

## Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Disfungsional Audit: Tekanan Anggaran Waktu sebagai Pemoderasi

Ni Wayan Ayu Puspita<sup>1\*</sup>, Ni Wayan Rustiarini<sup>2</sup>, Ni Putu Shinta Dewi<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*Email: ayu207644@gmail.com

### ABSTRACT

*Audit dysfunctional behavior is any action taken by the auditor in implementing an audit program that can reduce or reduce the quality of the audit directly or indirectly. Such as manipulation by auditors in audit assignments to achieve individual job targets. This study aims to test and obtain empirical evidence of the effect of work stress and leadership style on dysfunctional audit behavior with time budget pressure as a moderator. The population in this study were auditors who worked at the Public Accounting Firm in Bali who were registered in the IAPI Directory which were still active until 2020. The sample in this study was 86 respondents who were determined based on the saturated sampling method. The analysis technique used to test the hypothesis is moderated regression analysis. The results showed that work stress and time budget pressure had a positive effect on audit dysfunctional behavior. Meanwhile, leadership style has a negative effect on dysfunctional audit behavior. In addition, time budget pressure weakens the influence of leadership style on dysfunctional audit behavior. Meanwhile, time budget pressure is not able to moderate the relationship of job stress to audit dysfunctional behavior.*

**Keywords:** *Dysfunctional Audit Behavior; Job Stress; Leadership Style; Time Budget Pressure*

### PENDAHULUAN

Jasa akuntan publik adalah jasa profesi yang dibutuhkan pihak eksternal perusahaan untuk menilai tanggung jawab oleh pihak manajemen atas laporan keuangan yang disajikan. Profesi ini mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, dengan segala kompetensi yang dimiliki seorang akuntan publik, diharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak kepada hal-hal tertentu (Oktadelina et al., 2021). Dalam melakukan audit atas laporan keuangan, seorang akuntan publik tidak hanya bekerja untuk kepentingan kliennya, namun juga untuk pihak luar yang memerlukan laporan audit tersebut. Saat melaksanakan audit, auditor mengacu pada standar yang telah ditetapkan dalam standar auditing (Kristianti, 2017; Rustiarini, Yuesti, & Gama, 2021). Auditor yang independen sangat dibutuhkan oleh kantor akuntan publik agar keputusan yang diambil dapat dipercaya dan tidak memihak, serta berdasarkan fakta yang diperoleh selama proses audit (Sari dan Suryanawa, 2016).

Perilaku profesional independen seorang auditor salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk mematuhi kode etik akuntan, standar auditing, dan menghindari perilaku disfungsional audit (*dysfunctional audit behavior*) (Dewayanti et al., 2022). Perilaku disfungsional audit yang dimaksud adalah perilaku auditor yang menyimpang dari standar audit dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas hasil audit (Hartanto, 2018). Perilaku disfungsional audit yang secara langsung mempengaruhi kualitas audit adalah mengganti proses audit (*altering/replacing of audit procedure*), kesalahan dari tahapan audit, perolehan bukti yang kurang dan *premature sign-off*. Perilaku disfungsional yang tidak secara langsung mempengaruhi kualitas audit adalah *under reporting of time* (Devi dan Suaryana, 2016). Perilaku disfungsional audit adalah salah satu perilaku yang seringkali dihadapi oleh setiap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada saat ini, perilaku disfungsional audit dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi audit dimasa yang akan datang (Anita et al., 2016). Proses pemeriksaan laporan keuangan oleh para auditor sudah mulai diragukan oleh pihak berkepentingan atas laporan akuntan publik akibat dari maraknya skandal laporan keuangan yang terjadi akhir-akhir ini (Wiratama dan Budiarta, 2015).

Dewasa ini banyak kasus yang mencerminkan perilaku disfungsi audit yang dilakukan oleh auditor sehingga, menghasilkan laporan keuangan yang diaudit menjadi tidak berkualitas. Salah satunya seperti kasus Toshiba tahun 2015 yang merupakan contoh perusahaan yang melakukan manipulasi keuangan yang melibatkan auditor dalam kecurangan tersebut sehingga, menyebabkan laporan keuangan tidak berkualitas. Dalam kasus ini terbukti Toshiba melakukan penggelembungan keuntungan sebesar US\$ 1,22 miliar terhitung sejak tahun 2008 sampai 2014. KAP yang mengaudit laporan keuangan Toshiba yaitu Ernst & Young ShinNihon LLC. EY telah bekerja sama melakukan audit untuk Toshiba selama 12 tahun terhitung sejak 2002 hingga 2014, namun tidak mampu menemukan serta melaporkan bahwa perusahaan ini ternyata telah melakukan kecurangan. Atas kejadian tersebut regulator keuangan Jepang akan mendenda perusahaan afiliasi Ernst & Young sebesar 2,1 miliar yen (US\$ 17,4 juta) setelah lembaga tersebut gagal melihat penyimpangan standar akuntansi di Toshiba, serta akan menanggukkan Ernst & Young dalam mengambil kontrak bisnis baru selama tiga bulan (Kompas.com, 2016). Konflik seperti ini sering kali terjadi karena adanya perbedaan kepentingan antara kantor akuntan, klien, dan auditor. Konflik yang terjadi akan mengakibatkan auditor mengalami stres kerja yang menjerumuskan auditor untuk berperilaku disfungsi.

Stres kerja pada auditor akan memicu terjadinya perilaku disfungsi seperti melaksanakan prosedur sebagaimana mestinya, tetapi memanipulasi catatan waktu dengan tidak melaporkan waktu aktual audit yang digunakan dalam prosedur audit yang dalam hal ini disebut dengan perilaku *underreporting of time* (Lendi dan Sopian, 2017). Secara sederhana, hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Tingkat stres kerja berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja auditor yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, minimnya kreativitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, tingkat absensi/ketidakhadiran pegawai yang tinggi, dan bahkan munculnya tindakan kekerasan dalam lingkungan kerja (Sinaga dan Sinambela, 2013).

Penelitian terdahulu mengenai stres kerja auditor dilakukan oleh Rustiarini (2014), Utami (2015), dan Pratiwi *et al.* (2016) mengenai pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit, hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit, namun penelitian yang dilakukan oleh Afsari (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit, begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit.

Penelitian ini mencoba memberikan pandangan baru dengan menambahkan gaya kepemimpinan karena peran penting gaya kepemimpinan terhadap perilaku anggotanya selama pelaksanaan audit. Diharapkan dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mengurangi tingkat penyimpangan dari tim audit sehingga, akan menghasilkan audit yang berkualitas. Gaya kepemimpinan yang demokratis lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya (Widhi, dkk., 2015).

Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan demokratis karena pertama semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan kelompok. Kedua kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih. Ketiga para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok. Keempat pemimpin adalah obyektif atau "*fack-mained*" dalam pujian dan kecambahnya mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan (Rivai, 2012). Menurut Cynthia (2016), pimpinan yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi seseorang,

mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan dengan baik, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pada saat-saat kondisi yang tepat.

Sejauh penelusuran di sejumlah publikasi ilmiah, belum terdapat penelitian khusus terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis terhadap perilaku disfungsi audit. Penelitian yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja auditor dilakukan oleh Trijayanti *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, ini menunjukkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan demokratis maka semakin meningkat kinerja auditor, dengan meningkatnya kinerja auditor maka perilaku disfungsi audit akan menurun. Hadi dan Nirwanasari (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit, namun penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Mispian (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit.

Penyebab lain terjadinya perilaku disfungsi audit seorang auditor yakni adanya bekerja di bawah tekanan. Tekanan yang dimaksud adalah tekanan terhadap waktu penyelesaian tugas audit yang diberikan. Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) merupakan suatu kendala bagi auditor dalam pelaksanaan tugasnya, dimana sumber daya berupa waktu yang dialokasikan untuk pelaksanaan tugas seorang auditor terbatas. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Wirasedana (2015), Lendi dan Sopian (2017), Winanda dan Wirasedana (2017), dan Kusuma (2019) yang menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Hartanto, 2016) menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit dan penelitian yang dilakukan oleh Setyadi (2019) menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit.

Tekanan anggaran waktu yang ketat dapat mengakibatkan auditor merasa tertekan dalam pelaksanaan prosedur audit karena ketidakseimbangan antara waktu yang disediakan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas audit sehingga, hal tersebut dapat mengakibatkan auditor mengalami stres kerja yang kemudian akan mendorong auditor berperilaku disfungsi (Limawan dan Mimba, 2016). Penelitian sebelumnya mengenai tekanan anggaran waktu sebagai variabel pemoderasi pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit telah dilakukan oleh Utami (2015) dan Lestari (2019) yang menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu mampu memoderasi hubungan stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit. Demikian juga halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi dan Suaryana (2016) yang menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu mampu memperkuat pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Mengingat penelitian terdahulu dilakukan oleh Utami (2015) dan Lestari (2019), hanya menggunakan tekanan anggaran waktu sebagai variabel moderasi terhadap hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit, maka penelitian ini mencoba menekankan tekanan anggaran waktu sebagai variabel pemoderasi pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsi audit.

Motivasi dalam penelitian ini adalah adanya penyimpangan perilaku auditor dalam kasus manipulasi laporan keuangan Toshiba (2015). Kasus ini melibatkan auditor KAP Ernst & Young yang tidak mampu menemukan dan melaporkan kecurangan tersebut. Penelitian ini berkontribusi untuk menambah riset empiris mengenai gaya kepemimpinan demokratis terhadap perilaku disfungsi audit dengan tekanan anggaran waktu sebagai variabel pemoderasi, mengingat belum ada penelitian terkait hal tersebut. Adanya inkonsistensi riset empiris hasil-hasil penelitian sebelumnya menyebabkan peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsi audit dengan tekanan anggaran waktu sebagai variabel pemoderasi.

## **TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Teori Atribusi (*Attribution Theory*)**

Teori Atribusi yang pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958) yang menyatakan bahwa setiap individu adalah seorang ilmuwan untuk memahami dan mengerti perilaku orang lain melalui pengumpulan informasi hingga mendapat penjelasan yang masuk akal mengenai sebab akibat perilaku orang lain tersebut. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana seseorang menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Menurut Luthans (2010), teori ini mengacu tentang cara seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu (Subagio, 2019). Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial lebih dikenal dengan istilah *dispositional attributions* (penyebab internal) dan *situational attributions* (penyebab eksternal). Penyebab internal cenderung mengacu pada aspek perilaku individual (Noviyanti et al., 2021), sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti stres kerja, sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi sedangkan, penyebab eksternal lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai sosial, gaya kepemimpinan, dan pandangan masyarakat (Afsari, 2018).

Kaitan teori atribusi dengan perilaku disfungsi audit adalah dengan teori atribusi kita dapat menilai perilaku seseorang berasal dari faktor internal atau eksternal dan mencoba mencari tahu mengapa orang tersebut berperilaku seperti itu. Faktor yang menyebabkan seorang auditor melakukan perilaku disfungsi audit dapat disebabkan oleh faktor internal yang cenderung mengarah pada perilaku individu seperti stres kerja, maupun faktor eksternal yang mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang yang disebabkan dari gaya kepemimpinan seorang atasan (Rindawan, 2018)

### **Teori Kurva U Terbalik (*Inverted U Theory*)**

Teori Kurva U terbalik adalah model yang paling banyak digunakan untuk menjelaskann hubungan antara tekanan dan kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2016), logika yang mendasari teori kurva U terbalik adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Tetapi sebaliknya, apabila tingkat stres dianggap berlebihan maka akan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai, yang mengakibatkan kinerja menurun.

Auditor yang berada dalam posisi mengalami tekanan yang berhubungan dengan waktu sering kali dalam tingkat tertentu justru akan memberikan dorongan motivasi, tetapi pada tingkat yang melebihi batas tekanan waktu justru akan menyebabkan tingginya tingkat stres sehingga, dapat mengganggu kualitas audit yang dihasilkan (Rindawan, 2018). Menurut Marfuah (2011), model teori kurva U terbalik banyak mendapat kritik dari para peneliti karena tidak ditemukan bukti hubungan kurva U terbalik sedangkan, Pierce dan Sweeney (2004) menyatakan bahwa dengan hasil penelitian yang dilakukan menemukan adanya hubungan yang linier antara anggaran tekanan waktu dan perilaku disfungsi.

Kaitan teori kurva U terbalik dengan perilaku disfungsi audit adalah adanya keterbatasan anggaran waktu dapat menyebabkan auditor merasakan suatu tekanan dalam mengerjakan tugas audit tertentu dan kondisi tersebut selanjutnya dapat mempengaruhi perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit, *stressor* (penyebab stres) yang dihadapi individual dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan individu merasakan tekanan (*stress*) dalam melakukan pekerjaan, dan selanjutnya dapat memengaruhi sikap, *intense*, dan perilaku individual (Silaban, 2009).

### **Perilaku Disfungsional Audit (*Dysfunctional Audit Behavior*)**

Perilaku disfungsional audit adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung. Tindakan-tindakan yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung disebut sebagai perilaku reduksi kualitas audit (*audit quality reduction behaviors*) sedangkan, yang dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung disebut perilaku *underreporting of time*. Kedua perilaku tersebut dapat juga dikategorikan sebagai perilaku tidak etis, karena auditor memalsukan laporan pekerjaan mereka dan melanggar standar profesional dan kebijakan KAP (Silaban, 2011).

Menurut Sunyoto (2012), perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan, serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Perilaku disfungsional memiliki akibat yang dapat mengarah pada kesalahan proses audit lainnya. Ketika kinerja auditor tidak lagi mengikuti standar KAP maka kualitas pekerjaan akan menjadi korban meskipun mungkin tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pekerjaan (Fatimah, 2012).

### **Stres Kerja (*Work Stress*)**

Stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dengan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi, atau orang lain. Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (*deadline*) (Listawan et al., 2021). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya (Kurniawati dan Rintasari 2018).

Menurut Rizkiyani dan Saragih (2012), stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dihadapkan pada peluang, ancaman (tekanan) yang datang dari luar dirinya yang menciptakan suatu ketegangan dan gangguan untuk karyawan di dalam suatu organisasi. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik individu. Selain itu sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Stres kerja merupakan kondisi yang sering dialami oleh auditor yang bekerja pada seluruh kantor akuntan publik di berbagai negara. Auditor biasanya menghadapi pekerjaan yang banyak dan dalam waktu yang terbatas (Rustiarini, Putra, & Astakoni, 2021). Tekanan pekerjaan yang tinggi memaksa auditor untuk bekerja lebih keras sehingga, menimbulkan stres kerja. Apabila auditor tidak dapat mengontrol stres kerja yang dialami maka akan memicu perilaku disfungsional (Hsieh dan Wang, 2012).

### **Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (Naryanto, 2016). Menurut Umam (2010), para pemimpin sangat memainkan peran dalam membantu sebuah kelompok, organisasi, ataupun masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Lomanto dan Silvia, 2012). Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus berwibawa dan tegas agar bawahan menuruti perintah yang diberikan untuk mensukseskan tujuan dari suatu organisasi. Gaya kepemimpinan seseorang berbeda satu sama lain. Menurut Rivai *et al.* (2014), gaya kepemimpinan merupakan

sekumpulan ciri yang difungsikan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap dan strategi yang kerap dipraktikkan oleh seorang pemimpin.

### **Tekanan Anggaran Waktu (*Time Budget Pressure*)**

Tekanan anggaran waktu adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku (Jemada dan Yaniartha, 2013). Anggaran waktu sangat penting untuk dipenuhi oleh auditor dalam memenuhi permintaan klien agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Terbatasnya alokasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas ditambah dengan adanya kesadaran bahwa anggaran waktu digunakan sebagai tolok ukur kinerjanya, menyebabkan stres individual bagi para auditor (Svanstrom, 2016).

Tekanan anggaran waktu dibutuhkan untuk menentukan kos audit untuk mengukur efektivitas kinerja auditor, namun seringkali *time budget* tidak realistis dengan pekerjaan yang harus dilakukan sehingga, akan mendorong auditor untuk melakukan perilaku menyimpang yang menyebabkan kualitas audit cenderung menjadi lebih rendah. Anggaran waktu yang terbatas ini mengakibatkan tekanan bagi auditor dalam menjalankan tugas audit (Kusuma, 2019).

Jika *time budget* yang direncanakan oleh auditor semakin singkat dan sulit untuk dicapai maka akan membawa tingkat tekanan yang besar bagi auditor sehingga, auditor akan melakukan segala perilaku yang dianggapnya dapat menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya. Perilaku inilah yang memicu auditor untuk melakukan penyimpangan sehingga menurunkan kualitas audit yang dihasilkan (Suprianto, 2009).

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (*deadline*). Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya (Kurniawati dan Rintasari, 2018). Rizkiyani dan Saragih (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dihadapkan pada peluang, ancaman (tekanan) yang datang dari luar dirinya yang menciptakan suatu ketegangan dan gangguan untuk karyawan tersebut.

Stres kerja merupakan kondisi yang sering dialami oleh auditor yang bekerja pada seluruh kantor akuntan publik di berbagai negara. Auditor biasanya menghadapi pekerjaan yang banyak dan dalam waktu yang terbatas. Tekanan pekerjaan yang tinggi memaksa auditor untuk bekerja lebih keras sehingga, menimbulkan stres kerja. Apabila auditor tidak dapat mengontrol stres kerja yang dialami maka akan memicu perilaku disfungsional (Hsieh dan Wang, 2012)

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rustiarini (2014), Utami (2015), dan Pratiwi *et al.* (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti dengan adanya perasaan stres kerja auditor tidak dapat mengontrol stres kerja yang dialami, maka akan memicu perilaku disfungsional. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik (Nugraha, 2013).

Penelitian yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja auditor dilakukan oleh Trijayanti *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, ini menunjukkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan demokratis maka semakin meningkat kinerja auditor, dengan meningkatnya kinerja auditor maka perilaku disfungsi akan menurun. Apabila pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahannya, maka diduga gaya kepemimpinan demokratis seorang atasan dapat mengarahkan dan meminimalisir terjadinya perilaku disfungsi audit.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wicaksono dan Mispianiti (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit, karena semakin baik gaya kepemimpinan akan menurunkan perilaku disfungsi audit. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H<sub>2</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit.

### **Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsi Audit**

Tekanan anggaran waktu adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku (Jemada dan Yaniartha, 2013). Menurut Kusuma (2019), tekanan waktu audit merupakan situasi normal dalam lingkungan pekerjaan auditor, namun seringkali anggaran waktu yang tidak realistis dengan pekerjaan yang harus dilakukan sehingga, akan mendorong auditor untuk menerima perilaku yang menyebabkan kualitas audit cenderung menjadi lebih rendah. Anggaran waktu yang terbatas ini mengakibatkan tekanan bagi auditor dalam menjalankan tugas audit.

Tekanan yang dihasilkan oleh anggaran waktu yang sangat ketat secara konsisten berhubungan dengan perilaku menyimpang. Tingkat anggaran waktu yang tinggi akan mendorong auditor melakukan perilaku disfungsi audit. Tekanan anggaran waktu memungkinkan munculnya perilaku disfungsi audit yang tercermin dari perilaku *premature sign-off*, *under-reporting of time*, dan *audit quality reduction behavior* (Apriyani dan Setiawan, 2017).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Wirasedana (2015), Lendi dan Sopian (2017), Winanda dan Wirasedana (2017), dan Kusuma (2019) yang menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini berarti dengan adanya tekanan anggaran waktu yang tidak sewajarnya akan membuat auditor merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga, memicu auditor untuk berperilaku disfungsi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H<sub>3</sub>: Tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit.

### **Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu pada Hubungan Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsi Audit**

Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat dan kaku (Sososutikno, 2012). Menurut Rizal dan Fetri (2016), tekanan anggaran waktu yang tidak sewajarnya dalam pencapaian pencapaian anggaran waktu dan biaya, terbukti potensial sebagai praktik perilaku disfungsi yaitu penurunan kualitas audit. Tekanan anggaran waktu yang dihadapi oleh auditor profesional dalam bidang pengauditan dapat menimbulkan stres yang tinggi dan mempengaruhi sikap, niat, dan perilaku auditor. Para auditor cenderung untuk memilih berusaha keras untuk mencapai anggaran yang ditetapkan daripada memilih profesionalisme kerja ketika dihadapkan pada anggaran yang ketat dan sukar dicapai (Rustiarini, Yuesti, & Dewi, 2021).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Wirasedana (2015) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat tekanan anggaran waktu maka tingkat penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsi audit juga semakin tinggi dimana kecenderungan auditor melakukan perilaku

disfungsional audit dalam mengaudit laporan keuangan akan semakin tinggi. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami (2015) dan Lestari (2019) menyatakan bahwa stres kerja yang dimoderasi tekanan anggaran waktu memiliki hubungan yang cukup kuat dengan perilaku disfungsional audit, dimana stres kerja yang tinggi jika didukung tekanan anggaran waktu yang tinggi akan meningkatkan perilaku disfungsional audit. Ketika auditor tidak dapat mengontrol stres kerja akibat tekanan anggaran waktu yang semakin singkat, maka yang dialami kemungkinan besar auditor akan melakukan perilaku disfungsional. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H<sub>4</sub>: Tekanan anggaran waktu memperkuat pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.

### **Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu pada Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik (Nugraha, 2013).

Dalam lingkungan kerja audit, pemimpin tim audit memberi pekerjaan kepada auditor, auditor akan melakukan pekerjaan tersebut sebab tidak dapat menolak suatu pekerjaan audit yang diberikan. Pemimpin tim akan memberikan pekerjaan dengan anggaran waktu yang sudah ditentukan (tekanan anggaran waktu), namun jika auditor tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang baik kemungkinan perilaku penyimpangan tidak akan terjadi. Hal ini dikarenakan auditor merasakan nyaman dan senang saat menjalankan tugasnya. Berada di bawah pimpinan yang baik akan mengurangi rasa tertekan auditor terhadap tekanan anggaran waktu. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H<sub>5</sub>: Tekanan anggaran waktu memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsional audit.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Bali yang merupakan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan terdaftar dalam *Directory* Kantor Akuntan Publik (KAP) tahun 2020. Obyek dalam penelitian ini adalah stres kerja, gaya kepemimpinan, tekanan anggaran waktu, dan perilaku disfungsional audit. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah perilaku disfungsional audit, variabel bebas adalah stres kerja dan gaya kepemimpinan, dan variabel moderasi adalah tekanan anggaran waktu.

Instrumen pengukuran dari variabel perilaku disfungsional audit terdiri dari 12 butir pertanyaan, variabel stres kerja terdiri dari 4 butir pertanyaan, variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 20 butir pertanyaan dan variabel tekanan anggaran waktu terdiri dari 6 butir pertanyaan. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yang berkaitan dengan 5 pilihan yaitu, skor (5) untuk sangat setuju, skor (4) untuk setuju, skor (3) untuk kurang setuju, skor (2) untuk tidak setuju, dan skor (1) untuk sangat tidak setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP se-Bali dengan jumlah 118 orang auditor. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah 86 orang auditor dari 16 KAP. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, jawaban sudah disediakan oleh peneliti, sehingga responden tinggal memilih saja. Data primer dalam penelitian ini, berupa hasil jawaban kuesioner yang disebarkan kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Data sekunder dalam



penelitian ini berupa daftar nama-nama Kantor Akuntan Publik (KAP) yang diperoleh dari *Directory IAPI 2020*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *moderated regression analysis*. Analisis data ini dimaksudkan untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsional audit dengan tekanan anggaran waktu sebagai pemoderasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Pengujian Instrumen****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Pearson Correlation	Sig (2- tailed)	Keterangan
1	Perilaku Disfungsional Audit (Y)			
	Y <sub>1.1</sub>	0,648	0,000	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,851	0,000	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,566	0,000	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,615	0,000	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,642	0,000	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,636	0,000	Valid
	Y <sub>1.7</sub>	0,572	0,000	Valid
	Y <sub>1.8</sub>	0,848	0,000	Valid
	Y <sub>1.9</sub>	0,752	0,000	Valid
	Y <sub>1.10</sub>	0,861	0,000	Valid
	Y <sub>1.11</sub>	0,900	0,000	Valid
	Y <sub>1.12</sub>	0,844	0,000	Valid
2	Stres kerja (X1)			
	X <sub>1.1</sub>	0,875	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,900	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,941	0,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,913	0,000	Valid
3	Gaya Kepemimpinan (X2)			
	X <sub>2.1</sub>	0,014	0,000	Tidak Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,494	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,535	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,642	0,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,653	0,000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,659	0,000	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,639	0,000	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,448	0,000	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,419	0,000	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,466	0,000	Valid
	X <sub>2.11</sub>	0,308	0,000	Valid
	X <sub>2.12</sub>	0,550	0,000	Valid
	X <sub>2.13</sub>	0,670	0,000	Valid
	X <sub>2.14</sub>	0,585	0,000	Valid
	X <sub>2.15</sub>	0,613	0,000	Valid
	X <sub>2.16</sub>	0,721	0,000	Valid
	X <sub>2.17</sub>	0,518	0,000	Valid
	X <sub>2.18</sub>	0, 510	0,000	Valid
	X <sub>2.19</sub>	0,531	0,000	Valid
	X <sub>2.20</sub>	0,535	0,000	Valid

4	Tekanan Anggaran Waktu (Z)			
	X <sub>3.1</sub>	0,558	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,404	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,885	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,872	0,000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,886	0,000	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,834	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa instrumen gaya kepemimpinan X<sub>2.1</sub> tidak valid karena memiliki nilai *pearson correlations* kurang dari 0,3 yaitu sebesar 0,014 sehingga, indikator X<sub>2.1</sub> dihilangkan untuk analisis selanjutnya. Selain indikator gaya kepemimpinan X<sub>2.1</sub>, semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3 dan signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang valid digunakan untuk analisis selanjutnya adalah perilaku disfungsi audit sebanyak 12 indikator, stres kerja sebanyak 4 indikator, gaya kepemimpinan sebanyak 19 indikator, dan tekanan anggaran waktu sebanyak 6 indikator.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach'Alpha	Keterangan
1	Perilaku Disfungsi Audit (Y)	0,919	Reliabel
2	Stres Kerja (X1)	0,927	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,708	Reliabel
4	Tekanan Anggaran Waktu (Z)	0,850	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan.

### Uji Deskriptif

**Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PDA	86	19.00	53.00	40.1512	7.77253
SK	86	4.00	18.00	10.3372	3.18678
GK	86	60.00	95.00	76.5000	8.95840
TAW	86	15.00	30.00	23.0000	3.28634
Valid N (listwise)	86				

Sumber: Data diolah (2020)

**Moderated Regression Analysis (MRA)**

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Moderasi**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-11.234	9.031		-1.244	.217		
	SK	.075	.037	.228	2.033	.045	.205	4.875
	GK	-.562	.129	-1.132	-4.341	.000	.104	9.614
	TAW	1.013	.208	1.280	4.869	.000	.187	5.360
	SK*TAW	.017	.010	.177	1.724	.089	.137	7.302
	GK*TAW	-.011	.004	-.611	-2.895	.005	.151	6.609

a. Dependent Variable: PDA

Sumber: Data diolah (2020)

**Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka data yang telah diperoleh dalam penelitian ini akan diuji terlebih dahulu untuk memenuhi asumsi dasar. Pengujian yang dilakukan antara lain:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.70465070
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.090
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,172 yang lebih besar dari 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-11.234	9.031		-1.244	.217		
	SK	.075	.037	.228	2.033	.045	.205	4.875
	GK	-.562	.129	-1.132	-4.341	.000	.104	9.614
	TAW	1.013	.208	1.280	4.869	.000	.187	5.360
	SK*TAW	.017	.010	.177	1.724	.089	.137	7.302
	GK*TAW	-.011	.004	-.611	-2.895	.005	.151	6.609

a. Dependent Variable: PDA

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas memiliki nilai diatas 0,10 sedangkan, nilai pada VIF semua variabel bebas memiliki nilai dibawah 10. Hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.550	4.373		1.498	.138
	PDA	-.099	.054	-.263	-1.846	.069
	SK	-.032	.018	-.254	-1.738	.086
	GK	.031	.069	.163	.442	.659
	TAW	.163	.114	.546	1.432	.156
	SK*TAW	-.002	.005	-.044	-.328	.744
	GK*TAW	-.002	.002	-.243	-.859	.393

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 8 dengan meregresi nilai *absolute residual* dapat dilihat pada kolom *sig* jika nilai variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,05 sehingga, dapat disimpulkan jika variabel yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Tabel 9. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.428	5.88022

a. Predictors: (Constant), GK\*TAW, SK\*TAW, SK, GK, TAW

b. Dependent Variable: PDA

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,428 atau 42,8% yang stres kerja, gaya kepemimpinan, dan tekanan anggaran waktu mempunyai pengaruh sebesar 42,8% terhadap perilaku disfungsional audit dan sisanya sebesar 57,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

**Tabel 10. Hasil Uji Statistik F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2368.877	5	473.775	13.702	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2766.158	80	34.577		
	Total	5135.035	85			

a. Predictors: (Constant), GK\*TAW, SK\*TAW, SK, GK, TAW

b. Dependent Variable: PDA

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 10, diketahui jika nilai F-hitung sebesar 13,702 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja, gaya kepemimpinan, dan tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

**Tabel 11. Hasil Uji Statistik t**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-11.234	9.031		-1.244	.217		
	SK	.075	.037	.228	2.033	.045	.205	4.875
	GK	-.562	.129	-1.132	-4.341	.000	.104	9.614
	TAW	1.013	.208	1.280	4.869	.000	.187	5.360
	SK*TAW	.017	.010	.177	1.724	.089	.137	7.302
	GK*TAW	-.011	.004	-.611	-2.895	.005	.151	6.609

a. Dependent Variable: PDA

Sumber: Data diolah (2020)

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,075 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji analisis menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit, maka  $H_1$  diterima.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menyebabkan timbulnya beban kerja yang banyak pada auditor, beban kerja tersebut akan menjadi tekanan yang mengakitbatkan stres kerja yang sudah ada menjadi semakin tinggi. Seorang auditor yang mengalami stres kerja yang tinggi dapat melakukan tindakan diluar batasan dirinya dikarenakan emosional dalam diri seorang tersebut tidak terkendali dengan baik. Apabila stres kerja dibiarkan tanpa adanya solusi untuk membantu meringankan tekanan stres kerja maka akan berdampak pada kesehatan yang cenderung membuatnya menjadi kurang baik, dan kemudian secara tidak langsung berdampak pada emosinya, seseorang dalam keadaan inilah yang dapat meningkatkan seorang auditor melakukan perilaku disfungsional audit (Anggraini, 2018). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami auditor, maka perilaku disfungsional audit semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rustiarini (2014), Utami (2015), dan Pratiwi *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti dengan adanya stres kerja auditor tidak dapat mengontrol emosi yang dialami, maka memicu auditor berperilaku disfungsional audit.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar -0,562 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji analisis menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit, maka  $H_2$  diterima.

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu adanya keterbukaan terhadap saran, kritik, dan pendapat dari bawahan sehingga, mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja auditor. Salah satu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi auditor, dimana kebebasan dalam bekerja mampu mendorong auditor untuk meningkatkan kuantitas jasa yang dihasilkan. Dengan kata lain sejalan dengan gaya kepemimpinan yang baik akan

meningkatkan kinerja auditor, dengan meningkatnya kinerja auditor maka perilaku disfungsi audit akan menurun. Gaya kepemimpinan demokratis seorang atasan dapat mengarahkan dan meminimalisir terjadinya perilaku disfungsi audit (Rivai *et al.*, 2014). Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka perilaku disfungsi audit semakin menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Wicaksono dan Mispianiti (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit, karena semakin baik gaya kepemimpinan akan menurunkan perilaku disfungsi audit.

#### **Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsi Audit**

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel tekanan anggaran waktu memiliki koefisien regresi sebesar 1,013 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji analisis menunjukkan variabel tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit, maka  $H_3$  diterima.

Seringkali anggaran waktu tidak realistis dengan pekerjaan yang harus dilakukan sehingga, menyebabkan auditor merasa tertekan akibat anggaran waktu yang sangat ketat dan kaku. Auditor yang menghadapi tekanan anggaran waktu yang ketat akan mengalami ketidaknyamanan dalam dirinya karena ia dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan anggaran waktu yang sebelumnya sudah ditetapkan (Kusuma, 2019). Keadaan seperti ini akan memaksa auditor untuk melakukan perilaku disfungsi audit yang tercermin dari perilaku *premature sign-off*, *under-reporting of time*, dan *audit quality reduction behavior* agar bisa mencapai anggaran waktu yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi dan Wirasedana (2015), Lendi dan Sopian (2017), Winanda dan Wirasedana (2017), dan Kusuma (2019) yang menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Adanya tekanan anggaran waktu yang tidak sewajarnya akan membuat auditor merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga, memicu auditor untuk berperilaku disfungsi.

#### **Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu pada Hubungan Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsi Audit**

Hipotesis keempat ( $H_4$ ) menyatakan tekanan anggaran waktu memperkuat pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa interaksi variabel stres kerja dengan tekanan anggaran waktu memiliki koefisien regresi sebesar 0,017 dengan nilai signifikansi sebesar 0,089 yang lebih besar dari 0,05. Hasil uji analisis menunjukkan variabel tekanan anggaran waktu tidak mampu memoderasi hubungan stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit, maka  $H_4$  ditolak.

Tekanan anggaran waktu yang dihadapi oleh auditor profesional dalam bidang pengauditan dapat menimbulkan stres yang tinggi dan mempengaruhi sikap, niat, dan perilaku auditor, namun kadangkala tekanan anggaran waktu yang dihadapi oleh seorang auditor yang mengalami stres kerja, tidak berpengaruh terhadap peluang terjadinya perilaku disfungsi audit (Rustiarini, 2014). Hal ini disebabkan karena dalam penyelesaian pekerjaannya tidak semua auditor akan merasa tertekan akibat anggaran waktu yang ditentukan, seringkali dengan anggaran waktu yang sudah ditentukan akan membuat auditor termotivasi untuk segera menyelesaikan tugasnya sehingga, akan mengurangi tingkat stres akibat beban kerja. Ketika stres kerja yang dialami berkurang maka akan meminimalisir terjadinya perilaku disfungsi audit (Afsari, 2018).

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Utami (2015) dan Lestari (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja yang dimoderasi tekanan anggaran waktu memiliki hubungan yang cukup kuat dengan perilaku disfungsi audit.

### **Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu pada Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Hipotesis kelima ( $H_5$ ) menyatakan tekanan anggaran waktu memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa interaksi variabel gaya kepemimpinan dengan tekanan anggaran waktu memiliki koefisien regresi sebesar -0,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji analisis menunjukkan variabel tekanan anggaran waktu memperlemah hubungan gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsional audit, maka  $H_5$  diterima.

Walaupun dalam menyelesaikan pekerjaannya auditor dibatasi dengan tekanan anggaran waktu yang sangat ketat dan kaku, namun jika berada di bawah gaya kepemimpinan yang baik akan mengurangi rasa tertekan auditor sehingga, perilaku disfungsional audit akan menurun. Pemimpin tim akan memberikan pekerjaan dengan anggaran waktu yang sudah ditentukan, namun jika auditor tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka perilaku penyimpangan tidak akan terjadi (Trijayanti *et al.*, 2015). Hal ini dikarenakan auditor merasakan nyaman dan senang saat menjalankan tugasnya. Berada di bawah pimpinan yang baik akan mengurangi rasa tertekan auditor terhadap tekanan anggaran waktu.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris dari tekanan anggaran waktu memoderasi pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsional audit. Responden penelitian ini berjumlah 86 auditor yang bekerja pada KAP di Bali. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami auditor, maka perilaku disfungsional audit semakin meningkat.
- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka perilaku disfungsional audit semakin menurun.
- 3) Tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti semakin tinggi tekanan anggaran waktu yang ditetapkan maka, perilaku disfungsional audit semakin meningkat.
- 4) Tekanan anggaran waktu tidak mampu memoderasi hubungan stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti tekanan anggaran waktu tidak berhasil mempengaruhi hubungan stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit, karena beberapa auditor dengan tekanan anggaran waktu akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga, mengurangi stres kerja dan meminimalisir perilaku disfungsional.
- 5) Tekanan anggaran waktu memperlemah hubungan gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti walaupun terdapat tekanan anggaran waktu yang tinggi, namun jika berada di bawah gaya kepemimpinan yang baik akan mengurangi rasa tertekan auditor sehingga, perilaku disfungsional audit akan menurun.

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Dari berbagai keterbatasan tersebut diharapkan dapat disempurnakan pada penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan penelitian sebagai berikut:

- 1) Akibat pandemi Covid-19 menyebabkan beberapa auditor dirumahkan dan mempengaruhi jumlah responden pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang dibatasi sehingga, sampel yang didapatkan tidak maksimal.
- 2) Keterbatasan karena penggunaan data primer melalui kuesioner sehingga, memungkinkan terjadinya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden tidak dapat saling mengklarifikasi pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini tentunya menjadi lebih representatif apabila peneliti dapat mengkombinasikan metode kuesioner dengan metode wawancara sehingga, persepsi responden dapat diketahui secara mendalam.

- 3) Berdasarkan nilai *adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 42,8%, yang berarti bahwa variasi dari variabel dependen atau perilaku disfungsi audit mampu dijelaskan sebesar 42,8% oleh variabel independen stres kerja, gaya kepemimpinan, dan tekanan anggaran waktu sedangkan, sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam aspek-aspek yang mempengaruhi perilaku disfungsi audit.

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya:

- 1) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memberikan waktu pengisian kuesioner yang lebih lama demi mendapatkan data yang maksimal. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan Google Form dalam penyebaran kuesioner sehingga, bisa mengurangi kesenjangan waktu dan jarak, mengingat banyak auditor yang sibuk melaksanakan tugas, serta akibat pandemi Covid-19 beberapa auditor dirumahkan dan menyebabkan kuesioner banyak tidak terisi.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan data yang dikumpulkan dengan meminta keterangan secara langsung pada responden dengan melakukan wawancara sehingga, persepsi responden dapat diketahui secara mendalam.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar meneliti lebih banyak lagi variabel lain di luar penelitian ini seperti *turnover intention*, *locus of control*, komitmen profesional, dan kinerja auditor, mengingat masih banyak variabel independen yang belum dijelaskan dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil *adjusted R*<sup>2</sup> yang lebih tinggi dan hasil yang lebih representatif.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afsari, D. (2018). Pengaruh Sifat Machiavellian, Tipe Kepribadian dan Stres Kerja terhadap Perilaku disfungsi (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat di Magelang, Temanggung dan Purworejo). In *Doctoral Dissertation, Skripsi*. Universitas Muhammadiyah. Magelang.
- Angraini, E. M. (2018). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsi Audit dengan The Big Five Personality dan Locus Of Control Sebagai Pemoderasi (Studi Pada KAP Di Wilayah Jawa Tengah Dan DIY)*. 16(2), 1412–5331.
- Anita, R., Anugerah, R., & Zulfahridar. (2016). Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi*.
- Cynthia, C. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis, independensi, motivasi kerja Dan kompleksitas tugas terhadap Kinerja auditor eksternal (studi empiris pada kantor akuntan publik di Tangerang dan Jakarta). In *Doctoral dissertation*. Universitas Multimedia Nusantara.
- Devi, L., & Suaryana, I. (2016). Time budget pressure memoderasi pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), 395–425.
- Dewayanti, D. A. M., Dewi, N. P. S., & Rustiarini, N. W. (2022). Pengaruh kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsi auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(1), 364–375.
- Dewi, N. R., & Wirasedana, W. P. (2015). Pengaruh time budget pressure, locus of control, dan task complexity pada dysfunctional audit behavior akuntan publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 11(1), 1–14. <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/10185>
- Eka, N. P. E. R., & Suryanawa, I. (2016). Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan tekanan waktu sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 15(2), 1392–1421.
- Fatimah, A. (2012). Karakteristik personal auditor Sebagai anteseden perilaku disfungsi auditor dan pengaruhnya terhadap kualitas hasil audit. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–12.
- Hadi, S., & Nirwanasari, M. (2014). Pengaruh karakteristik personal dan faktor situasional dalam penerimaan perlakuan disfungsi. *Ekbisi*, 8(1), 1–15.
- Hartanto, O. (2018). Pengaruh Locus Of Control , Turnover Intention , Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, Vol. 20(No. 4), 473–490.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Wiley.



- Hsieh, Y. H., & Wang, M. L. (2012). The moderating role of personality in HRM-from the influence of job stress on job burnout perspective. *International Management Review*, 8(2), 5–18.
- Jemada, V. maria, & Yaniartha, D. (2013). Pengaruh tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, dan reputasi auditor terhadap fee audit pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 3(3), 132–146.
- Kompas.com. (2016). *Skandal Akuntansi Goyang Merek Toshiba*. Www.Kompas.Com.
- Kristianti, I. (2017). Tipe kepribadian, penerimaan perilaku disfungsi, dan keputusan audit. *Jurnal Economia*, 13(1), 28–38.
- Kurniawati, D., & Rintasari, N. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, Locus Of Control, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah Dan Audit*, Vol.4(No. 2), 113–129.
- Kusuma, G. (2017). Pengaruh Locus Of Control, Tekanan Waktu, Dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsi Auditor. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. Universitas Lampung.
- Lendi, A., & Sopian, D. (2017). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu dan Locus of Control Terhadap Perilaku Disfungsi Dalam Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bandung). *Seminar Nasional Akuntansi Dan Bisnis (SNAB), Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama*.
- Limawan, Y. F., & Mimba, N. P. S. H. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, locus of control dan tekanan anggaran waktu audit pada penerimaan underreporting of time. *E-Jurnal Akuntansi*, 15(1), 799–831.
- Listawan, I. K., Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2021). Effect of professional ethics, audit quality, and workload on materiality levels. *MSDJ: Management Sustainable Development Journal*, 3(1), 93–105. <https://doi.org/10.46229/msdj.v3i1.202>
- Lomanto, L., & Silvia. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Locus of Control Dan Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Yuniior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol. 1(No. 1), 21–25.
- Luthans, F. (2010). *Perilaku Organisasi* (Andi (ed.); Edisi Sepu).
- Marfuah, S. (2011). *Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsi Auditor dalam Perspektif Teori Stress Kerja*. Diponegoro.
- Naryanto, L. J. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah Di BPKP Perwakilan Jawa Tengah)*. Surakarta.
- Noviyanti, N. L. P., Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2021). Do individual characteristics and bystander effect increase the accounting fraud? *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 11(2), 321–334.
- Nugraha, W. (2013). *Gaya Kepemimpinan Demokratis*.
- Oktadelina, N. P. L., Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2021). Pengaruh profesionalisme, kompetensi, objektivitas dan akuntabilitas terhadap kualitas audit dengan independensi sebagai variabel moderasi. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 3(1), 267–278.
- Pierce, B., & Sweeney, B. (2004). Cost–quality conflict in audit firms: an empirical investigation. *European Accounting Review*, 13(3), 415–441.
- Pratiwi, R., Nasir, A., & Safitri, D. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi personal auditor independen terhadap perilaku disfungsi audit (Studi empiris pada auditor di KAP Pekanbaru dan Padang). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 714–723.
- Rindawan, F. P. (2018). Tekanan anggaran waktu, locus of control, kinerja dan niat mengundurkan diri: Perilaku audit disfungsi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 14(1), 28–39.
- Rivai, V. (2012). *No Title*.
- Rivai, V., Hadad, M., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi keti). PT. Grafindo Persada.
- Rizal, N., & Fetri, S. L. (2016). Pengaruh tekanan waktu dan independensi terhadap kualitas audit. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*, 6(1), 45–52.
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. (2012). Stres kerja dan motivasi kerja pada petugas lembaga

- permasalahannya. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1), 27–44.  
<https://doi.org/10.28932/jmm.v12i1.172>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (Sixteenth). Pearson.
- Rustiarini, N. W. (2014). Sifat kepribadian sebagai pemoderasi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 11(1), 1–19.  
<https://doi.org/10.21002/jaki.2014.01>
- Rustiarini, N. W., Putra, I. G. C., & Astakoni, I. M. P. (2021). Job Stress among Auditor: Antecedents and Consequences to Dysfunctional Behavior. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(2), 132–144.
- Rustiarini, N. W., Yuesti, A., & Dewi, N. P. S. (2021). Professional commitment and whistleblowing intention: The role of national culture. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 87–102.
- Rustiarini, N. W., Yuesti, A., & Gama, A. W. S. (2021). Public accounting profession and fraud detection responsibility. *Journal of Financial Crime*, 28(2), 613–627.  
<https://doi.org/10.1108/JFC-07-2020-0140>
- Silaban, A. (2009). Perilaku Disfungsi Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di KAAfiliasi dan Non-Afiliasi). In *Doctoral Dissertation, Program Pascasarjana*. Universitas Diponegoro.
- Silaban, A. (2011). Pengaruh Multidimensi Komitmen Profesional terhadap Perilaku Audit Disfungsi. *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Vol.8(No. 7), 1–11.
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi*.
- Sosoutiksno, C. (2012). Pengaruh tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan, dan aspek-aspek supervisi terhadap perilaku disfungsi. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 23(2), 243–255.
- Subagio, T. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Empiris pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang ). In *Skripsi*. Muhammadiyah Magelang.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Suprianto, E. (2009). Pengaruh Time Budget Pressure Terhadap Perilaku Disfungsi Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah). *JAI*, 5(1), 57–65.
- Svanström, T. (2016). Time pressure, training activities and dysfunctional auditor behaviour: evidence from small audit firms. *International Journal of Auditing*, 20(1), 42–51.  
<https://doi.org/10.1111/ijau.12054>
- Triyanti, K. A., Darmawan, N. A. S., & Yuniarta, G. A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1), 1–15.
- Uman, K. (2010). *Perilaku Organisasi* (edisi pert). Pustaka Setia.
- Utami, A. A. (2015). Sifat kepribadian dan time pressure sebagai pemoderasi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung, Jawa Barat). In *Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (UNISBA)*. Universitas Islam Batik.
- Wicaksono, R., & Mispiyanti, M. (2019). Pengaruh karakteristik personal dan faktor situasional dalam penerimaan perilaku disfungsi terhadap kualitas audit. *Jurnal Greenomika*, 1(2), 96–108.  
<https://doi.org/10.33395/owner.v4i1.204>
- Widhi, S. N., & Setyawati, E. (2015). Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor pemerintah. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 64–78. <https://doi.org/10.23917/benefit.v1i1.1408>
- Winanda, I. K. H., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Pengaruh tekanan anggaran waktu, sifat Machiavellian, dan kompleksitas tugas terhadap perilaku audit disfungsi. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(18), 500–528.
- Wiratama, J., & Budiarta, K. (2015). Pengaruh independensi, pengalaman kerja, due professional care dan akuntabilitas terhadap kualitas audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(1), 91–106.