**PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR TERHADAP
PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (STUDI EMPIRIS
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DKI JAKARTA)**

Agustin Basriani, Andreas dan Kasman Arifin

Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Riau
Fakultas Ekonomi Universitas Riau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik personal auditor (locus of control eksternal, kinerja karyawan, dan turnover intention) terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta (Jakarta Utara dan Jakarta Pusat) pada semua level (junior, senior supervisor, manajer dan partner). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 114 responden. Penentuan sampel menggunakan metode area sampel (cluster random sample). Alat uji yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Locus of control eksternal berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. 2) Kinerja karyawan berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. 3) Turnover intention tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. 4) Locus of control eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 6) Locus of control eksternal tidak berpengaruh terhadap turnover intention. 7) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention. 8) Kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap turnover intention. 9) Locus of control eksternal berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit, Locus of Control Eksternal, Kinerja Karyawan, Turnover Intention, dan Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Audit adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan yang dilaksanakan oleh orang yang kompeten dan independen (Arens, *et.al*, 2014).

Orang yang kompeten dan independen dalam audit dan menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang jasa atas laporan keuangan disebut dengan auditor independen (Mulyadi, 2010). Audit yang dilakukan oleh auditor independen atas laporan keuangan pada umumnya bertujuan untuk menyatakan pendapat tentang kewajaran laporan keuangan suatu perusahaan yang diaudit. Perilaku auditor dalam pelaksanaan prosedur audit merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkan KAP (Malone dan Roberts, 1996). Pelaksanaan prosedur audit secara cermat dan seksama dapat membantu KAP dalam menghasilkan jasa audit atas laporan keuangan yang berkualitas (Mc.Daniel, 1990).

Akan tetapi, hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat ancaman atas penurunan kualitas audit sebagai akibat tindakan perilaku disfungsi audit (Donnelly, *et.al*, 2003; Irawati, dkk, 2005; Maryanti, 2005; Nadirsyah, 2009; Baskara, 2010; Fenny Marietza, 2010; Harini, dkk, 2010; Agus Wahyudin, 2011; Halil Paino, 2011; Pujaningrum dan Arifin Sabeni, 2012; Fatimah, 2012; Muslim Alkautsar, 2014; Ghorbanpour, *et.al*, 2014; Mila Susanti, 2015). Perilaku disfungsi audit (*disfunctional audit behavior*) merupakan bentuk manipulasi pada proses audit agar auditor memperoleh keuntungan pribadi dari tindakan tersebut (Donnelly, *et.al*, 2003).

Perilaku disfungsi audit dapat menurunkan atau mereduksi kualitas audit, baik secara langsung maupun tidak langsung (Kelly dan Margheim; Otley dan Pierce, 1995). Perilaku disfungsi audit yang dapat menurunkan kualitas audit secara langsung adalah *premature sign-off* (Malone dan Robert, 1996) dan *Altering and replacing of audit procedure* (Otley dan Pierce, 1995). Sedang *underreporting of time* merupakan perilaku disfungsi audit yang dapat menurunkan kualitas audit secara tidak langsung (Donnelly, *et.al*, 2003).

Perilaku disfungsi audit yang dilakukan oleh auditor dipengaruhi oleh karakteristik personal dari auditor (Donnelly, *et.al*, 2003). Karakteristik personal merupakan faktor-faktor yang secara unik berhubungan dengan individual atau ciri yang membedakan seseorang dengan orang lain (Robbins, 2001). Karakteristik personal auditor yang dapat mempengaruhi disfungsi audit terdiri dari *locus of control* eksternal (Malone dan Robert, 1996; Donnelly, *et.al*, 2003), *turnover intention* (Malone dan Robert, 1996; Donnelly, *et.al*, 2003), kinerja karyawan (Gable dan DeAngelo, 1994; Donnelly, *et.al*, 2003), serta komitmen organisasi (Malone dan Robert, 1996; Otley dan Pierce, 1995).

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Penelitian di luar negeri antara lain dilakukan di Amerika Serikat oleh Donnelly, *et.al* (2003), di Malaysia oleh Halil Paino (2011), dan di Iran oleh Ghorbanpour (2014). Semua hasil penelitian menemukan bukti, bahwa karakteristik personal yang terdiri dari *locus of control* eksternal, kinerja karyawan, *turnover intention*, dan komitmen organisasi mempengaruhi auditor dalam menerima perilaku disfungsi audit. Di Indonesia penelitian yang serupa pernah diteliti oleh Maryanti (2005), Irawati, dkk (2005), Nadirsyah (2009), Fenny Marietza (2010), Baskara (2010), Harini, dkk (2010), Agus Wahyudin (2011), Pujaningrum dan Arifin Sabeni (2012), Fatimah (2012), Febrina (2012), dan Mila Susanti (2015). Hasil penelitian menemukan bukti bahwa karakteristik personal berupa *locus of control* eksternal, kinerja karyawan, *turnover intention*, dan komitmen organisasi yang dimiliki auditor memengaruhinya dalam menerima perilaku disfungsi audit.

Dari paparan beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan adanya fenomena penerimaan perilaku disfungsi audit oleh auditor. Lebih lanjut penelitian ini menguji kembali pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Populasi dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di DKI Jakarta. Jakarta dipilih menjadi objek penelitian, karena Jakarta merupakan pusat bisnis dan memiliki intensitas aktifitas KAP yang tinggi.

Teori Perubahan Sikap

Teori konsistensi mengasumsikan bahwa individu berusaha untuk mempertahankan sebuah konsistensi atau kongruensi antara sikap dan perilaku mereka (Robbins dan Timothy, 2009). Teori ini memandang bahwa perubahan sikap adalah hal yang rasional dan merupakan proses kognitif bagi seseorang ketika menyadari adanya inkonsistensi antara sikap dan perilaku. Seseorang termotivasi untuk memperbaiki inkonsistensi tersebut dengan mengubah sikap ataupun perilakunya. Menurut Robbins dan Timothy (2009) sikap dan perilaku adalah seimbang ketika tidak ada tekanan.

Teori disonansi merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. Teori ini menitikberatkan pada hubungan antara unsur-unsur kognitif, misalnya informasi, keyakinan dan pemikiran seseorang tentang dirinya (Robbins dan Timothy, 2009). Teori disonansi kognitif ada ketika seseorang mempunyai dua pemikiran yang berkebalikan. Teori disonansi mengungkapkan bahwa seseorang memiliki kecenderungan untuk mengurangi atau mengeliminasi ketidaksesuaian. Ketidaksesuaian dapat dikurangi dengan menurunkan jumlah atau pentingnya unsur-unsur ketidaksesuaian.

Self-Perception Theory (teori persepsi diri)

Teori persepsi dirinyatakan bahwa seseorang mengembangkan sikap berdasarkan bagaimana mengamati dan menafsirkan perilakunya (Robbins dan Timothy, 2009). Dengan kata lain, teori ini mengungkapkan bahwa sikap tidak mempengaruhi perilaku, namun sikap terbentuk setelah perilaku terjadi agar sikap dan perilaku dapat konsisten. Teori fungsional mengasumsikan bahwa sikap muncul sesuai dengan yang dibutuhkan individu (Robbins dan Timothy, 2009). Perubahan sikap dapat terjadi jika seseorang menemukan yang dibutuhkan dan mengembangkan stimulan berdasarkan kebutuhan tersebut.

Perilaku Disfungsional Audit

Perilaku disfungsional audit merupakan bentuk manipulasi pada proses audit agar auditor dapat memperoleh keuntungan pribadi dari tindakan tersebut (Donnelly, *et.al*, 2003). Menurut Otley dan Pierce (1996), perilaku disfungsional audit (*dysfunctional audit behavior*) dapat mengakibatkan penurunan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. *Premature sign-off* merupakan salah satu tipe utama perilaku penurunan kualitas audit (Otley dan Pierce, 1996), karena dapat mempengaruhi kualitas audit secara langsung. *Underreporting of time* merupakan salah satu bentuk perilaku disfungsional yang dapat membahayakan kualitas audit secara tidak langsung (Smith dan Hutton, 1995). *Altering and replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam standar auditing (Malone dan Robert, 1996). *Altering and replacing of audit procedure* juga dapat mempengaruhi kualitas audit secara langsung (Otley dan Pierce, 1995).

Locus of Control

Teori *locus of control* menggolongkan individu kedalam *locus of control* internal atau eksternal. *Locus of control* memainkan peranan penting dalam kinerja akuntansi seperti pada anggaran partisipatif (Frucot & Shearon, 1991). *Locus of control* juga memengaruhi *dysfunctional audit behavior*, *job satisfaction*, komitmen organisasi, dan *turnover intention* (Reed dan Strawser, 1994). Rotter (1966) mendefinisikan *locus of control* sebagai berikut: *Internal control* maupun *external control* adalah tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkatan dimana seseorang berharap *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir di bawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi. Menurut Gable dan De Angelo (1994) Individu dengan *internal locus of control* cenderung percaya bahwa tindakan mereka berpengaruh langsung terhadap *outcome* (hasil), sedangkan Individu dengan *external locus of control* cenderung percaya bahwa *outcome* (hasil) adalah lebih merupakan akibat dari kekuatan luar dari pada tindakan mereka sendiri.

Menurut Spector (1988) individu dengan *locus of control* internal cenderung melakukan usaha yang lebih besar dari pada individu dengan *locus of control* eksternal ketika dipandang bahwa usaha tersebut menghasilkan penghargaan. Penelitian yang dilakukan oleh Alkautsar (2014) menemukan individu dengan *locus of control* eksternal dipengaruhi oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti keberuntungan atau kesempatan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Gable dan DeAngelo (1994) menghasilkan fakta bahwa individu dengan *locus of control* eksternal menggunakan manipulasi untuk memperoleh tujuan personal.

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai fungsi dari beberapa dimensi, yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, representasi, dan pengaturan staf (Donnelly, *et.al*, 2003). Menurut Robbins (2001), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang bekerja di bawah standar yang ditetapkan lebih mungkin untuk melakukan tindakan penyimpangan sejak mereka melihat diri mereka sendiri tidak mampu untuk bertahan dalam pekerjaan melalui usaha mereka sendiri.

Turnover Intention

Turnover intention (keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja) mengacu pada niat atau keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Wayne, *et.al*, 1997). *Turnover* merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Egan, *et.al* mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Malone dan Roberts (1996) keinginan yang dirasakan untuk segera meninggalkan organisasi tempat bekerja saat ini cenderung terlibat pada penyimpangan perilaku audit karena mereka merasa khawatir atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila perilaku tersebut terdeteksi oleh pimpinannya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekadar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasinya (Mowday, *et.al* 1982). Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi merasa rugi jika meninggalkan organisasi. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah sentuhan emosional pegawai dengan mengidentifikasi keterlibatan mereka dalam berbagai aktifitas organisasi (Robbin, 2001). Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan, mereka memiliki usaha yang keras dan memiliki kinerja yang lebih baik (Baron & Greenberg, 1990).

Pengaruh *Locus of Control* Eksternal terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Locus of control adalah sebuah konsep yang dikembangkan oleh Rotter (1966) dan sudah digunakan secara meluas dalam berbagai riset mengenai perilaku disfungsional dalam sebuah lingkungan auditing dengan latar belakang perusahaan. Rotter (1966) menjelaskan bahwa individu-individu mengembangkan harapan-harapan mereka yang digeneralisasikan dengan memperhatikan sukses atau tidaknya suatu usaha yang dilakukan tidak tergantung kepada perilaku personil mereka sendiri tetapi dikontrol oleh kekuatan-kekuatan eksternal. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal adalah individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengontrol kejadian-kejadian dari hasil atau *outcome* (Spector, 1982). Individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung melakukan tindakan manipulasi sebagai mekanisme pertahanan ketika mereka merasa tidak memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk bertahan disuatu organisasi (Gable dan DeAngelo, 1994).

Berdasarkan teori fungsional, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung melakukan penyimpangan untuk memenuhi kebutuhannya. Penelitian yang dilakukan oleh Shapeero, *et.al* (2003) melaporkan auditor dengan *locus of control* eksternal memiliki intensi yang tinggi untuk melakukan disfungsional audit. Penelitian Shapeero, *et.al* (2003) sejalan dengan penelitian Donnelly, *et.al* (2003), Irawati, dkk (2005), Nadirsyah (2009), Fenny Marietza (2010), Harini, dkk (2010), Agus Wahyudin (2011), Pujaningrum dan Arifin Sabeni (2012), Fatimah (2012), Febrina (2012), Muslim Alkautsar (2014), Ghorbanpour, *et.al* (2014), dan Mila Susanti (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh positif *locus of control* eksternal terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. H1: *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Kinerja adalah hasil usaha sendiri dengan banyak faktor yang mempengaruhinya (Kartika dan Profita, 2007). Orang menyukai pekerjaan jika mereka termotivasi oleh pekerjaan tersebut dan secara psikologi bahwa pekerjaan yang dilakukan berarti, ada rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pengetahuan mereka tentang hasil kerja, sehingga hasil pekerjaan meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja (Kartika dan Profita, 2007). Gable dan DeAngelo (1994) menjabarkan penyimpangan perilaku terjadi dalam situasi dimana individu melihat diri mereka kurang memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan atau diharapkan melalui usaha mereka sendiri dan perilaku disfungsional merupakan hal yang perlu dilakukan. Hal ini sesuai dengan teori disonansi, auditor yang memiliki persepsi rendah terhadap kinerja, sedangkan mereka dituntut untuk bekerja dengan kemampuan yang baik, maka dalam keadaan situasi yang berlawanan memaksa auditor untuk menghilangkan ketidaksesuaian dengan melakukan tindakan disfungsional. Penelitian yang dilakukan oleh Harini, dkk (2010) menunjukkan semakin tinggi tingkat kinerja seorang auditor maka semakin rendah tingkat penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian Irawati (2005), Baskara (2010), Fenny Marietza (2010), Agus Wahyudin (2011), Fatimah (2012), Pujaningrum dan Arifin Sabeni (2012), Fatimah (2012), Ghorbanpour, *et.al* (2014), dan Mila Susanti (2015), yang menunjukkan kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

H2: Kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Turnover merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan *turnover intentions* (keinginan berpindah kerja) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Lee, 2000). Teori konsistensi berasumsi bahwa seseorang mencoba mempertahankan konsistensi atau kesesuaian antara sikap dan perilakunya. Teori ini menjelaskan bahwa individu yang memiliki keinginan berpindah kerja tinggi cenderung bekerja dengan tingkat profesionalisme yang rendah, bahkan dapat melakukan tindakan menyimpang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Irawati (2005), Baskara (2010), Fenny Marietza (2010), Harini, dkk (2010), Agus Wahyudin (2011), Pujaningrum dan Arifin Sabeni (2012), Fatimah (2012), dan Mila Susanti (2015).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara seorang auditor yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. H3: *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

Pengaruh *Locus of Control* Eksternal terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Patten (2005) mendefinisikan *Locus of Control* eksternal merupakan sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil adalah bukan muncul dari dalam diri orang tersebut, namun dari suatu kesempatan, keberuntungan, takdir, atau berada di bawah kendali orang lain. Menurut spector (1982) *Locus of control* eksternal adalah individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengendalikan kejadian-kejadian dari hasil atau *outcome*. Pengendalian terhadap hasil yang tidak mampu dilakukan oleh individu yang memiliki *locus of control* eksternal dapat memengaruhi kinerja individu tersebut (Patten, 2005). Hal ini didukung oleh teori konsistensi yang berasumsi auditor yang didominasi oleh *locus of control* eksternal memiliki tingkatan kinerja rendah. Rendahnya kinerja auditor dipengaruhi oleh *locus of control* eksternal yang dimiliki oleh auditor (Wijayanti, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Febrina (2012) dan Mila Susanti (2015) menemukan adanya pengaruh positif *locus of control* eksternal terhadap kinerja, sedangkan penelitian, Harini, dkk (2010), Agus Wahyudin (2011), dan Baskara (2011) menemukan *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap *performance* (kinerja). H4: *Locus of control* eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi, komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthan, *et.al*, 1987). Malon dan Roberts, (1996) menyatakan auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang maksimal dengan tujuan untuk mempertahankan pekerjaan. Teori konsistensi berasumsi bahwa seseorang mempertahankan konsistensi antara sikap dan perilakunya. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja cenderung meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2005), Febrina (2012), dan Mila Susanti (2015). Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian saat ini pegawai dengan komitmen lebih besar diharapkan mempunyai kinerja yang lebih baik. H5: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Locus of Control* Eksternal terhadap *Turnover Intention*

Individu dengan *locus of control* eksternal merasa tidak mampu bertahan karena menganggap keberhasilan diperoleh secara keberuntungan dan Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung selalu ingin berpindah karena takut terhadap kemungkinan diberhentikan bila pekerjaannya terdeteksi dan tidak sesuai dengan target serta standar yang telah ditentukan (Malone & Roberts, 1996). Berdasarkan teori konsistensi, individu berusaha mempertahankan kesesuaian sikap dan perilakunya ketika tidak ada tekanan. Sementara teori disonansi berasumsi bahwa individu berusaha menghilangkan ketidaksesuaian ketika mereka berhadapan dengan dua keadaan yang berlawanan. Individu dengan *locus of control* eksternal merasa tidak mampu bertahan karena menganggap keberhasilan dapat diperoleh karena keberuntungan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Maryanti (2005), Baskara (2010), Febrina (2012), Mila Susanti (2015), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *locus of control* eksternal terhadap keinginan individu untuk meninggalkan tempat kerjanya (*Turnover intention*) saat ini. H6: *Locus of control* eksternal berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Mathiew dan Zajac (1990) menggambarkan bahwa komitmen pada organisasi berhubungan positif dengan kehadiran dan berhubungan negatif dengan keterlambatan dan pergantian karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Mowday, *et.al* 1982). Teori konsistensi memberikan penjelasan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka berusaha untuk mempertahankan keberadaannya pada organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Baskara (2010) dan Mila Susanti (2015) menemukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. H7: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*

Kinerja merupakan performa yang berhasil dicapai oleh individu atas usahanya dalam melaksanakan penugasan sesuai dengan tanggung jawab dan menjadi salah satu standar penilaian untuk mengukur hasil kerja yang sudah dilakukannya (Hanif, 2013). Kinerja terkait dengan usaha atau perilaku manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan personal maupun tujuan organisasi (Gable dan DeAngelo, 1994). Penelitian yang dilakukan oleh Choo (1985) mengenai stress kerja, menyatakan stress yang dialami individu dalam lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja individu, dan untuk mengatasi penurunan kinerja tersebut dilakukan dengan meninggalkan tempat kerja (*turnover intention*).

Teori konsistensi dapat menjelaskan korelasi antara kinerja karyawan dan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja (*turnover intention*). Berdasarkan asumsi teori konsistensi, maka dapat dikatakan bahwa individu yang mempunyai penilaian baik atas kinerjanya mengarah pada konsistensi dengan mempertahankan posisi atau keberadaan dirinya pada organisasi tempat bekerja saat ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Baskara (2010), Agus wahyudin (2012), Febrina (2012), dan Mila Susanti (2015) yang membuktikan kinerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. H8: Kinerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Locus of Control* Eksternal Terhadap Komitmen Organisasi

Locus of control telah digunakan secara luas dalam penelitian perilaku untuk menjelaskan perilaku manusia dalam pengaturan organisasi. Rotter (1966) menunjukkan bahwa individu mengembangkan harapan umum tentang sukses atau tidak sukses dalam situasi tertentu yang bergantung pada perilaku pribadi mereka sendiri atau dikendalikan oleh kekuatan eksternal. Spector (1982), Lutan, *et.al* (1987), Kinicki dan Vecchio (1994) menyatakan individu yang mempunyai *locus of control* eksternal mempunyai komitmen yang rendah dan mereka merasa tidak ada hal yang dapat mereka lakukan untuk organisasi tempat mereka bekerja pada saat ini. Teori konsistensi menjelaskan individu yang merasa bahwa tidak ada yang dapat mereka lakukan untuk organisasi cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penjelasan teori konsistensi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baskara (2010), Febrina (2012), dan Ghorbanpour, *et.al* (2014), yang menunjukkan adanya pengaruh *locus of control* eksternal terhadap komitmen organisasi. H9: *Locus of control* eksternal berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Daerah Khusus Ibu Kota (DKI) Jakarta pada semua level (junior, senior supervisor, manager, dan partner). Sampel dipilih dengan menggunakan metode area sampel (*cluster random sample*).

Data yang digunakan adalah data primer berupa data demografi responden, karakteristik personal, dan penerimaan perilaku disfungsi auditor. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung. Jumlah sampel yang diperlukan yaitu 50 dengan tingkat pengembalian yang diharapkan sebanyak 25 persen, maka kuesioner yang disebar sebanyak 200 kuesioner.

Perilaku disfungsional audit adalah bentuk manipulasi pada proses audit agar auditor dapat memperoleh keuntungan pribadi dari tindakan tersebut (Donnelly, *et.al*, 2003). Perilaku disfungsional audit terdiri dari tiga tipe utama yaitu: *premature sign-off*, *underreporting of time*, *altering/replacement of audit procedures*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 12 pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly, *et.al* (2003). Skala tinggi (nilai 7) menunjukkan tingkat penerimaan perilaku disfungsional yang tinggi.

Variabel ini dinilai dengan menggunakan 16 pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly, *et.al* (2003). Tiap responden diminta untuk mengidentifikasi hubungan antara *outcome* atau hasil dengan penyebabnya dengan menggunakan skala Likert skor 1-7. *Locus of control* eksternal ditunjukkan oleh skor yang lebih tinggi.

Variabelkinerjakaryawan diukur melalui 7 pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly, *et.al* (2003). Setiap responden diminta untuk mengevaluasi kinerja mereka yang terbagi ke dalam enam indikator kinerja: perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, representasi, dan pengaturan staf dengan menggunakan skala Likert 1-7. Skala rendah (nilai 1) menunjukkan di bawah rata-rata dan skala tinggi (nilai 7) menunjukkan di atas rata-rata.

Setiap responden diminta untuk menentukan keinginan lamanya bekerja pada perusahaan. Variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Donnelly, *et.al* (2003) dengan 3 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 1-7. Skala rendah (nilai 1) menunjukkan keinginan berpindah kerja tinggi, sebaliknya skala tinggi (nilai 7) menunjukkan keinginan berpindah kerja rendah.

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 9 pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly, *et.al* (2003). Tiap responden diminta untuk memilih jawaban dengan menggunakan skala likert 1-7. Responden yang memilih skala tinggi (nilai 7) menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Model persamaan regresi berganda dirumuskan :

1. $PDA = \alpha + \beta_1 LCE + \beta_2 KK + \beta_3 TI + e$
2. $KK = \alpha + \beta_1 LCE + \beta_2 KO + e$
3. $TI = \alpha + \beta_1 LCE + \beta_2 KK + \beta_3 KO + e$
4. $KO = \alpha + \beta_1 LCE + e$

Keterangan :

PDA= Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. LCE= *Locus of Control* Eksternal. KK= KinerjaKaryawan. TI= *Turnover Intention*. KO= Komitmen Organisasi. α =Konstanta. β = Koefisien Regresi. e= Standar Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji statistik t secara keseluruhan

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Ket
H1	<i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit	4,601	1,982	0,000	Diterima
H2	Kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit	-3,516	1,982	0,001	Diterima
H3	<i>Turnover intention</i> berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit	1,711	1,982	0,090	Ditolak
H4	<i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	3,924	1,982	0,000	Diterima
H5	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	17,881	1,982	0,000	Diterima
H6	<i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	1,680	1,982	0,096	Ditolak
H7	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i>	2,916	1,982	0,004	Diterima
H8	Kinerja karyawan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	-0,214	1,982	0,831	Ditolak
H9	<i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh terhadap komitmen organisasi	2,487	1,982	0,014	Diterima

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

Hipotesis satu diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori fungsional yang menyatakan individu dengan *locus of control* eksternal atau bergantung pada hal-hal diluar kontrol dirinya cenderung melakukan perilaku menyimpang untuk memenuhi kebutuhannya maupun untuk mempertahankan eksistensinya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Donnelly, *et.al* (2003), Irawati, dkk (2005), Nadirsyah (2009), Fenny Marietza (2010), Harini, dkk (2010), Agus Wahyudin (2011), Pujaningrum dan Arifin Sabeni (2012), Fatimah (2012), Febrina (2012), Muslim Alkautsar (2014), Ghorbanpour, *et.al* (2014), dan Mila Susanti (2015), yang menunjukkan terdapat pengaruh positif *locus of control* eksternal terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.

Hipotesis dua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori disonansi yang menyatakan auditor yang memiliki persepsi rendah terhadap kinerja cenderung melakukan tindakan penyimpangan, sebaliknya auditor yang memiliki persepsi tinggi terhadap kinerja cenderung tidak melakukan tindakan penyimpangan. Hasil penelitian ini jugasejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Donnelly, *et.al* (2003), yang menyatakan bahwa auditor yang memiliki persepsi baik terhadap kinerja memiliki tingkat penerimaan rendah terhadap perilaku disfungsi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harini, dkk (2010), yang menunjukkan semakin tinggi kinerja seorang auditor maka semakin rendah tingkat penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian oleh Irawati (2005), Maryanti (2005), Baskara (2010), Fenny Marietza (2010), Agus Wahyudin (2011), Pujaningrum dan Arifin Sabeni (2012), Fatimah (2012), Ghorbanpour, *et.al* (2014), dan Mila Susanti (2015), yang menunjukkan kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.

Hipotesis tiga ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori konsistensi yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) tinggi cenderung bekerja dengan tingkat profesionalisme yang rendah bahkan dapat melakukan tindakan menyimpang. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian oleh Donnelly, *et.al* (2003), Irawati (2005), Baskara (2010), Fenny Marietza (2010), Harini, dkk (2010), Agus Wahyudin (2011), Pujaningrum dan Arifin Sabeni (2012), Fatimah (2012), dan Mila Susanti (2015), yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara seorang auditor yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.

Hipotesis empat diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori konsistensi. Teori konsistensi berasumsi auditor yang didominasi oleh *locus of control* eksternal memiliki tingkatan kinerja rendah. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Harini, dkk (2010), Agus Wahyudin (2011), dan Baskara (2011), yang menemukan *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap *performance* (kinerja). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrina (2012) dan Mila Susanti (2015), yang menemukan pengaruh positif *locus of control* eksternal terhadap kinerja. Hipotesis lima diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori konsistensi. Teori konsistensi berasumsi seseorang mempertahankan konsistensi antara sikap dan perilakunya. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja cenderung meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2005), Febrina (2012), dan Mila Susanti (2015), yang menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis enam ditolak. Hasil penelitian tidak sejalan dengan teori konsistensi dan teori disonansi. Teori konsistensi menyatakan individu berusaha mempertahankan kesesuaian antara sikap dan perilakunya ketika tidak ada tekanan. Teori disonansi berasumsi bahwa individu berusaha menghilangkan ketidaksesuaian ketika mereka berhadapan dengan dua keadaan yang berlawanan. Individu dengan *locus of control* eksternal merasa tidak mampu bertahan karena menganggap keberhasilannya diperoleh dari keberuntungan. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2005), Baskara (2010), Febrina (2012), dan Mila Susanti (2015) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *locus of control* eksternal dengan keinginan individu untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini.

Hipotesis tujuh diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mowday, *et.al* (1982), yang menyatakan seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki kemauan untuk bekerja keras dan tetap berada pada organisasi tersebut. Penelitian ini juga sejalan dengan teori konsistensi, yang memberikan penjelasan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka berusaha untuk mempertahankan keberadaannya pada organisasi tersebut. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian Baskara (2010) dan Mila Susanti (2015), yang menemukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Hipotesis delapan ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori konsistensi, yang menyatakan individu yang memiliki penilaian baik atas kinerjanya mengarah pada konsistensi dengan mempertahankan posisi atau keberadaan dirinya pada organisasi tempat bekerja saat ini. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Harini, dkk (2010), Baskara (2010), Agus Wahyudin (2012), Febrina (2012), dan Mila Susanti (2015), yang membuktikan kinerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hipotesis Sembilan diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori konsistensi, yang menjelaskan individu yang merasa tidak ada yang bisa mereka lakukan untuk organisasi cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baskara (2010), Febrina (2012), dan Ghorbanpour, *et.al* (2014), yang menemukan adanya pengaruh *locus of control* eksternal terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Locus of control eksternal terbukti berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Hal ini menyimpulkan penerimaan perilaku disfungsi audit oleh auditor dipengaruhi oleh *locus of control* eksternalnya. Kinerja karyawan terbukti berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Hal ini menyimpulkan penerimaan perilaku disfungsi audit oleh auditor dipengaruhi kinerjanya. *Turnover intention* tidak terbukti berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Hal ini menyimpulkan penerimaan perilaku disfungsi audit oleh auditor tidak dipengaruhi oleh *turnover intention*nya. *Locus of control* eksternal terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyimpulkan kinerja auditor dipengaruhi oleh *locus of control* eksternalnya. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyimpulkan kinerja auditor dipengaruhi oleh komitmennya terhadap organisasi.

Locus of control eksternal tidak terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menyimpulkan *turnover intention* auditor tidak dipengaruhi oleh *locus of control* eksternalnya. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menyimpulkan *turnover intention* auditor dipengaruhi oleh komitmennya terhadap organisasi. Kinerja karyawan tidak terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menyimpulkan *turnover intention* auditor tidak dipengaruhi oleh kinerjanya. *Locus of control* eksternal terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menyimpulkan komitmen auditor terhadap organisasi dipengaruhi oleh *locus of control* eksternalnya.

Sampel pada penelitian ini hanya auditor yang bekerja pada KAP yang berlokasi di Jakarta Utara dan Jakarta Pusat saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Jakarta. Disarankan untuk penelitian mendatang untuk menambah jumlah sampel pada lokasi lain, misalnya Jakarta Barat, Jakarta Timur, atau Jakarta Selatan. Pada penelitian ini karakteristik personal auditor yang diuji pengaruhnya terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit terdiri dari *locus of control* eksternal, kinerja karyawan, dan *turnover intention*.

Disarankan penelitian mendatang untuk menambahkan variabel karakteristik personal auditor lainnya untuk diuji pengaruhnya terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, misalnya variabel komitmen organisasi. Pengaruh positif *locus of control* eksternal terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit membuktikan auditor yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung menerima perilaku disfungsi audit.

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pimpinan KAP mengetahui *locus of control* individu auditor yang dapat digunakan sebagai masukan dalam mengevaluasi kebijakan berkaitan dengan rekrutmen auditor baru maupun dalam program pengembangan profesional. Dalam rekrutmen auditor baru, KAP hendaknya melakukan tes kepribadian untuk mengetahui *locus of control* individu auditor. Pengaruh negatif kinerja karyawan terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit membuktikan auditor dengan kinerja baik tidak menerima perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pimpinan KAP untuk mengevaluasi kinerja auditor, terutama bagi auditor yang memiliki kinerja baik dengan memberikan *reward* (penghargaan), seperti kompensasi atau promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkautsar, Muslim. 2014. Locus of Control, Commitment Profesional, and Disfunctional Audit Behavior. *International Journal of Humanities and Management Sciences*. Vol. 2. Issue 1.
- Arens, et.al. 2014. *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*. Edisi 15. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Baron, A.R dan J. Greenberg. 1990. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. By Allen and Bacon, Advision of Simon & Scuster. 160. Gould Street. Needham Heights, Massachusetts.
- Blau, G. 1987. Using a Person-Environment Fit Model to Predict Job Involvement and Organizational Commitment. *Journal of Vocational behavior*. Vol. 30. pp. 240-257.
- Braun, R. L. 2000. The Effect of Time Pressure on Auditor Attention to Qualitative Aspect of Misstatement Indicative of Potential Fraudulent Financial Reporting. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 25.
- Choo, 1995. Job Stress, Job Performance, and Auditor Personality Characteristic". *Auditing: A Journal Practice & Theory*. (Spring). pp. 17-34.
- Christina, Sososutikno. 2003. Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsi Serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit. *Simposium Nasional Akuntansi VI*. Surabaya.
- Daftar Akuntan Publik di Indonesia. <http://pppk.kemenkeu.go.id>. Diakses tanggal 25 Mei 2015.
- Daftar KAP di Jakarta. <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>. Keanggotaan Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Diakses tanggal 25 Mei 2015.

- Egan, et.al. 2004. The Effect of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Human Resources Development Quartely*. Vol. 15. No. 3. pp. 279-301.
- Eriyanti, Rafella. 2007. Pengaruh Time Budget Pressure dan Locus of Control Terhadap Praktik Perilaku Penurunan Kualitas Audit (Reduced Audit Quality Practices/RAQP Behavior). *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Fatimah, A. 2012. Karakteristik Personal Auditor Sebagai Antecedent Perilaku Disfungsional Auditor dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1. 1-12.
- Febrina, H.L. 2012. Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Atas Disfunctional Audit Behavior. *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*.
- Sutiadi, 2003. Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada lingkungan Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2. No. 2. pp. 173-195.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. Vol. 46. pp. 259–291.
- Trevor, C.O. 2001. Interactive Effects among Actual Ease of Movement Determinant and Job Satisfaction in Prediction of Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*. Vol. 44. pp. 621-638.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi*. Unhas Makassar.
- Wahyudin, Agus. 2011. Analisis Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada KAP di Jawa Tengah). *Jurnal Dinamika Akuntansi*. Vol.3, No.2. pp. 67-76.
- Wayne, et.al. 1997. Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*. Vol. 40. No. 1. pp. 82-111.
- Wijayanti, Provita, 2007. Locus of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Unhas Makassar.