

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Kecuranga n (*Fraud*)

Fraud atau yang dikenal dengan kecurangan merupakan suatu perbuatan yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk penipuan, pencurian, penggelapan, dan lain-lain guna untuk menguntungkan suatu pihak dengan merugikan pihak lainnya.

Menurut Tuanakotta (2013:28), *fraud* didefinisikan sebagai berikut:

Tindakan ilegal apa pun yang dicirikan oleh penipuan, penyembunyian, atau pelanggaran kepercayaan. Tindakan-tindakan ini tidak tergantung pada penerapan ancaman atau kekerasan atau kekuatan fisik. Penipuan dilakukan oleh individu, dan organisasi untuk mendapatkan uang, properti atau layanan; untuk menghindari pembayaran atau kehilangan layanan; atau untuk mengamankan keuntungan pribadi atau bisnis.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecurangan merupakan suatu tindakan yang ilegal yang mengandung unsur penipuan (*deception*), penyembunyian (*concealment*) dan penyalahgunaan kepercayaan (*violation of trust*) yang dimana perbuatan tersebut dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk memperoleh keuntungan pribadi atau bisnis berupa uang, barang atau jasa.

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat, organisasi profesional bergerak di bidang pemeriksaan atas kecurangan yang berkedudukan di Amerika Serikat dan mempunyai tujuan untuk memberantas kecurangan, mengklasifikasikan kecurangan (*fraud*) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah “*The*

Fraud Tree” yaitu sistem klasifikasi mengenai hal-hal yang ditimbulkan sama oleh kecurangan (*Uniform Occupational Fraud Classification System*). ACFE dalam Tuanakotta (2007:96) mengategorikan kecurangan (*fraud*) menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Korupsi (*Corruption*)

Jenis *fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana hal ini merupakan jenis yang terbanyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (simbiosis mutualisme). Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/illegal (*illegal gratuities*) dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

2. Penyimpangan atas Aset (*Asset Misappropriation*)

Asset misappropriation meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang *tangible* atau dapat diukur/dihitung (*defined value*). Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) terbagi menjadi dua kategori, yaitu: (1) penyalahgunaan kas (*cash misappropriation*) yang dapat dilakukan dalam bentuk *skimming*, *larceny* atau *fraudulent disbursements*, dan (2) penyalahgunaan non-kas

(*non-cash misappropriation*) yang dapat dilakukan dalam bentuk penyalahgunaan (*misuse*) atau pencurian (*larceny*) terhadap persediaan dan aset-aset lainnya.

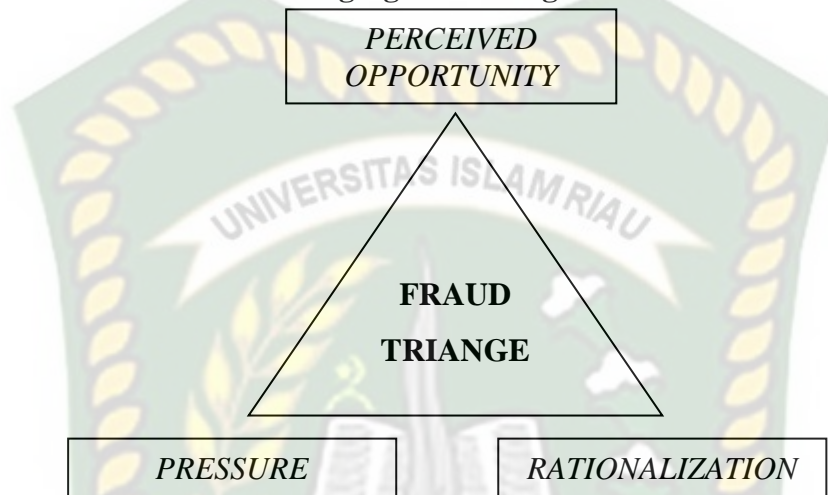
3. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Kecurangan laporan keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material laporan keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat finansial atau kecurangan non finansial. Kecurangan laporan keuangan (*fraudulent financial statement schemes*) dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu dengan (1) mencatat pendapatan-pendapatan fiktif (*fictitious revenues*), (2) mencatat pendapatan (*revenue*) dan/atau beban (*expenses*) dalam periode yang tidak tepat, (3) menyembunyikan kewajiban dan beban (*concealed liabilities and expenses*) yang bertujuan untuk mengecilkan jumlah kewajiban dan beban agar perusahaan tampak lebih menguntungkan, (4) menghilangkan informasi atau mencantumkan informasi yang salah secara sengaja dari catatan atas laporan keuangan (*improper disclosures*), atau (5) menilai aset dengan tidak tepat (*improper asset valuation*).

Hal penting yang harus dilakukan seorang auditor untuk mendeteksi kecurangan tersebut adalah dengan mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan tersebut. Terdapat tiga faktor pendorong atau dalam perkembangannya faktor tersebut lebih

dikenal sebagai segitiga kecurangan(*fraud triangle*) dalam Tuanakotta (2007, 106).

Gambar II.1
Segitiga Kecurangan



Sumber: Tuanakotta (2007)

1. Tekanan (*Pressure*)

Kecurangan bermula dari suatu tekanan yang menghimpit pelaku. Contohnya, ketika seorang karyawan mempunyai kebutuhan keuangan yang mendesak untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Kebutuhan keuangan merupakan suatu tekanan, sehingga karyawan tersebut melakukan kecurangan. Biasanya pelaku kecurangan memiliki banyak utang karena terlibat masalah kecanduan narkoba atau perjudian.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan melakukan kecurangan biasanya bisa terjadi kapan saja dan dimana saja. Kesempatan melakukan kecurangan lebih besar terjadi pada perusahaan yang akses terhadap kasnya sangat mudah, atau bisa dilihat dari kedudukan seseorang terhadap objek. Biasanya manajemen suatu

perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan kecurangan dibandingkan karyawannya.

3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi atau mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan, merupakan faktor terakhir yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan. Mencari pembenaran sebenarnya merupakan bagian yang harus ada atau merupakan suatu motivasi bagi seseorang untuk melakukan kecurangan. Sikap manajemen terhadap pengendalian dan kode etik dapat menyebabkan para karyawan dan manajer membenarkan untuk melakukan kecurangan.

2. Beban Kerja

Beban kerja (*workload*) adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hart and Staveland dalam buku *Engineering Psychology and Cognitive Ergonomics* mendefinisikan bebankerja sebagai berikut :

“The perceived relationship between the amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task”.

Beban kerja dapat dipandang dari sudut objektif dan subjektif. Beban kerja objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap

pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran

dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja memberikan akibat yaitu apabila beban kerja terlalu tinggi dapat menurunkan produktivitas kerja (Novita, 2014).

Rasio antara jumlah klien dan jumlah staf auditor sangat bervariasi pada setiap KAP. Ada KAP yang memiliki rasio sangat tinggi dan ada pula yang rendah. Rasio ini menunjukkan tingkat beban pekerjaan masing-masing staf auditor. Setiawan dan Fitriany (2011) menyebutkan bahwa *workload* menunjukkan *load* pekerjaan yang dihadapi oleh seorang auditor. *Workload* dapat dilihat dari jumlah klien yang harus ditangani oleh seorang auditor atau terbatasnya waktu yang tersedia untuk melaksanakan proses audit.

Lopez dan Peters (2011) mendefinisikan *workload* sebagai “*busy season*” yang terjadi pada kuartal pertama awal tahun karena banyak perusahaan memiliki *fiscal years* yang berakhir pada bulan Desember. Kelelahan dan ketatnya *time budgets* dapat menurunkan kemampuan auditor untuk menemukan kesalahan atau melaporkan penyimpangan.

Pangestika, dkk (2014) menambahkan bahwa auditor harus dapat menyikapi *time budgets* yang diberikan dalam melakukan audit. Auditor yang merasa terbebani karena *time budgets* yang tidak realistis mungkin saja dapat dengan mudah percaya dengan informasi dan pernyataan yang diberikan oleh klien. Proses audit yang dilakukan ketika ada tekanan *workload* akan menghasilkan kualitas audit yang lebih rendah dibandingkan dengan ketika tidak ada tekanan *workload*. *Workload*

diistilahkan sebagai *audit capacity stress* yaitu tekanan yang dihadapi oleh auditor sehubungan dengan banyaknya klien audit yang harus ditanganinya. Setiawan dan Fitriany (2011). Sehingga dengan tingginya beban kerja seorang auditor dapat menurunkan kemampuan auditor tersebut untuk menemukan kesalahan atau melaporkan penyimpangan yang dilakukan klien.

3. Pengalaman Audit

Audit menuntut keahlian dan profesionalisme yang tinggi. Keahlian tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan formal tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhi antara lain adalah pengalaman. Menurut *The Oxford English Dictionary* (1978) pengalaman adalah pengetahuan atau keahlian yang didapat dari pengamatan langsung atau partisipasi dalam suatu peristiwa dan aktivitas yang nyata, sedangkan menurut *Longman Advanced American Dictionary* (2008) pengalaman adalah kejadian dan pengetahuan yang dialami atau dibagi kepada orang lain dalam kelompok tertentu, (Hilmi, 2011). Dari dua pengertian diatas dapat diambil pengertian bahwa pengalaman merupakan pengetahuan, keahlian atau kejadian yang dialami sendiri atau orang lain yang terjadi dalam suatu peristiwa dan aktivitas yang nyata.

Pengalaman seorang auditor sangat berperan penting dalam meningkatkan keahlian sebagai perluasan dari pendidikan formal yang telah diperoleh auditor. Sebagaimana yang telah diatur dalam SPAP 2001 paragraf ketiga SA seksi 210 tentang pelatihan dan keahlian independen disebutkan :

Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapatan, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang yang ahli dalam bidang akuntan dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan

pendidikan formalnya yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit.

Pengalaman seorang auditor menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi auditor karena auditor yang lebih berpengalaman dapat mendeteksi adanya kecurangan-kecurangan pada laporan keuangan Sabrina K dan Indira Januarti, (2012). Singgih dan Bawono (2010) menambahkan bahwa pekerjaan yang secara berulang-ulang dilakukan juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan pengalaman dan membuatnya menjadi lebih cepat dan lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas, serta individu tersebut lebih mengetahui hambatan-hambatan yang mungkin dialaminya.

(Indri, 2005) memberikan kesimpulan bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: (1) mendeteksi kesalahan, (2) memahami kesalahan, (3) mencari penyebab munculnya kesalahan. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. (Tubbs, 1992) dalam (Hasanah, 2010) juga menjelaskan jika seorang auditor berpengalaman maka: (1) auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan, (2) auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan, (3) auditor menjadi sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim atas hal-hal yang terkait dengan penyebab kekeliruan departemen tempat terjadinya kekeliruan dan pelanggaran serta tujuan pengendalian internal menjadi relatif lebih menonjol.

(Anggriawan, 2014) menyatakan bahwa auditor yang memiliki tingkat jam kerja yang tinggi akan menemui banyak kasus atau masalah-masalah yang dapat memperdalam pengetahuan dan keahliannya. Adnyani dkk (2014) mengungkapkan

bahwa pengalaman auditor dapat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan pendeteksian kecurangan dan kekeliruan laporan keuangan.. Maka dengan adanya pengalaman yang semakin lama diharapkan auditor dapat semakin baik dalam mendeteksi kecurangan yang terjadi.

4. Tipe Kepribadian

Istilah “kepribadian” (*personality*) sesungguhnya memiliki banyak arti. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan dalam penyusunan teori, penelitian, dan pengukurannya. (Rismawaty, 2008) mengatakan kepribadian menurut pengertian sehari-hari, merujuk pada bagaimana individu tampil dan menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya.

Sedangkan menurut definisi klasik G.W. Allport mengenai arti kepribadian adalah definisi yang paling sering digunakan dalam berbagai literatur psikologi. Allport menjelaskan bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Allport juga merumuskan kepribadian sebagai “sesuatu” yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan member arah kepada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan. Kepribadian seseorang dianggap terbentuk dari beberapa faktor, (Robbins, 2003) menjelaskan faktor-faktor tersebut, yaitu:

1. Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir.

Ukuran fisik, wajah yang menarik, jenis kelamin, temperamen, komposisi dan refleksi otot, level energi dan ritme biologis adalah karakteristik yang

umumnya dianggap entah sepenuhnya atau secara substansial dipengaruhi oleh siapa orang tua mereka.

2. Faktor Lingkungan

Di antara faktor-faktor yang memberikan tekanan pada formasi kepribadian kita adalah budaya dimana kita dibesarkan, kondisi awal kita, norma di tengah keluarga, teman, kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Lingkungan dimana kita berada memberikan peran yang penting dalam membentuk kepribadian kita.

3. Faktor Situasi

Faktor situasi mempengaruhi efek dari keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian. Kepribadian seorang individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, justru berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Permintaan yang bervariasi dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda dari kepribadian seseorang.

Dalam penelitian ini, tipe kepribadian dikelompokkan berdasarkan teori *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI). (Nutami, 2014) mengatakan bahwa MBTI merupakan instrumen tes yang sangat populer dikalangan pemerhati kepribadian individu. MBTI dikembangkan oleh Katharine Cook Briggs dan putrinya yang bernama Isabel Briggs Myers. MBTI dipergunakan untuk membantu mengenali rangkaian pilihan atau preferensi seseorang. MBTI bersifat deskriptif bukan bersifat menentukan. Tuannakotta (2011:98-101), menjelaskan bahwa MBTI menginventarisasi 16 pasangan kepribadian yang merupakan kombinasi dari empat pasang preferensi manusia sebagai berikut:

1. *Extroversion* dan *Introversion* atau *Extraverted Characteristics* dan *Introverted Characteristic* (E dan I)

Ekstroversion artinya tipe pribadi yang terbuka, suka bergaul, menyenangi interaksi sosial dengan orang lain, dan berfokus pada *the world outside the self*. Sebaliknya tipe *introversion* adalah orang yang memiliki kepribadian yang tertutup, senang menyendiri, reflektif, dan tidak begitu suka bergaul dengan banyak orang. Orang *introvert* lebih suka mengerjakan aktivitas yang tidak banyak menuntut interaksi misalnya membaca, menulis, dan berpikir secara imajinatif.

2. *Sensing dan Intuition* (S dan N)

Tipe dikotomi kedua ini melihat bagaimana seseorang memproses data. *Sensing* memproses data dengan cara bersandar pada fakta yang konkrit, *factual facts*, dan melihat data apa adanya. *Sensing* adalah *concrete thinkers*. Sementara tipe *intuition* memproses data dengan melihat pola dan impresi, serta melihat berbagai kemungkinan yang bisa terjadi. *Intuition* adalah *abstract thinkers*.

3. *Thinking dan Feeling* (T dan F)

Tipe dikotomi yang ketiga ini melihat bagaimana orang berproses mengambil keputusan. *Thinking* adalah mereka yang selalu menggunakan logika dan kekuatan analisa untuk mengambil keputusan. Sementara *feeling* adalah mereka yang melibatkan perasaan, empati serta nilai-nilai yang diyakini ketika hendak mengambil keputusan.

4. *Judging dan Perceiving* (J dan P)

Tipe dikotomi yang terakhir ini ingin melihat derajat fleksibilitas seseorang. *Judging* disini bukan berarti *judgemental* (atau menghakimi). *Judging* disini diartikan sebagai tipe orang yang selalu bertumpu pada rencana yang sistematis, serta senantiasa berpikir dan bertindak secara sekuensial (tidak melompat-lompat). Sementara tipe *perceiving* adalah mereka yang bersikap fleksibel, adaptif, dan bertindak secara random untuk melihat beragam peluang yang muncul.

Dalam MBTI, tipe kepribadian manusia dibedakan menjadi 4 pasang preferensi sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan 4 pasang preferensi tersebut didapatkan 16 kombinasi tipe kepribadian menurut MBTI, yaitu Extroversion, Sensing, Thinking dan Judging (ESTJ), Extroversion, Sensing, Thinking dan Perception (ESTP), Extroversion, Sensing, Feeling dan Judging (ESFJ), Extroversion, Sensing, Feeling dan Perception (ESFP), Extroversion, Intuition, Thinking dan Judging (ENTJ), Extroversion, Intuition, Thinking, Perception (ENTP), Extraversion, Intuition, Feeling dan Judging (ENFJ), Extroversion, Intuition, Feeling dan Perception (ENFP), Introversion, Sensing, Thinking dan Judging (ISTJ), Introversion, Sensing, Thinking dan Perception (ISTP), Introversion, Sensing, Feeling dan Judging (ISFJ), Introversion, Sensing, Feeling dan Perception (ISFP), Introversion, Intuition, Thinking dan Judging (INTJ), Introversion, Intuition, Thinking dan Perception (INTP), Introversion, Intuition, Feeling dan Judging (INFJ), dan Introversion, Intuition, Feeling dan Perception (INFP).

Dimana dari ke 4 pasang preferensi manusia di atas terdapat 2 pasang preferensi yang lebih mempengaruhi sikap skeptis, yaitu tipe kepribadian *Sensing* dan *Intuition* (S dan N) dan tipe kepribadian *Thinking* (T), dari kedua tipe kepribadian tersebut didapat 2 kombinasi tipe kepribadian yaitu tipe kepribadian kombinasi ST dan NT.

Dalam penelitian ini, tipe kepribadian dijabarkan menjadi:

Extroversion, Sensing, Thinking dan Judging (ESTJ), Extroversion, Sensing, Thinking dan Perception (ESTP), Introversion, Sensing, Thinking dan Judging (ISTJ), Introversion, Sensing, Thinking dan Perception (ISTP), Extroversion, Intuition, Thinking dan Judging (ENTJ), Extroversion, Intuition, Thinking, Perception (ENTP), Introversion, Intuition, Thinking dan Judging (INTJ), Introversion, Intuition, Thinking dan Perception (INTP).

5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan

(Hansen, 2007) menyebutkan bahwa, *workload* diistilahkan sebagai *audit capacity stress* yaitu tekanan yang dihadapi oleh auditor sehubungan dengan banyaknya klien audit yang harus ditanganinya. Seorang auditor juga harus memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Namun ketika beban kerja seorang auditor tinggi, itu membuat auditor hanya terfokus untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan cenderung mengabaikan hal-hal yang dianggap tidak penting. Hal tersebut akan menurunkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan akan mengakibatkan auditor tidak maksimal dalam melakukan pemeriksaan.

Murtisari dan Ghozali (2006) menyebutkan bahwa beban pekerjaan yang mengakibatkan kelebihan pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja dan kinerja auditor. Setiawan dan Fitriany (2011) juga menyatakan bahwa tingginya beban kerja akan menyebabkan kelelahan dan *dysfunctional behavior* sehingga menurunkan kemampuannya dalam menemukan kecurangan. Tetapi jika beban kerja auditor rendah, auditor memiliki lebih banyak waktu untuk mengevaluasi bukti yang ditemukan, sehingga dapat meningkatkan kemampuannya dalam mendeteksi kecurangan. Nasution dan Fitriany (2012) menemukan bahwa beban kerja auditor berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja yang tinggi akan mengurangi tingkat kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

6. Pengaruh Pengalaman Audit Terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan

Auditor yang memiliki banyak pengalaman, pastinya telah menemukan berbagai macam permasalahan dalam pelaksanaan audit, salah satunya adalah kecurangan. (Anggriawan, 2014) mengatakan bahwa pengalaman merupakan faktor penting yang mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Pengalaman akan memberikan pelajaran terhadap jenis dari kecurangan-kecurangan yang pernah ditemukan auditor. Auditor yang berpengalaman menyimpan banyak hal dalam ingatannya sehingga dapat mengembangkan pemahaman yang baik terhadap kasus yang dihadapi.

Auditor dengan pengalaman yang sedikit akan lebih sulit untuk mampu mendeteksi kasus-kasus yang berhubungan dengan kecurangan daripada auditor

berpengalaman yang sudah pernah menemukan kasus-kasus kecurangan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah, 2010), (Yati, 2017), dan (Anggriawan, 2014) yang menemukan bahwa dengan banyaknya pengalaman auditor akan meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan semakin banyaknya pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan membuat auditor tersebut lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan yang ditemukan selama proses audit.

7. Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan

Tipe kepribadian seseorang dapat menentukan pilihan orang tersebut terhadap pekerjaan yang disukainya. Profesi akuntansi, seperti audit merupakan profesi yang cenderung prosedural karena lingkup pekerjaannya berbasis standar audit. (Nurutami, 2014) mengatakan, dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti audit dibutuhkan *professional judgement* yang dimiliki oleh auditor untuk memberikan keyakinan yang memadai, orang yang mampu untuk selalu berusaha melihat sesuatu sebagai sebuah bukti dan mampu memberikan keyakinan yang memadai itu adalah orang yang memiliki tipe kepribadian tertentu.

Menurut teori MBTI, kombinasi S-N (bagaimana seseorang mengolah informasi) dengan T-F (bagaimana seseorang mengambil keputusan) menunjukkan fungsi mental dan minat karir seseorang (Noviyanti, 2005) mengatakan seseorang dengan tipe ST dan NT mengolah informasi sesuai dengan apa yang ditangkap oleh panca indranya dan mempertimbangkannya secara teoritis dan ilmiah. Sehingga ketika auditor tersebut menemukan sesuatu yang mencurigakan dalam pelaksanaan

audit, auditor tersebut bisa langsung mempertimbangkan secara teoritis sehingga memudahkannya untuk mendeteksi kecurangan.

Nasution dan Fitriany (2012) juga menunjukkan bahwa auditor dengan tipe kepribadian ST dan NT akan meningkatkan kemampuan mendeteksinya bila dihadapkan gejala kecurangan, dibandingkan dengan auditor dengan tipe kepribadian lainnya. Berdasarkan ciri-ciri tersebut, dapat disimpulkan bahwa auditor yang mempunyai tipe kepribadian ST dan NT dianggap lebih logis untuk mendeteksi kecurangan yang ada.

TABEL II.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1.	(Supriyanto, 2014)	pengaruh beban kerja, pengalaman audit, tipe kepribadian dan skeptisme profesional terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan di KAP Kota Solo dan Yogyakarta	beban kerja, pengalaman audit, tipe kepribadian dan skeptisme profesional	Pendeteksian kecurangan	beban kerja, pengalaman audit dan tipe kepribadian tidak berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan
2.	(Rudi, 2016)	determinan kemampuan auditor dalam mendeteksi fraud pada auditor yang bekerja di Kota	Pengalaman Audit, Tipe Kepribadian, Beban kerja, Skeptisme Profesional,	Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan	pengalaman audit dan tipe kepribadian berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam

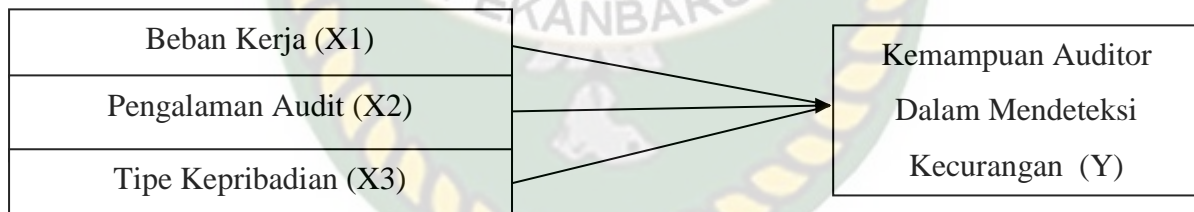
		Yogyakarta dan Surakarta			mendeteksi kecurangan. Beban kerja dan skeptisme profesional tidak berpengaruh.
3.	(Yati,2017)	Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman audit dan Skeptisisme Profesional terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan (Studi pada KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta)	Beban Kerja, Pengalaman Audit, Skeptisme Profesional	Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan Pengalaman audit dan skeptisisme profesional berpengaruh terhadap kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan
4.	(Rahmawati ,2014)	pengaruh terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan pada auditor dari inspektorat Kota Palopo Pengaruh beban kerja,	beban kerja dan pengalaman auditor.	Kemampuan auditor dalam mendeteksi <i>fraud</i> .	beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Pengalaman audit berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

5.	(Nasution, 2010)	pengalaman audit dan tipe kepribadian terhadap skeptisme profesional dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan pada KAP di DKI Jakarta	Beban kerja, pengalaman audit dan tipe kepribadian	Skeptisme profesional dan kemampuan auditor	Beban kerja dan pengalaman audit berpengaruh, sedangkan tipe kepribadian tidak terdapat perbedaan antara peningkatan kemampuan mendeteksi antara auditor dengan tipe kepribadian
----	------------------	--	--	---	--

8. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar II.2
Model Penelitian



B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

H2 : Pengalaman audit berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

H3 : Tipe kepribadian berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

H4 : Beban kerja, pengalaman audit dan tipe kepribadian berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau