemudian dikenal dengan *motivation-hygiene theory* (Herzberg, 1974). Teori ini dikenal dengan teori dua faktor, dimana Herzberg mengidentifikasi adanya dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. *Motivators* adalah faktor-faktor yang dapat mengakibatkan *job satisfaction* sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan *hygiene factors* adalah faktor-faktor yang dapat mengakibatkan *job dissatisfaction*, seperti kualitas teknis, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, dimana bila ada faktor-faktor tersebut memadai, maka hal tersebut dapat mengakibatkan *dissatisfaction* menjadi peningkatan kinerja.

Motivasi berarti pemberian motif, atau sesuatu (keadaan) yang dapat menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong individu untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan kata lain, motivasi adalah suatu dorongan yang diatur oleh tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap individu adalah suatu keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan, adanya tanggung jawab dari individu tersebut, dan individu tersebut mau melakukan pengembangan atas dirinya (Wong *et al.*, 2010).

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Karyawan sebagai individu dikatakan termotivasi apabila ia merasa bahwa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan secara umum akan lebih nyaman dan termotivasi jika adanya komunikasi yang optimal antara hubungan karyawan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan. Komunikasi tersebut sangat penting dalam mendorong rasa memiliki dan adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi penting bagi kepuasan akan kebutuhan, terlepas dari tingkat motivasi eksternal. Sebaliknya profil dengan tingkat yang tinggi pada semua motivasi menghasilkan peringkat pengawasan kinerja yang lebih baik dari pada profil dengan motivasi yang tinggi pada semua dimensi. Kinerja seorang auditor tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja. Bisa saja seorang auditor memiliki motivasi yang kuat atas pekerjaannya namun orang tersebut tidak memiliki cukup pengetahuan dan keahlian serta pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya atau adanya suasana yang tidak menyenangkan bagi seorang auditor, yang pada akhirnya menimbulkan stres dalam pekerjaan atau mempunyai keinginan pindah tempat kerja dan perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan kata lain, motivasi yang dimiliki oleh individu auditor adalah motivasi yang mengakibatkan adanya ketidakpuasan atau ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga auditor berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan melakukan perilaku pengurangan kualitas audit.

BAB II

TEORI EKSPEKTANSI

Teori ekspektansi (pengharapan) dikemukakan pertama kali oleh Victor Vroom (1964) dan berargumen bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu (Robbins dan Judge, 2013). Ada tiga asumsi pokok yang terbentuk dari teori ekspektansi, yaitu (1) setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu (harapan hasil) yang dia anggap sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut, (2) setiap hasil yang diharapkan mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu, dan (3) setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Adanya usaha seseorang yang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Vroom (1964) mengungkapkan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam melakukan pekerjaannya bergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Dengan kata lain, orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Teori ekspektansi didasarkan atas harapan (*expectancy*), nilai (*valence*) dan pertautan (*instrumentality*). Harapan (*expectancy*) merupakan suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku atau suatu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai motivasi tertentu bagi setiap individu yang bersangkutan. Dengan kata lain, *valence* merupakan hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan yang diharapkan. Sedangkan pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil yang paling utama yang diharapkan adalah keinginan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau tercapainya kinerja dan mendapatkan penghargaan.

Asumsi yang terbentuk dari teori ekspektansi adalah pilihan yang dibuat oleh seseorang diantara berbagai alternatif pilihan yang berhubungan dengan aspek psikologis, dimana pilihan tersebut disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya. Pilihan yang dibuat didasarkan pada persepsi dan kepercayaan individu tersebut. Teori ini tidak menggambarkan keotomatisan individu dalam bekerja. Semua ini terbentuk dari kepercayaan tentang kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, yang selanjutnya akan mendatangkan imbalan dari hasil kerja mereka tersebut dan persepsi/ ketertarikan individu terhadap imbalan tersebut. Dengan kata lain, harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi

penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Seorang auditor memiliki harapan kuat untuk menyelesaikan audit sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, auditor juga menginginkan untuk menghasilkan audit yang berkualitas sehingga laporan auditan tersebut dapat memberikan informasi yang berguna dan dapat dipercaya. Biasanya dalam pelaksanaan audit, auditor seringkali dihadapkan pada situasi yang sulit yaitu target waktu yang sangat ketat. Target waktu yang ketat ini dapat menimbulkan suatu tekanan yang kemudian akan memunculkan stres. Tentunya stres yang diharapkan oleh auditor adalah stres tingkat rendah hingga menengah. Dalam menghadapi situasi sulit tersebut, auditor dapat semakin termotivasi dengan kuatnya harapan untuk memenuhi keinginannya, yaitu menyelesaikan seluruh prosedur audit sesuai target yang telah ditetapkan dan menghasilkan laporan audit yang berkualitas.

BAB III

TEORI ATRIBUSI

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958), yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (kemampuan atau usaha) dan kekuatan eksternal (keberuntungan) dan menggambarkan proses dimana seseorang menjelaskan pengalaman pribadinya atau suatu peristiwa yang dilihatnya. Atribusi menyediakan hubungan suatu peristiwa dan penyebab yang mendasarinya, menghubungkan keberhasilan atau kegagalan dengan faktor-faktor yang menghasilkan akibat. Weiner (1985) memperluas studi kasus Heider hingga menjadikan suatu teori motivasi dan emosi. Weiner mengungkapkan bahwa hasil dari kesuksesan dan kegagalan mendorong pencarian faktor-faktor atribusional yang menyebabkannya. Faktor-faktor tersebut sebagai penyebab yang mendatangkan reaksi emosional seorang individu. Temuan studi kasus Weiner (1985), adalah individu cenderung untuk mengatribusikan hasil positif kepada faktor disposisional, dan hal ini berhubungan dengan individu itu sendiri, seperti usaha dan kemampuan. Sedangkan untuk hasil negatif diatribusikan kepada faktor situasional seperti tugas dan keberuntungan.

Teori atribusi juga diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dengan cara menilai orang lain secara berlainan, bergantung makna apa yang dapat dihubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu (Robbins dan Judge,

2013). Setiap perilaku seseorang tentunya didasari berbagai penyebab atau motif yang melandasi terjadinya perilaku tersebut. Berbagai penjelasan mengenai penyebab atau motif ini dijelaskan menggunakan teori atribusi (Gibson *et al.*, 1995). Teori ini mendeskripsikan cara-cara penilaian perilaku seseorang baik yang berasal dari internal atau eksternal (Robbins dan Judge, 2013). Penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang memengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, keberuntungan dan pandangan masyarakat.

Teori atribusi dapat dinyatakan sebagai tendensi untuk lebih menyukai satu tipe penjas perilaku dari pada tipe yang lain karena adanya keterbatasan informasi terhadap situasi tersebut (Gibson *et al.*, 1995). Adanya bias dalam teori atribusi (Robbins dan Judge, 2013) yaitu terjadinya kekeliruan atribusi secara mendasar, dimana ada kecenderungan untuk meremehkan faktor-faktor eksternal dan kecenderungan individu untuk mencirikan keberhasilan mereka dengan faktor-faktor internal.

Teori ini juga menunjukkan bahwa kinerja yang diharapkan di masa mendatang disebabkan oleh penyebab kesuksesan maupun kegagalan pada pelaksanaan tugas sebelumnya. Teori ini digunakan untuk menilai atribusi perilaku eksternal auditor dalam kaitannya dengan stres kerja, sifat kepribadian, dan lokus kendali seorang auditor. Berdasarkan teori atribusi, lokus kendali terbagi menjadi dua, yaitu lokus kendali internal dan lokus kendali eksternal

BAB IV

TEORI PENETAPAN TUJUAN

Teori penetapan tujuan telah banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku individu dalam tatanan organisasi (Robbins dan Judge, 2013). Teori ini menguraikan hubungan antara tujuan yang dimiliki dan perilaku kerja. Konsep dasar teori ini menyatakan bahwa tujuan yang dimiliki oleh individu akan memengaruhi perilaku kerjanya (Lock dan Latham, 1990; Early *et al.*, 1990). Namun, bila penetapan tujuan terlalu sulit untuk dicapai oleh individu, atau adanya kompleksitas pekerjaan yang tinggi, hal ini dapat menurunkan kinerja individu tersebut (Gibson *et al.*, 2002 dan Latham *et al.*, 2004). Selain itu, teori ini memfokuskan pada perbedaan aspek sifat manusia atau aspek internal dan berusaha mengungkap proses pemikiran dalam menentukan pilihan.

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang efektif. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, dengan adanya penetapan tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan kepada individu agar tercapai secara efektif. Ketiga, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keempat, dengan adanya

penetapan tujuan dapat membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai dengan yang direncanakan (Kinichi dan Kreitner, 2004). Dengan kata lain, bila keempat mekanisme tersebut diterapkan oleh individu dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat meningkatkan kinerja individu tersebut.

Teori penetapan tujuan dalam studi kasus ini digunakan untuk menjelaskan bahwa tindakan auditor dalam melaksanakan tahapan audit dilakukan sesuai prosedur sehingga kinerjanya maksimal. Perilaku auditor dalam melaksanakan pekerjaan disebabkan karena adanya motivasi tertentu. Dengan demikian tujuan yang dimiliki oleh auditor akan menentukan pilihan tindakan yang dilakukan oleh auditor tersebut. Tindakan auditor dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur sangat tergantung pada tujuan yang dimiliki oleh auditor dan hal ini yang akan memengaruhi perilaku auditor secara spesifik dalam melaksanakan pekerjaan audit. Dengan kata lain, penetapan tujuan menjadi suatu pendekatan yang saat ini digunakan secara luas untuk memotivasi seorang individu di tempat kerjanya, sehingga dapat menimbulkan adanya pengaruh yang menguntungkan bagi kinerja individu tersebut (Locke *et al.*, 1981).

BAB V

TEORI PERAN

Teori peran yang dikembangkan oleh Kahn *et al.* (1964) menekankan sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan dan masyarakat. Selain itu, teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama dalam berperilaku yang sesuai dengan peran tersebut. Dengan kata lain, teori peran menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada seseorang, dan teori peran mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam keseluruhan struktur kelompok, juga merupakan perilaku khusus yang dihasilkan seseorang individu daripada konteks sosial tertentu (Baron & Greenberg, 1993).

Viator (2001) melakukan studi kasus dengan menggunakan teori peran untuk memprediksi dampak yang terjadi dengan adanya konflik peran dan ambiguitas peran dihubungkan dengan prestasi kerja dan keinginan pindah kerja, sedangkan dalam studi kasus ini akan dihubungkan dengan stres kerja auditor, keinginan pindah kerja dengan perilaku pengurangan kualitas audit. Selain itu, diungkapkan bahwa peran merupakan suatu perilaku yang diharapkan

sesuai dengan posisi, jabatan maupun status sosial seseorang dan sekaligus mencerminkan hak dan kewajiban seseorang. Jika peran yang dijalankan seseorang tidak mencerminkan harapan yang diinginkan, maka akan timbul konflik peran. Oleh karena itu, untuk menghindari adanya konflik peran, maka individu harus menjalankan suatu cara tertentu sesuai dengan apa yang diharapkannya.

Konflik adalah suatu proses yang terjadi bila perilaku seseorang terhambat karena perilaku orang lain. Konflik sering terjadi dalam hubungan yang erat seperti adanya keterlibatan dalam berbagai kegiatan, selain itu konflik dapat menunjang atau mengancam suatu hubungan, bergantung dari cara penyelesaiannya. Dengan kata lain, konflik dapat membantu seseorang untuk memperjelas dan mengubah harapannya terhadap suatu hubungan antara individu dengan lingkungannya.

Auditor sebagai bagian dari Kantor Akuntan Publik (KAP), memerankan sebagai individu karyawan dengan sejumlah karakter dan harapan atas peran tersebut. Auditor memiliki dua peran, yaitu sebagai profesi yang harus tunduk pada kode etik profesi akuntan publik dan sebagai anggota organisasi. Apabila auditor dalam perannya sebagai profesi maupun sebagai anggota organisasi merasakan adanya pertentangan antara nilai-nilai yang dianut dalam organisasi dengan nilai-nilai yang harus dijunjung dalam profesinya, maka terjadilah konflik peran pada diri auditor. Dengan kata lain, variabel yang berhubungan dengan studi kasus ini adalah konflik tempat kerja-keluarga, konflik peran dan ambiguitas peran

BAB VI

TEORI STRESS

Stres didefinisikan secara psikologis dialami oleh seorang individu ketika dihadapkan dengan tuntutan, kendala dan/atau kesempatan yang memiliki hasil yang penting tapi tidak pasti (Greenhaus dan Parasuraman, 1987). Selain itu, perlu untuk mengenali gejala-gejala dalam respon stres dan mengidentifikasi stres merupakan hal yang sangat penting dalam usaha untuk mengurangi dan menghindari stres yang berlebihan.

Berdasarkan definisi ini, stres terdiri dari dua elemen utama; sumber stres dan implikasi dari stres itu sendiri. Studi kasus stres sebelumnya biasanya menggunakan definisi stres dalam tiga cara yang berbeda yaitu sebagai stimulus, respon atau hubungan antara stimulus dan respon (Weick, 1983; Beehr dan Franz, 1987; Jex *et al.*, 1992). Rangsangan adalah kekuatan eksternal atau situasi lingkungan yang memerlukan respon fisik atau psikologis dari individu (Greenhaus dan Parasuraman, 1987; Jex *et al.*, 1992).

Stimulus juga disebut sebagai faktor penyebab stres. Sebuah respon (*strain*) disebut sebagai efek dari kekuatan-kekuatan pada individu (Jex *et al.*, 1992) atau gejala stres (Greenhaus dan Parasuraman, 1987). Dengan kata lain, respon adalah implikasi dari peristiwa eksternal atau lingkungan pada individu.

Para peneliti yang menggunakan definisi stres ini mengacu pada interaksi antara kondisi lingkungan atau peristiwa dan tanggapan individu untuk kondisi tersebut. Beberapa peneliti menggunakan output yang dihasilkan dari respon sebagai definisi stres (Greenhaus dan Parasuraman, 1987). Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pekerjaan, bergantung seberapa besar tingkat stres. Tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kualitas kerja auditor. Ada beberapa faktor yang memengaruhi timbulnya stres, yaitu faktor lingkungan kerja, yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan, seperti adanya konflik kerja, tekanan waktu, dan stres peran. Faktor lain yang memengaruhi stress kerja adalah karakteristik individual, yaitu yang berhubungan dengan tipe keperibadian dan pengalaman pribadi seorang auditor (Newstrom dan Davis, 1993).

Profesi auditor dianggap sebagai profesi yang memiliki stres tinggi (Gaertner dan Ruhe, 1981; Campbell *at al.*, 1988). Stres dalam konteks audit sampai batas tertentu bisa memberikan hasil positif seperti peningkatan efisiensi kerja, meningkatkan fokus pada tugas dan pemecahan masalah (Kelley dan Seller, 1982; Cook dan Kelley, 1988; McDaniel, 1990; DeZoort dan Lord, 1997), namun risiko yang terkait dengan perilaku stres menyimpang bisa berpengaruh negatif terhadap auditor dan KAP (DeZoort dan Lord, 1997). Sebagai konsekuensi dari stres ini, kinerja auditor bisa menurun (Choo, 1995, 1998; Fogarty, 1996; Smith *et al.*, 1993; 2007), dalam kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif menurun (McDaniel, 1990), dapat mengurangi kemampuan auditor untuk mendeteksi salah saji material atau auditor mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional yang berpotensi mengurangi kualitas audit (Alderman dan

Deitrick, 1982; Kelly dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996a; Coram dan Woodliff, 2003; Gundry dan Liyanarachchi, 2007).

Auditor seringkali bekerja dalam tekanan yang tinggi dan dalam jangka waktu yang cukup padat, hal ini tentunya dapat memicu auditor untuk berperilaku menyimpang dari praktik yang seharusnya dijalankan. Situasi yang tidak mendukung di tempat kerja dapat menciptakan stres kerja yang mengarah ke dampak negatif dan berbahaya bagi perusahaan maupun individu (Owen, 2006). Untuk menghindari praktik-praktik audit seperti itu, diperlukan suatu kepribadian yang dapat mengendalikan perilaku auditor tersebut dan suatu kondisi yang mendukung terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

Kebutuhan untuk memenuhi harapan dan permintaan dari banyak orang dalam lingkungan yang relevan, bisa menciptakan situasi yang berpotensi stres (Kahn *et al.*, 1964; Goolsby, 1992; Rustiarini, 2014). Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik, sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pegawainya. Stres tidak bisa dihindari, dan oleh karena itu, yang diperlukan adalah bagaimana mengendalikan stres agar tidak berlebihan, karena stres yang tinggi dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan, dan pada akhirnya dapat menimbulkan keinginan pindah tempat kerja. Kecenderungan klien mengancam auditor akan beralih ke Kantor Akuntan Publik (KAP) lain, jika tidak setuju dengan opini auditor (Chow dan Rice, 1982).

BAB VII

TEORI KONTIJENSI

Pendekatan kontijensi berdasarkan pada premis bahwa tidak ada sistem akuntansi yang berlaku universal untuk semua organisasi dalam semua kondisi (Otley, 1980). Adanya sejumlah kemungkinan yang dilakukan dalam situasi khusus dan adanya ketidakpastian dari aktivitas dan teknik yang membangun sistem perencanaan dan pengendalian.

Dengan adanya perbedaan antara hasil studi kasus yang satu dengan hasil studi kasus yang lainnya, menunjukkan adanya variabel lain yang memengaruhi suatu hubungan. Hal ini disebabkan belum adanya kesatuan hasil studi kasus dan adanya faktor-faktor tertentu (*situasional factors*) atau lebih dikenal dengan variabel kontijensi. Dengan kata lain, pendekatan kontijensi adalah suatu pendekatan yang dilakukan dengan menambah suatu variabel *intervening* atau *moderating* dalam suatu hubungan antara faktor-faktor penyebab stres kerja dengan perilaku pengurangan kualitas audit.

Perkembangan individu secara umum berharap apakah kesuksesan dalam situasi yang ada akan kontijensi dengan perilaku personal mereka sendiri atau dikendalikan oleh kekuatan luar. Individu yang cenderung menghubungkan *outcome* dengan usaha mereka sendiri atau percaya bahwa kejadian dibawah kendali mereka disebut faktor internal. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang percaya bahwa mereka tidak bisa mengendalikan kejadian atau

outcome (Spector *et al.*, 1982). Faktor internal dan eksternal dalam tindakan yang individu lakukan akan mempunyai pengaruh yang berbeda atas kehidupan mereka.

Studi kasus dengan pendekatan kontijensi bertujuan untuk menguji faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan antara sistem pengendalian dengan kinerja organisasi dan faktor kontekstual tersebut yang pada umumnya diluar domain akuntansi sehingga menyangkut multidisiplin. Studi kasus dalam bidang auditing melalui pendekatan kontijensi bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel-variabel kontekstual dengan desain sistem suatu organisasi dan untuk mengevaluasi keefektifan hubungan antara dua variabel (misalnya hubungan antara faktor-faktor yang menyebabkan stres dengan pengurangan kualitas audit) dengan menggunakan variabel keinginan pindah tempat kerja sebagai variabel intervening.

BAB VIII

PERILAKU PENGURANGAN KUALITAS AUDIT

Perilaku pengurangan kualitas audit didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh auditor selama penugasan audit yang menurunkan efektivitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan (Malone dan Robert, 1996). Selain itu, Herrbach (2001) mendefinisikan perilaku pengurangan kualitas audit sebagai eksekusi yang buruk dari prosedur audit yang mengurangi tingkat bukti yang dikumpulkan untuk audit, sehingga bukti yang dikumpulkan tidak dapat diandalkan, salah atau tidak memadai secara kuantitatif maupun kualitatif.

Perilaku pengurangan kualitas audit terjadi ketika auditor belum benar melaksanakan prosedur audit yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Perilaku pengurangan kualitas audit merupakan masalah yang serius karena perilaku ini tidak hanya akan memberikan efek negatif terhadap auditor individu, juga mengancam validitas opini audit, sehingga memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan dan keputusan ekonomi pemakai laporan audit. Meskipun perilaku pengurangan kualitas tidak selalu mengarah KAP untuk mengeluarkan opini audit WTP, jika pekerjaan audit tidak benar dilaksanakan, risiko audit pasti meningkat (Coram dan Woodliff, 2003), dalam arti bahwa probabilitas perusahaan

mengeluarkan opini yang keliru lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena auditor dapat mencapai simpulan mungkin dianggap cukup tetapi disisi lain tidak cukup bukti yang dikumpulkan selama perikatan audit.

Dampak pengurangan kualitas audit dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap profesi akuntan dan menurunkan kredibilitas para akuntan publik atas hasil audit yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perlu adanya pencegahan atau upaya untuk meminimalisasikan perilaku pengurangan kualitas audit tersebut, dengan cara melakukan koordinasi dan motivasi kepada para akuntan publik bahwa peran mereka sangat besar dalam lingkungan bisnis.

Studi kasus tentang perilaku pengurangan kualitas audit pada KAP telah menjadi fokus dari beberapa studi kasus selama periode waktu yang panjang dan dibanyak negara seperti Australia (Coram dan Woodliff, 2003), Prancis (Herrbach, 2001), Selandia Baru (Cook dan Kelly, 1991; Gundry dan Liyanarachchi, 2007), Amerika Serikat (Alderman dan Deitrick, 1982; Donnely et al., 2004; Kelley dan Margheim, 1990; Malone dan Roberts, 1996) dan Inggris (Willett dan Page, 1996). Semua studi kasus menunjukkan jumlah yang relatif tinggi, dimana auditor terlibat dalam perilaku pengurangan kualitas audit dan memberikan bukti bahwa auditor cenderung berkompromi tentang efektivitas audit dan tidak sepenuhnya melaksanakan program audit. Misalnya, Coram dan Woodliff (2003), Kelley dan Margheim (1990), dan Otley dan Pierce (1996a) menemukan bahwa lebih dari 50% dari auditor melakukan setidaknya satu kali praktik pengurangan kualitas audit sepanjang karir mereka.

Berbagai faktor yang berhubungan dengan terjadinya perilaku pengurangan kualitas audit telah diteliti sebelumnya, secara umum berfokus pada sistem pengendalian KAP (Coram dan Woodliff, 2003; Gundry dan Liyanarchchi, 2007; Kelley dan Margheim, 1990; Malone dan Roberts, 1996; Margheim dan Pany, 1986; Otley dan Pierce, 1996a; Pierce dan Sweeney, 2004), perbedaan individu (Donnelly *et al.*, 2003; Gundry dan Liyanararchchi, 2007; Kelley dan Margheim, 1990; Malone dan Roberts, 1996) dan konsekuensi perilaku persepsian (Pierce dan Sweeney, 2004, 2005, 2006).

Studi kasus sebelumnya, juga memberikan bukti bahwa niat auditor untuk terlibat dalam perilaku pengurangan kualitas audit dapat dikaitkan dengan tingkat stres yang dihadapi auditor, seperti tekanan waktu (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996a; Gundry dan Liyanararchchi, 2007). Perilaku pengurangan kualitas audit dianggap sebagai perilaku tidak etis seorang auditor dan banyaknya pengamatan mengenai hal tersebut dilakukan untuk memprediksi faktor kontekstual etika organisasi yang memengaruhi perilaku pengurangan kualitas audit yang dilakukan oleh auditor.

Temuan dari hasil studi kasus yang telah dilakukan oleh Kelley dan Margheim (1990), Malone dan Roberts (1996), Otley dan Pierce (1996a), Herrbach (2001) dan Pierce dan Sweeney (2006) menunjukkan tindakan-tindakan yang biasanya dilakukan oleh auditor yang dapat mengurangi kualitas audit, diantaranya adalah (1) review yang dangkal terhadap dokumen klien, dimana auditor tidak secara teliti mengecek keakuratan atas validitas dokumen klien, (2) tidak menginvestigasi lebih lanjut item yang diragukan atau tidak memperluas ruang lingkup pengujian ketika terdeteksi suatu

transaksi atau pos yang mencurigakan, (3) penerimaan atas penjelasan klien yang lemah, sebagai pengganti suatu bukti audit yang tidak diperoleh selama pelaksanaan audit, (4) tidak meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan klien, (5) adanya pengurangan pekerjaan audit pada level yang lebih rendah dari yang disyaratkan dalam program audit, (6) pengendalian secara berlebihan atas hasil pekerjaan klien, dan (7) pendokumentasian bukti audit yang tidak sesuai dengan kebijakan KAP.

BAB IX

STRES KERJA (*JOB STRESS*)

Stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu dimana tuntutan, peristiwa dan tekanan situasi di tempat kerja sudah tidak dapat diatasi oleh individu tersebut (Karimi dan Alipour, 2010). Selain itu, stres kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan dan untuk itu, keberhasilannya yang dianggap penting ternyata tidak pasti. Dengan kata lain, stres dalam pekerjaan merupakan sebuah konsep penting dalam kaitannya dengan perilaku individu dalam suatu organisasi.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan biasanya terjadi karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, tekanan waktu, ketidakpahaman akan pekerjaannya dan juga lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif. Kejadian-kejadian tersebut akan menimbulkan terjadinya stres yang akan berdampak buruk terhadap keadaan fisik, psikis dan juga perilaku karyawan.

Profesi auditor dituntut untuk bekerja secara optimal dalam waktu yang singkat. Selain itu, dengan adanya tekanan pekerjaan yang meningkat dapat menimbulkan stres kerja sehingga tingkat kinerja auditor terhadap pekerjaan tersebut akan menurun. Tugas auditor menuntut adanya

pekerjaan lembur, tekanan waktu dan kompleksitas tugas, dan hal ini sangat mungkin menimbulkan stres kerja yang berlebihan dan secara langsung dapat mengakibatkan penurunan kinerja auditor atau dengan kata lain, dapat menimbulkan perilaku pengurangan kualitas audit.

Studi kasus tentang stres kerja auditor telah banyak dilakukan namun hanya membahas pengaruhnya pada kinerja (Chen *et al.*, 2006). Sedangkan stres kerja dapat dihubungkan dengan keinginan pindah tempat kerja (Fernet *et al.*, 2010; Hsieh dan Wang, 2012). Stres kerja pada tingkat rendah menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah tempat kerja dan pada akhirnya akan berpengaruh negatif pada perilaku pengurangan kualitas audit, sedangkan stres kerja pada tingkat tinggi menunjukkan adanya hubungan positif terhadap keinginan pindah tempat kerja dan pada akhirnya akan berpengaruh positif pula pada perilaku pengurangan kualitas audit (Golparvar *et al.*, 2012).

Faktor-faktor yang menyebabkan stres dalam pekerjaan dapat memengaruhi sikap dan perilaku individual di lingkungan kerja auditor dalam pelaksanaan tugas audit, seperti keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas audit (tekanan waktu), konflik tempat kerja-keluarga, konflik peran dan ambiguitas peran serta lokus kendali. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada pengurangan kualitas audit (Otley dan Pierce, 1996a; Pierce dan Sweeney, 2004).

Stres dalam pekerjaan tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi stres yang berlebihan dapat membuat auditor melakukan perilaku pengurangan kualitas audit. Secara spesifik studi kasus di bidang auditing difokuskan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor penyebab stres terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas audit.

BAB X

KEINGINAN PINDAH TEMPAT KERJA *(TURNOVER INTENTION)*

Keinginan pindah tempat kerja mempunyai makna bahwa adanya keinginan atau kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Tett dan Meyer, 1993). Hal ini dikarenakan akuntan sebagai seorang profesional tersebut sudah tidak nyaman untuk bekerja di kantor akuntan publik tersebut. Selain itu, faktor lain yang menyebabkan seorang karyawan hendak meninggalkan kantor adalah tingkat kompensasi yang kurang memadai, tidak ada jaminan pengembangan karir dan kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai (Arnold dan Feldman, 1982; Carsten dan Spector, 1987).

Akuntan profesional yang bergabung di Kantor Akuntan Publik (KAP) besar banyak yang telah meninggalkan pekerjaannya untuk berpindah ke pekerjaan alternatif lain. Hal ini didukung oleh hasil studi kasus Snead dan Harrel (1991) yang menyatakan bahwa tingkat perputaran karyawan di KAP cukup tinggi. Seorang akuntan yang punya keinginan pindah tempat kerja cenderung menunjukkan kinerja yang buruk dan dapat melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan prosedur audit yang telah ditetapkan seperti melakukan perilaku pengurangan kualitas

audit agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan secepatnya.

Keinginan pindah tempat kerja seorang karyawan umumnya merupakan isu yang negatif bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila dikendalikan secara tepat dan logis. Keinginan pindah tempat kerja dari seorang individu merupakan dampak buruk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu. Selain itu, tingkat keinginan pindah tempat kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, karena perusahaan telah kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru lagi (Dalton *et al.*, 1981). Dengan kata lain, hal ini membuat perusahaan menjadi tidak efisien dan efektif. Namun, keinginan pindah tempat kerja juga dapat membawa dampak positif, apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi.

Studi kasus empiris mengenai keinginan pindah tempat kerja karyawan telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Pada dasarnya karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain, diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi (Carmeli dan Weisberg, 2006). Selain itu, Malone dan Roberts (1996) mengungkapkan bahwa para auditor yang bermaksud hendak meninggalkan KAP, cenderung

akan melakukan tindakan yang dapat mengurangi kualitas audit, dikarenakan mereka tidak merasa khawatir dengan adanya penghentian terhadap pekerjaan mereka

BAB XI

TEKANAN WAKTU

Tekanan waktu adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap target waktu yang telah disusun atau adanya pembatasan waktu yang sangat ketat dan kaku. Seorang akuntan selalu dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, dan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda, selain itu dihadapkan pada waktu yang terbatas. Hal ini dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi auditor. Seorang auditor dituntut harus memiliki kemampuan untuk menghadapi tekanan ini dan dapat menyelesaikan semua pekerjaan tersebut dengan waktu yang terbatas (Margheim *et al.*, 2005).

Tekanan waktu dianggap masalah utama yang dihadapi oleh auditor (DeZoort dan Lord, 1997; Bowrin dan King, 2010; Svanberg & Ohman, 2016). Oleh karena itu, kemampuan untuk mengatasi tekanan waktu adalah prasyarat untuk bertahan dalam profesi auditing (Margheim *et al.*, 2005). Tekanan waktu terjadi ketika sebuah KAP mengalokasikan jumlah jam yang tidak memadai bagi auditor untuk menyelesaikan prosedur audit tertentu (Margheim *et al.*, 2005). Waktu yang terbatas ini terjadi karena keterbatasan pada sumber daya yang dialokasikan untuk melakukan perikatan audit (DeZoort dan Lord, 1997). Sumber daya yang terbatas, mungkin disebabkan oleh faktor antara lain terbatasnya karyawan atau kendala biaya.

Auditor menghadapi tujuan yang saling bertentangan ketika mereka perlu untuk mempertahankan standar kualitas tinggi sementara mencapai target waktu sangat sulit (Cook dan Kelley, 1988). Oleh karena itu, pencapaian target waktu merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat tekanan yang dialami oleh auditor (McNair, 1991). Semakin sulit untuk mencapai target waktu, maka lebih banyak tekanan yang dihadapi oleh auditor. Dengan demikian, sulit untuk menyeimbangkan tanggung jawab tersebut, yang akan menghasilkan kompromi dari salah satu elemen (Robertson, 2007). McNair (1991) berpendapat bahwa KAP yang padat karya, tekanan waktu dipengaruhi hampir secara langsung melalui biaya audit. Selain itu, tekanan waktu mengarah ke auditor untuk bekerja lebih keras (Cook dan Kelly, 1991; Otley dan Pierce, 1996a), berusaha untuk efisiensi (McDaniel, 1990), menggunakan teknik audit yang lebih efisien (Coram dan Woodliff, 2003).

Tekanan waktu yang dihadapi oleh seorang profesional dalam bidang pengauditan dapat menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan memengaruhi sikap, niat dan perilaku auditor, serta dapat mengurangi perhatian mereka terhadap aspek kualitatif dari indikasi salah saji yang menunjukkan potensial atas perilaku mengurangi kualitas audit (Kelly *et al.*, 1999). Dengan kata lain, tekanan waktu merupakan elemen penting dari sistem pengendalian yang digunakan oleh Kantor Akuntan Publik dalam melakukan perencanaan dan monitoring dalam perikatan audit.

Prestasi dalam mengatur waktu telah dilihat sebagai ukuran efisiensi auditor (McNair, 1991). Intensitas tekanan waktu bisa memiliki efek buruk pada kualitas audit (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996a; Coram dan Woodliff, 2003; Gundry dan Liyanarachchi, 2007).

McDaniel (1990) menemukan interaksi antara tekanan waktu dengan kinerja auditor, dimana tekanan waktu meningkat, kinerja auditor menurun secara signifikan. Selain itu, dampak atas adanya tekanan waktu dapat menimbulkan stres kerja dan pada akhirnya dapat menimbulkan perilaku pengurangan kualitas audit (Kelley dan Margheim, 1990), dan akan mengurangi efektivitas audit dalam mengumpulkan bukti audit yang cukup serta mengurangi pemrosesan keakuratan *sampling* yang dilakukan auditor.

Kelangsungan profesi akuntan publik bergantung pada kualitas audit yang dihasilkan oleh KAP. Oleh karena itu, diperlukan waktu audit yang cukup bagi auditor dan dibutuhkan auditor yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang tinggi dalam pelaksanaan audit, sehingga dapat mengelola waktu yang diberikan dalam pelaksanaan audit tersebut dan tercapainya tujuan KAP mengenai efisiensi dan efektivitas audit.

BAB XII

KONFLIK TEMPAT KERJA-KELUARGA (*WORK-FAMILY CONFLICT*)

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang saling terkait dan sangat penting bagi setiap orang. Mengintegrasikan kedua hal tersebut amatlah sulit apalagi jika individu tersebut sudah berkeluarga (Chiun Lo dan Ramayah, 2011). Oleh karena itu, konflik akan muncul ketika seseorang harus membuat pilihan diantara dua peran yang harus dijalani (peran dalam keluarga dan pekerjaan) sehingga individu tersebut harus menjalankan peran ganda.

Dengan kata lain, konflik adalah hubungan antara dua belah pihak atau lebih yang terjadi ketika individu memiliki rasa bahwa adanya ketidaksesuaian antara hal yang terjadi dengan yang diharapkan. Umumnya konflik sering dianggap menjadi hal yang harus dihindari, tetapi menurut Fisher *et al.* (2001) konflik itu tetap berguna dalam kehidupan dan merupakan bagian dari keberadaan manusia. Namun, pihak lain menyatakan bahwa konflik dapat menghambat kinerja kelompok, sehingga dapat menimbulkan perilaku tidak etis dalam pencapaian tujuannya.

Konflik tempat kerja-keluarga adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidak-seimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja (Greenhaus dan Beutell, 1985; Boles, *et al.*, 1997). Asumsi

yang terjadi adalah bahwa ada dua tuntutan permintaan yang memiliki tingkatan yang sama tetapi tidak dapat dilaksanakan seimbang dan berpotensi memunculkan ketidaksesuaian fungsi dan ketidaknyamanan di kedua posisi tersebut (Pasewark & Viator, 2006). Tentunya hal ini akan menyebabkan timbulnya stres dalam pekerjaan (*job stress*).

Konflik tempat kerja-keluarga nampaknya berpengaruh terhadap beberapa profesi (Parasuraman dan Simmers, 2001). Selain itu, suatu profesi yang berhubungan langsung dengan banyaknya klien mudah menimbulkan konflik, dan adanya hubungan yang positif dengan keinginan pindah tempat kerja (Connor *et al.*, 1999). Begitu pula dengan profesi akuntan publik, dimana profesi tersebut memiliki kontak klien yang banyak dan lebih rentan terhadap konflik tersebut (Pasewark dan Viator, 2006). Konflik tempat kerja-keluarga memberi dampak pada tingginya keinginan pindah tempat kerja di sejumlah Kantor Akuntan Publik (KAP).

Perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya, yaitu bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan sehingga mereka akan berperilaku semestinya demi kepentingan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencegah terjadinya konflik tempat kerja-keluarga dalam diri karyawan.

Dampak yang terjadi bila karyawan mengalami konflik tempat kerja- keluarga adalah timbulnya stres dalam melakukan pekerjaan, keinginan pindah tempat kerja dan mungkin saja melakukan perilaku pengurangan kualitas audit. Hal ini dilakukan untuk menutupi ketidakmampuannya mengatasi masalah tersebut, yaitu tidak dapat menyeimbangkan perannya dalam keluarga dan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik dalam dirinya.

Lu *et al.* (2008) mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik tempat kerja-keluarga terhadap komitmen organisasi, sedangkan berdasarkan hasil studi kasus yang dilakukan oleh Zhao (2012), menunjukkan bahwa individu yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarganya akan mengalami keaburan dan menyebabkan terjadinya penurunan komitmen organisasi. Begitu pula hubungannya dengan ketidaknyamanan atau adanya tekanan dalam pekerjaan, akan berpengaruh secara positif.

BAB XIII

KONFLIK DAN AMBIGUITAS PERAN

Salah satu penyebab stres seorang karyawan di tempat kerja atau organisasi adalah stres peran (Fisher, 2001). Stres peran terdiri dari konflik peran dan ambiguitas peran (Montgomery *et al.*, 1996). Kedua unsur ini dapat memengaruhi hasil kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan (Wolfe dan Snoke, 1962). Selain itu, konflik peran terjadi jika seseorang memiliki peran yang saling bertentangan, sebagai karyawan atau anggota suatu organisasi yang harus patuh pada norma dan peraturan yang berlaku dan harus setia pada organisasi, juga sebagai anggota profesional yang harus patuh pada kode etik dan standar kinerja profesi (Siegel dan Marconi, 1989). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan KAP mempunyai struktur kerja yang baku, jika terjadi gangguan terhadap koordinasi arus kerja dan informasi tentang kemajuan tugas, akan menyebabkan timbulnya konflik peran. Dengan kata lain, konflik peran tersebut berhubungan dengan adanya dua tuntutan yang saling bertentangan (Rizzo *et al.*, 1970).

Ambiguitas peran terjadi ketika seorang karyawan menerima informasi yang tidak cukup, kebijakan dan arahan yang tidak jelas, tidak pasti tentang kewenangan, tugas, dan hubungan dengan orang lain untuk melaksanakan tugas

mereka masing-masing (Bamber, Snowball, dan Tubbs, 1989; Jackson dan Schuler, 1985; Senatra, 1980). Selain itu, ambiguitas peran meliputi koordinasi arus kerja, pelanggaran dalam rantai komando, deskripsi jabatan dan kecukupan arus komunikasi. Oleh karena itu, ambiguitas peran mengacu pada tekanan waktu dalam tugas karena kurangnya kejelasan atau tidak memahami peran yang tepat seseorang dalam organisasi (DeZoort dan Lord, 1997).

Ambiguitas peran dapat terjadi di Kantor Akuntan Publik (KAP) jika organisasi tersebut mengalami perubahan struktur dan peraturan kepegawaian, yang menyebabkan timbulnya masalah-masalah seperti tuntutan dan tekanan atas pekerjaan yang lebih baik (Ameen *et al.*, 1995). Ambiguitas peran tersebut dapat dieliminasi antara lain dengan memperkirakan hasil atau tanggapan yang timbul dari suatu tindakan perilaku dan dengan adanya kejelasan terhadap syarat-syarat perilaku yang dapat membantu menjadi pedoman perilaku (Rizzo *et al.*, 1970).

Konflik peran dan ambiguitas peran mempunyai dampak yang potensial dan sangat rawan. Hal ini dapat disebabkan karena adanya tekanan yang tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga dapat mengakibatkan stres dalam pekerjaan dan kemungkinan akan berdampak lebih jauh lagi seperti dapat meningkatkan keinginan pindah tempat kerja (*turnover intention*) dan bahkan melakukan perilaku pengurangan kualitas audit (Fisher, 2001; Viator, 2001). Dengan kata lain, konflik peran berpengaruh terhadap kinerja atau perilaku pengurangan kualitas audit.

Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran sebagai pemicu stres didokumentasikan dengan baik dalam studi kasus sebelumnya. Unsur-unsur ini telah ditemukan dan

ternyata memengaruhi hasil kerja dan pekerjaan yang berhubungan dengan suatu sikap (Rebelle dan Michaels, 1990; Belias *et al.*, 2015). Selama beberapa dekade, berbagai studi kasus telah mengungkapkan bahwa profesi akuntansi dapat dikaitkan dengan konflik peran dan ambiguitas peran dalam lingkungan akuntan publik (Senatra, 1980; Bamber *et al.*, 1989; Rebele dan Michaels, 1990; Fisher, 2001; Sweeney dan Summers, 2002).

Sehubungan dengan stres kerja, Fogarty (1996) dan Smith *et al.* (2007) menemukan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stres kerja. Dengan kata lain, seorang individu atau auditor memahami bahwa konflik peran yang tinggi akan membuat individu mengalami stres yang tinggi pula dalam pekerjaan, sehingga diperlukan suatu kondisi lingkungan yang kondusif agar auditor bekerja sesuai dengan kapasitasnya.

Senatra (1980) menyatakan bahwa implikasi dari konflik peran dan ambiguitas peran dalam KAP dapat menimbulkan masalah serius seperti rendahnya kualitas kinerja auditor. Hasil studi kasus yang dilakukan Senatra (1980) tentang stres peran adalah adanya pengaruh negatif antara ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja, sedangkan konflik peran tidak memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan bahwa konflik peran merupakan bagian yang melekat dari pekerjaan audit, sehingga dapat dikatakan bahwa konflik peran tersebut diperlukan untuk memotivasi auditor dalam melakukan pekerjaannya.

Rebele dan Michaels (1990) juga Fisher (2001) melakukan studi kasus yang serupa dengan Senatra (1980), yaitu tentang stres peran dihubungkan dengan kepuasan kerja auditor dan kinerjanya. Hasil analisisnya adalah konflik

peran tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pekerjaan terkait yang dialami oleh auditor, namun konflik peran dan ambiguitas peran tersebut mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan stres kerja yang dialami oleh auditor dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Norman dan Weir (2010) menegaskan bahwa kedua konflik, yaitu konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja.

BAB XIV

LOKUS KENDALI (*LOCUS OF CONTROL*)

Konsep lokus kendali pertama kali diusulkan oleh Rotter (1966). Lokus kendali adalah suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai sumber kendali akan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (Larsen dan Buss, 2002). Selain itu, lokus kendali adalah cara pandang individu terhadap suatu peristiwa apakah individu tersebut dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya (Rotter, 1966). Oleh karena itu, lokus kendali terbagi dalam dua kategori, yaitu lokus kendali internal dan lokus kendali eksternal.

Lokus kendali internal mengacu pada persepsi seseorang bahwa sesuatu yang terjadi disebabkan oleh kendali atau tindakan diri sendiri dan cenderung untuk bekerja lebih efektif dalam lingkungannya. Individu yang memiliki lokus kendali internal, memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya dalam menghadapi semua permasalahan yang dihadapinya (Lee *et al.*, 1990).

Lokus kendali eksternal mengacu pada persepsi bahwa suatu kejadian disebabkan oleh kendali faktor eksternal seperti nasib dan keberuntungan (Aube *et al.*, 2007; Chen dan Silverthorne, 2008). Individu dengan lokus kendali eksternal yang cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu menghadapi permasalahan yang sulit atau dapat mengancam eksistensinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan. Dapat dikatakan bahwa individu dengan lokus kendali internal memiliki kinerja lebih baik dan lebih mampu untuk mengendalikan stres yang dialaminya atas tugas yang diberikan dibandingkan lokus kendali eksternal (Gable dan Dangelo, 1994; Patten, 2005).

Lokus kendali sering dihubungkan dengan stres kerja. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dalam mengatasi situasi stres. Chen dan Silverthorne (2008) mengungkapkan bahwa individu dengan lokus kendali internal dapat mengatasi stres dalam pekerjaan dengan mudah dibandingkan dengan lokus kendali eksternal. Hal ini disebabkan adanya pengendalian diri dengan lebih baik dan memiliki kemampuan lebih untuk menyesuaikan diri dengan masalah dan peristiwa yang terjadi di tempat kerja (Lam dan Schaubroeck, 2000).

Hasil studi kasus Reed *et al.*, (1994) dan Donnelly *et al.* (2003) menunjukkan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh positif pada perilaku pengurangan kualitas audit, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan pindah tempat kerja. Auditor yang memiliki lokus kendali eksternal yang tinggi justru menganggap stres kerja merupakan faktor di luar kendali auditor sehingga

memperbesar peluang terjadinya perilaku pengurangan kualitas audit (Rotter, 1966; Hyatt dan Prawit, 2001). Selain itu, lokus kendali eksternal secara umum akan berkinerja lebih baik ketika pengendalian yang dipaksakan atas mereka (Rotter, 1990; Spector *et al.*, 2002).

Pada umumnya, hasil-hasil studi kasus tersebut di atas, mengindikasikan bahwa lokus kendali individu auditor mempunyai hubungan dengan tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan dan perilaku kerja auditor, namun masih ada beberapa hasil studi kasus yang berbeda. Dengan kata lain, hasil studi kasus masih belum konklusif. Oleh karena itu, pada studi kasus ini akan dikaji hubungan antara lokus kendali dengan stres kerja, keinginan pindah tempat kerja dan perilaku pengurangan kualitas audit.

BAB XV

ANTESEDEN STRES KERJA AUDITOR DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEINGINAN PINDAH TEMPAT KERJA SERTA PERILAKU PENGURANGAN KUALITAS AUDIT

A. Hubungan Tekanan Waktu dengan Stres Kerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Perilaku Pengurangan Kualitas Audit

Hasil studi kasus menemukan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, keinginan pindah tempat kerja, dan perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan kata lain, tekanan waktu yang tinggi akan berdampak pada tingginya stres kerja, tingginya keinginan pindah tempat kerja, dan tingginya perilaku pengurangan kualitas audit. Temuan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Otley dan Pierce (1996a) yang menyatakan bahwa adanya tekanan waktu yang tinggi di Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat memengaruhi perilaku auditor untuk melakukan pengurangan kualitas audit. Selain itu, Kelly *et al.* (1999), mengungkapkan bahwa tekanan waktu merupakan suatu tekanan terhadap target waktu audit yang telah disusun untuk menyelesaikan audit pada waktunya, sehingga dengan adanya tekanan waktu tersebut akan mengakibatkan berkurangnya efisiensi dan efektivitas audit, sehingga dapat meningkatkan tingkat stres

kerja auditor (Lau dan Buckland, 2001). Kelley dan Margheim (1990) dan Kermis dan Mahapatra (1985) menyatakan bahwa adanya tekanan waktu dapat memengaruhi keinginan auditor untuk punya keinginan pindah tempat kerja dan pada akhirnya akan menimbulkan perilaku pengurangan kualitas audit.

Selain itu, stres yang tinggi akan berdampak pada tingginya perilaku pengurangan kualitas audit dan membuat prestasi kerja auditor bisa menurun (Choo, 1995, 1998; Fogarty, 1996; Smith *et al.*, 1993; 2007), selain itu, kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif menurun (McDaniel, 1990), juga dapat mengurangi kemampuan auditor untuk mendeteksi salah saji material atau auditor mungkin terlibat dalam perilaku disfungsi yang berpotensi mengurangi kualitas audit (Alderman dan Deitrick, 1982; Kelly dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996a; Coram dan Woodliff, 2003; Gundry dan Liyanarachchi, 2007).

Teori ekspektansi menggambarkan adanya keyakinan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dengan hasil yang diharapkan dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Namun, target waktu yang ditetapkan dapat menimbulkan tekanan atau stres yang dialami dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, tekanan waktu yang dialami auditor dapat memengaruhi stres kerja yang dialami, dan sesuai dengan teori ekspektansi.

B. Hubungan Konflik Tempat Kerja-Keluarga dengan Stres Kerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Perilaku Pengurangan Kualitas Audit

Hasil studi kasus menemukan bahwa konflik tempat kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, keinginan pindah tempat kerja dengan melalui stres kerja, dan perilaku pengurangan kualitas audit dengan melalui stres kerja. Dengan kata lain, konflik tempat kerja-keluarga yang tinggi akan berdampak pada tingginya stres kerja, tingginya keinginan pindah tempat kerja dengan didahului adanya stres yang tinggi dalam pekerjaan, dan tingginya perilaku pengurangan kualitas audit juga didahului dengan adanya stres kerja yang dialami oleh auditor.

Temuan ini sejalan dengan hasil studi kasus yang telah dilakukan oleh Boles *et al.* (1997) yang menemukan bahwa konflik tempat kerja-keluarga memiliki efek tidak langsung terhadap keinginan pindah tempat kerja, dan Blomme *et al.* (2010) menemukan bahwa konflik tempat kerja-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja dan keinginan pindah tempat kerja. Selain itu, Good *et al.* (1988) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan langsung antara konflik tempat kerja-keluarga dengan adanya keinginan pindah tempat kerja. Williams dan Anderson (1991), dan Lestari (2015) juga menemukan bahwa semakin tinggi tingkat konflik yang dihadapi oleh individu antara tempat kerja dengan keluarga yang dihadapi maka dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan audit, dan pada akhirnya dapat menimbulkan adanya perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan kata lain, penjelasan mengenai konflik peran yang dirasakan auditor dalam melakukan pekerjaannya berdampak pada stres kerja yang

dialami oleh auditor, adanya keinginan untuk pindah tempat kerja juga dapat membuat auditor melakukan perilaku pengurangan kualitas audit. Hal ini telah sesuai dengan teori peran yang dikembangkan oleh Kahn *et al.* (1964).

C. Hubungan Konflik Peran dengan Stres Kerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Perilaku Pengurangan Kualitas Audit

Hasil studi kasus menemukan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, keinginan pindah tempat kerja, dan perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan kata lain, konflik peran yang tinggi akan berdampak pada tingginya stres kerja, tingginya keinginan pindah tempat kerja dengan melalui adanya stres kerja, dan tingginya perilaku pengurangan kualitas audit dengan melalui adanya stres kerja. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Senatra (1980), Fisher (2001), Jones, *et al.* (2010), Rebele dan Michaels (1990) yang menyatakan bahwa konflik peran merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja individu auditor sehingga akan memengaruhi prestasi kerja auditor.

Selain itu, Jackson dan Schuler (1985), mengungkapkan bahwa auditor yang merasakan adanya konflik peran cenderung terlibat dalam perilaku pengurangan kualitas audit, karena mereka mengalami stres kerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, ketika seorang individu mengalami konflik peran, maka individu tersebut akan mengalami stres sehingga dapat memunculkan ketidakpuasan terhadap perannya, prestasi kerja menurun, tingginya stres atau ketegangan dalam bekerja, dan timbulnya keinginan pindah tempat kerja. Pada akhirnya

akan memengaruhi kinerjanya yang tidak efektif (Rizzo *et al.*, 1970), atau akan melakukan perilaku pengurangan kualitas audit (Mohd Nor, 2011).

Penemuan ini juga memperkuat hasil studi kasus sebelumnya yang dilakukan oleh Jackson dan Schuler (1985) yang menyatakan bahwa stres peran menunjukkan bahwa konflik peran berkaitan dengan hasil-hasil kerja yang negatif, misalnya dapat menurunnya tingkat prestasi kerja, meningkatkan stres kerja dan tingginya keinginan auditor untuk pindah tempat kerja. Dalam teori peran menyatakan bahwa individu menjadi tidak puas dan kinerjanya dapat menurun jika perilaku yang diharapkan tidak sesuai dengan harapan individu (Kahn *et al.*, 1964 dan Rizzo *et al.*, 1970).

D. Hubungan Ambiguitas Peran dengan Stres Kerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Perilaku Pengurangan Kualitas Audit

Hasil studi kasus menemukan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, keinginan pindah tempat kerja, dan perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan kata lain, ambiguitas peran yang tinggi akan berdampak pada tingginya stres kerja, tingginya keinginan pindah tempat kerja, dan dan tingginya perilaku pengurangan kualitas audit dengan melalui adanya stres kerja.

Seorang auditor yang mengalami ambiguitas peran (ketidakjelasan informasi yang dimilikinya) dan mengalami stres kerja auditor, akhirnya akan berdampak pada peningkatan perilaku pengurangan kualitas audit. Hal ini dikarenakan sikap auditor yang mulai meragukan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya atau

auditor menganggap bahwa kadang kondisi adanya ambiguitas peran yang tinggi dari profesi auditing merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari, sehingga perilaku pengurangan kualitas audit adalah cara untuk mengurangi dampak yang diakibatkan oleh adanya sikap auditor yang mengalami peningkatan ambiguitas peran.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tang & Chang (2010) yang menyatakan bahwa seseorang yang mengalami ambiguitas peran (*role ambiguity*) cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis, juga mengalami kecemasan dan akan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan dengan individu lainnya. Penemuan ini juga memperkuat hasil studi kasus sebelumnya yang dilakukan oleh Viator (2001) menemukan bahwa ambiguitas peran berkorelasi negatif dengan prestasi kerja, atau dengan kata lain, berkorelasi positif dengan pengurangan kualitas audit. Selain itu, ambiguitas peran berkaitan pula dengan stres kerja dan berpengaruh terhadap keinginan pindah tempat kerja.

Studi kasus tentang stres peran menunjukkan bahwa ambiguitas peran berkaitan dengan hasil-hasil kerja yang negatif, misalnya menurunnya prestasi kerja, menaikkan stres kerja dan tingginya keinginan pindah tempat kerja (Jackson dan Schuler, 1985). Dalam teori peran menyatakan bahwa individu menjadi tidak puas dan kinerjanya dapat menurun jika perilaku yang diharapkan tidak sesuai dengan harapan individu (Kahn *et al.*, 1964 dan Rizzo *et al.*, 1970). Dengan adanya ambiguitas peran yang dialami seorang auditor dalam melakukan pekerjaannya, auditor cenderung menjadi tidak efisien dan salah arah untuk mencapai perannya sebagai auditor. Hal ini tentunya akan menyebabkan stres kerja auditor menjadi tinggi, sehingga

dapat memengaruhi auditor untuk melakukan tindakan yang berdampak pada pengurangan kualitas audit.

E. Hubungan Lokus Kendali dengan Stres Kerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Perilaku Pengurangan Kualitas Audit

Hasil studi kasus menemukan bahwa lokus kendali berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, keinginan pindah tempat kerja, dan perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan kata lain, lokus kendali yang tinggi akan berdampak pada tingginya stres kerja, tingginya keinginan pindah tempat kerja, dan tingginya perilaku pengurangan kualitas audit. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Donnely *et al.*(2003) yang menyatakan bahwa auditor dengan lokus kendali internal dapat mengatasi stres kerja sehingga mengurangi perilaku pengurangan kualitas audit, sedangkan auditor dengan lokus kendali eksternal, berpengaruh positif pada perilaku pengurangan kualitas audit. Selain itu, auditor yang mempunyai keinginan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) dan adanya lokus kendali eksternal cenderung untuk melakukan perilaku pengurangan kualitas audit (Malone dan Roberts, 1996).

Selain itu, penemuan ini sejalan dengan hasil studi kasus yang dilakukan oleh Chen & Silverthorne (2008) mengungkapkan bahwa salah satu aspek kepribadian seorang akuntan publik, yaitu lokus kendali, mempunyai peran penting dalam memprediksi atau dapat menyebabkan timbulnya stres dalam pekerjaan dan menurunnya kinerja di KAP Taiwan. Seorang akuntan publik yang memiliki lokus kendali internal yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang rendah dan menyebabkan tingkat kinerja meningkat

atau rendahnya perilaku pengurangan kualitas audit. Selain itu, Paino *et al.* (2012) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan secara tidak langsung yang signifikan antara lokus kendali dengan keinginan pindah tempat kerja.

Hasil studi kasus ini memperkuat hasil studi kasus lainnya yang menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara lokus kendali dan kemauan untuk menggunakan perilaku tidak etis dalam meraih tujuan pribadi (Gable dan Dangelo, 2010; Corner, 1985). Perilaku tidak etis tersebut mencerminkan usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan profesional seperti auditor yang memiliki kepribadian lokus kendali eksternal, agar mereka terlihat dapat menyesuaikan diri dengan karyawan lain yang memiliki lokus kendali internal. Perilaku tidak etis tersebut dalam konteks auditing antara lain adanya perilaku pengurangan kualitas audit dalam upaya untuk mencapai tujuan kinerja individual. Dengan kata lain, lokus kendali eksternal mempunyai hubungan yang positif terhadap perilaku pengurangan kualitas audit (Donnelly *et al.*, 2003).

Secara spesifik, hasil studi kasus ini mendukung teori atribusi (Gibson *et al.*, 1995) yang menjelaskan tentang adanya tipe perilaku individu yang dihubungkan dengan keberhasilan seorang individu dalam melakukan pekerjaannya, seperti lingkungan kerja (misalnya keberuntungan, nilai sosial dan pandangan masyarakat) yang memengaruhi perilaku individu auditor.

F. Hubungan Stres Kerja dengan Keinginan Pindah Tempat Kerja

Hasil studi kasus menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah tempat kerja. Artinya, stres kerja yang tinggi akan

berdampak pada tingginya keinginan pindah tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan teori dalam literatur akuntansi, dimana sejumlah studi kasus telah menyelidiki konsekuensi dari stres kerja pada profesi seperti kinerja yang buruk, ketidakpuasan kerja, *burnout* dan keinginan pindah tempat kerja (Senatra, 1980; Libby, 1983; Choo, 1995; Larson, 1991; Fisher, 2001; Sweeney dan Summers, 2002;) dan potensi melekat yang dikaitkan dengan profesi auditor yang bisa merusak citra dan kepercayaan masyarakat terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP) dan profesi secara umum (DeZoort dan Lord, 1997; Paino *et al.*, 2012).

Keinginan pindah tempat kerja adalah keinginan untuk berhenti dan keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela maupun tidak sukarela. Auditor yang memiliki keinginan pindah tempat kerja (*turnover intention*), disebabkan sudah tidak nyaman lagi bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Hal ini dikarenakan adanya faktor yang menyebabkan auditor untuk melakukan keinginan pindah tempat kerja, seperti stres kerja, sehingga membuat auditor juga melakukan perilaku/tindakan pengurangan kualitas audit. Tindakan ini dilakukan, karena auditor sudah tidak peduli dengan dampak buruk yang dihadapinya, bila hal tersebut terdeteksi. Keinginan keluar dari organisasi dapat bersifat disfungsional, jika pegawai yang meninggalkan perusahaan merupakan pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat diandalkan oleh perusahaan.

Hasil studi kasus ini mendukung teori stres, dimana kondisi kerja yang lingkungannya tidak mendukung, sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi auditor. Stres tidak dapat dihindari, yang diperlukan adalah bagaimana mengendalikan stres agar tidak berlebihan, karena hal tersebut dapat menimbulkan auditor tidak nyaman lagi bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Hal ini yang

menimbulkan adanya keinginan auditor untuk meninggalkan KAP atau pindah tempat kerja.

G. Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Pengurangan Kualitas Audit

Hasil studi kasus menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pengurangan kualitas audit. Artinya, stres kerja yang tinggi akan berdampak pada tingginya perilaku pengurangan kualitas audit. Temuan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Choo (1995), Fisher (2001), McDaniel (1990), Rebele dan Michaels (1990) yang menyimpulkan bahwa stres kerja yang tinggi yang dialami oleh auditor dapat memengaruhi prestasi kerja auditor. Selain itu, McDaniel (1990) mengungkapkan bahwa kinerja auditor akan mengalami penurunan secara signifikan bila ada tekanan yang menyebabkan seorang auditor mengalami stres kerja.

Auditor dikatakan memiliki prestasi kerja yang tinggi, jika mereka bekerja secara efektif dan efisien, yaitu menyelesaikan prosedur audit dengan benar dan mengumpulkan bukti yang cukup dan selesai tepat pada waktunya (McDaniel, 1990). Namun, jika auditor tidak melaksanakan prosedur audit secara efektif dan efisien atau adanya kelalaian, berarti hal ini akan memengaruhi kualitas audit. Ada kemungkinan auditor melakukan perilaku pengurangan kualitas audit, terkait dengan adanya promosi yang hendak dilakukan oleh pimpinan Kantor Akuntan Publik (KAP).

Golparvar *et al.* (2012) menemukan bahwa stres kerja pada level rendah berpengaruh negatif pada perilaku pengurangan kualitas audit, sedangkan stres kerja pada level

tinggi berpengaruh positif pada perilaku pengurangan kualitas audit. Studi kasus lain, stres kerja menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja dan menurunkan prestasi kerja (Hayes dan Weathington, 2007; Chen dan Silverthone, 2008) hingga terjadi perilaku disfungsional auditor (Lawrence dan Robinson, 2007; Paino *et al.*, 2012) atau adanya perilaku pengurangan kualitas audit (Mohd Nor, 2011). Di sisi lain stres kerja terkadang “sengaja” diciptakan untuk memberikan tantangan bagi seseorang agar dapat meningkatkan prestasinya (Moore, 2000). Seperti yang dijelaskan dalam teori stres (Greenhaus dan Parasuraman, 1987), bahwa situasi yang tidak mendukung di tempat kerja dapat menciptakan stres kerja yang mengarah ke dampak negatif atau adanya tindakan yang tidak diinginkan sehingga merugikan perusahaan. Stres atau tekanan yang dirasakan oleh auditor tersebut tidak bisa dihindari, karena lingkungan kerja auditor rentan terhadap banyak tekanan.

Teori penetapan tujuan (Locke *et al.*, 1981) didasarkan pada asumsi bahwa tujuan mewakili keadaan dimana individu berusaha dan mengatur tindakannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, bila tujuan yang telah ditetapkan tersebut terlalu kompleks hingga menimbulkan banyak tekanan bagi individu, maka kinerja individu tersebut akan menurun dan mencoba melakukan tindakan yang dapat memperlihatkan kinerja individu tersebut efektif, yaitu dengan melakukan perilaku pengurangan kualitas audit.

H. Hubungan Keinginan Pindah Tempat Kerja dengan Perilaku Pengurangan Kualitas Audit

Hasil studi kasus menemukan bahwa keinginan pindah tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pengurangan kualitas audit. Artinya, keinginan pindah tempat kerja yang tinggi akan berdampak pada tingginya perilaku pengurangan kualitas audit. Temuan ini diperkuat oleh hasil studi kasus yang dilakukan oleh Malone dan Roberts (1996) dan Donnelly *et al.* (2003) yang menjelaskan bahwa auditor yang memiliki keinginan pindah tempat kerja mempunyai hubungan positif dengan perilaku pengurangan kualitas audit.

Pendekatan kontijensi (Otley, 1980) menjelaskan bahwa adanya sejumlah kemungkinan yang menyebabkan perbedaan diantara hasil studi kasus. Begitu pula dengan studi kasus yang dilakukan mengenai stres kerja yang berdampak pada perilaku pengurangan kualitas audit, dimana keinginan pindah tempat kerja sebagai variabel intervening/mediating dengan tujuan untuk melihat keefektifan hubungan antara dua variabel. Selain itu, berdasarkan teori motivasi, seorang auditor memiliki motivasi yang kuat atas pekerjaannya namun orang tersebut tidak memiliki cukup pengetahuan dan keahlian serta pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya atau adanya suasana yang tidak menyenangkan bagi seorang auditor, yang pada akhirnya menimbulkan stres dalam pekerjaan atau mempunyai keinginan pindah tempat kerja dan perilaku pengurangan kualitas audit. Begitu pula dengan teori penetapan tujuan, dimana seorang auditor memiliki tujuan yang kompleks dengan adanya tekanan waktu yang tinggi, dapat menurunkan kinerja auditor, dimana auditor tersebut melakukan perilaku pengurangan kualitas audit.

EPILOG

Studi kasus dalam buku bertujuan untuk menguji dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan (anteseden) stres kerja auditor dan dihubungkan dengan keinginan pindah tempat kerja dan adanya perilaku pengurangan kualitas audit. Anteseden stres kerja yang digunakan dalam studi kasus ini adalah tekanan waktu, konflik tempat kerja-keluarga, konflik peran, ambiguitas peran dan lokus kendali. Variabel-variabel ini diadopsi dari studi kasus sebelumnya dan menggunakan model stres kerja yang dikembangkan oleh Parker dan Decotiis (1983).

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, studi kasus ini menghasilkan beberapa temuan yang dapat dirangkum sebagai berikut. Pertama, adanya pengaruh langsung yang signifikan antara tekanan waktu (X1) terhadap stres kerja (Y1), keinginan pindah tempat kerja (Y2) dan perilaku pengurangan kualitas audit (Y3). Mengingat koefisien jalur bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan tersebut searah. Artinya, semakin tinggi tekanan waktu (X1) yang dirasakan auditor, akan mengakibatkan semakin tinggi stres kerja (Y1), semakin tinggi keinginan pindah tempat kerja (Y2) dan semakin tinggi perilaku pengurangan kualitas audit (Y3) yang dilakukan oleh auditor.

Tekanan waktu merupakan faktor penting dari kondisi kerja auditor yang dituntut untuk menyelesaikan semua pekerjaannya pada waktu yang bersamaan. Hal ini akan mengalami auditor tekanan yang tinggi dan

menimbulkan adanya stres dalam pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan niat untuk meninggalkan KAP dan juga melakukan perilaku pengurangan kualitas audit.

Kedua, adanya pengaruh yang signifikan antara konflik tempat kerja-keluarga (X2) terhadap stres kerja (Y1), keinginan pindah tempat kerja (Y2) dengan melalui stres kerja (Y1) sebagai variabel *intervening* dan perilaku pengurangan kualitas audit (Y3) melalui stres kerja (Y1) sebagai variabel *intervening*. Dengan kata lain, stres kerja (Y1) merupakan variabel mediasi (*intervening*) antara konflik tempat kerja-keluarga (X2) terhadap keinginan pindah tempat kerja (Y2) dan perilaku pengurangan kualitas audit (Y3). Mengingat koefisien jalur bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan tersebut searah. Artinya, semakin tinggi konflik tempat kerja-keluarga yang dirasakan oleh auditor akan mengakibatkan semakin tinggi stres kerja auditor, dan dengan adanya stres kerja (Y1) yang dialami auditor akan mengakibatkan semakin tinggi konflik tempat kerja-keluarga (X2) dan akan berdampak pula pada tingginya perilaku pengurangan kualitas audit (Y3).

Konflik tempat kerja-keluarga merupakan suatu hal yang sulit dihindari oleh seorang individu. Konflik tersebut terjadi ketika adanya dua pemenuhan tuntutan yaitu tuntutan yang ada di dalam keluarga dan tuntutan pekerjaan yang sama-sama harus diselesaikan. Individu auditor yang tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dapat menimbulkan tekanan atau stres dalam melakukan pekerjaannya. Pada akhirnya dapat menimbulkan adanya keinginan untuk pindah kerja dan/atau melakukan perilaku pengurangan kualitas audit.

Ketiga, adanya pengaruh langsung yang signifikan antara konflik peran (X3) terhadap stres kerja (Y1),

keinginan pindah tempat kerja (Y2) dan perilaku pengurangan kualitas audit (Y3). Mengingat koefisien jalur bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan tersebut searah. Artinya, semakin tinggi konflik peran (X3) yang dirasakan auditor, akan mengakibatkan semakin tinggi stres kerja (Y1), juga mengakibatkan semakin tingginya keinginan pindah tempat kerja (Y2), dan akan mengakibatkan semakin tingginya perilaku pengurangan kualitas audit (Y3) yang akan dilakukan auditor.

Konflik peran yang dihadapi oleh individu auditor, kemungkinan terjadi apabila auditor bekerja di tempat dengan norma dan aturan yang berbeda dengan norma dan aturan kode etik yang dipelajarinya. Hal ini akan menimbulkan stres kerja atau rasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga adanya keinginan auditor untuk pindah kerja dan melakukan perilaku pengurangan kualitas audit.

Keempat, adanya pengaruh langsung yang signifikan antara ambiguitas peran (X4) terhadap stres kerja (Y1), keinginan pindah tempat kerja (Y2) dan adanya perilaku pengurangan kualitas audit (Y3) dengan melalui stres kerja (Y1) sebagai variabel *intervening*. Mengingat koefisien jalur bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan tersebut searah. Artinya, semakin tinggi ambiguitas peran (X4), akan mengakibatkan semakin tingginya stres kerja (Y1), juga mengakibatkan semakin tingginya keinginan pindah tempat kerja (Y2), dan pada akhirnya dapat berdampak pada semakin tingginya perilaku pengurangan kualitas audit (Y3) yang dilakukan oleh auditor, namun auditor harus mengalami stres dahulu dalam melakukan pekerjaannya.

Auditor yang mengalami ambiguitas peran yang tinggi dan mengalami stres kerja yang tinggi, dapat meningkatkan adanya perilaku pengurangan kualitas audit.

Hal ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran yang tinggi merupakan bagian yang melekat pada profesi auditor dan kadang merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindari, sehingga untuk mengurangi dampak yang terjadi, maka auditor melakukan perilaku pengurangan kualitas audit.

Kelima, adanya pengaruh langsung yang signifikan antara lokus kendali (X5) terhadap stres kerja (Y1), keinginan pindah tempat kerja (Y2) dan adanya perilaku pengurangan kualitas audit (Y3). Mengingat koefisien jalur bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan searah. Artinya, semakin tinggi lokus kendali (X5), akan mengakibatkan semakin tingginya stres kerja (Y1), juga akan mengakibatkan tingginya keinginan pindah tempat kerja auditor (Y2), dan akan mengakibatkan tingginya perilaku pengurangan kualitas audit (Y3) yang akan dilakukan oleh auditor.

Auditor yang memiliki lokus kendali eksternal lebih cenderung melakukan tindakan-tindakan yang tidak secara langsung memengaruhi kualitas audit. Hasil studi kasus ini juga membuktikan pernyataan yang diusulkan oleh Trevino (1986) yang menyatakan bahwa individu dengan lokus kendali eksternal lebih cenderung untuk berperilaku tidak etis dibandingkan dengan individu yang memiliki lokus kendali internal.

Keenam, adanya pengaruh langsung yang signifikan antara stres kerja (Y1) terhadap keinginan pindah tempat kerja (Y2) dan adanya perilaku pengurangan kualitas audit (Y3). Mengingat koefisien jalur bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan tersebut searah. Artinya, semakin tinggi stres kerja (Y1), akan mengakibatkan semakin tingginya keinginan pindah tempat kerja (Y2) dan akan

mengakibatkan tingginya perilaku pengurangan kualitas audit (Y3) yang akan dilakukan oleh auditor.

Profesi auditor merupakan salah satu profesi yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres kerja yang dirasakan oleh auditor tidak dapat dihindari, karena lingkungan pekerjaan sebagai auditor berhubungan dengan risiko dan konflik yang dihadapi dalam penyelesaian pekerjaannya. Pada akhirnya, bila stres kerja tersebut sangat tinggi akan berdampak pada keinginan auditor untuk pindah tempat kerja dan/atau melakukan perilaku pengurangan kualitas audit.

Ketujuh, adanya pengaruh langsung yang signifikan antara keinginan pindah tempat kerja (Y2) terhadap perilaku pengurangan kualitas audit (Y3). Mengingat koefisien jalur bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya searah. Artinya, semakin tinggi adanya keinginan pindah tempat kerja (Y2), akan mengakibatkan semakin tinggi pula perilaku pengurangan kualitas audit (Y3) yang dilakukan oleh auditor. Hasil studi kasus ini menunjukkan bahwa auditor secara umum kadang-kadang melakukan tindakan yang dapat mengurangi kualitas audit. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja auditor yang penuh dengan tekanan atau stres yang dihadapi dalam menyelesaikan semua pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agboola, A. A., dan Olasanmi, O. O. 2016. Technological Stressor in Developing Countries. *Open Journal of Applied Sciences*, 6(1) : 248-259.
- Agoglia, C. P., Brazel, J. F., Hatfield, R. C., dan Jackson, S. B. 2010. How Do Audit Workpaper Reviewers Cope with the Conflicting Pressure of Detecting Misstatements and Balancing Client Workloads?. *A Journal of Practice & Theory*, 29(2) : 27-43.
- Agustina, L. 2008. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2): 101 -116.
- Ahmad, Z., dan Taylor, D. 2009. Commitment to Independence by Internal Auditors: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict. *Managerial Auditing Journal*, 24(9) : 899-925.
- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., dan Geoge, J. F. 2007. It Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, 31(1): 1-17.
- Alderman, C.W. dan Deitrick, J.W. 1982. Auditor's Perception of Time Budget Pressures and Premature Sign Offs: A Replication and Extention. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 1(2): 54-68.
- Almer, E.D. dan Kaplan, S.E. 2002. The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1) : 1-34.

- Ameen, E. C., Jackson, C., Pasewark, W. R., dan Strawser J. 1995. An Empirical Investigation of the Antecedents and Consequences of Job Insecurity on Turnover Intention of Academic Accountants. *Issues in Accounting Education*, 10(1) : 65-79.
- Amponsah, K. T., Annor, F., dan Arthur, B. G. 2016. Linking Commuting Stress to Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2) : 104-123.
- Aranya, N. dan Ferris, K. R. 1984. A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, 59(1) : 1-15.
- Arbuckle, J.L. dan Withake, W. 1999. *Amos 4,0 User Guide*, Chicago: Smallwatecs Corporation.
- Arnold, H. J., dan Feldman, D. C. 1982. A Multivariate Analysis of Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3) : 350-360.
- Arnold, H. J., Feldman, D. C., Purbhoo, M. 1985. The Role of Social-Desirability Response Bias in Turnover Research. *The Academy of Management Journal*, 28(4): 955 - 966.
- Aronmwan, E. J., Ahafoke, T. O., dan Mgbame, C. O. 2013. Audit Firm Reputation and Audit Quality. *European Journal of Business and Management*, 5(7) : 66-75.
- Aslam, R., Shumaila, S., Azhar, M., dan Sadaqat, S. 2011. Work Family Conflict: Relationship Between Work Life Conflict and Employee Retention – A Comparative Study of Public and Private Sector Employee, *Journal of Research in Business*, 1(2): 18-29.

- Asthana, S., Balsam, S. dan Kim, S. 2009. The Effect of Enron, Andersen, and Sarbanes-Oxley on the US Market for Audit Services. *Accounting Research Journal*, 22(1): 4 - 26.
- Aube, C., Rousseau, V., dan Morin, E. M. 2007. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5): 479-495.
- Bamber, E. M., Snowball, D., dan Tubbs, R. M. 1989. Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation. *The Accounting Review*, 64(2) : 285-299.
- Baron, A. R., dan Greenberg, J. 1993. Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. Massachusetts: Allen & Bacon, Advision of Simon and Scuster.
- Barrinkua, I., dan Espinosa-Pike, M. 2015. New Insight into Underreporting of Time: the Audit Partner Context. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(4) : 1-31
- Baumeister, R. F., dan Showers, C. J. 1986. A Review of Paradoxical Performance Effects: Choking Under Pressure in Sports and Mental Tests. *European Journal of Social Psychology*, 16(4): 361-383.
- Beehr, T. A., dan Franz, T. M. 1987. The Current Debate About the Meaning of Job Stress. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2) : 5-18.

- Beehr, T. A., Walsh, J. T., dan Taber, T. D. 1976. Relationships of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61(1) : 41-47.
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrolias, L., dan Aspridis, G. 2015. Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of Employees in the Greek Banking Organization. *Journal of Applied Psychology*, 175(1) :324-333.
- Blanthorne, C., Jones-Farmer, L. A., dan Almer, E. D. 2006. Why You Should Consider SEM: A Guide to Getting Started. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 9(1):179-207.
- Blau, G. J. 1987. Locus of Control as a Potential Moderator of the Turnover Process. *Journal of Occupational Psychology*, 60(1) : 21-29.
- Blomme, R. J., Rheede, A. V., dan Tromp, D. M. 2010. Work Family Conflict as a Cause for Turnover Intentions in The Hospitality Industry. *Tourism and Hospitality Research*, 10(4): 269-285.
- Bockus, K. dan Gigler, F. 1998. A Theory of Auditor Resignation. *Journal of Accounting Research*, 36 (2) : 191-208.
- Boles, J. S., dan Babin, B.J. 1996. On the Front Line: Stress, Conflict and the Customer Service Provider. *Journal of Business Research*, 37 (1): 41-51.

- Boles, J. S., Wood, J. A. dan Johnson, J. 2003. Interrelationships of Role Conflict, Role Ambiguity and Work-Family Conflict with Different Facets of Job Satisfaction and the Moderating Effect of Gender. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(2) : 99-113.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., dan Hair Jr, J. F. 1997. Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-relationship and Effects on Some Work Related Consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1): 17-28.
- Bonner, S.E. dan G.B. Sprinkle. 2002. "The Effect of Monetary Incentive on Effort and Task Performance: Theories, Evidence and Framework of Research", *Accounting, Organization and Society*, 27 (5): 303-345.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W. dan Keough, S. 2003. Work-Family Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2): 175 - 190.
- Boyd, N. G., Lewin, J. E., dan Sager, J. K. 2009. A Model of Stress and Coping and Their Influence and Organizational Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1) : 197-211.
- Bowrin, A. R. dan King, J. 2010. Time Pressure, Task Complexity, and Audit Effectiveness. *Managerial Auditing Journal*, 25(2) :160-181.

- Braun, R. L. 2000. The Effect of Time Pressure on Auditor Attention to Qualitative Aspects of Mistatements Indicative of Potential Fraudulent Financial Reporting. *Accounting, Organizations and Society*, 25(1) : 243-259.
- Broberg, P., Tagesson, T., Argento, D., Gyllengahn, N., dan Martenson, O. 2016. Explaining the Influence of Time Budget Pressure on Audit Quality in Sweden. *Journal of Management Governance*, 32(1) : 21-40.
- Brown, V. L., Gissel, J. L. dan Neely, D. G. 2016. Audit Quality Indicators: Perceptions of Junior-Level Auditors. *Managerial Auditing Journal*, 31(8) : 1-46.
- Campbell, M.C., Sheridan, J.B. & Campbell, K. Q. 1988. How Do Accountants Cope With Stress?. *The Woman CPA*, 50(3): 4-7.
- Carcello, J. V., dan Nagy, A. L. 2004. Client Size, Auditor Specialization and Fraudulent Financial Reporting. *Managerial Auditing Journal*, 19(5): 651-668.
- Carmeli, A., dan Weisberg, J. 2006. Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees. *Human Resource Development International*, 9(2) : 191-206.
- Carson, E. 2009. Industry Specialization by Global Audit Firm Networks. *The Accounting Review*, 84(2): 355-382.
- Carsten, J. M. & Spector, P. E. 1987. Unemployment Job Satisfaction and Employee Turnover: A Meta-Analytic Test of the Muchinsky Model. *Journal of Applied Psychology*, 72(3) : 374-381.

- Celik, K. 2013. The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Performance of Vice Principals: The Mediating Role of Burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, 51(1) : 195-214.
- Chen, I-H., Brown, R., Bowers, B. J., dan Chang, W-Y. 2015. Work-to-Family Conflict as a Mediator of the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10) : 2350-2363.
- Chen, J-C., dan Silverthorne, C. 2008. The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Development Journal*, 29(7):572–582.
- Chen, J.-C., Silverthorne, C., & Hung, J.-Y. 2006. Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4): 242-249.
- Chen, M-F, Lin, C-P., dan Lien, G-Y. 2011. Modelling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intentions. *The Service Industries Journal*, 31(8) : 1327-1345
- Chiu, C-K, Chien, C-S., dan Hsiao, C Y. 2005. Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions in a Practical Setting: The Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Management Development*, 24(10): 837-855.
- Chiun Lo, M. dan Ramayah, T. 2011. Mentoring and Job Satisfaction in Malaysian SMEs. *Journal of Management Development*, 30(4): 427-440.

- Choo, F. 1995. Auditors' Judgment Performance Under Stress: A Test of the Predicted Relationship by Three Theoretical Models. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 10(3): 611-641.
- Choo, F. dan Firth, M. 1998. The Effect of Time Pressure on Auditors' Configural Information Processing. *International Journal of Auditing*, 2(1) : 21-33.
- Chong, Y-O., dan Wong, K-L. 2011. Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in the Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 2(4) : 40-50.
- Chow, C. W. dan Rice, S. J. 1982. Qualified Audit Opinions and Auditor Switching. *The Accounting Review*, 57(2) : 326-335.
- Ciftcioglu, A. 2011. Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 3(3) : 109-119.
- Colligan, T. W. dan Higgins, E. M. 2005. Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2) : 89-97.
- Collins, K. M. dan Killough, L. N. 1992. An Empirical Examination of Stress in Public Accounting. *Accounting Organizations and Society*, 17(6) : 535-547.
- Conley, S. dan Woosley, S. A. 2000. Teacher Role Stress, Higher Order Needs and Work Outcomes. *Journal of Educational Administration*, 38(2) : 179-201.
- Cook, E. dan Kelley, T. 1988. Auditor Stress and Time Budgets. *The CPA Journal*, 58(7): 83-86.

- Cooper, C. L., dan Marshall, J. 1976. Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1) : 11-28.
- Colbert, J. L., Mossholder, K. W. dan Bedeian, A. G. 1990. Characteristic of Professionals in Public Accounting Firms. *Managerial Auditing Journal*, 5(3) : 12-15.
- Comprix, J. dan Huang, H. 2015. Does Auditor Size Matter? Evidence from Small Audit Firms. *Advance in Accounting, Incorporating Advance in International Accounting*, 14(3) : 111-120.
- Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. 2003. A Survey of Time Budget Pressure and Reduced Audit Quality among Australian Auditors. *Australian Accounting Review*, 13(1) : 38-44.
- Corner, J. M. 1985. Machiavelianism and Inner Vs. Outer Directedness: A Study on Sales Managers. *Psychological Reports*, 56(1) : 81-82.
- Craswell, A. T., Francis, J. R., dan Taylor, S. 1995. Auditor Brand Name Reputations and Industry Specialization. *Journal of Accounting and Economics*, 20(1) : 297-322.
- Curran, Patrick J., West, Strphen G., Finch, John F., 1997, "The Robutness of Test Statistics to Nonnormality and Specification Error in Confirmatory Factor Analysis". *Psychological Methods*, pp. 16-29.
- Dalton, D.R., Krackhardt, D. M. dan Porter, L. W. 1981. Functional Turnover: An Empirical Assessment, *Journal of Applied Psychology*, 66(6): 716-721.

- Dalton, D. R., Hill, J. W. dan Ramsay, R. J. 1997. Women as Managers and Partners: Context Specific Predictor of Turnover in International Public Accounting Firms. *Journal of Practice & Theory*, 16(1) : 134-152.
- Dalton, D. R., Tudor, W. D., dan Krackhardt, D. M. 1982. Turnover Overstated: The Functional Taxonomy. *Academy of Management Review*, 7(1) : 117-123.
- David, D. T. 1980. The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis. *Accounting, Organizatios and Society*, 5(4) : 413-428.
- Davidson, R. A., dan Neu, D. 1993. A Note on the Association between Audit Firm Size and Audit Quality. *Contemporary Accounting Research*, 9(2) : 479-488.
- DeAngelo, L. E. 1981. Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(1) : 183-189.
- De Dreu, C. KW dan Beersma, B. 2005. Conflict in Organizations: Beyond Effectiveness and Performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(2) : 105-117.
- Deis, D. R dan Giroux, G. A. Determinant of Audit Quality in the Public Sector. *The Accounting Review*, 67(3) : 462-479.
- DeZoort, F. T. 2012. Time Pressure Research in Auditing Implication for Practice. *The Auditor's Report*, 22(1) : 1-5.
- DeZoort, F. T. dan Lord, A. T.1997. A Review and Syntesis of Pressure Effects in Accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16(1) : 28-86.

- Diana, H., Andreas dan Azlina, N. 2016. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Risiko Audit, Locus of Control dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Penurunan Kualitas Audit (Reduced Audit Quality Behavior (Studi Empiris BPK RI Perwakilan Provinsi Riau). *Jurnal Akuntansi*, 4(2): 176-188.
- Dillard, J.F., dan Ferris, K. R. 1979. Sources of Professional Staff Turnover in Public Accounting Firms: Some Further Evidence. *Accounting, Organizations and Society*, 4(3) : 179-186.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., dan O'Bryan, D. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15(1) : 87-110.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., dan O'Bryan, D. 2004. Attitudes Towards Dysfunctional Audit Behavior: The Effect of Locus of Control, Organizational Commitment and Position. *The Journal of Applied Business Research*, 19(1) : 95-107.
- Duff, A. 2004. *Auditqual: Dimensions of Audit Quality*. Edinburgh: The Institute of Chartered Accountants of Scotland.
- Duff, A. 2009. Measuring Audit Quality in an Era of Change. *Managerial Auditing Journal*, 24(5) : 400-422.
- Elloy, D. F., dan Smith, C. R. 2003. Patterns of Stress, Work-Family Conflict, Role Ambiguity and Overload among Dual-Career and Singel-Career Couples: An Australian Study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1) : 55-66.

- Fang, Y., dan Baba, V. V. 1993. Stress and Turnover Intentions. *International Journal of Comparative Sociologi*, 34(1) : 24-38.
- Fearnley, S. dan Beattie, V. 2004. The Reform of the UK's Auditor Independence Framework after the Enron Collapse: An Example of Evidence-based Policy Making. *International Journal of Auditing*, 8(1) : 117-178.
- Fearnley, S., Brandt, R., & Beattie, V. 2002. Financial Regulation of Public Limited Companies in the UK: A Way Forward Post-Enron. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 10(3) : 254-265.
- Fernet, C., Gagne, M., dan Austin, S. 2010. When Does Quality of Relationships with Coworkers Predict Burnout Over Time? The Moderating Role of Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1) : 1163-1180.
- Fevre, M. L., Matheny, J. dan Kolt, G. S. 2003. Eustress, Distress, and Interpretation in Occupational Stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7) : 726-744.
- Field, A. 2009. *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd ed.). London: SAGE Publications Ltd.
- Fisher, R. T. 2001. Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1) : 143-170.
- Fogarty, T. J. 1996. An Examination of Job Tension and Coping in the Relationship Between Stressors and Outcomes in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*, 8(3) : 269-285.

- Fogarty, T.J., Sing, J., Rhoads, G.K., dan More, R.K. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Rule Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, 12(1) : 31-67.
- Folami, L. dan Blin, D. 2012. Relationship among Job Satisfaction, Task Complexity and Organizational Context in Public Accounting. *International Review of Business Research Paper*, 8(4) : 207-224.
- Francis, J. R. 2006. Are Auditors Compromised by Nonaudit Services? Assessing the Evidence. *Contemporary Accounting Research*, 23(3) : 747-760.
- Francis, J. R. 2011. A Framework for Understanding and Researching Audit Quality. *A Journal of Practice & Theory*, 30(2) : 125-152.
- Francis, J. R. dan Yu, M. D. 2009. Big 4 Office Size and Audit Quality. *The Accounting Review*, 84(5) : 1521-1552.
- Fried, Y., Ben-David, H.A., Tieg, R. B., Avital, N. dan Yeverehyahu, U. 1998. The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(1) : 19-27.
- Gable, M. dan Dangelo, F. 2010. Locus of Control, Machiavellianism, and Managerial Job Performance. *The Journal of Psychology*, 128(5) :559-608.
- Gaertner, J.F. dan Ruhe, J.A. 1981. Job-Related Stress in Public Accounting: CPAs Who Are Under the Most Stress and Suggestions on How to Cope. *Journal of Accountancy*, 151(1) : 68-74.

- Gangai, K. N., Mahakud, G. C. dan Sharma, V. 2016. Association Between Locus of Control and Job Satisfaction in Employee: A Critical Review. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2) : 55-68.
- Garcia, A dan Herrbach, O. 2010. Organizational Commitment, Role Tension and Affective States in Audit Firm. *Managerial Auditing Journal*, 25(3) : 226-239.
- George, E., dan Zakkariya K.A. 2015. Job Related Stress and Job Satisfaction: A Comparative Study Among Bank Employees. *Journal of Management Development*, 34(3) : 316-329.
- Ghayyur, M. dan Jamal, W. 2012. Work Family Conflicts: A Case of Employees Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3) : 168-174.
- Ghorbanpour, Z., Dehnavi, H. D. dan Heyrani, F. 2014. Examination of Auditor Acceptance of Disfunctional Behavior Using a Heristic Model. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1) : 41-51.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J. H. 1995. *Organizations* (8th ed.), Richard D. Irwin.
- Good, L.K., Sisler, G. F., dan Gentry J. W. 1988. Antecedent of Turnover Intention Among Retail Management Personnel. *Journal of Retailing*, 64 (3): 295-314.
- Goolsby, J.R. 1992. A Theory of Role Stress in Boundary Spanning Positions of Marketing Organizations. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20(2): 155-164.

- Golparvar, M., Kamkar, M. and Javadian, Z. 2012. Moderating Effect of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships With Positive and Negative Behaviours: Job Stress Multiple Functions Approach. *International Journal of Psychological Studies*, 4(4): 99-112.
- Gozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM-SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali, I. 2016. *Model Persamaan Struktural: Konsep Aplikasi dengan Program Amos 24 Update Bayesian SEM*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J.H., dan Beutell, N.J. 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., dan Collins, K.M. 2001. Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2) : 91-100.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. 2003. The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1) : 510-531.
- Greenhaus, J.H., dan Parasuraman, S. 1987. A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and Its Consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2): 37-60.

- Gregson, T. 1992. An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting. *Behavior Research in Accounting*, 4(1) : 80-95.
- Gundry, L. C., dan Liyanarachchi, G. A. 2007. Time Budget Pressure, Auditors' Personality Type, and the Incidence of Reduced Audit Quality Practices. *Pacific Accounting Review*, 19(2): 125-152.
- Guthrie, C. P., dan Jones III, A. 2012. Job Burnout in Public Accounting: Understanding Gender Differences. *Journal of Managerial Issues*, 14(4) : 390-411.
- Haar, J.M. 2004. Work-Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the Moderation Effects of Perceived Wor-Family Support. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1) : 35-39.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E. 2009. *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Hang-yue, N., Foley, S. dan Loi, R. 2005. Work Role Stressors and Turnover Intentions: A Study of Professional Clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11) : 2133-2146.
- Harborn, K. 2005. A Full Cost Environmental Accounting Experiment. *Accounting, Organization and Society*, 30(1) : 519-536.
- Harris, M. M., dan Bladen, A. 1994. Wording Effects in the Measurement of Role Conflict and Role Ambiguity: A Multitrait-Multimethod Analysis. *Journal of Management*, 20(4) : 887-901.

- Haskins, M. E., Baglioni, A. J. dan Cooper, C. L. 2011. An Investigation of the Sources, Moderators and Psychological Symptoms of Sress among Audit Seniors. *Contemporary Accounting Research*, 6(2) : 361-385.
- Hayes, C. T. dan Weathington, B. L. 2007. Optimism, Stress, Life Satisfaction, and Job Burnout in Restorant Managers. *The Journal of Psychology*, 141(6) : 565-579.
- Heider, F. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Willey.
- Herda, D. N. 2012. Auditors' Relationship with Thei Accounting Firm and Its Effect on Burnout, Turnover Intention, and Post-Employment Citizenship. *Current Issue in Auditing*, 6(2) : 13-17.
- Herda, D. N., dan Lavelle, J. J. 2012. The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4) : 707-723.
- Herda, D. N., dan Martin, K. A. 2016. The Effect of Auditor Experience and Professional Commitment on Acceptance of Underreporting Time: A Moderated Mediation Analysis. *Carrent Issue in Auditing*, 10(2) : 14-27.
- Herrbach, O. 2001. Audit Quality, Auditor Behaviour and the Psychological Contract. *European Accounting Review*, 10(4): 787-802.

- Herzberg, F. 1965. The Motivation to Work among Finnish Supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4) : 393-402.
- Herzberg, F. 1974. Motivation-Hygiene Profiles. *Organizational Dynamics*, 3(2) : 18-29.
- Hirst, M.K. 1983. Reliance on Accounting Performance Measures, Task Uncertainty and Dysfunctional Behavior: Some Extensions. *Journal of Accounting Research*, 21 (2) : 596-605.
- Hsieh, Y., dan Wang M. L. 2012. The Moderating Role of Personality in HRM-Form The Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, 8(2): 5-18.
- Hsu, Y. R. 2011. Work-Family Conflict and Job Satisfaction in Stressful Working Environments. *International Journal of Menpower*, 32(2) : 233-248.
- Huck, S. W., dan Cormier, W. H. 1996. *Reading Statistics and Research*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Hyatt, T. A. dan Prawitt, D. F. 2001. Does Congruence Between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance?. *The Accounting Review*, 76(2): 263-274.
- Jackson, S.E. dan Schuler, R.S. 1985. A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1) : 16-78.

- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., dan Noordin, F. 2015. Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2) : 309-312.
- Jannah, B. S, Baridwan, Z. dan Hariadi, B. 2016. Determinant of Auditors' Turnover Intention from Public Accounting Firm. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(2) : 537-547.
- Jex, S. M., Beehr, T. A., dan Roberts, C. K. 1992. The Meaning of Occupational Stress Items to Survey Respondents. *Journal of Applied Psychology*, 77(5) : 623-628.
- Johnson, E. N., Lowe, D. J. Dan Reckers, P. M. 2012. Measuring Accounting Professionals' Attitudes Regarding Alternative Work Arrangements. *Behavioral Research in Accounting*, 24(1) : 47-71.
- Jones III, A., Guthrie, C. P., dan Iyer, V. M. 2012. Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the Gender Experiences Converged?. *Advance in Accounting Behavioral Research*, 15(1) : 53-84.
- Jones III, A., Norman, C., dan Wier, B. 2010. Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1): 21-41.
- Judge, T.A., Boudreau, J. W., dan Bretz R. D. 1994. Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5): 762-782.

- Kaawaase, T. K., Assad, M. J., Kitindi, E. G., dan of Nkundabanyanga, S. K. 2016. Audit Quality Differences amongst Audit Firms in a Developing Economy: The Case of Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 6(3) : 1-23.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., dan Rosenthal, R. A. 1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Florida: John Wiley & Sons Inc.
- Kalbers, L. P. dan Cenker, W. J. 2008. The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*, 20(3) : 327-347.
- Kalbers, L. P. dan Fogarty, T. J. 2005. Antecedents to Internal Auditor Burnout. *Journal of Managerial Issues*, 17(1) : 101-118.
- Karimi R. dan Alipour F. 2010. Reduce Job Stress in Organizations: Role Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science*, 2(18): 232-236.
- Kasigwa, G., Munene, J. C., Ntayi, J. dan Nkote, I. 2013. Reduced Audit Quality Behavior Among Auditors in Uganda. *African Journal of Accounting, Economics, Finance and Banking Research*, 9(9) : 25 -37
- Kelley, T. dan Margheim, L. 1990. The Impact of Time Budget Pressure, Personality and Leadership Variables on Dysfunctional Audit Behavior. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 9(2): 21-42.

- Kelley, T., Margheim, L., dan Pattison, D. 1999. Survey on the Differential Effects of Time Deadline Pressure Versus Time Budget Pressure on Auditor Behavior. *The Journal of Applied Business Research*, 15(4) : 117-128.
- Kelley, T. dan Seller, R.E. 1982. Auditor Stress and Time Budgets. *The CPA Journal*, 3(1) : 24-34.
- Kermis, G.F. dan Mahapatra, S. 1985. An Empirical Study of The Effects of Time Pressure on Audit Time Allocations. *Advances in Accounting*, 2(1) : 261-273.
- Kinnoin, C. M. 2005. An Examination of The Relationship Between Family-Friendly and Employee Job Satisfaction, Inten to Leave and Organizational Commitment. *Dissertation Abstracts International*, 66(06), 2290. Nova Southeastern University.
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shfchik, L. B dan Velury, U. K. 2013. Audit Quality: Insight from the Academic Literature. *A Journal of Practice & Theory*, 32(1) : 385-421.
- Koh, H. C., dan Woo, E-S. 1998. The Expectation Gap in Auditing. *Managerial Auditing Journal*, 13(3) : 147-154.
- Krishnan, J. dan S., Paul C. 2000. The Differentiation of Quality Among Auditors: Evidence from the Not-for-Profit Sector. *A Journal of Practice & Theory*, 19(2) : 9-25.
- Lait, J. dan Wallace, J. E. 2002. Stress at Work: A Study of Organizational-Professional Conflict and Unmet Expectations. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 57(3) : 463-490.

- Lam, S.S.K., dan Schaubroeck, J. 2000. The Role of Locus of Control in Reactions to Being Promoted and to Being Passed Over: A Quasi Experiment. *Academy of Management Journal*, 43(1) : 66-78.
- Lampe, J.C. dan Earnest K.R.. 1984. How Motivation Effects Accountant's Productivity and Turnover. *Management Accounting*, 65 (8): 50-55.
- Larsen, R. J., dan Buss, D. M. 2002. *Personality Psychology*. New York: McGraw-Hill,
- Larson, J.W. 1991. The View from the Bottom of The Ladder. *Journal of Accountancy*, 17(2): 30-34.
- Lawrence, T. B. dan Robinson, S. L. 2008. The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*, 20(3): 327-347.
- Lau, C.M. dan Buckland, C. 2001. Budgeting - The Role of Trust and Participation: A Research Note. *ABACUS*, 37(3): 369-388.
- Lee, C., Ashford, S.J. dan Bobko, P. 1990. Interactive Effects of "Type A" Behavior and Perceived Control on Worker Performance, Job Satisfaction and Somatic Complaints". *Academy of Management Journal*, 33(4): 870-881.
- Lee, C-W, Jevons, L. C., dan Wang, T. 1999. The 150-hour Rule. *Journal of Accounting & Economics*, 27(1) : 203-228.

- Lee, T. W., dan Mowday, R. T. 1987. Voluntary Leaving an Organization: An Empirical Investigation of the Steers and Mowday 1981 Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, 30(1) : 721-743.
- Lee, T. dan Stone, M. 1995. Competence and Independence: The Congenial Twins of Auditing?. *Journal of Business Finance & Accounting*, 22(8) : 1169-1177.
- Lennox, C. S. 1999. Audit Quality and Auditor Size: An Evaluation of Reputation and Deep Pockets Hypotheses. *Journal of Business Finance & Accounting*, 26(7) : 779-805.
- Lestari, P. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict dan Family-Work Conflict Terhadap Kinerja Auditor Wanita Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Akuntan Publik Surabaya. *Tesis*. Surabaya: Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Lewin, J. E. dan Sager, J. K. 2008. Salesperson Burnout A Test of the Coping-Mediational Model of Social Support. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 28(3) : 233-246.
- Libby, R. 1983. Comments on Weick. *The Accounting Review*, 58(2): 370-374.
- Ling, Q. Q. dan Akers, M. D. 2010. An Examination of Underreporting of Time and Premature Signoffs by Internal Auditor. *Review of Business Information Systems*, 14(4) : 37-48.

- Lopez, D. M. dan Peters, G. F. 2012. The Effect of Workload Compression on Audit Quality. *Journal of Practice & Theory*, 31(4): 139-165.
- Lu, L., Kao, S-F, Kao, T-T, Wu, H-P dan Cary L. C. 2008. Work Family Demands, Flexibility, Work Family Conflict and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15(1): 1-21.
- Madlock, P. E. 2008. The Link Between Leadership Style, Communicator Competence and Employee Satisfaction. *Journal of Business Communication*, 45(1) : 61-78.
- Malone, C. F. dan Roberts, R. W. 1996. Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing*, 15(2): 49-64.
- Margheim, L., Kelley, T., dan Pattison, D. 2005. An Empirical Analysis of the Effects of Auditor Time Budget Pressure and Time Deadline Pressure. *Journal of Applied Business Research*, 21(1) : 23-35.
- Margheim, L., dan Pany, K. 1986. Quality Control, Premature Sign Offs and Underreporting of Time. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 5(2) : 50-63.
- McDaniel, L. S. 1990. The Effects of Time Pressure and Audit Program Structure on Audit Performance. *Journal of Accounting Research*, 28(2): 267-285.
- McGregor, D. 1960. *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

- McNair, C. J. 1991. Proper Compromises: The Management Control Dilemma in Public Accounting and its Impact on Auditor Behaviour. *Accounting, Organizations and Society*, 16(7) : 635-653.
- McNamara, S. M. dan Liyanarachchi, G. A. 2008. Time Budget Pressure and Auditor Dysfunctional Behaviour Within an Occupational Stress Model. *Accountancy Business and the Public Interest*, 7(1): 132-147.
- Medsker, G. J., Williams, L. J., dan Holahan, P. J. 1994. A Review of Current Practices for Evaluating Causal Models in Organizational Behavior and Human Resources Management Research. *Journal of Management*, 20(2) : 439-464.
- Mihele, K. K., dan Tekavcic, M. 2014. Work-Family Conflict: A Review of Antecedent and Outcomes. *International Journal of Management & Informations Systems*, 18(1) : 15-25.
- Mete, M., Unal, O. F. dan Bilen, A. 2014. Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Social dan Behavioral Sciences*, 131(1) : 264-270.
- Mohd Nor, M.N. 2011. Auditor Stress: Antecedents and Relationships to Audit Quality. *Unpublished Doctor Thesis*. Perth, Western Australia: Edith Cowan University.
- Moore, J.E. 2000. One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly*, 24(1) : 141-157.

- Montgomery, D.C., Blodgett, J. G., dan Barnes, J. H. 1996. A Model of Financial Securities Sales Persons' Job Stress. *The Journal of Services Marketing*, 10(3) : 21-34.
- Moreno, K., dan Bhattacharjee, S. 2003. The Impact of Pressure from Potential Client Business Opportunities on the Judgments of Auditors Across Professional Rank. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 2(1) : 13-28.
- Murphy, L. R. 1984. Occupational Stress Management: A Review and Appraisal. *Journal of Occupational Psychology*, 57(1) : 1-15.
- Murray, D. 1990. The Performance Effect of Participative Budgeting: An Integration of Intervening and Moderating Variables. *Behavioral Research in Accounting*, 4(1) : 104 –123.
- Nasution, D. dan Ostemark, R. 2012. The Impact of Social Pressures, Locus of Control, and Professional Commitment on Auditor' Judgment. *Asian Review of Accounting*, 20(2) : 163-178.
- Neri, L. dan Russo, A. 2014. A Framework for Audit Quality: Critical Analysis. *Business and Management Review*, 3(9) : 25-30.
- Netemeyer, R.G., Boles, J. S. dan McMurrin, R. 1996. Development & Validation of Work Family Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.
- Netemeyer, R. G., Maxham III, J. G. dan Pullig, C. 2005. Conflict in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*, 69(1) : 130-143.

- Newstrom, J., dan Davis, K. 1993. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- O'Bryan, D., Quirin, J. dan Donnelly, D. P. 2005. Locus of Control and Dysfunctional Audit Behavior. *Journal of Business & Economic Research*, 3(10) : 9-14.
- O'Connor, M. 2003. *Top Challenges for Managers*. Dublin: IMI Centre for Management Research.
- O'Driscoll, M. P. dan Beehr, T. A. 2000. Moderating Effects of Perceived Control and Need for Clarity on the Relationship Between Role Stressor and Employee Affective Reactions. *The Journal of Social Psychology*, 140(2) : 151-159.
- Otley, D. T. 1980. The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis. *Accounting, Organizations & Society*, 5(4) : 413-428.
- Otley, D. T. dan Pierce, B. J. 1995. The Control Problem in Public Accounting Firms: An Empirical Study of the Impact of Leadership Style. *Accounting, Organizations & Society*, 20(5) : 405-420.
- Otley, D. T., dan Pierce, B. J. 1996a. Audit Time Budget Pressure: Consequences and Antecedents. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(1) : 31-58.
- Otley, D. T., dan Pierce, B. J. 1996b. The Operation of Control Systems in Large Audit Firms. *A Journal of Practice & Theory*, 15(2) : 65-84.
- Owen, S.S. 2006. Occupational Stress Among Correctional Supervisors. *The Prison Journal*, 86(2) : 164-179.

- Paino, H., Ismail, Z., dan Smith, M. 2010. Dysfunctional Audit Behaviour: An Explonatory Study in Malaysia. *Asian Review of Accounting*, 18(2) : 162-173.
- Paino, H., Ismail, Z., dan Smith, M. 2014. Modelling Dysfunctional Behaviour: Individual Factors and Ethical Financial Decision. *Social and Behavioral Sciences*, 145(1) : 116-128.
- Paino, H., Thani, A., dan Idris I.Z. 2011. Attitudes Towards Dysfunctional Audit Behavior: The Effect of Budget Emphasis, Leadership Behavior, and Effectiveness of Audit Review. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 7(12) : 1344-1351.
- Paino, H., Thani, A., dan Zulkarnain, Syed I. 2012. Organizational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behaviour. *African Journal of Business Management*, 6(4) : 1434-1440.
- Paino, H., Smith, M., dan Ismail Z. 2012. Auditor Acceptance of Dysfunctional Behaviour. *Journal of Applied Accounting Research*, 13(1) : 37-55.
- Parasuraman, S., dan Simmers, C. A. 2001. Type of Employment, Work Family Conflict and Well-being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1) : 551-568.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A. dan Berry, L. L. 1985. A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 49(1) : 41-50.
- Parker, D. E. dan Decotiis, T. A. 1983. Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(1) : 160-177.

- Parker, R. J., Nouri, H. N. dan Hayes, A. F. 2011. Distribute Justice, Promotion Instrumentality, and Turnover Intentions in Public Accounting Firm. *Behavioral Research in Accounting*, 23(2) : 169-186.
- Pasewark, W. R., Shockley, R. A. dan Wilkerson, J. E. 1995. Legitimacy Claims of the Auditing Profession Vis-a-Vis the Behavior of Its Members: An Empirical Examination. *Critical Perspective on Accounting*, 6(1) : 77-94.
- Pasewark, W. R. dan Strawser, J.R. 1996. The Determinants and Outcomes Associated With Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8(1) : 91-113.
- Pasewark, W. R. dan Viator, R. E. 2006. Sources of Work Family Conflict in the Accounting Profession. *Behavioral Research in Accounting*, 18(1) : 147-165.
- Patten, D. M. 2005. An Analysis of the Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 20(9) : 1016-1029.
- Pradana, A. dan Salehudin, I. 2015. Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2) : 108-124.
- Pierce, B. dan Sweeney, B. 2004. Cost-Quality Conflict in Audit Firms: An Empirical Investigation. *The European Accounting Review*, 13(3) : 415-441.
- Pierce, B., dan Sweeney, B. 2005. Management Control in Audit Firms-Partners' Perspectives. *Management Accounting Research*, 16(1) : 340-370.

- Pierce, B. dan Sweeney, B. 2006. Perceived Adverse Consequences of Quality Threatening Behaviour in Audit Firms. *International Journal of Auditing*, 10(1) :19-39.
- Pleck, E. H. 1976. Two Worlds in One: Work and Family. *Journal of Social History*, 10(2) : 178-195.
- Pratt, J., dan Jiambalvo, J. 1981. Relationships Between Leader Behaviors and Audit Team Performance. *Accounting, Organizations and Society*, 6(2) : 133-142.
- Quick, James C., dan Henderson, Demetria F. 2016. Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(459) : 1-11.
- Quinn, R. P, Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. 1965. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. *Administrative Science Quarterly*, 10(1) : 125-129.
- Radtke, R. R., dan Wayne, A. T. 2004. An Examination of Factor Associated with Dysfunctional Audit Behavior. *Working Paper*. The University of Texas at San Antonio.
- Radzali, F. M., Ahmad, A. dan Omar, Z. 2013. Workload, Job Stress, Family-to-Work Conflict and Deviant Workpalce Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(12) : 109-115.
- Raghunathan, B. 1991. Premature Signing-Off of Auditor Procedure an Analysis. *Accounting Horizon*, 5(2) : 71-79.

- Raghunathan, B., Raghunathan, T.S dan Tu, Q (1999), Dimensionality of The Strategic Grid Framework: The Construct and Its Measurement, *Information Systems Research*, pp. 343-355.
- Rahim, M. A. 1997. Relationships of Stress, Locus of Control, and Social Support to Psychiatric Symptoms and Propensity to Leave a Job: A Field Study with Managers. *Journal of Business and Psychology*, 12(2) : 159-174.
- Rahman, M., dan Zanzi, A. 1995. A Comparison of Organizational Structure, Job Stress and Satisfaction in Audit and Management Advisory Service (MAS) in CPA Firms. *Journal of Managerial Issues*, 7(3) : 290-305.
- Rebele, J.E. dan Michaels, R.E. 1990. Independent Auditor's Role Stress: Antecedent, Outcome and Moderating Variables. *Behavioral Research in Accounting*, 2(1) : 124-153.
- Reed, S.A., Kracman, S.H.dan Strawser, R.H. 1994. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of United States Accountant: The Impact of Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 7(1) : 31-58.
- Rehman, S., dan Rehman K. 2009. The Impact of Occupational Stress on Employees' Somatic Symptoms, Job Anxiety and Employee's Turnover Intention: An Empirical Study. *The Pakistan Development Review*, 48(3) : 291-311.

- Rhode, J.G. 1978. Survey on The Influences of Selected Aspect of The Auditor Work Environment on Professional Performance of Certified Public Accountants: Issued as The Independent Auditor's Work Environment: Survey. American Institute of Certified Public Accountants.
- Rhode, J. G., Sorensen, J. E., dan Lawler III, E. E. 1977. Source of Professional Staff Turnover in Public Accounting Firms Revealed by Exit *Interview*. *Accounting, Organization and Society*, 2(2) : 165-175.
- Rizzo, J. R., House, R. J., dan Lirtzman, S. I. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, June, 150-163.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson International Edition.
- Roberts, J. A., Lapidus, R. A., dan Chonko, L. B. 1997. Salesperson and Stress: The Moderating Role of Locus of Control on Work Stressors and Felt Stress. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 5(3) : 93-108.
- Robertson, J. C. 2007. Staff Auditor Reporting Decision Under Time Deadline Pressure. *Managerial Auditing Journal*, 22 (4): 340-353.
- Robinson, S. L., dan Bennet, R. J. 1995. A Tipologi of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38(2) : 555-572.
- Rotter, J. B. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 169-214.

- Rotter, J. B. 1990. Internal Versus External Control of Reinforcement. *American Psychologist*, 45(1) : 489-493.
- Rustiarini, N. W.2014. Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 11(1): 1-19.
- Ryan, T. D., dan Sagas, M. 2009. Relationships between Pay Satisfaction, Work-Family Conflict, and Coaching Turnover Intentions. *Team Performance Management*, 15(3) : 128-140.
- Ryska, T. A. 2002. Leadership Styles and Occupational Stress Among College Athletic Directors: The moderating Effect of Program Goals. *The Journal of Psychology*, 136(2) : 195-213.
- Saadullah, S. M., dan Bailey, C. D. 2014. The “Big Five Personality Traits” and Accountants’ Ethical Intention Formation. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 18(1) : 167-191.
- Schaubroeck, J., Cotton, J. L. dan Jennings, K. R. 1989. Antecedents and Consequences of Role Stress: A Covariance Structure Analysis. *Journal of Organization Behavior*, 10(1) : 35-58.
- Schuler, R. S. dan Aldag, R. J. 1977. Role Conflict and Ambiguity: A Scale Analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20(1) : 111-128.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (4th ed.). New Delhi: John Wiley & Sons

- Senatra, P. T. 1980. Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm. *The Accounting Review*, 55(4) : 594-603.
- Shapeero, M., Koh, H. C. dan Killough, L. N. 2003. Underreporting and Premature Sign-Off in Public Accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(6) : 478-489.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., dan Rizwan, M. 2014. Antecedent of Job Stress and Its Impact on Employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2) : 204-226.
- Siegall, M. 2000. Putting the Stress Back into Role Stress: Improving the Measurement of Role Conflict and Role Ambiguity. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5) : 427-435.
- Siegel, G. dan Marconi, H.R. 1989. *Behavioral Accounting*. New York: South-Western Publishing Co.
- Smith, K. J., Davy, J. A., dan Everly, G. S. 2007. An Assessment of the Contribution of Stress Arousal to the Beyond the Role Stress Model. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 10(1) :127-158.
- Smith, K. J., Derrick, P. L. dan Koval, M. R. 2010. Stress and Its Antecedents and Consequences in Accounting Settings: An Empirically Derived Theoretical Model. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 13(1) : 113-142.

- Smith, K. J., Everly Jr, G. S., dan Johns, T. R. 1993. The Role of Stress Arousal in Dynamics of the Stressor-to-Illness Process among Accountants. *Contemporary Accounting Research*, 9(2) : 432-449.
- Smith, C. S., Tisak, J. dan Schmieder, R. A. 1993. The Measurement Properties of the Role Conflict and Role Ambiguity Scales: A Review and Extension of the Empirical Research. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1) : 37-48.
- Snead, K. dan Harrell, A. 1991. The Impact of Psychological Factors on The Job Satisfaction of Senior Auditors. *Behavioral Research in Accounting*, 3(1) : 85-96.
- Soobaroyen, T., dan Chengabroyan C. 2006. Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from Developing Country. *International Journal of Auditing*, 10(1) : 201-218.
- Somech, A. 2006. The Effects of Leadership Style and Team Process on Performance and Innovation in Functionally Heterogeneous Teams. *Journal of Management*, 32(1) : 132-157.
- Spector, P.E. 1988. Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(1): 335-340.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. 2002. Locus of Control and Well-Being at Work: How Generalizable are Western Findings?. *Academy of Management Journal*, 45(2) : 453-466.

- Spector, P. E., Dwyer, D. J., dan Jex, S. M. 1988. Relation of Job Stressors to Affective, Health, and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple Data Sources. *Journal of Applied Psychology*, 73(1) : 11-19.
- Steel, R. P. 2002. Turnover Theory at the Empirical Interface: Problems of Fit and Function. *The Academy of Management Review*, 27(3) : 346-360.
- Sutherland, V. J. 1995. Stress and New Contract for General Practitioners. *Journal of Managerial Psychology*, 10(3) : 17-28.
- Svanberg, J.danOhman, P. 2016. The Effect of Time Budget Pressure, Organisational-Professional Conflict, and Organisational Commitment on Dysfunctional Auditor Behaviour. *International Journal Accounting, Auditing & Performance Evaluation*, 12(2):131-150.
- Sweeney, J. T. dan Summers, S. L. 2002. The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants' Job Burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1) :223-245.
- Tabachnick, B.G. dan Fidell, L.S. 2007. *Using Multivariate Statistics* (5 ed.) Boston: Pearson.
- Tang, Y-Tdan Chang, C-H. 2010. Impact of Role Ambiguity and Role Conflict on Employee Creativity. *African Journal of Business Management*, 4(6) : 869-881.
- Tett, R.P.,dan Meyer, J.P. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analysis Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(1) : 259-293.

- Tharenou, P., Donohue, R., dan Cooper, B. 2007. *Management Research Methods*. New York: Cambridge University Press.
- Tillman, C. Justice, S., Felicia A., dan Tillman, W. R. 2010. Work Locus of Control and the Multidimensionality of Job Satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 14(2) : 107-125.
- Troutman, C. S., Burke, K. G., dan Beeler J. D. 2002. The Effects of Self-Efficacy, Assertiveness, Stress, and Gender on Intention to Turnover in Public Accounting. *The Journal of Applied Business Research*, 16(3) : 63-74.
- Tsai, C-W. 2008. Leadership Style and Employee's Job Satisfaction in International Tourist Hotels. *Advances in Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 2(1) : 293-332.
- Tsai, M. T., dan Shis, C. M. 2005. The Influence of Organizational and Personal Ethic on Role Conflict among Manager Marketing: An Empirical Investigation. *Journal of Management International*, 22(1) : 54-62.
- Tsui, J. S. dan Gul, F. A. 1996. Auditors' Behaviour in an Audit Conflict Situation: A Research Note on the Role of Locus of Control and Ethical Reasoning. *Accounting, Organizations and Society*, 21(1) : 41-51.
- Ugoji, E. & Isele, G. 2009. Stress Management & Corporate Governance in Nigerian Organizations. *European Journal of Scientific Research*, 27(3): 472-483.

- Viator, R. E. 2001. The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring With Role Stress and Related Job Outcomes. *Accounting, Organization and Society*, 26(1) : 73-93.
- Virtanen, M., Manoux, A. S., Ferrie, J. E., Gimeno, D., Marmot, M. G. et al. 2009. Long Working Hours and Cognitive Function. *American Journal of Epidemiology*, 169(5) : 596-605.
- Vries, R. E., Roe, R. A., & Taillieu, T. C. B. 1998. Need for Supervision: Its Impact on Leadership Effectiveness. *The Journal of Applied Behavioural Science*, 34(4) : 486-501.
- Vroom, V. 1964. *Work and Motivation*. San Fransisco: Jossey Bass Publisher.
- Weick, K. E. 1983. Stress in Accounting Systems. *The Accounting Review*, 58(2) : 350-369.
- Weiner, B. 1985. An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, 92(1) : 548-573.
- Westman, M., dan Etzion D. L. 2005. The Crossover of Work-Family Conflict From One Spouse to the Other. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(9) : 1936-1957.
- Wheeler, R., Felsig, M., Reilly, T. 1987. Large or Small Firms: A Practioner's Perspective. *CPA Journal*, April 29-33.

- Willett, C., dan Page, M. 1996. A Survey of Time Budget Pressure and Irregular Auditing Practices Among Newly Qualified UK Chartered Accountants. *The British Accounting Review*, 28(2) : 101-120.
- Williams, L. J., dan Anderson, S. E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3) : 601-617.
- Wolfe, D.M., dan Snoek, J.D. 1962. A Study of Tensions and Adjustment Under Role Conflict. *Journal of Social Issues*, 18(3): 102-121.
- Wong-On-Wing, B., Guo, L., dan Lui, G. 2010. Intrinsic and Extrinsic Motivation and Participation in Budgeting: Antecedents and Consequences. *Behavioral Research in Accounting*, 22(2) : 133-153.
- Wu, Yu-Chi. 2011. Job Stress and Job Performance Among Employee in the Taiwanese Finance Sector: The Role of Emotional Intelligence. *Social Behavior Personality*, 39(1) : 21-32.
- Yerkes, R. M. dan Dodson, J. D. 1908. The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit Formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(1) : 459-482.
- Yongkang, Z., Weixi, Z., Yalin, H., Yipeng, X., dan Liu, T. 2014. The Relationship among Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload and Job Stress of Chinese Middle-Level Cadres. *Chinese Studies*, 3(1) : 8-11.

- Yuen, D. Y. C., Law, P. K. F., Lu, C., dan Guan, J. Q. 2013. Dysfunctional Auditing Behaviour: Empirical Evidence on Auditors' Behaviour in Macau. *International Journal of Accounting and Information Management*, 21(3) : 209-226.
- Zakaria, N. B., Yahya, N., dan Salleh, K. 2013. Dysfunctional Behavior among Auditors: The Application of Occupational Theory. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(9) : 495-503.
- Zhao, X., dan Namasivayam, K. 2012. The Relationship of Chronic Regulatory Focus to Work-Family Conflict and Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1) : 458-467.
- Zikmund, W. G. 2014. *Business Research Method* (8th ed.). Ohio: Thompson/ South-Western

PROFIL PENULIS



Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si., CA., CPA.

Amiruddin, lahir di Watampone, Sulawesi Selatan tahun 1964, menamatkan pendidikan dasar dan menengah di Watampone. Tahun 1988 meraih gelar Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, selanjutnya memperoleh gelar Magister Sains di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta tahun 1993, dan meraih gelar Doktor di bidang Ilmu Ekonomi (Akuntansi) pada Universitas Hasanuddin tahun 2017.

Saat ini menjadi dosen tetap pada Program Studi Akuntansi (S1), Program Pasca Sarjana Ilmu Akuntansi (S2) dan Program Doktor Ilmu Akuntansi (S3) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Pernah bekerja sebagai auditor senior pada KAP Kusnadi Purnomo & Rekan pada tahun 1993 hingga tahun 2011. Juga pernah menjabat Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas

Ekonomi dan Bisnis UNHAS pada tahun 2005 hingga tahun 2009, dan ketua Program PPAk UNHAS pada tahun 2010 hingga tahun 2014. Dalam karier di bisnis sebagai konsultan keuangan & pajak PT Sermani Steel sejak tahun 2008 hingga sekarang. Selain itu, dalam organisasi aktif sebagai anggota dan pengurus Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) cabang Makassar sejak tahun 2001 hingga sekarang. Juga aktif sebagai anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sejak tahun 2020 hingga sekarang. Saat ini juga aktif sebagai anggota Komite Audit Majelis Wali Amanat Universitas Hasanuddin.



Prof. Dr. Gagaring Pagalung, SE., Ak., M.S., CA.

Gagaring Pagalung, Lahir di Makassar 16 Januari 1963. Menyelesaikan sarjana Ekonomi/Akuntansi pada tahun 1987 di Universitas Hasanuddin, Kemudian menyelesaikan Pendidikan Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada (UGM Yogyakarta) pada tahun 1993 dan menyelesaikan Pendidikan Doktor Akuntansinya pada Universitas yang sama (UGM) tahun 2000, dan memperoleh Guru Besar bidang Akuntansi dan Keuangan (2009). Pendidikan tambahan pada kursus lanjutan spesialisasi keuangan daerah (*Advanced in Local Government Finance*) pada Institute of Local Government (INLOGOV) Birmingham University UK pada tahun 1993 dan Pendidikan kursus lanjutan pada program Manajemen Kemaritiman (*Marine Management*) di Dalhousi University, Halifax, Kanada 1997.

Pengalaman pekerjaan sebagai Ketua Laboratorium Akuntansi Unhas (1994-1995), Ketua Jurusan Akuntansi (1995-2000), *Financial Controller* Pusat Pengembangan Keuangan dan Ekonomi Daerah Unhas (2002-2016), dan

Konsultan Keuangan Daerah, *Local Government Support Program* (LGSP) USAID pada beberapa pemerintah daerah (2005-2010), dan Konsultan Pengelolaan Keuangan Publik, Bank Dunia (World Bank) beberapa pemerintah Daerah dan Pemerintah Provinsi (2007-2011). Selain itu, pernah bekerja sebagai Auditor Senior pada KAP Kusnadi Purnomo & Rekan (1988-1990), kemudian sebagai Komite Audit PT. Semen Tonasa (2007-2020), Komisaris Utama PT. SCI, Perseroda (2020-2021), Komisaris Independen PT. Jamkrida (2020- Sekarang), Komite Audit MWA Unhas (2014-2021), (Ketua Divisi 1 Dewan Perofessor Unhas (2022-Sekarang), Ketua BPH Unismuh Makassar (2021-Sekarang) dan Asesor BAN-PT (2007-Sekarang), dan Ketua Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) 2016 hingga Sekarang. Pemegang sertifikasi profesi bidang akuntansi dan manajemen, seperti Akuntan (Ak), (Chartered Accountant/CA), CMA, CSRA, ACPA, CRGP, CWM, dan Asean CPA.



Prof. Dr. Kartini, SE., Ak., M.Si., CA.

Kartini lahir di Rappang, Sulawesi Selatan tahun 1965. Menyelesaikan program sarjana di Jurusan Akuntansi Unhas. Kemudian melanjutkan kuliah Magister di Program Pasca Sarjana Universitas Padjajaran, Bandung tahun 1998. Program Doktorat di selesaikan di Unhas tahun 2012. Guru Besar Fakultas Ekonomi Unhas ini juga menyelesaikan program *Sandwich program* di Griffith University, Brisbane tahun 2010. Ketua Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis tahun 2013, Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Aset, SDM dan Keuangan FEB Unhas dua periode (2013-2018). Anggota Satuan Pengawas Internal Unhas dan Financial Cotroller Pascasarjana Unhas (2003-2008). Juga sebagai Pengurus IAI Wilayah Sulsel. Beberaoo buku yang telah ditulis antara lain: *Dimensi Internal Control dan Internal Auditor Dalam Akuntabilitas dan Fraud Prevention* (2012); *Kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah Jilid I dan II* (2015). Beliau juga akrab menulis di Jurnal Nasional dan Internasional. Alumni Short Course, *Finance Management*

University di *The University of Sydney Australia* (2008) dan TOT Percepatan Pemberantasan Korupsi di FEB, Program Pascasarjana dan Doktoral sejak tahun 1992 di Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA.

Merupakan dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Ia menyelesaikan Pendidikan Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi di Unhas (1991). Pendidikan S2 Magister Akuntansi diselesaikan di Universitas Diponegoro Semarang (2002) dan pendidikan S3 Ekonomi dibidang Akuntansi diselesaikan di Universitas Diponegoro Semarang (2012)

Buku-buku yang pernah ditulis adalah Akuntansi Sektor Publik yang diterbitkan oleh Badan penerbit Universitas Diponegoro, Buku Kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Jilid I dan Jilid II oleh Leutikaprio ISBN 978-602-371-079-9 bulan Juni 2015, Modul Akuntansi Berbasis Akrual diterbitkan oleh Kementrian Dalam Negeri, Buku Kebijakan Akuntansi Rumah Sakit Umum Daerah oleh ISBN 978-602-371-209-0 Yogyakarta Penerbit Leutikaprio tahun 2016, Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah oleh ISBN 978-602-

371-210-6 Yogyakarta Penerbit Leutikaprio tahun 2016, Kebijakan Akuntansi dan Sistem Akuntansi ISBN 978.979.097.519.4 Penerbit UNDIP PRESS tahun 2018 serta karya tulis International Journal of Economic Research “Moderation Effects of Organizational Commitment of Islamic Work Ethic Influence to attitudes toward organizational Change”, Volume 11, Number 3 December 2014 dan International Journal of Applied Business and Economic Research “The Effect of Performance Incentive on Audit Judgement By Using the Effort as Intervening Variable and the Task Complexity as The Moderating Variable” Volume 12, Number 1, December 2014 diterbitkan Serials Publications Pvt.Ltd India, Company Size, Profitability, and Auditor Opinion influence to Audit Report Lag on Registered Manufacturing Company in Indonesia Stock Exchange diterbitkan oleh International Journal Of Applied Business and economic Research, Tahun 2017 Vol.15 Number 19 ISSN 0972-7302, Mediation Of Asset Optimization on The Effect of Asset Inventory and Qauality Of Human Resources to The Quality Of Regional Government Financial Reports In Indonesia, International Journal of Innovation, Creativity and Change Tahun 2019 Volume 9 Issue 10 ISSN:2201-1315/E-ISSN:2201-1323, Auditor Experience, Work Load, Personality Type, and Professional Auditor Skeptisism Againts Auditor, Talent Development & Excellence, Tahun 2020 Vol.12 No.2s, p.1878-1890.

ANTESEDEN STRES KERJA AUDITOR & PENGARUHNYA TERHADAP PENGURANGAN KUALITAS AUDIT

Buku ini, berjudul "Anteseden Stres Kerja Auditor Dan Pengaruhnya Terhadap Pengurangan Kualitas Audit," membahas isu penting seputar kualitas audit dan perilaku auditor dalam lingkungan pekerjaan yang menekan. Menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja auditor, buku ini menguraikan dampaknya pada keinginan auditor untuk pindah tempat kerja dan perilaku yang mengurangi kualitas audit.

Kualitas audit adalah elemen kunci dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap laporan keuangan perusahaan, dan buku ini menjelaskan betapa vitalnya menjaga kualitas audit tersebut. Buku ini mengidentifikasi perilaku pengurangan kualitas audit yang bisa mengancam efektivitas dan keandalan bukti-bukti audit.

Sebagai contoh, perilaku pengurangan kualitas audit mencakup tindakan seperti menghentikan prosedur audit terlalu cepat, menerima penjelasan klien yang tidak memadai, atau melakukan tinjauan dangkal atas dokumen klien. Dampak dari perilaku ini dapat menciptakan keraguan atas laporan audit dan mengurangi kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik.

Buku ini menyoroti kasus-kasus besar, seperti skandal Enron dan WorldCom, yang melibatkan Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen, dan mengilustrasikan pentingnya mencegah perilaku pengurangan kualitas audit. Dengan menganalisis faktor-faktor stres kerja auditor dan implikasinya, buku ini memberikan wawasan yang mendalam dalam upaya meningkatkan kualitas audit dan menjaga integritas profesi akuntan publik.

Penerbit K-Media
Bantul, Yogyakarta
📧 kmediacorp
✉ kmedia.cv@gmail.com
🌐 www.kmedia.co.id

