Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25012- 25020
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Determinan Perilaku Disfungsional Auditor dengan *Turnover Intention* sebagai Variabel Mediasi

Rahadian Wibisana[1] ,Siti Hartinah[2]
[1]Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia
rahadianwibisana31@gmail.com[1], siti.hartinah@umj.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tekanan waktu, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor, dengan turnover intention sebagai variabel mediasi. Perilaku disfungsional auditor merupakan fenomena yang mengkhawatirkan dalam profesi audit karena dapat menurunkan kualitas audit dan mengancam independensi auditor. Fenomena ini sering dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 80 orang auditor yang bekerja pada sembilan Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor dengan koefisien jalur sebesar 0,321 dan nilai p < 0,001. Demikian pula, stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional dengan koefisien 0,311 dan nilai p = 0,001. Berbeda dengan kedua variabel tersebut, budaya organisasi ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor (p = 0,089). Sementara itu, turnover intention juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional dengan koefisien 0,267 dan nilai p = 0,007. Dalam pengujian peran mediasi, ditemukan bahwa turnover intention hanya mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional, namun gagal memediasi pengaruh tekanan waktu dan budaya organisasi. Secara keseluruhan, model penelitian ini mampu menjelaskan 43,8% variasi dalam perilaku disfungsional auditor. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen KAP untuk menyusun anggaran waktu yang lebih realistis, menerapkan program manajemen stres yang terstruktur, serta merancang kebijakan retensi auditor yang efektif guna menekan perilaku disfungsional di lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden dan mempertimbangkan variabel pemoderasi lainnya.

***Kata kunci**: Budaya Organisasi, Perilaku Disfungsional Auditor, Stres Kerja, Tekanan Waktu, Turnover Intention*

1. Latar Belakang

Auditor memiliki tanggung jawab untuk menjaga keandalan laporan keuangan. Kualitas kerja auditor membantu pengguna laporan keuangan menilai kondisi perusahaan dan membuat keputusan secara lebih tepat. Reputasi auditor juga berkaitan dengan kualitas audit, sehingga perilaku profesional auditor menjadi bagian penting dalam menjaga kepercayaan publik (Tania et al., 2023). Namun, proses audit sering dilakukan dalam kondisi kerja yang padat. Kondisi tersebut dapat mendorong perilaku disfungsional auditor, yaitu tindakan yang menurunkan kualitas audit secara langsung atau tidak langsung. Bentuknya antara lain mengurangi prosedur, menghentikan pekerjaan sebelum prosedur selesai, menerima bukti yang belum memadai, atau melaporkan waktu kerja yang lebih rendah daripada waktu sebenarnya.

Tekanan waktu merupakan salah satu kondisi yang paling dekat dengan pekerjaan auditor. Auditor harus menyelesaikan banyak prosedur dalam anggaran waktu dan tenggat yang telah ditentukan. Ketika waktu yang tersedia tidak sebanding dengan beban dan kompleksitas pekerjaan, auditor dapat memilih cara yang lebih cepat meskipun tidak sepenuhnya sesuai dengan program audit. Rizki et al. (2024) menemukan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor pada KAP di Jakarta Selatan. Temuan kualitatif El Islamy et al. (2025) juga menunjukkan bahwa target yang ketat, keterlambatan dokumen klien, dan keterbatasan personel dapat mendorong praktik *premature sign-off*. Tekanan waktu juga dapat meningkatkan stres dan mengganggu kualitas audit ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan auditor untuk menyelesaikannya secara wajar (Ibrahim et al., 2023).

Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan dinilai lebih besar daripada kemampuan, waktu, dan sumber daya yang dimiliki auditor. Stres yang berlangsung terus-menerus dapat menurunkan konsentrasi, ketelitian, dan kemampuan auditor dalam menilai bukti. Hadi dan Tarmizi (2025) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor pada KAP di Jakarta Selatan. Puspita et al. (2023) juga menemukan bahwa stres kerja dan tekanan anggaran waktu meningkatkan perilaku disfungsional audit. Hasil yang sejalan ditunjukkan oleh Rustiarini et al. (2021), yang menjelaskan bahwa kompleksitas tugas dan tekanan anggaran waktu dapat membentuk stres kerja dan berdampak pada perilaku auditor. Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres tidak hanya berkaitan dengan kesehatan auditor, tetapi juga dengan risiko penurunan kualitas audit.\

Budaya organisasi dapat membentuk cara auditor memahami prioritas pekerjaan. Budaya yang mendukung integritas, ketelitian, kerja sama, dan kepatuhan terhadap standar seharusnya membantu auditor menolak jalan pintas. Sebaliknya, budaya yang terlalu menekankan kecepatan dan pencapaian target dapat membuat pengurangan prosedur dianggap sebagai hal yang wajar. Rezkyanti dan Fitriawan (2020) menemukan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku audit disfungsional. Akan tetapi, hasil penelitian mengenai budaya organisasi belum selalu konsisten karena setiap KAP memiliki ukuran, sistem supervisi, dan kebijakan kerja yang berbeda. Selain itu, auditor yang baru bekerja mungkin lebih banyak merasakan arahan tim penugasan daripada nilai organisasi secara keseluruhan.

Faktor lain yang penting adalah *turnover intention*, yaitu keinginan auditor untuk meninggalkan organisasi. Keinginan keluar dapat tumbuh ketika auditor menghadapi beban kerja yang tinggi, stres, dukungan organisasi yang rendah, atau peluang karier yang terbatas. Cahyadi et al. (2024) menunjukkan bahwa faktor organisasi dan pengalaman kerja berkaitan dengan *turnover intention* pada auditor KAP besar di Indonesia. Wulansari et al. (2021) juga menemukan bahwa beban kerja berlebihan dan stres kerja meningkatkan keinginan auditor untuk keluar. Ketika auditor tidak lagi melihat masa depannya di organisasi, keterikatan dan kesediaan untuk memberikan usaha tambahan dapat menurun. Widhiaswari et al. (2021) menemukan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Penelitian sebelumnya lebih banyak menguji pengaruh langsung tekanan waktu, stres kerja, budaya organisasi, atau karakteristik pribadi terhadap perilaku disfungsional. Beberapa penelitian menempatkan stres kerja sebagai mediator. Mellani dan Prastiwi (2026), misalnya, menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjelaskan sebagian hubungan antara tekanan pekerjaan dan perilaku disfungsional, walaupun peran mediasi berbeda untuk setiap prediktor. Masih terbatas penelitian yang menempatkan *turnover intention* sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana tekanan waktu, stres kerja, dan budaya organisasi memengaruhi perilaku disfungsional secara bersama-sama. Kesenjangan ini penting karena niat keluar dapat menjadi tanda berkurangnya keterikatan auditor sebelum perpindahan kerja benar-benar terjadi.

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavior* sebagai dasar teori. Ajzen (1991) menjelaskan bahwa perilaku dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dibentuk oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Dalam konteks audit, tekanan waktu dan stres kerja dapat melemahkan kontrol perilaku yang dirasakan karena auditor merasa tidak memiliki waktu atau kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan semua prosedur. Budaya organisasi dapat membentuk norma subjektif melalui harapan atasan dan kebiasaan kerja dalam KAP. *Turnover intention* menggambarkan perubahan sikap dan niat auditor terhadap keberlanjutan pekerjaannya. Penelitian Herianti (2021) juga menunjukkan bahwa tekanan situasional dan persepsi kontrol individu dapat memengaruhi keputusan etis dalam bidang akuntansi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh tekanan waktu, stres kerja, budaya organisasi, dan *turnover intention* terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian ini juga menguji apakah *turnover intention* memediasi pengaruh tekanan waktu, stres kerja, dan budaya organisasi. Objek penelitian adalah auditor yang bekerja pada KAP di Jakarta Selatan. Wilayah ini dipilih karena memiliki banyak KAP dengan variasi ukuran dan penugasan. Penelitian diharapkan memberi penjelasan yang lebih sederhana mengenai faktor kerja yang mendorong perilaku disfungsional serta membantu KAP menyusun anggaran waktu, dukungan kerja, dan kebijakan retensi yang lebih baik.

2. Metode Penelitian

2.1. Desain, Populasi, dan Sampel

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung dan melalui Google Form. Populasi penelitian adalah auditor eksternal yang bekerja pada KAP di Jakarta Selatan dan terdaftar dalam direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia. Pengumpulan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12752
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

data dimulai pada 24 November 2025. Sebanyak 90 kuesioner disebarkan kepada auditor pada sembilan KAP. Sebanyak 80 kuesioner kembali dan seluruhnya dapat diolah, sehingga tingkat pengembalian sebesar 88,9%.

Sampel dipilih menggunakan *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Responden harus masih aktif bekerja sebagai auditor pada KAP di Jakarta Selatan. Penelitian tidak membatasi jabatan, sehingga junior auditor, senior auditor, supervisor, manajer, dan partner dapat menjadi responden. Kuesioner menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Skala genap digunakan agar responden memberikan pilihan yang lebih tegas terhadap setiap pernyataan.

2.2. Variabel dan Pengukuran

Model penelitian terdiri atas tiga variabel eksogen, satu variabel mediasi, dan satu variabel endogen. Tekanan waktu, stres kerja, dan budaya organisasi berperan sebagai variabel eksogen. *Turnover intention* menjadi variabel mediasi, sedangkan perilaku disfungsional auditor menjadi variabel endogen. Ringkasan pengukuran variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi atau indikator utama	Kode	Jumlah item
Tekanan Waktu	*Time budget pressure* dan *time deadline pressure*	TW1–TW5	5
Stres Kerja	Emosi, pola pikir, kondisi fisik, beban kerja, dan tekanan waktu	SK1–SK5	5
Budaya Organisasi	Perhatian pada detail, orientasi hasil, tim, konsistensi, dan individu	BO1–BO5	5
Turnover Intention	Minat keluar, kesempatan kerja, pencarian pekerjaan, dan perampingan	TI1–TI4	4
Perilaku Disfungsional Auditor	*Premature sign-off*, *underreporting of time*, serta perubahan prosedur dan dokumentasi	PDA1–PDA6	6

Sumber: Data diolah, 2026.

2.3. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* dengan SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena model memiliki beberapa konstruk dan jalur mediasi serta dapat digunakan pada jumlah sampel yang relatif terbatas. Evaluasi dilakukan terhadap model pengukuran dan model struktural. Tahapan analisis mengikuti pedoman Hair et al. (2022).

Model pengukuran dinilai melalui *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Cronbach's alpha*, dan *composite reliability*. Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila *outer loading* lebih besar dari 0,70 dan AVE lebih besar dari 0,50. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Validitas diskriminan diperiksa melalui *cross-loading* setiap indikator.

Model struktural dinilai melalui koefisien jalur dan R^2. Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* sebanyak 10.000 subsampel menggunakan pengujian dua arah pada tingkat signifikansi 5%. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t lebih besar dari 1,96 dan p lebih kecil dari 0,05. Pengaruh mediasi dinilai melalui *specific indirect effects*. Mediasi dinyatakan terjadi ketika jalur tidak langsung melalui *turnover intention* signifikan.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 80 auditor dari sembilan KAP di Jakarta Selatan. Mayoritas responden adalah laki-laki, berusia 21 sampai 30 tahun, berpendidikan S1, menjabat sebagai junior auditor, dan memiliki masa kerja kurang dari lima tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa data terutama menggambarkan pengalaman auditor pada tingkat operasional yang terlibat langsung dalam pekerjaan lapangan.

Dominasi junior auditor relevan dengan topik penelitian karena kelompok ini berhadapan langsung dengan program audit, permintaan bukti, tenggat, dan arahan atasan. Namun, komposisi tersebut juga perlu diperhatikan ketika hasil penelitian ditafsirkan. Auditor yang masih berada pada tahap awal karier mungkin lebih sensitif terhadap beban kerja, stres, dan peluang kerja lain dibandingkan auditor pada tingkat supervisor atau partner.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12752
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	45	56,3
	Perempuan	35	43,8
Usia	21–30 tahun	72	90,0
	31–40 tahun	7	8,8
	41–50 tahun	1	1,2
Pendidikan	Diploma 3	3	3,75
	Strata 1	73	91,25
	Strata 2	4	5,0
Jabatan	Junior auditor	53	66,3
	Senior auditor	24	30,0
	Supervisor	2	2,5
	Partner	1	1,2
Masa kerja	< 1 tahun	38	47,5
	1–5 tahun	37	46,2
	> 5 tahun	5	6,3

Sumber: Data primer diolah, 2026.

3.2. Evaluasi Model Pengukuran

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *outer loading* di atas 0,70. Nilai terendah adalah 0,812 pada variabel tekanan waktu dan nilai tertinggi adalah 0,939 pada variabel stres kerja. Nilai AVE seluruh konstruk berada antara 0,766 sampai 0,838, sehingga setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% variasi indikatornya. Dengan demikian, semua konstruk memenuhi validitas konvergen.

Nilai *Cronbach's alpha* berada antara 0,898 sampai 0,952, sedangkan *composite reliability* berada antara 0,929 sampai 0,963. Seluruh nilai lebih besar dari 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator pada setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Ringkasan hasil model pengukuran disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Konstruk	Rentang *outer loading*	AVE	*Cronbach's alpha*	*Composite reliability*
Tekanan Waktu	0,812–0,929	0,792	0,936	0,950
Stres Kerja	0,894–0,939	0,838	0,952	0,963
Budaya Organisasi	0,829–0,932	0,782	0,933	0,947
Turnover Intention	0,846–0,901	0,766	0,898	0,929
Perilaku Disfungsional Auditor	0,833–0,918	0,767	0,939	0,952

Sumber: Data diolah, 2026.

Pemeriksaan *cross-loading* secara umum menunjukkan bahwa indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruknya.

3.3. Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Nilai R^2 perilaku disfungsional auditor sebesar 0,438. Artinya, tekanan waktu, stres kerja, budaya organisasi, dan *turnover intention* menjelaskan 43,8% variasi perilaku disfungsional auditor. Sisanya sebesar 56,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai R^2 *turnover intention* sebesar 0,261. Artinya, tekanan waktu, stres kerja, dan budaya organisasi menjelaskan 26,1% variasi *turnover intention*, sedangkan 73,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil jalur langsung menunjukkan bahwa tekanan waktu dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Budaya organisasi memiliki arah positif, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. *Turnover intention* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Pada jalur menuju *turnover intention*, tekanan waktu dan stres kerja berpengaruh signifikan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Jalur Langsung

Hubungan	Koefisien	t	p	Keterangan
Tekanan Waktu → Perilaku Disfungsional Auditor	0,321	3,890	< 0,001	Signifikan
Stres Kerja → Perilaku Disfungsional Auditor	0,311	3,292	0,001	Signifikan
Budaya Organisasi → Perilaku Disfungsional Auditor	0,175	1,703	0,089	Tidak signifikan
Tekanan Waktu → *Turnover Intention*	0,257	2,701	0,007	Signifikan
Stres Kerja → *Turnover Intention*	0,401	4,527	< 0,001	Signifikan
Budaya Organisasi → *Turnover Intention*	0,168	1,383	0,167	Tidak signifikan
***Turnover Intention* → Perilaku Disfungsional Auditor**	0,267	2,715	0,007	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12752
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *turnover intention* hanya memediasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional auditor. Jalur tidak langsung tekanan waktu dan budaya organisasi tidak signifikan. Karena pengaruh langsung stres kerja dan pengaruh tidak langsungnya sama-sama signifikan serta memiliki arah positif, bentuk mediasi pada jalur stres kerja adalah mediasi parsial komplementer.

Tabel 5. Hasil Pengujian Jalur Tidak Langsung

Hubungan	Koefisien	t	p	Keterangan
Tekanan Waktu → Turnover Intention → Perilaku Disfungsional Auditor	0,069	1,735	0,083	Tidak signifikan
Stres Kerja → Turnover Intention → Perilaku Disfungsional Auditor	0,107	2,238	0,025	Signifikan
Budaya Organisasi → Turnover Intention → Perilaku Disfungsional Auditor	0,045	1,143	0,253	Tidak signifikan

Tabel 6. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan yang diuji	Koefisien	t	p	Keputusan
H1	Tekanan Waktu → Perilaku Disfungsional Auditor	0,321	3,890	< 0,001	Diterima
H2	Stres Kerja → Perilaku Disfungsional Auditor	0,311	3,292	0,001	Diterima
H3	Budaya Organisasi → Perilaku Disfungsional Auditor	0,175	1,703	0,089	Ditolak
H4	*Turnover Intention* → Perilaku Disfungsional Auditor	0,267	2,715	0,007	Diterima
H5	Tekanan Waktu → *Turnover Intention* → Perilaku Disfungsional Auditor	0,069	1,735	0,083	Ditolak
H6	Stres Kerja → *Turnover Intention* → Perilaku Disfungsional Auditor	0,107	2,238	0,025	Diterima
H7	Budaya Organisasi → *Turnover Intention* → Perilaku Disfungsional Auditor	0,045	1,143	0,253	Ditolak

Sumber: Data diolah, 2026.

3.4. Pengaruh Tekanan Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,321, nilai *t-statistic* sebesar 3,890, dan nilai *p-value* kurang dari 0,001. Dengan demikian, H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan waktu yang dirasakan auditor, semakin tinggi kemungkinan auditor melakukan perilaku disfungsional.

Tekanan waktu dapat terjadi ketika auditor harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Kondisi tersebut dapat membuat auditor lebih mengutamakan penyelesaian pekerjaan daripada pelaksanaan seluruh prosedur audit. Auditor dapat mengurangi prosedur audit, melakukan pemeriksaan bukti secara terbatas, atau menghentikan prosedur audit sebelum seluruh pekerjaan selesai. Tindakan tersebut dilakukan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizki et al. (2024), El Islamy et al. (2025), dan Ibrahim et al. (2023) yang menunjukkan bahwa tekanan waktu dapat meningkatkan perilaku disfungsional auditor. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, keterbatasan waktu dapat memengaruhi persepsi auditor mengenai kemampuannya dalam mengendalikan pekerjaan. Ketika auditor merasa tidak mampu menyelesaikan seluruh prosedur dalam waktu yang tersedia, perilaku disfungsional dapat dianggap sebagai cara untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Ajzen, 1991).

Oleh karena itu, kantor akuntan publik perlu menetapkan anggaran waktu audit berdasarkan jumlah pekerjaan dan tingkat kesulitan penugasan. Anggaran waktu yang realistis dapat membantu auditor melaksanakan seluruh prosedur audit tanpa harus melakukan tindakan yang dapat menurunkan kualitas audit.

3.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,311, nilai *t-statistic* sebesar 3,292, dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Dengan demikian, H2 diterima. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami auditor, semakin tinggi kecenderungan auditor melakukan perilaku disfungsional.

Stres kerja dapat terjadi karena tingginya beban kerja, tuntutan dari atasan dan klien, ketidakjelasan tugas, serta besarnya tanggung jawab auditor. Jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu yang lama, auditor dapat mengalami kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini dapat menurunkan konsentrasi dan kemampuan auditor dalam membuat keputusan secara hati-hati.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12752
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Auditor yang mengalami stres kerja dapat mencari cara yang lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Auditor dapat mengurangi tahapan pemeriksaan, tidak memeriksa seluruh bukti audit, atau menerima penjelasan klien tanpa melakukan pemeriksaan tambahan. Tindakan tersebut dapat meningkatkan perilaku disfungsional dan menurunkan kualitas hasil audit.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hadi dan Tarmizi (2025), Puspita et al. (2023), serta Rustiarini et al. (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kecenderungan auditor melakukan perilaku disfungsional. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, tekanan psikologis dapat memengaruhi sikap dan kemampuan auditor dalam mengendalikan perilakunya (Ajzen, 1991).

Oleh karena itu, kantor akuntan publik perlu memperhatikan pembagian beban kerja, memberikan dukungan kepada auditor, dan menciptakan komunikasi kerja yang terbuka. Pengelolaan stres kerja yang baik dapat membantu auditor melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur audit.

3.6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,175, nilai *t-statistic* sebesar 1,703, dan nilai *p-value* sebesar 0,089. Selain tidak signifikan, koefisien yang diperoleh memiliki arah positif, sedangkan hipotesis mengharapkan arah negatif. Dengan demikian, H3 ditolak.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi belum mampu menurunkan perilaku disfungsional auditor secara langsung. Setiap kantor akuntan publik dapat memiliki nilai, aturan, dan kebiasaan kerja yang berbeda. Pemahaman auditor terhadap budaya organisasi juga dapat berbeda antara satu auditor dan auditor lainnya.

Nilai dan aturan yang telah ditetapkan organisasi belum tentu diterapkan secara konsisten dalam setiap penugasan audit. Dalam kondisi tertentu, keputusan auditor dapat lebih banyak dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan yang sedang dihadapi daripada budaya organisasi. Auditor yang menghadapi tekanan waktu atau stres kerja yang tinggi masih dapat melakukan perilaku disfungsional meskipun organisasi telah memiliki aturan dan nilai etika.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rezkyanti dan Fitriawan (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku auditor. Perbedaan hasil penelitian dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, lingkungan kerja, dan penerapan budaya pada setiap kantor akuntan publik.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, budaya organisasi dapat membentuk norma subjektif yang memengaruhi perilaku anggota organisasi. Namun, norma tersebut belum tentu menjadi faktor utama ketika auditor menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi (Ajzen, 1991). Meskipun tidak berpengaruh signifikan, kantor akuntan publik tetap perlu memperkuat penerapan nilai etika, aturan kerja, dan pengawasan dalam setiap penugasan audit.

3.7. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,267, nilai *t-statistic* sebesar 2,715, dan nilai *p-value* sebesar 0,007. Dengan demikian, H4 diterima. Artinya, semakin tinggi keinginan auditor untuk meninggalkan organisasi, semakin tinggi kecenderungan auditor melakukan perilaku disfungsional.

Auditor yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi dapat mengalami penurunan keterikatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Auditor tersebut mungkin tidak lagi memberikan perhatian penuh terhadap kualitas pekerjaan karena telah memiliki rencana untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kondisi ini dapat meningkatkan kemungkinan auditor mengurangi prosedur audit atau menyelesaikan pekerjaan tanpa pemeriksaan yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulansari et al. (2021), Widhiaswari et al. (2021), dan Cahyadi et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat meningkatkan perilaku disfungsional auditor. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, niat merupakan salah satu faktor yang dapat mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1991).

Oleh karena itu, kantor akuntan publik perlu memperhatikan kepuasan kerja, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan kondisi kerja auditor. Upaya tersebut dapat mengurangi keinginan auditor untuk keluar dari organisasi dan menurunkan kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12752
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.8. Peran *Turnover Intention* dalam Memediasi Pengaruh Tekanan Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak mampu memediasi pengaruh tekanan waktu terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,069, nilai *t-statistic* sebesar 1,735, dan nilai *p-value* sebesar 0,083. Dengan demikian, H5 ditolak.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tekanan waktu lebih banyak memengaruhi perilaku disfungsional auditor secara langsung. Ketika auditor menghadapi batas waktu yang ketat, auditor dapat langsung melakukan tindakan tertentu untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan. Tindakan tersebut dapat dilakukan tanpa terlebih dahulu muncul keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Auditor dapat tetap memiliki keinginan untuk bekerja di kantor akuntan publik tersebut, tetapi melakukan perilaku disfungsional karena waktu yang diberikan tidak mencukupi. Dengan demikian, *turnover intention* bukan merupakan jalur utama yang menghubungkan tekanan waktu dengan perilaku disfungsional auditor.

Temuan tersebut dapat melengkapi penelitian Mellani dan Prastiwi (2026) mengenai hubungan antara tekanan dalam pekerjaan, keinginan berpindah, dan perilaku auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengurangan perilaku disfungsional akibat tekanan waktu perlu difokuskan pada pengelolaan anggaran waktu dan pembagian pekerjaan.

Kantor akuntan publik perlu menetapkan waktu penyelesaian audit yang realistis, membagi tugas sesuai dengan kemampuan auditor, dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur audit. Langkah tersebut lebih tepat dilakukan untuk mengurangi dampak tekanan waktu terhadap perilaku disfungsional auditor.

3.9. Peran *Turnover Intention* dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *turnover intention* mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,107, nilai *t-statistic* sebesar 2,238, dan nilai *p-value* sebesar 0,025. Dengan demikian, H6 diterima.

Pengaruh langsung stres kerja terhadap perilaku disfungsional auditor tetap signifikan setelah variabel mediasi dimasukkan ke dalam model penelitian. Oleh karena itu, *turnover intention* berperan sebagai mediasi parsial komplementer. Artinya, stres kerja dapat meningkatkan perilaku disfungsional auditor secara langsung dan secara tidak langsung melalui peningkatan keinginan auditor untuk meninggalkan organisasi.

Auditor yang mengalami stres kerja secara terus-menerus dapat merasa lelah, tidak puas, dan tidak nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat meningkatkan keinginan auditor untuk mencari pekerjaan lain. Ketika auditor sudah memiliki keinginan untuk keluar, perhatian dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dapat menurun. Hal ini kemudian meningkatkan kemungkinan auditor melakukan perilaku disfungsional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wulansari et al. (2021) dan Widhiaswari et al. (2021) yang menjelaskan bahwa keinginan berpindah dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan perilaku disfungsional auditor.

Oleh karena itu, kantor akuntan publik perlu mengelola stres kerja sekaligus memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan keinginan auditor untuk keluar. Upaya yang dapat dilakukan meliputi pembagian beban kerja yang seimbang, pemberian penghargaan yang sesuai, perbaikan hubungan kerja, dan pemberian kesempatan pengembangan karier.

3.10. Peran *Turnover Intention* dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,045, nilai *t-statistic* sebesar 1,143, dan nilai *p-value* sebesar 0,253. Dengan demikian, H7 ditolak.

Hasil tersebut diperkuat oleh pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* yang juga tidak signifikan. Hubungan tersebut memiliki nilai koefisien sebesar 0,168 dan nilai *p-value* sebesar 0,167. Artinya, budaya organisasi yang dirasakan responden belum mampu menurunkan keinginan auditor untuk meninggalkan organisasi.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12752
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Karena pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* tidak signifikan, variabel tersebut tidak dapat menjadi penghubung antara budaya organisasi dan perilaku disfungsional auditor. Keinginan auditor untuk keluar dari organisasi dapat lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi pribadi, beban kerja, stres kerja, kesempatan karier, dan faktor lain di luar budaya organisasi.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, budaya organisasi dapat membentuk norma subjektif yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Ajzen, 1991). Namun, pengaruh tersebut bergantung pada sejauh mana nilai organisasi dipahami dan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian ini berbeda dengan Rezkyanti dan Fitriawan (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku auditor.

Kantor akuntan publik tetap perlu memperkuat budaya organisasi melalui contoh dari pimpinan, penerapan aturan secara konsisten, komunikasi nilai etika, dan pengawasan yang jelas. Dengan cara tersebut, budaya organisasi tidak hanya menjadi aturan tertulis, tetapi dapat diterapkan dalam setiap penugasan audit.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Semakin tinggi tekanan waktu yang dirasakan auditor, semakin tinggi kemungkinan auditor melakukan perilaku disfungsional. Namun, *turnover intention* tidak mampu memediasi pengaruh tekanan waktu terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan waktu lebih banyak memengaruhi perilaku disfungsional auditor secara langsung. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Selain itu, *turnover intention* mampu memediasi sebagian pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional auditor. Dengan demikian, stres kerja dapat meningkatkan perilaku disfungsional secara langsung maupun secara tidak langsung melalui peningkatan keinginan auditor untuk meninggalkan organisasi. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. *Turnover intention* juga tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dirasakan auditor belum menjadi faktor utama yang menentukan perilaku disfungsional maupun keinginan auditor untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor. Auditor yang memiliki keinginan tinggi untuk keluar dari organisasi cenderung mengalami penurunan keterikatan dan perhatian terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kemungkinan auditor melakukan perilaku disfungsional. Model penelitian mampu menjelaskan perilaku disfungsional auditor sebesar 43,8 %, sedangkan *turnover intention* dapat dijelaskan sebesar 26,1 %. Oleh karena itu, kantor akuntan publik perlu menetapkan waktu audit yang realistis, membagi beban kerja secara seimbang, mengelola stres kerja, dan memperhatikan kesejahteraan serta pengembangan karier auditor. Langkah tersebut diperlukan untuk menurunkan *turnover intention* dan mencegah perilaku disfungsional auditor.

Referensi

1. D. Tania, M. I. Tarmizi, and M. Adrian, "Determinants of audit quality in companies that conduct initial public offerings," *Journal of Accounting Science*, vol. 7, no. 1, pp. 54–62, 2023. https://doi.org/10.21070/jas.v7i1.1666
2. Z. Rizki, M. I. Tarmizi, and B. Fisher, "Determinan perilaku disfungsional auditor dimoderasi sifat Machivellian," *Jurnal Akuntansi dan Governance*, vol. 4, no. 2, pp. 125–139, 2024. https://doi.org/10.24853/jago.4.2.125-139
3. M. El Islamy, M. I. Tarmizi, and T. A. Setiyaningsih, "Praktik audit premature sign-off: Perspektif kritis amanah Hamka," *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, vol. 8, no. 3, pp. 3379–3398, 2025. https://doi.org/10.31539/costing.v8i3.14378
4. I. H. Ibrahim, Haliah, and A. H. Habbe, "Pengaruh tekanan waktu, konflik peran dan integritas terhadap kualitas audit dengan stres kerja sebagai variabel intervening," *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, vol. 7, no. 1, pp. 102–122, 2023. https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1347
5. A. K. Hadi and M. I. Tarmizi, "Determinan perilaku disfungsional auditor: Emotional spiritual quotient sebagai moderasi," *Jurnal Maneksi*, vol. 14, no. 1, pp. 7–17, 2025. https://doi.org/10.31959/jm.v14i1.2903
6. N. W. A. Puspita, N. W. Rustiarini, and N. P. S. Dewi, "Stres kerja, gaya kepemimpinan dan perilaku disfungsional audit: Tekanan anggaran waktu sebagai pemoderasi," *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi*, vol. 5, no. 2, pp. 385–402, 2023.
7. N. W. Rustiarini, I. G. C. Putra, and I. M. P. Astakoni, "Job stress among auditor: Antecedents and consequences to dysfunctional behavior," *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, vol. 4, no. 2, pp. 132–144, 2021. https://doi.org/10.33096/atestasi.v4i2.679
8. N. Rezkyanti and E. Fitriawan, "Persepsi auditor atas efek tekanan anggaran waktu, budaya etis organisasi, dan komitmen profesional terhadap perilaku audit disfungsional," *Journal of Economic, Public, and Accounting*, vol. 2, no. 2, pp. 117–128, 2020. https://doi.org/10.31605/jepa.v2i2.702
9. H. Cahyadi, D. Andrias, R. R. Masman, E. Trisnawati, and H. Wijaya, "Investigating the determinants of turnover intention among the Big 4 public accounting firms in Indonesia," *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, vol. 7, no. 4, pp. 1423–1434, 2024. https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i4.3441
10. C. Wulansari, B. Subroto, and E. Mardiati, "The influence of excessive workload and work stress towards the auditor's turnover intention with job satisfaction as mediation variable," *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, vol. 6, no. 2, pp. 293–316, 2021. https://doi.org/10.23887/jia.v6i2.37510

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12752
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

11. D. A. S. Widhiaswari, I. M. W. Putra, and N. N. S. R. Damayanti, "Pengaruh tekanan anggaran waktu, locus of control, kompleksitas tugas, dan turnover intention terhadap perilaku disfungsional auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali," *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, vol. 2, no. 1, pp. 54–59, 2021. https://doi.org/10.22225/jraw.2.1.2934.54-59
12. E. D. Mellani and A. Prastiwi, "Determinants of dysfunctional audit behavior mediated by job stress," *Neraca Keuangan: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, vol. 21, no. 1, pp. 96–108, 2026. https://doi.org/10.32832/neraca.v21i1.23240
13. I. Ajzen, "The theory of planned behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, no. 2, pp. 179–211, 1991. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T
14. E. Herianti, "Pengaruh locus of control terhadap tindakan kecurangan dalam pengadaan barang dan jasa di bawah tekanan ketaatan," *Jurnal Akuntansi dan Governance*, vol. 1, no. 2, pp. 67–78, 2021. https://doi.org/10.24853/jago.1.2.67-78
15. J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2022.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12752
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)