

LITERATURE STUDY OF WORK PRESSURE AT AUDIT COMPANY

STUDI LITERATUR TEKANAN KERJA DI PERUSAHAAN AUDIT

Adanan Silaban¹, Manatap Berliana Lumban Gaol², Meilinda Stefani Harefa³

Universitas HKBP Nommensen Medan^{1,2,3}

adanansilaban@uhn.ac.id¹, berlianalumbangaol@uhn.ac.id², meilindastefani@uhn.ac.id³

ABSTRACT

Work pressure is a demand in the work environment that can cause individuals to experience stress, and subsequently can have an impact on individual attitudes, intentions and behavior in carrying out tasks. In the audit firm's work environment, auditors may experience pressures that have an impact on the attitudes, intentions and behavior of the auditors in implementing the audit program; and can further affect audit quality. This article aims to describe and discuss various forms of potential pressure within audit firms and their impact on auditor behavior in implementing audit programs. To achieve this goal, the general model of job stress is used as a framework to build a model of stress in the audit firm's work environment. A review of previous research in this area is presented, and directions for future research are presented.

Keywords: *Pressure, Stress, Auditor Behavior*

ABSTRAK

Tekanan kerja merupakan suatu tuntutan dalam lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan individu mengalami stres, dan selanjutnya dapat berdampak terhadap sikap, niat dan perilaku individu dalam pelaksanaan tugas. Dalam lingkungan kerja perusahaan audit, auditor dapat mengalami tekanan yang berdampak pada sikap, niat dan perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit; dan selanjutnya dapat memengaruhi kualitas audit. Artikel ini bertujuan untuk memaparkan dan mendiskusikan berbagai bentuk tekanan potensial dalam perusahaan audit serta dampaknya terhadap perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit. Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan model umum stres kerja sebagai kerangka membangun model tekanan dalam lingkungan kerja perusahaan audit. Telaah atas penelitian-penelitian terdahulu dalam area ini dipaparkan, dan dikemukakan arah penelitian mendatang.

Kata Kunci: Tekanan, Stres, Perilaku Auditor

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa audit merupakan organisasi yang harus menjaga keseimbangan antara tujuan profesional dan tujuan komersial. Untuk itu, auditor dituntut untuk melakukan tugas audit secara profesional dengan memperoleh dan menilai bukti yang cukup dan kompeten secara seksama. Namun demikian, dalam pelaksanaan tugas auditor dapat menghadapi berbagai tekanan, dimana tekanan tersebut dapat mengganggu pelaksanaan tugas secara profesional sesuai standar audit dan kode etik profesi. Sebagaimana dalam bidang profesi lain, para peneliti dibidang akuntansi keperilakuan telah melakukan berbagai studi untuk mengidentifikasi tipe tekanan kerja dalam kantor akuntan publik dan dampaknya terhadap sikap dan perilaku akuntan profesional. Secara spesifik, literatur akuntansi keperilakuan yang ada menunjukkan perhatian yang luas tentang bagaimana tekanan dapat mempengaruhi sikap dan kinerja akuntan profesional (Tsui dan Gul, 1996; Choo, 1995; Sanders et al. 1995; Spilker 1995; Windsor dan Askanasy, 1995; DeZoort dan Lord 1994; Johnson dan Kaplan, 1991; Ashton, 1990; Smith dan Everly, 1990).

Artikel ini bertujuan memaparkan dan mendiskusikan berbagai bentuk tekanan di lingkungan perusahaan audit dan dampak potensialnya terhadap sikap, niat dan perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit. Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan literatur stres-kerja sebagai kerangka membangun model teoritis tekanan-kerja di perusahaan audit. Selanjutnya, model tersebut digunakan menelaah riset akuntansi keperilakuan tentang tekanan

kerja perusahaan audit yang ada saat ini dan memberi arah penelitian pada masa mendatang dalam area tekanan dalam lingkungan perusahaan audit. Pembahasan dalam paper ini diawali dengan mendiskusikan model umum stres kerja. Selanjutnya akan didiskusikan tipe tekanan dalam lingkungan kerja perusahaan audit. Pembahasan berikutnya adalah mengkaji hasil penelitian tentang tekanan di lingkungan kerja audit dan dampaknya terhadap sikap, niat dan perilaku mereka. Paper ini akan diakhiri dengan memberikan gambaran arah penelitian pada masa mendatang dalam bidang in.

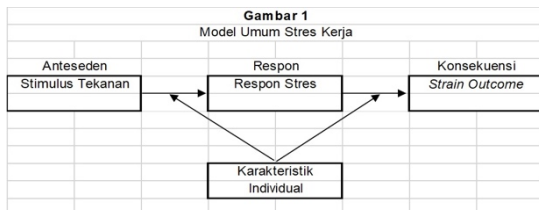
METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis kritis dan metode kepustakaan. Metode analisis kritis yang penulis maksudkan di sini adalah upaya menyeleksi dengan cara merangkum dan mempertimbangkan masalah sehingga dapat direduksi, direposisi, dan dipaparkan secara sistematis. Sementara itu, metode kepustakaan adalah sebuah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, mencatat data pustaka serta mengolah bahan penelitian (Mustika, 2008: 3)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Umum Tekanan

Model yang diadopsi untuk membahas tekanan kerja dalam perusahaan audit mengacu pada model umum stres kerja dalam lingkungan kerja yang dibangun Ivancevich dan Mattesson (1980) sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Umum Stress Kerja

Sumber: Diadaptasi dari Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1995)

Stimulus tekanan (*stressors*) merupakan "kondisi atau kejadian yang dapat menimbulkan stres" (Beehr, 6). Setiap kejadian atau kondisi yang dihadapi individual dalam lingkungannya berpotensi sebagai *stressor*, baik yang berasal dari dalam organisasi ataupun dari luar organisasi. Tekanan yang berasal dari dalam organisasi meliputi semua kondisi yang dapat menimbulkan stres seperti; beban tugas, konflik peran, kendala anggaran waktu, dan kondisi fisik lingkungan kantor. Pada pihak lain, tekanan dari luar organisasi meliputi kondisi yang menimbulkan stres dari lingkungan eksternal seperti; keadaan keluarga dan masalah-masalah personal lainnya.

Elemen kedua dari model umum tekanan kerja adalah respon stres. Stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan/atau proses psikologis akibat dari setiap tuntutan lingkungan, situasi, atau kejadian yang menimbulkan tuntutan psikologis dan/atau fisik berlebihan pada seseorang (Gibson *et al.*, 1995). Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa terdapat suatu potensi seseorang akan mengalami stres ketika suatu kondisi lingkungan dirasakan menimbulkan suatu tuntutan yang dapat mengancam mereka, dimana tuntutan

tersebut melebihi kapasitas dan sumber-sumber daya yang mereka miliki. Selanjutnya, potensi stres ini akan bertambah bilamana individu merasakan terdapat perbedaan substansial atas manfaat yang diperoleh dengan memenuhi tuntutan tersebut dibandingkan dengan biaya yang ditanggung apabila tidak memenuhi tuntutan tersebut.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan dua hal. **Pertama**, sejauh mana suatu tuntutan menimbulkan stres pada seseorang bergantung pada apakah tuntutan tersebut dirasakan individu sebagai kondisi stres. Hal ini sesuai dengan pendekatan interaksional yang menekankan bahwa stres merupakan suatu fenomena perseptual individual. **Kedua**, individual harus merasakan pencapaian tujuan dengan memenuhi tuntutan tersebut lebih diinginkan daripada konsekuensi tidak memenuhi tuntutan. Dengan demikian, suatu kondisi atau keadaan dapat mengakibatkan individual tertentu mengalami stres, tetapi kondisi atau keadaan yang sama tidak membuat orang lain mengalami stres. Dengan perkataan lain, apakah suatu tekanan menghadirkan stres bagi individual bergantung pada karakteristik individual.

Konsekuensi stres (*strain outcome*) mengacu pada sikap dan perilaku yang berhubungan dengan stimulus tekanan dan respon stres (Beehr 1998). Meskipun stres tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi stres yang berlebihan dapat menjadi disfungsional dan mengakibatkan konsekuensi negatif. Konsekuensi stres dapat berakibat pada level individu dan organisasional.

Model umum stres kerja yang diuraikan di atas mengacu pada teori

proses transaksional dari Lazarus (1995 dalam DeZoort dan Lord, 1997). Teori proses transaksional mengusulkan tekanan, stres, dan konsekuensi seharusnya diuji dengan mengevaluasi interaksi individual dan kondisi tekanan tertentu. Perspektif ini mengakui bahwa hubungan antara individual dengan lingkungan mereka tidaklah bersifat statis tetapi dinamis, bergantung pada kondisi tertentu dan konteks personal. Secara rinci teori ini mengusulkan stres yang berdampak pada sikap dan perilaku dipengaruhi persepsi dan penilaian individual atas stimuli tekanan. Dengan perkataan lain, variabel-variabel perbedaan individual berpengaruh terhadap persepsi dan penilaian atas stressors dan respon mereka terhadap stres.

Tekanan Kerja di Perusahaan Audit

Tekanan dalam lingkungan kerja perusahaan audit dapat berasal dari dalam organisasi dan dari luar organisasi (DeZoort dan Lord, 1997). Tekanan dari dalam organisasi muncul dari perusahaan audit, sedangkan tekanan dari luar organisasi berasal dari lingkungan dari luar perusahaan audit. Memperhatikan banyaknya bentuk tekanan kerja dalam perusahaan audit, pada paper ini dibahas tekanan yang sangat potensial dan banyak diteliti para periset dibidang akuntansi keperilakuan. Tekanan tersebut meliputi; tekanan waktu, tekanan umpan balik, tekanan pengaruh sosial, dan tekanan beban tugas. Pada uraian berikut didiskusikan masing-masing bentuk tekanan tersebut, hasil penelitian empiris, dan peluang riset pada masa mendatang.

Tekanan Waktu

Tekanan waktu merupakan tekanan yang timbul dari keterbatasan (kendala) waktu dalam penyelesaian tugas audit. Pada lingkungan perusahaan audit yang kompetitif, kendala waktu merupakan kondisi yang sering dihadapi auditor dalam pelaksanaan tugas audit. Para profesional menghadapi tekanan waktu dari berbagai sumber seperti dari; kantor akuntan publik, manajemen klien, dan pihak-pihak ketiga lainnya [misalnya, pemberi kredit, pengawas pasar modal]. Sebagai konsekuensinya, konstruk tekanan ini telah banyak mendapat perhatian dalam literatur akuntansi saat ini. Awalnya diinspirasi hasil penelitian Rhode (1978), literatur akuntansi saat ini telah secara luas menawarkan riset eksperimen atas efek tekanan waktu. Secara spesifik, kendala waktu dapat mempengaruhi profesional sebagai tekanan anggaran waktu dan sebagai tekanan batas waktu, dua konsep yang berbeda tetapi tidak perlu terpisah (Salomon dan Brown, 1992).

Tekanan anggaran waktu mengacu pada keseluruhan kendala waktu yang timbul atau mungkin timbul dalam perikatan dari keterbatasan sumber-sumber daya yang dapat dialokasikan pada pelaksanaan tugas. Sebagai contoh, auditor sering mengklaim bahwa anggaran sangat dibatasi, tetapi terdapat tekanan untuk menyelesaikan tugas. Dalam profesi akuntan publik, anggaran waktu dipertimbangkan sebagai tipe tekanan yang secara relatif kronik, pervasif yang dihadapi profesional. Sumber-sumber daya dibatasi karena berbagai alasan, seperti personel audit yang ada terbatas, kendala fee yang dihasilkan dari persetujuan perikatan

dengan klien. Efek dari tekanan ini diperburuk oleh kompetisi yang tinggi pada pasar audit.

Hasil penelitian menunjukkan konsisten dengan teori U-terbalik, tekanan anggaran waktu dapat memiliki efek yang diinginkan (Cook dan Kelley 1988; Kelley dan Seiler 1982) dan efek yang tidak diinginkan (Alderman dan Deitrick 1982; McDaniel 1990) pada kinerja auditor. Sebagai contoh, Kelley dan Margheim (1990) menemukan suatu hubungan bentuk U-terbalik antara tekanan anggaran waktu dan perilaku *underreporting of time* yang dilakukan auditor. Secara spesifik hasil studi mereka mengindikasikan tekanan anggaran waktu pada level yang sangat rendah dan sangat tinggi menghasilkan *underreporting* yang kurang dibandingkan pada tekanan level moderat.

Tekanan batas waktu juga relevan untuk pemahaman lingkungan kerja akuntansi dan pertimbangan profesional dan perilaku keputusan. Sebagai hasilnya, sejumlah peneliti akuntansi telah memperluas tekanan waktu yang berhubungan dengan kerja untuk menginvestigasi efek batas waktu (Spilker dan Prawitt 1997; Spilker 1995; Glover 1997; Choo 1995; Salomon dan Brown 1992; Waggoner dan Cashell 1991; Bamber dan Bylinski 1988). Tekanan batas waktu timbul ketika profesional harus menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu. Dengan demikian, bentuk dari tekanan waktu ini dapat dibedakan dari tekanan anggaran karena batas waktu secara khusus bersifat akut. Sebagai contoh, tekanan batas waktu dapat mempengaruhi auditor yang harus memasukkan laporan secara reguler atau persetujuan dari pengumuman

manajemen klien tentang laba pada tanggal tertentu.

Tekanan batas waktu dapat juga mempengaruhi auditor melakukan pengujian mendetail tertentu; seperti seorang auditor diarahkan untuk menyelesaikan perhitungan fisik sediaan pada akhir hari. Tekanan batas waktu ini mengakibatkan auditor merasakan tekanan untuk terburu-buru melakukan tugas audit penting. Penelitian yang lebih awal mengindikasikan bahwa tekanan ini mengakibatkan efek yang diinginkan (misalnya Asare et al. 1996) dan yang tidak diinginkan (misalnya, Solomon dan Brown 1992) terhadap pertimbangan profesional dan perilaku keputusan. Sebagai contoh, Choo (1995) menguji tiga teori yang bersaing tentang efek tekanan dan menemukan hubungan U-terbalik antara tekanan batas waktu dengan kinerja pertimbangan dalam eksperimen audit sampling. Spilker (1995) menekankan potensi untuk efek positif tekanan dalam pajak ketika dia menemukan bahwa pengetahuan prosedural (tugas) meningkatkan respon profesional pajak pada tekanan waktu. Secara spesifik, Spilker (1995, hal. 50) menunjukkan pentingnya mempertimbangkan efek positif tekanan batas waktu karena kantor akuntan publik menggunakan tekanan seperti itu "untuk meningkatkan produktivitas dari peneliti pajak daripada menarik diri dari hal tersebut".

Meskipun metode penelitian yang dilakukan berbeda, hasil yang ada mengindikasikan bahwa auditor merasakan baik tekanan anggaran waktu maupun batas waktu dan tekanan seperti itu mempengaruhi *outcome*. Riset mendatang seharusnya dilanjutkan untuk

mengembangkan konstruk tekanan waktu tersebut dalam berbagai bentuk (misalnya tekanan yang dapat diantisipasi vs yang tidak dapat diantisipasi) yang mencirikan perikatan dan menginvestigasi bagaimana mengeliminasi *outcome* yang tidak diinginkan. Riset mendatang dapat juga diperluas dengan mempertimbangkan efek aditif dan interaksi dari tekanan lainnya [misalnya justifikasi, akuntabilitas], karakteristik individual [coping, dan locus of control] dengan anggaran waktu dan batas waktu untuk menyediakan pemahaman yang lebih lengkap tentang tekanan waktu.

Tekanan Umpan Balik

Tekanan umpanbalik (*feed back pressures*) didefinisikan sebagai bentuk akut tekanan organisasional yang timbul dari antisipasi individu, karena kinerja mereka dievaluasi oleh pihak lain di dalam kantor akuntan publik (DeZoort dan Lord, 1997). Tekanan ini dapat juga dihasilkan dari evaluasi kinerja sebelumnya, dimana kinerja mendatang menambah makna dari hasil umpanbalik. Meskipun tekanan umpanbalik dapat berkaitan dengan pembelajaran [Hogart, 1987] konstruk ini juga merupakan bagian kritical dari pemeliharaan dan pengembangan *self-esteem* profesional (Schuler, 1985).

Tekanan umpanbalik merupakan bentuk tekanan yang sering dan umum terjadi di perusahaan audit. Auditor mendapat evaluasi dari sejawat maupun atasan mereka. Sebagai contoh, proses audit dirancang sedemikian rupa sehingga seluruh dari anggota team audit menerima evaluasi reguler atas proses dan *outcome* dari kinerja mereka masa lalu. Evaluasi ini dapat meliputi penilaian atas tugas

tertentu, keakuratan pilihan individual, dan arah dan magnitude dari kesalahan kinerja (Asthon 1990; Hirst dan Luckett 1992; Luckett dan Eggleton 1991). Oleh karena itu konstruk umpanbalik dapat diuji dan dianalisis dalam sejumlah dari cara lainnya didalam konteks akuntansi.

Pertama, umpanbalik dapat dianalisis dalam terminologi dikotomi positif dan negatif. Umpanbalik positif yang tinggi apakah diterima atau diantisipasi dapat menghasilkan *strain* sebagai hasil dari ekspektasi yang terlalu tinggi. Pada ekstrim lainnya, umpanbalik negatif yang berlebihan apakah diterima atau diantisipasi dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi profesional untuk belajar dan melaksanakan pada level usaha yang tinggi. Sebagai konsekuensinya, respon baik antisipasi atau penerimaan evaluasi positif atau negatif dapat menjadi tantangan pada pertimbangan profesional dan perilaku keputusan. Efek tekanan tertentu adalah bergantung pada situasi umpanbalik dan pada personalitas dari individual yang mengevaluasi dan dievaluasi. Riset mendatang dapat menginvestigasi perbedaan dalam kinerja profesional yang dapat dihasilkan dari umpanbalik bentuk negatif dan positif.

Kedua, umpanbalik dapat dievaluasi dengan membedakan umpanbalik formal dan informal. Sebagai contoh, auditor dalam kantor akuntan publik menerima tulisan formal dan umpanbalik verbal dari berbagai supervisor pada suatu basis reguler sebagai bagian dari proses review individual dan sebagai hasil kumulatif dari review periodik untuk promosi. Proses ini menawarkan suatu pengecekan reguler tentang kinerja tugas dan apakah

auditor tersebut tetap berada didalam kantor akuntan publik.

Auditor juga menerima bentuk umpanbalik informal dari supervisor, sejawat, subordinat, dan klien selama penugasan. Respon evaluasi seperti ini dapat datang dalam bentuk persetujuan atau ketidaksetujuan. Risiko yang berkaitan dengan umpanbalik informal mungkin lebih rendah dibandingkan dengan evaluasi bentuk formal. Sekalipun demikian, auditor memiliki insentif yang kuat untuk memperluas kualitas dari umpanbalik formal dan informal mereka dengan memaksimalkan kinerja mereka. Pertanyaan yang belum terjawab, kapan, tentang apa, dan dalam kondisi bagaimana tekanan ini berpengaruh signifikan pada sikap dan pertimbangan profesional dan perilaku keputusan.

Suatu pengevaluasian tentang tekanan umpanbalik dalam akuntansi seharusnya tidak dibatasi pada tekanan yang dihasilkan dari umpanbalik yang diantisipasi dan diterima. Kurangnya umpanbalik juga potensial sebagai sumber tekanan didalam lingkungan kerja (Mattesson dan Ivancevich, 1987). Sebagai contoh, tekanan anonimity mungkin dihasilkan ketika individual tidak diberikan penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan skala dari kantor akuntan publik dan proses review (Choo, 1983). Konstruk yang berkaitan dengan topik ini juga layak untuk studi riset akuntansi keperilakuan berkaitan dengan tekanan.

Tekanan Pengaruh Sosial

Bentuk tekanan lainnya yang lajimi di perusahaan audit adalah berkaitan dengan pengaruh individual atas individual lain di dalam kantor akuntan

publik. Secara spesifik, literatur psikologi (Brehm dan Kassin, 1990) menggambarkan tiga tipe dari pengaruh sosial yaitu *compliance*, *confirmity*, dan *obedience*. Tekanan pemenuhan (*compliance pressure*) mengacu pada tekanan untuk tetap memenuhi tuntutan eksplisit dari individual pada setiap level. Sebagai contoh, auditor yang diminta untuk *underreporting of time* pelaksanaan program audit adalah karena menghadapi pertimbangan anggaran, merupakan suatu bentuk *compliance pressure* yang dapat menciptakan stres dan mempengaruhi perilaku pelaporan auditor individual.

Tekanan sejawat (*confirmity*) merupakan suatu tekanan yang dirasakan individu, untuk merubah sikap dan perilaku supaya konsisten dengan norma grup persepsian. Konformitas tidak perlu membutuhkan diminta secara eksplisit atau arahan dari individual lainnya, apakah sejawat, superior, atau subordinat. Konfirmatas dapat terjadi apakah dengan sukarela atau bersungut-sungut. Dalam kantor akuntan publik, auditor yang mempersepsikan bahwa kolega mereka menyelesaikan tugas yang sama dalam waktu yang lebih singkat atau dalam cara yang berbeda mungkin menjadi terpengaruh untuk menyesuaikan luas atau waktu kerja mereka dalam upaya untuk dapat diperbandingkan dengan kolega mereka. .

Tekanan kepatuhan (*obidiance pressure*) mengacu pada tekanan untuk mengikuti petunjuk dari pihak yang memiliki otoritas. Dalam konteks akuntan publik, tekanan kepatuhan berasal dari hirarkis superior dalam bentuk instruksi atau arahan secara eksplisit. Sebagai konsekuensinya, bentuk dari tekanan pengaruh sosial adalah akut secara

ekstrim dan sangat kuat karena jarak antara sumber tekanan (superior) dengan target (subordinate). Sebagai contoh, akuntan subordinat yang mendapat tekanan dari atasan untuk menyetujui kertas kerja yang berisi informasi yang salah atau palsu adalah subjek untuk stres tinggi dan potensial berdampak negatif.

Tekanan pengaruh sosial dapat juga dievaluasi dalam terminologi dikotomi pengaruh informal dan normatif. Pengaruh informal berhubungan pada keinginan individual untuk memenuhi (*conform*), sesuai (*comply*), atau mematuhi (*obey*) dalam upaya untuk menjadi akurat atau benar sesuai sejawat atau superior. Pengaruh normatif berhubungan pada keinginan untuk memaksimalkan *outcome* sosial dengan memperoleh penghargaan atau menghindari denda (hukuman) tanpa memperhatikan apakah pengaruh individual benar atau salah. Dikotomi ini adalah penting karena riset mengindikasikan bahwa pengaruh sosial dapat berdampak secara relatif oleh pentingnya mekanisme normatif dan informal.

Penelitian tentang tekanan pengaruh sosial masih jarang. Akan tetapi literatur yang ada mengindikasikan tekanan pengaruh sosial dapat berdampak pada auditor. Sebagai contoh, hasil dalam Lightner *et al.* (1982) mengindikasikan bahwa auditor berkeinginan untuk *underreporting of time* pada pelaksanaan program audit dalam merespon permintaan superior secara eksplisit atau implisit. Ponemon (1992) menemukan bahwa tekanan sejawat (*confirmatory pressure*) merupakan anteseden tindakan *underreporting of time* pada pelaksanaan program audit. DeZoort dan Lord (1994)

menyediakan bukti bahwa tekanan kepatuhan yang tidak pantas dari atasan auditor (superior) dapat berdampak negatif pada intensi perilaku auditor subordinat dalam situasi konflik etik.

Meskipun temuan-temuan tersebut, efek utama dan interaksi dari tekanan pengaruh sosial dalam akuntansi belum diketahui. Akan tetapi, sejumlah kecenderungan riset pengaruh dapat diidentifikasi dalam domain lain untuk menstimulasi riset akuntansi keperilakuan. Sebagai contoh, riset mengindikasikan bahwa jumlah dari individual yang mendukung norma subyektif adalah berhubungan secara positif dengan pengaruh (Asch, 1956). Hasil riset juga menunjukkan bahwa tekanan situasional yang kuat mengakibatkan kepatuhan pada level yang lebih tinggi (Sante dan Maslach, 1982). Sebagai tambahan, variabel moderasi individual seperti keinginan untuk kontrol dan level perkembangan moral memegang peran penting dalam kecenderungan untuk dipengaruhi (Ponemon 1992; Burger 1987). Secara spesifik Burger (1987) menemukan bahwa individual dengan keinginan untuk kontrol tinggi cenderung untuk memelihara independensi yang dirasakan mereka dan tindakan, sementara individual dengan keinginan kontrol rendah kurang termotivasi untuk mempertahankan suatu posisi independen. Ponemon (1992) menemukan individual dengan level pengembangan moral tinggi kurang rentan pada tekanan kepatuhan [confirmaty] dibandingkan dengan individual dengan level pengembangan moral rendah. Riset mendatang harus berlanjut untuk menilai frekuensi dan

pembedaan dimensi spesifik (misalnya, compliance, confirmaty, dan obidiance) pada setting kantor akuntan publik. Riset mendatang juga dapat dilanjutkan untuk mempertimbangkan dampak yang mungkin dari karakteristik individual [pengembangan moral, self-estem] dan sikap [komitmen organisasional, komitmen profesional] atas respon perilaku terhadap tekanan pengaruh sosial.

Beban Tugas

Tekanan beban tugas mengacu pada beban tugas aktual profesional selama proses perikatan. Dalam hal ini, tekanan beban tugas adalah faktor tugas instrinsik pada suatu tugas. Kategori tekanan ini terdiri dari empat dimensi konstruk yang berbeda yang berpotensi mempengaruhi sikap dan perilaku. Dua konstruk pertama berhubungan pada tekanan beban tugas kuantitatif dan dua lagi berkaitan dengan beban tugas kualitatif.

Tekanan beban-tugas berlebihan kuantitatif mengacu pada beban tugas yang terlalu banyak dilakukan (French dan Caplan, 1972). Konstruk ini sangat erat hubungannya dengan tekanan waktu, tetapi secara teori mengakibatkan tekanan secara independen dari kendala waktu (Sutherland dan Cooper, 1988). Sebagai contoh, individual dapat merasakan terdesak dengan persepsi bahwa mereka harus mengerjakan banyak hal, tanpa memperhatikan kendala waktu atau batas waktu tertentu. Beban-tugas berlebihan kuantitatif berhubungan secara negatif dengan motivasi kinerja yang buruk dan kemangkiran (Margolis *et al*, 1974).

Tekanan beban-tugas kurang sering dipandang sebagai antitesis dari konstruk beban-lebih. Tekanan ini dihasilkan dari

kurangnya tugas yang akan dilakukan, tanpa memperhatikan pertimbangan waktu. Hasil dari kebosanan ditunjukkan mempengaruhi kinerja dalam domain lain (Davidson dan Veno, 1980; Cooper dan Kelley, 1984). Karena tekanan beban-lebih dan beban-kurang dapat diakibatkan aliran tugas yang tidak reguler. Penelitian mendatang dapat menguji pengaruh tekanan beban-tugas kurang terhadap perilaku auditor.

PENUTUP

Kesimpulan

Tekanan dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan individual mengalami stres dan selanjutnya mempengaruhi sikap, niat dan perilaku individual. Hal ini mendorong para peneliti di bidang akuntansi untuk melakukan penelitian berbagai bentuk tekanan dalam perusahaan audit dan dampaknya terhadap sikap, niat dan perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit. Hal ini penting mendapat perhatian dari pimpinan Kantor Akuntan Publik dan juga para peneliti yang tertarik dalam bidang stres kerja.

Artikel ini memaparkan dan membahas berbagai bentuk tekanan yang potensial mempengaruhi sikap, niat dan perilaku auditor dalam perusahaan audit. Memperhatikan bentuk dan konsekuensi tekanan dapat berdampak buruk pada kelanjutan profesi akuntan publik pada masa mendatang, maka upaya untuk memitigasi risiko yang diakibatkan tekanan menjadi penting untuk diteliti. Pada setiap pembahasan bentuk tekanan, dalam paper ini sudah dibahas riset yang ada dan peluang riset pada penelitian masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderman, C.W., and Deitrick, J.W. (1982). Auditor's Perceptions of Time Budget Pressure and Premature Sign-Offs: A Replication and Extension. *Auditing : A Journal of Practice and Theory*. 1(2), 54-58.
- Beehr, T. (1998). An Organizational Psychology Meta-Model of Occupational Stress. In C.L. Cooper (Eds), *Theories of Organizational Stress*. New York, Oxford University Press.
- Chan, K. B. (1977). Individual Differences in Reaction to Stress and Their Personality and Situational Determinants. *Social Science and Medicine*. 11, 89-103.
- Choo, F., (1986). Job Stress, Job Performance, and Auditor Personality Characteristics. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. 5(2), 17-34.
- , (1995). Auditors' Judgment Performance Under Stress: A Test of The Predicted Relationship by Three Theoretical Models. *Journal of Accounting, Auditing and Finance*. 10. Summer, 611-641.
- Cook, E. and Kelley, T. (1988), Auditor Stress and Time Budgets. *The CPA Journal*. 8(7), 83-86.
- Daniels, K., and Guppy A. (1992). "Control, Information Seeking Preferences, Occupational Stressors, and Psychological Well-Being. *Work and Stress October-December*. 347-353.
- DeZoort, F. T. (1998). Time Pressure Research in Auditing: Implications for Practice. *The Auditor's Report*. 22(1): 11-14.
- , and Lord, A. T. (1997). A Review and Synthesis of Pressure Effects Research In Accounting. *Journal of Accounting Literature*. 16, 28-65.
- Dirsmith, M., and Covalleski, M. (1985). Informal Communications, Nonformal Communications, and Mentoring in Public Accounting. *Accounting Organization and Society*. 10(2), 149-169.
- Evans, B. J. and Goman, G.J. (1993). "General versus Specific Measures of Occupational Stress: An Australian Police Survey. *Stress Medicine*. January, 11-20.
- Fox, M., Dwyer, D., and Ganster, D. (1993). Effects of Stressful Job Demands and Control of Physiological and Attitudinal Outcomes in a Hospitals Setting. *Academy of Management Journal*. 36, 289-318.
- Gaertner, J. F., and Ruhe, J.A. (1981). Job-Related Stress in Public Accounting, *Journal of Accountancy*. June, 68-74.
- Gibson, J., L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J. H. (1995). *Organizations*, Eight Edition, Richrad D. Irwin.
- Houston, R. W. (1999). The effect of Fee Pressure and Client Risk on Auditor Seniors' Time Budget Decisions. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. 18(2), 70-86.
- Jones. (1991). Ethical Decision Making by Individual in Organization: An Issue-Contingent Model". *Academic of Management Review*. 16(2), 366-395.

- Kelley, T. and Margheim, L. (1990). The Impact of Time Budget Pressure, Personality and Leadership Variabel on Dysfunctional Behavior. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. 9(2), 21-41.
- , and Seiler, R. E. (1982). Auditor Stress and Time Budget. *The CPA Journal*, December, 24-34.
- Lazarus, R. S. (1995). *Psychological Stress in the Work Place*" In Crandall, R and Perrewe, P.L. (eds). *Occupational Stress: A Handbook*. Washington, DC: Taylor & Francis: 3-14.
- Lazarus, R. S., and Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York, Springer Publishing Company.
- Lightner, S.S., Adams, S, and Lightner, K. (1982). The Influence of Situational, Ethical and Expentancy Theory Variables on Accountants' Underreporting Behavior. *Auditing: Journal of Practice and Theory*. 2, 1-12.
- Margheim, L., and Pany K. (1986). "Quality Control, Prematur Sign-off and Underreporting of Time: Some Empirical Findings," *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. 5(2), 50-63.
- Marxen, D.E. (1990). A Behavioral Investigation of Time Budget Preparation in a Competitive Audit Environment. *Accounting Horizon*, June, 47-57.
- McDaniel, L. S, (1990). The Effect of Time Pressure and Audit Program Structure on Audit Performance". *Journal of Accountancy Research*. 28, 267-285.
- Moreno, K., and Bhattacharjee, S. (2003). "The Impact of Pressure from Potential Client Business Opportunities on the Judgment of Auditors across Professional Ranks. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. 22.(1), 13-28.
- Parkes, K. (1984). Locus of Control, Cognitive Appraisal and Stressful Episode. *Journal of Personality and Social Psychologi*. 43, March, 655-688.
- Ponemon, L.A. (1992) Auditor Underreporting of Time and Moral Reasoning: An Experimental-Lab Study. *Contemporary Accounting Research*. 9, 71-189.
- Raghunathan, B. (1991). Premature Signing-Off of Auditor Procedure an Analysis. *Accounting Horizon*. 5(2), 71-79.
- Ress, D. W., and Cooper, C. L., (1992). The Occupational Stress Indicator Locus of Control Scale: Should this be Regarded as a State Rather than Trait Measure?. *Work and Stress* January-March, 45-48.
- Robbins, S.P., (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Schil, T., and Beyler, J. (1992). Self-Defeating Personality and Strategies for Coping with Stress. *Psychological Report* 71, 67-70.
- Shapeero, M., Koh, H.C., and Killough, L.N. (2003). Underreporting and Premature Sign-off in Public Accounting. *Managerial Auditing Journal*. 18(6/7), 478-489.
- Smith, K. J., and Everly, G. S. (1990). An Intra and Inter-Occupational

- Analysis of Stress. *Psychological Reports*. December. 755-758.
- Tsui, J. S. L., and Gul, F. A. (1996). "Auditors' Behaviour in Audit Conflict Situation: A Research Notes on The Role of Locus of Control and Ethical Reasoning", *Accounting, Organizations and Society*. 21(1), 41-51.
- Waggoner, J. B., and Cashell, J. D.(1991). The Impact of Time Pressure on Auditor's Performance. *CPA Journal*, 50(1), 27-32