

Perbedaan Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit Dilihat dari Segi Gender: Peran *Locus of Control*, Komitmen Profesi, dan Kesadaran Etis

Tuban Drijah Herawati
Sari Atmini

Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang

Abstract: The objectives of this study are to empirically examine: 1) the interaction effect between personality variables (*locus of control*, professional commitments, and gender) and cognitive style variables (*ethical awareness*) to auditors' reactions in audit conflict situations, 2) whether there are differences in the interaction effect between *locus of control* and *ethical awareness* to auditors' reactions in audit conflict situations between male and female auditors, and 3) whether there are differences in the interaction effect between professional commitments and *ethical awareness* to auditors' reactions in audit conflict situations between male and female auditors. This research used 39 auditors working in audit firm located in Surabaya and Malang as respondents. Data were analyzed using multiple regression analysis. The results of this research show that gender affect auditors' response in audit conflict situations and that there is an interaction between gender and *ethical awareness* to auditors' response in audit conflict situations. On the contrary, this research could not find any interactions between *locus of control* and *ethical awareness*. This research could not find any interactions between professional commitments and *ethical awareness* to auditors' response in audit conflict situations either. Nevertheless, for female auditor sub sample, this research succeeded in finding interaction between *locus of control* and *ethical awareness* to auditors' response in audit conflict situations.

Keywords: *locus of control*, professional commitments, *ethical awareness*, gender, audit conflict situations

Kesadaran untuk berperilaku etis mempunyai peran yang sangat penting dalam semua profesi, termasuk profesi akuntansi. Profesi akuntansi merupakan profesi yang membutuhkan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan kepada klien. Akuntan publik harus dapat meyakinkan klien dan pemakai laporan keuangan atas kualitas audit dan jasa akuntansi lainnya. Akan tetapi, akuntan selalu dihadapkan dengan dilema etika ketika akuntan berhadapan dengan pilihan antara nilai-nilai yang bertentangan.

Dalam auditing, dilema etis terjadi saat auditor menghadapi situasi konflik audit. Situasi konflik audit

terjadi ketika auditor dan klien tidak sepakat akan beberapa aspek kinerja fungsi attestasi. Dalam situasi ini, klien berusaha mempengaruhi pelaksanaan fungsi attestasi. Klien berusaha menekan auditor untuk mengambil tindakan yang melanggar standar auditing, termasuk memaksakan opini yang tidak sesuai. Dengan asumsi auditor mempunyai motivasi untuk patuh kepada etika profesi dan standar auditing, auditor tersebut akan menghadapi situasi konflik audit. Jika auditor menuruti permintaan klien berarti auditor melanggar standar profesional, sedangkan jika tidak menuruti permintaan klien akan menyebabkan klien memberikan sanksi termasuk kemungkinan penghentian penugasan (Nichols dan Price 1976). Menurut teori konflik, konflik antara auditor dengan klien dapat menimbulkan dilema etis bagi auditor (Thomas 1992 dalam Tsui dan Gul 1996). Karena pertimbangan profesional berlandaskan pada nilai dan keyakinan

Alamat Korespondensi:

Tuban Drijah Herawati, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang Jl MT Haryono Malang

individu, kesadaran moral memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan akhir (Muawanah dan Indriantoro 2001).

Kesadaran akan pentingnya perilaku etis bagi akuntan publik mendorong dilakukannya penelitian tentang perilaku etis akuntan. Penelitian tersebut menguraikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etik akuntan (Louwers, *et al.*, 1997). Penelitian mengenai perilaku etis mempertimbangkan rerangka psikologis proses kesadaran etis dalam menjawab pertanyaan, apa yang membuat akuntan menjadi lebih etis atau kurang etis (Tsui dan Gul 1996). Akan tetapi, kesadaran akan benar dan salah saja tidak cukup digunakan untuk memprediksi perilaku pengambilan keputusan etis (Trevino 1986). Tsui dan Gul (1996) mengatakan, diperlukan variabel yang dapat berinteraksi dengan *cognitive style* untuk menentukan bagaimana individu berperilaku dalam merespon dilema etis.

Siegel dan Marconi (1989) mengatakan, variabel personalitas dapat berinteraksi dengan *cognitive style* untuk mempengaruhi pengambilan keputusan. Variabel personalitas mengacu pada sikap dan keyakinan pada individual, sedangkan *cognitive style* mengacu pada cara atau metoda dengan mana individu menerima, menyimpan, memproses, dan mentransformasikan informasi ke dalam tindakannya. Keberhasilan auditor dalam menjalankan tugasnya tergantung pada dua aspek, variabel personalitas dan *cognitive style*.

Respon auditor terhadap situasi konflik audit kemungkinan juga dipengaruhi oleh faktor gender, yaitu tergantung dari jenis kelamin auditor sebagai salah satu variabel personalitas. Profesi auditor tidak terlepas dari diskriminasi gender. Auditor wanita merupakan subjek bias negatif karena adanya anggapan bahwa profesi auditor merupakan *stereotype* laki-laki. Adanya *stereotype* maskulin tersebut merupakan faktor kunci keberhasilan dari kantor akuntan publik itu sendiri (Lehman 1990 dalam Trisnainingsih 2004). Dalam lingkungan pekerjaan, apabila terjadi masalah, pegawai pria mungkin akan merasa tertantang untuk menghadapinya dibandingkan untuk menghindarinya. Sebaliknya, pegawai wanita akan lebih cenderung untuk menghindari konsekuensi konflik dibanding pegawai pria. Meskipun dalam banyak situasi wanita lebih banyak melakukan kerja sama dibandingkan pria, tetapi apabila akan ada risiko yang timbul, pria cende-

rung lebih banyak membantu dibanding wanita (Eagly 1987 dalam Trisnainingsih 2004).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Muawanah dan Indriantoro (2001). Penelitian tersebut berhasil memperoleh bukti empiris bahwa *locus of control* dapat berinteraksi dengan kesadaran etis untuk mempengaruhi perilaku auditor dalam dilema etis serta bahwa interaksi antara komitmen profesi dan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit. Penelitian ini mencoba mengembangkan penelitian Muawanah dan Indriantoro (2001) dengan memasukkan faktor *gender*, yaitu menguji pengaruh perbedaan jenis kelamin auditor terhadap respon auditor dalam menghadapi situasi konflik audit. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris adanya: 1) interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis dalam mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit, 2) interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis dalam mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit, 3) pengaruh jenis kelamin terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit, 4) interaksi antara jenis kelamin dengan kesadaran etis dalam mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit, 5) perbedaan besarnya pengaruh interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit antara auditor pria dengan auditor wanita, dan 6) perbedaan besarnya pengaruh interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit antara auditor pria dengan auditor wanita.

Manajemen dan auditor mempunyai tanggung jawab yang berbeda. Manajemen bertanggungjawab atas penyusunan laporan keuangan yang isinya merupakan asersi manajemen, sedangkan auditor bertanggungjawab mengaudit laporan keuangan manajemen serta memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan tersebut (Boynton dan Kell, 1996). Manajemen hanya berkepentingan terhadap kemajuan dan kemakmuran perusahaan. Auditor melaksanakan jasa yang bermanfaat bagi berbagai macam kepentingan dalam perusahaan dengan menyediakan tingkat keyakinan terhadap reliabilitas data keuangan yang penting bagi dasar pengambilan keputusan. Manajemen merupakan salah satu pihak yang mendapat manfaat dengan tersedianya informasi keuangan

perusahaan yang telah diverifikasi. Dengan demikian, tujuan auditor sejalan dengan tujuan manajemen sehingga seharusnya tidak ada konflik antara manajemen dengan auditor (Mautz dan Sharaf 1993).

Dalam kondisi tertentu, manajemen mempunyai kepentingan tertentu yang membuat manajemen merasa bahwa tujuan auditor untuk memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan bertentangan dengan tujuan manajemen. Kepentingan manajemen tersebut misalnya didasari alasan kebutuhan manajemen akan kredit atau kepentingan manajemen terhadap bonus (Mautz dan Sharaf 1993). Ada kemungkinan manajemen akan menekan auditor agar auditor membuat keputusan yang menguntungkan manajemen. Apabila hal ini terjadi, akan timbul konflik antara manajemen dengan auditor.

Situasi konflik antara auditor dengan manajemen klien terjadi saat auditor dan manajemen klien berbeda pendapat terhadap beberapa aspek dalam pelaksanaan fungsi attestasi. Konflik ini umumnya berkisar pada masalah penyesuaian yang harus dilakukan manajemen terhadap laporan keuangan, ketepatan penerapan prinsip akuntansi tertentu yang dilakukan manajemen, dan kecukupan pengungkapan dalam laporan keuangan (Knapp 1985).

Pada saat terjadi perbedaan pendapat antara auditor dengan manajemen klien, manajemen klien mungkin akan berusaha untuk mempengaruhi pekerjaan audit yang sedang dilaksanakan auditor. Manajemen mungkin akan menekan auditor untuk melakukan tindakan tertentu yang bertentangan dengan standar auditing, atau bahkan menekan auditor untuk memberikan opini tertentu. Dengan asumsi bahwa sebagai seorang profesional auditor akan selalu berusaha mematuhi etika profesional serta standar auditing berterima umum, auditor yang mendapat tekanan dari klien akan berada dalam situasi konflik. Di satu sisi, jika auditor memenuhi permintaan manajemen klien berarti auditor melanggar standar dan etika profesional, sesuatu yang sebenarnya sangat dihindari oleh auditor. Di sisi lain, jika auditor tidak memenuhi permintaan manajemen klien, manajemen klien dapat memberikan sanksi kepada auditor termasuk kemungkinan penghentian penugasan (Nichols dan Pricc 1976).

Dampak Konflik Audit terhadap Independensi Auditor

Dalam *Code of Professional Conduct* disebutkan bahwa salah satu dari enam prinsip auditing adalah objektivitas dan independensi. Anggota profesi harus menjaga obyektivitas dan bebas dari pertentangan kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesional. Anggota profesi harus bersikap *independent in fact* dan *independent in appearance* pada saat memberikan jasa auditing dan jasa attestasi lainnya (Boynton dan Kell 1996).

Independensi merupakan landasan utama struktur filosofis profesi. Bagaimana pun kompetennya seorang auditor dalam melaksanakan audit dan jasa attestasi lainnya, opini yang mereka berikan hanya akan bernilai rendah bagi pihak-pihak yang mendasarkan diri pada laporan auditor kecuali jika auditor bekerja secara independen. Dalam memberikan pelayanan, auditor harus bersikap *independent in fact*, auditor harus bertindak dengan menjunjung tinggi integritas dan obyektivitas. Auditor juga harus *independent in appearance*. Untuk itu, auditor sebaiknya tidak mempunyai kepentingan finansial atau hubungan bisnis dengan klien. Auditor harus terus-menerus menilai hubungannya dengan klien untuk menghindari situasi yang dapat mengganggu independensinya (Boynton dan Kell, 1996).

Auditor diharuskan untuk bersikap independen terhadap klien tetapi pada saat yang sama kelangsungan hidup auditor tergantung pada klien melalui *fee* yang dibayarkan oleh klien kepada auditor (Mautz dan Sharaf, 1993). Konflik audit terjadi saat auditor meminta manajemen klien untuk mengungkapkan informasi yang tidak ingin diungkapkan manajemen klien kepada publik. Konflik ini akan menjadi dilema etika pada saat auditor dihadapkan pada keputusan untuk mengkompromikan independensi dan integritas bagi keuntungan ekonomi.

Windsor dan Ashkanasy (1995) menyatakan bahwa dari wawancara yang mereka lakukan terhadap partner audit senior dari kantor akuntan publik multinasional papan atas, mereka memperoleh bukti bahwa partner audit menekankan pentingnya kemampuan auditor untuk menyeimbangkan antara etika profesional dengan manfaat ekonomi bagi kelangsungan

hidup kantor akuntan yang bersangkutan. Padahal secara filosofis, auditor seharusnya memberi pelayanan kepada masyarakat, bukan menekankan pada kompensasi ekonomi (Mautz dan Sharaf, 1993). Profesi auditing dan masyarakat memiliki "kontrak sosial" yang menjadi dasar alasan auditor untuk bertindak etis. Dengan demikian, auditor dihadapkan pada masalah untuk menyeimbangkan antara pertimbangan yang berorientasi "saya" dengan pertimbangan yang berorientasi "kami". "Saya" mewakili kepentingan diri sendiri serta pertimbangan pragmatis dari keuntungan ekonomi dan personal, sedangkan "kami" mencakup tanggung jawab etika untuk tetap bersikap independen (Etzioni 1988 dalam Windsor dan Ashkansy 1995).

Secara teoritis, profesi auditing telah mempunyai pedoman yang jelas bagi auditor untuk selalu mempertahankan independensinya. Namun secara praktik, pada saat menghadapi tekanan dari manajemen klien, seorang auditor mungkin akan memenuhi permintaan manajemen klien dan secara sadar auditor tersebut meninggalkan prinsip objektif dan independen. Dengan kata lain, pada saat auditor memutuskan untuk memenuhi tuntutan manajemen klien atau bersedia untuk melakukan kompromi dengan manajemen klien, maka situasi konflik audit akan mengganggu dan berdampak negatif terhadap independensi auditor.

Para pembaca laporan keuangan juga merasakan adanya gangguan terhadap independensi auditor akibat tekanan manajemen klien. Bukti akan hal tersebut antara lain ditemukan oleh Knapp (1985) yang melakukan penelitian untuk meneliti persepsi karyawan kredit bank terhadap kemampuan kantor akuntan publik dalam mempertahankan posisinya, termasuk independensinya, dalam situasi konflik yang signifikan dengan klien. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sifat konflik dan kondisi keuangan klien mempengaruhi persepsi pemakai laporan keuangan terhadap hasil konflik audit. Pada saat konflik audit berkisar pada masalah yang tidak berhubungan secara pasti dengan standar teknis, para pemakai laporan keuangan merasa bahwa manajemen klien mempunyai kemungkinan lebih besar untuk memperoleh solusi seperti yang mereka inginkan, atau dengan kata lain auditor akan mengorbankan independensinya. Selain itu, pada saat situasi konflik audit melibatkan

klien yang mempunyai kondisi keuangan yang kuat dan sehat, para pemakai laporan keuangan merasa bahwa manajemen klien akan memiliki kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan hasil sesuai dengan keinginan mereka. Dengan kata lain, auditor mempunyai kemungkinan lebih besar untuk bersedia mengkompromikan independensinya. Hasil penelitian Knapp secara keseluruhan menunjukkan bahwa kemampuan manajemen klien yang dirasakan dapat mempengaruhi perilaku pelaporan auditor, akan merusak kredibilitas fungsi audit independen.

Seorang auditor yang mendapat tekanan dari manajemen klien akan memberikan dua kemungkinan respon ekstrim, yaitu memenuhi keinginan manajemen klien atau menolaknya serta tetap berpegang teguh pada etika dan standar profesional. Keputusan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor-faktor di luar kepribadian seorang auditor, seperti rencana kompensasi bagi auditor dan kejelasan prinsip akuntansi berterima umum. Sebaliknya, faktor internal adalah faktor yang melekat dalam sifat kepribadian seorang auditor, seperti *locus of control*, nilai moral dan etika, serta keyakinan pribadi terhadap keadilan.

Hubungan antara auditor dengan klien dapat digambarkan dalam suatu model yang menyatakan bahwa auditor merupakan agen yang memiliki kepentingan ekonomi sendiri, yang *judgment*-nya dipengaruhi oleh dampak *judgment* tersebut terhadap kemakmuran auditor (Antle 1982). Artinya, auditor mempunyai kemungkinan untuk mengubah *judgment*-nya sesuai dengan keinginan manajemen klien apabila hal itu akan memberikan tambahan kemakmuran bagi dirinya. Hal ini tampaknya juga didukung oleh hasil penelitian Trompeter (1994) yang menyatakan bahwa desain rencana kompensasi partner audit mempunyai pengaruh terhadap obyektivitas auditor. Partnern audit yang rencana kompensasinya berhubungan erat dengan hak kepemilikan (*retention*) klien akan mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk melakukan penyesuaian yang mengakibatkan menurunnya laba klien. Dalam menghadapi situasi konflik, partner audit dengan rencana kompensasi semacam itu akan mempunyai kecenderungan untuk memenuhi permintaan manajemen klien.

Kejelasan prinsip akuntansi yang berterima

umum juga mempengaruhi respon auditor terhadap situasi konflik audit. Semakin spesifik prinsip akuntansi berterima umum akan meningkatkan kemungkinan partner audit untuk melakukan penyesuaian yang menyebabkan menurunnya laba klien. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip akuntansi berterima umum akan membatasi kemampuan klien mempengaruhi *judgment* auditor (Trompeter 1994). Magee dan Tseng (1990) menyatakan bahwa prinsip akuntansi berterima umum yang ditetapkan dengan baik akan mempengaruhi kemampuan auditor untuk bertahan menghadapi tekanan klien.

Respon auditor terhadap situasi konflik audit juga dipengaruhi oleh interaksi antara pemikiran moral dan keyakinan pribadi terhadap keadilan. Keyakinan pribadi melekat erat dalam pribadi individu sehingga kemungkinan dapat mempengaruhi objektivitas individu pada saat keyakinan pribadi tersebut berperan dalam proses pembuatan keputusan. Berdasarkan karakteristik pribadi dan keyakinan auditor, auditor dapat dikelompokkan ke dalam tiga tipe pengambilan keputusan, yaitu kelompok aotonomus, kelompok pragmatik, serta kelompok *accommodating* (Windsor dan Ashkanasy 1995).

Teori *locus of control* menyatakan, perilaku auditor dalam situasi konflik dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*-nya. Individu yang mempunyai *locus of control* internal akan lebih berperilaku etis dalam situasi dilema etis dibanding individu dengan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam kendalinya dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab dalam penentuan benar atau salah. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa kejadian dalam hidupnya di luar kendalinya dan percaya bahwa hidup dipengaruhi oleh takdir, keberuntungan, dan kesempatan serta lebih mempercayai kekuatan di luar dirinya. Oleh karena itu, auditor dengan *locus of control* eksternal

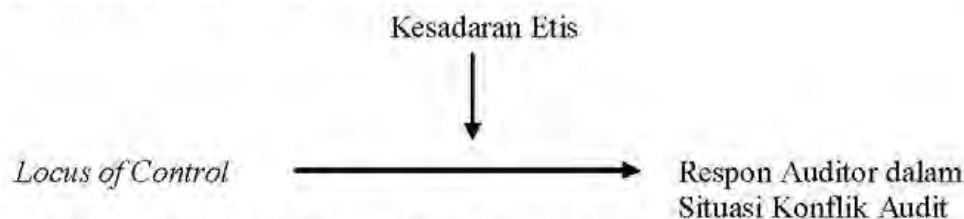
mempunyai kemungkinan lebih besar untuk memenuhi permintaan klien (Tsui dan Gul 1996).

Jones dan Kavanagh (1996) menguji pengaruh variabel *locus of control* terhadap keinginan berperilaku tidak etis yang ditunjukkan dengan memperbesar jumlah biaya perjalanan. Jones dan Kavanagh (1996) melakukan dua kali eksperimen dengan sampel berbeda dan memberikan hasil yang berbeda. Pada eksperimen pertama diperoleh hasil bahwa individu dengan *locus of control* eksternal cenderung memperbesar biaya perjalanan. Sedangkan dalam eksperimen kedua diperoleh hasil bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku tidak etis.

Variabel perbedaan individual atau variabel personalitas seperti *locus of control* dapat berinteraksi dengan kesadaran etis untuk mempengaruhi perilaku dalam dilema etis (Trevino 1986). Sedangkan Rotter (1966) dalam Muawanah dan Indriantoro (2001) mengatakan bahwa konstruk internal-eksternal merupakan variabel personalitas *unidimensional* yang stabil. Variabel personalitas seperti *locus of control* relatif lebih stabil dibanding dengan kesadaran etis yang dapat ditingkatkan melalui intervensi etis dan pendidikan formal. Hasil penelitian Tsui dan Gul (1996) serta Muawanah dan Indriantoro (2001) berhasil memperoleh bukti empiris bahwa variabel *locus of control* dapat berinteraksi dengan kesadaran etis untuk mempengaruhi perilaku auditor dalam dilema etis. Dengan demikian, hubungan antara *locus of control* dengan perilaku auditor dapat tergantung pada kesadaran etis auditor.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu dirumuskan ke dalam hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit.



Gambar 1. Model Interaksi antara *Locus of Control* dengan Kesadaran Etis

(Sumber: Tsui dan Gul (1996))

Komitmen profesi merupakan tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin 1990 dalam Trisnaningsih, 2004). Aranya, *et al.* (1981) menyatakan bahwa komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan profesi, dan (3) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Komitmen profesi merupakan determinan yang penting dalam proses pengambilan keputusan dalam dilema etis (Ford dan Richardson, 1994). Dalam penelitian Ford dan Richardson (1994) tersebut ditemukan bahwa pengambilan keputusan etis merupakan determinan penting karena terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan individu pembuat keputusan. Faktor-faktor individual tersebut meliputi variabel yang merupakan ciri pembawaan sejak lahir (jenis kelamin, umur, kebangsaan, dan sebagainya) dan variabel dari proses sosialisasi dan pengembangan manusia (komitmen profesi).

Jeffrey dan Weatherholt (1996) menemukan bahwa akuntan dengan komitmen profesi yang kuat, perilakunya lebih mengarah pada aturan dibanding akuntan dengan komitmen profesi yang rendah. Selanjutnya Jeffrey dan Weatherholt menganjurkan untuk mengintegrasikan dua variabel tersebut dalam suatu riset untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku auditor dalam situasi dilema etis. Penelitian Shaub, *et al.* (1993) menunjukkan bahwa komitmen profesi tidak mempengaruhi sensitifitas etika. Hasil penelitian Khomsiyah dan Indriantoro (1998) menunjukkan bahwa komitmen profesi mempengaruhi sensitifitas etika auditor pemerintah yang menjadi sampel penelitiannya. Windsor dan Ashkanasy (1995) menemukan bukti bahwa asimilasi keyakinan dan nilai organisasi yang merupakan definisi komitmen profesi

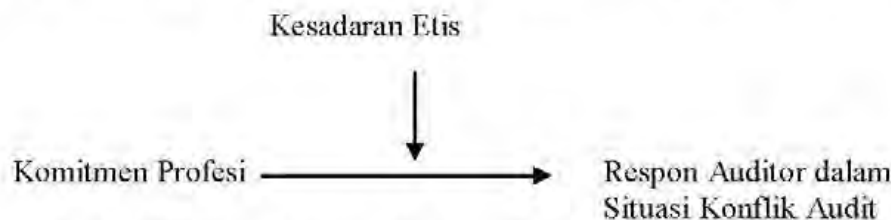
mempengaruhi integritas dan independensi auditor. Muawanah dan Indriantoro (2001) memperoleh bukti empiris bahwa interaksi antara komitmen profesi dan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diprediksi bahwa dalam situasi dilema etis auditor dengan komitmen profesi tinggi lebih besar kemungkinannya untuk menolak permintaan klien, sedangkan auditor dengan komitmen profesi rendah lebih besar kemungkinannya untuk menerima permintaan klien. Dimensi personalitas, termasuk komitmen profesi, dan *cognitive style* harus dipertimbangkan bersama untuk memprediksi perilaku (Trevino 1986). Oleh karena itu, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit.

Psychosexual differentiation membagi gender dalam empat tahapan, yaitu: *gender identity* (identifikasi gender) merupakan tanda biologis sebagai lelaki atau perempuan, *gender role* (peran gender) merupakan peran dalam masyarakat sesuai dengan jenis kelamin, *gender orientation* (orientasi gender) merupakan orientasi dalam memilih pasangan seksual, dan *gender cognition* (kemampuan kognitif) merupakan pembedaan dimorfik seksual. Keempat hal tersebut dikenal dengan internalisasi gender sesuai dengan jenis kelamin masing-masing individu. Dengan demikian, terjadi *stereotype* yaitu sifat atau peran tertentu yang diharapkan masyarakat pada jenis kelamin tertentu (Wilson dan Foster, 1992 dalam Sukesi, dkk., 2004).

Stereotype keperempuanan (*feminin*) adalah lemah lembut, sensitif, keibuan, pasif, mengalah, emosional, penuh pertimbangan dan penuh kehangatan, simpatik, penuh intuisi, kurang berpetualang, mudah dipengaruhi, cerewet, serta kurang percaya diri.



Gambar 2. Model Interaksi antara Komitmen Profesi dengan Kesadaran Etis

(Sumber: Muawanah dan Indriantoro (2001))

Stereotype kekelakian (*maskulin*) adalah aktif, agresif, keras, dominan, rasional, independen, bersaing, analitis, bertindak sebagai pemimpin, penuh percaya diri, serta suka berpertualang.

Fakih (1999) mengatakan, pengertian gender merupakan penggolongan antara dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan. Palmer dan Kandasaami (1997) dalam Trisnaningsih (2004) menyatakan, pandangan gender mengasumsikan: (1) antara pria dan wanita sebagai profesional adalah identik (*equity model* dan *complementary contribution model*), (2) antara pria dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengelola, menilai, mencatat, dan mengombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi (*sex role stereotype* dan *managerial stereotype*). *Sex role stereotype* memandang pria lebih berorientasi pada pekerjaan, objektif, independen, agresif, dan mempunyai kemampuan manajerial yang lebih dibanding wanita. *Managerial stereotype* memandang manajer yang sukses memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki pria dibanding wanita.

Stereotypical personality maskulin (kepemimpinan, personalitas yang kuat dan *assertiveness*) secara umum mempunyai ranking yang tinggi untuk kantor akuntan publik (Lchman 1990 dalam Trisnaningsih, 2004). Maupin (1993) dalam Trisnaningsih (2004) mengatakan bahwa pengaruh *negative stereotype* pada wanita di kantor akuntan publik disebabkan oleh *situation-centered* dan *personcentered*. *Situation-centered* merupakan pandangan yang menganggap bahwa penerimaan terhadap budaya kantor akuntan publik merupakan hal penting yang menentukan pengembangan karier yang profesional. *Personcentered* merupakan pandangan tentang bias gender yang berdasarkan *sex-role inventory*-nya, dan dianut oleh mayoritas pria.

Schwartz (1996) mengatakan bahwa wanita yang menjadi partner di kantor akuntan publik lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Hal ini disebabkan adanya budaya yang diciptakan untuk laki-laki (*patriarkhi*), serta adanya *stereotype* tentang wanita

yang menganggap bahwa wanita mempunyai komitmen pada keluarga yang lebih besar daripada komitmen terhadap karier.

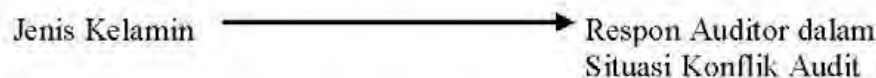
Eaghly (1987) dalam Trisnaningsih (2004) menyatakan bahwa dalam lingkungan pekerjaan, apabila terjadi masalah, pegawai pria mungkin akan merasa tertantang untuk menghadapinya dibandingkan untuk menghindarinya. Sebaliknya, pegawai wanita akan lebih cenderung untuk menghindari konsekuensi konflik dibanding pegawai pria. Meskipun dalam banyak situasi wanita lebih banyak melakukan kerja sama dibandingkan pria, tetapi apabila akan ada risiko yang timbul, pria cenderung lebih banyak membantu dibanding wanita. Berdasarkan dasar pemikiran tersebut dikembangkan hipotesis:

H₃ : Jenis kelamin mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit.

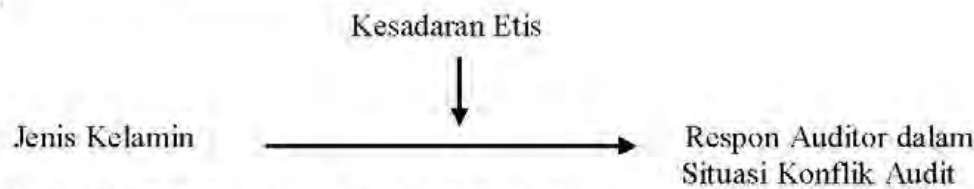
Jenis kelamin merupakan salah satu variabel personalitas yang merupakan ciri pembawaan sejak lahir. Mengikuti model yang diajukan oleh Trevino (1986) yang menyatakan bahwa dimensi personalitas dan *cognitive style* harus dipertimbangkan bersama untuk memprediksi perilaku, maka jenis kelamin yang merupakan salah satu variabel personalitas dapat diintegrasikan dengan variabel *cognitive style* untuk memprediksi perilaku auditor dalam situasi konflik audit. Pemikiran tersebut digambarkan dalam model yang disajikan dalam Gambar 4. Berdasarkan model dalam Gambar 4 dikembangkan hipotesis:

H₄: Interaksi antara jenis kelamin dengan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit.

Dalam uraian sebelumnya dijelaskan bahwa wanita dan pria memiliki *stereotype* masing-masing yang mempunyai ciri yang berbeda. *Stereotype* yang berbeda tersebut akan menyebabkan wanita dan pria memiliki perbedaan dalam cara pandang dan dalam menyikapi suatu situasi tertentu. Berdasarkan hal tersebut, ada kemungkinan bahwa besarnya pengaruh interaksi antara variabel personalitas (*locus of control* dan komitmen profesi) dan *cognitive style* (kesadaran etis) terhadap respon auditor dalam situasi



Gambar 3. Model Hubungan Jenis Kelamin dengan Respon Auditor



Gambar 4. Model Interaksi antara Jenis Kelamin dengan Kesadaran Etis

konflik audit akan berbeda untuk auditor wanita dan auditor pria. Pemikiran tersebut dirumuskan dalam hipotesis berikut ini:

- H_5 : Terdapat perbedaan besarnya pengaruh interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit antara auditor pria dengan auditor wanita.
- H_6 : Terdapat perbedaan besarnya pengaruh interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit antara auditor pria dengan auditor wanita.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang ada di Jawa Timur. Sampel penelitian adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) di Surabaya dan Malang. Peneliti mengirimkan kuesioner kepada 100 auditor yang bekerja di KAP di Surabaya dan Malang. Kuesioner yang diterima kembali dan dapat diolah berjumlah 39 kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner 39% dari jumlah kuesioner keseluruhan dikirim.

Data Penelitian

Data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data penelitian dikumpulkan melalui *mail survey* kepada auditor dari kantor akuntan publik di Surabaya dan Malang. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini adalah auditor dari semua jenjang, yaitu auditor junior, auditor senior, manajer, maupun partner. Responden dalam penelitian ini tidak perlu memberikan identitas, kecuali yang diperlukan dalam penelitian ini, untuk menjamin kerahasiaan responden.

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *locus of control*, komitmen profesi, dan jenis kelamin. Variabel dependennya adalah respon auditor dalam situasi konflik audit, sedangkan kesadaran etis merupakan variabel moderating.

Variabel kesadaran etis dioperasionalkan sebagai kemampuan individu untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan nilai-nilai etika dalam suatu kejadian. Variabel ini diukur menggunakan instrumen yang digunakan Cohen, *et al.* (1995), yang mengukur kesadaran etis dengan tiga skema auditing, dalam skala Likert 7 poin. Setiap skema memerlukan respon responden untuk menunjukkan apakah tindakan yang dinyatakan dalam skema adalah etis atau tidak, dan kemungkinan responden melakukan tindakan yang sama dengan skema. Untuk mengontrol pengaruh lingkungan (*halo effect*), instrumen ini dilengkapi dengan pertanyaan tentang kemungkinan kolega melakukan hal yang sama.

Variabel *locus of control* dioperasionalkan sebagai konstruk internal-eksternal yang mengukur keyakinan seseorang atas kejadian yang menimpa kehidupannya. Variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan Rotter (1966) dan dimodifikasi oleh Indriantoro (1993). Instrumen ini menggunakan pertanyaan yang terdiri dari 29 pasangan alternatif yang diberi tanda a dan b, yang terdiri dari 23 pasangan yang mengukur *locus of control* dan 6 pasangan sebagai *fillers*. Responden diminta untuk memilih satu dari setiap pasangan yang diyakini sebagai pernyataan yang lebih benar. Setiap jawaban mengukur *locus of control* dan akan menghasilkan skala dari 0 (ekstrem internal) sampai 23 (ekstrem eksternal).

Variabel komitmen profesi dioperasionalkan sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam profesi. Variabel ini diukur dengan 14 *item* pertanyaan yang digunakan Jeffrey dan Weatherholt

(1996). Instrumen tersebut mengukur komitmen profesi dalam skala Likert 5 poin dengan meminta responden menunjukkan pilihan antara sangat setuju (poin 1) sampai sangat tidak setuju (poin 5) dari setiap pertanyaan yang diajukan.

Jenis kelamin merupakan jenis kelamin responden. Variabel ini merupakan variabel *dummy*, dengan 0 untuk jenis kelamin pria dan 1 untuk jenis kelamin wanita.

Variabel respon auditor dalam situasi konflik audit dioperasionalkan sebagai sejauh mana auditor bersedia memenuhi tekanan klien dalam situasi konflik audit, yaitu situasi yang terjadi ketika auditor dan klien tidak sepakat terhadap suatu aspek fungsi attestasi. Variabel ini diukur menggunakan kasus pendek yang dikembangkan Knapp (1985) dan telah diaopsi oleh Tsui dan Gul (1996). Responden diminta berperan sebagai auditor perusahaan dalam kasus dan mengambil keputusan atas kasus tersebut dengan menerima atau menolak permintaan klien pada skala *continuous* dari 0–100. Jawaban responden selanjutnya diidentifikasi sebagai perilaku etis (skala rendah) atau perilaku tidak etis (skala tinggi).

Pengujian Instrumen

Pengujian terhadap reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat *Cronbach alpha*, untuk melihat konsistensi internal dan akurasi data akibat terjadinya perubahan bahasa. Instrumen variabel dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,50 (Nunnally, 1967 dalam Nazaruddin, 1998). Analisis faktor dilakukan untuk mengetahui validitas konstruk dari masing-masing instrumen variabel (Kerlinger, 1964; Chenhall dan Moris, 1986 dalam Nazaruddin 1998). Sebelum dilakukan analisis faktor, masing-masing instrumen variabel diharapkan memiliki nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) lebih besar dari 0,50 untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan tepat untuk analisis faktor serta mengindikasikan validitas konstruk masing-masing variabel. *Eigen value*-nya diharapkan lebih besar dari 1 dan masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel diharapkan memiliki *factor loading* lebih besar dari 0,40 (Hair, et al., 1992).

Metoda Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Untuk model pertama yang dirumuskan dalam H_1 , yaitu interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit, persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$RA = \alpha + \beta_1 LoC + \beta_4 KE + \beta_5 LoC.KE + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Notasi:

RA : Respon auditor dalam situasi konflik audit

LoC : *Locus of Control*

KE : *Kesadaran Etis*

β_1 : koefisien *Locus of Control*

β_4 : koefisien Kesadaran Etis

β_5 : koefisien interaksi antara *Locus of Control* dan Kesadaran Etis

Untuk model kedua yang dirumuskan dalam H_2 , yaitu interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit, persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$RA = \alpha + \beta_2 KP + \beta_4 KE + \beta_6 KP.KE + \epsilon \dots \dots \dots (2)$$

Notasi:

KP : Komitmen Profesi

β_2 : koefisien Komitmen Profesi

β_6 : koefisien interaksi Komitmen Profesi dan Kesadaran Etis

Untuk model ketiga dan keempat yang dirumuskan dalam H_3 dan H_4 , yaitu pengaruh jenis kelamin terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit serta interaksi antara jenis kelamin dan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit, persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$RA = \alpha + \beta_3 JK + \beta_4 KE + \beta_7 JK.KE + \epsilon \dots \dots \dots (3)$$

Notasi:

JK : Jenis Kelamin

β_3 : koefisien Jenis Kelamin

β_7 : koefisien interaksi antara Jenis Kelamin dan Kesadaran Etis

Untuk keperluan pengujian H_5 dan H_6 , sampel auditor dibagi ke dalam dua sub sampel, yaitu sub sampel auditor wanita dan sub sampel auditor pria. Hipotesis kelima bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan besarnya pengaruh interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit antara auditor pria dengan auditor wanita. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$RA(w) = \alpha + \beta_{1,1}LoC + \beta_{4,1}KE + \beta_{5,1}LoC.KE + \epsilon... (4)$$

$$RA(p) = \alpha + \beta_{1,2}LoC + \beta_{4,2}KE + \beta_{5,2}LoC.KE + \epsilon... (5)$$

Notasi:

RA (w): Respon auditor wanita dalam situasi konflik audit

RA (p): Respon auditor pria dalam situasi konflik audit

LoC : *Locus of Control*

KE : Kesadaran Etis

$\beta_{1,1}$: koefisien *Locus of Control* sub sampel auditor wanita

$\beta_{1,2}$: koefisien *Locus of Control* sub sampel auditor pria

$\beta_{4,1}$: koefisien Kesadaran Etis sub sampel auditor wanita

$\beta_{4,2}$: koefisien Kesadaran Etis sub sampel auditor pria

$\beta_{5,1}$: koefisien interaksi antara *Locus of Control* dan Kesadaran Etis sub sampel auditor wanita

$\beta_{5,2}$: koefisien interaksi antara *Locus of Control* dan Kesadaran Etis sub sampel auditor pria

Perbedaan besarnya pengaruh interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit antara auditor wanita dengan auditor pria dilihat dari besarnya angka $\beta_{5,1}$ dan $\beta_{5,2}$. Untuk menguji apakah $\beta_{5,1}$ dan $\beta_{5,2}$ berbeda secara statistik, dilakukan uji t. Nilai t_{hitung} dalam uji t untuk menentukan apakah $\beta_{5,1}$ dan $\beta_{5,2}$ yang berasal dari dua persamaan regresi berbeda secara statistik dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut (Hartono 2004):

Notasi:

SSE_4 : *sum of the squared error of the regression equation (4)*

SSE_5 : *sum of the squared error of the regression equation (5)*

df_4 : *degree of freedom equation (4)*

$$t = \frac{\beta_{5,1} - \beta_{5,2}}{\sqrt{\frac{SSE_4 + SSE_5}{df_4 + df_5} \left[\frac{(\beta_{5,1})^2 \cdot (df_4)}{(t_4)^2 \cdot (SSE_4)} + \frac{(\beta_{5,2})^2 \cdot (df_5)}{(t_5)^2 \cdot (SSE_5)} \right]}} \dots (6)$$

df_5 : *degree of freedom equation (5)*

t_4 : *t-statistics equation (4)*

t_5 : *t-statistics equation (5)*

Hipotesis keenam bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan besarnya pengaruh interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit antara auditor pria dengan auditor wanita. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$RA(w) = \alpha + \beta_{2,1}KP + \beta_{4,1}KE + \beta_{6,1}KP.KE + \epsilon... (7)$$

$$RA(p) = \alpha + \beta_{2,2}KP + \beta_{4,2}KE + \beta_{6,2}KP.KE + \epsilon... (8)$$

Notasi:

RA (w): Respon auditor wanita dalam situasi konflik audit

RA (p): Respon auditor pria dalam situasi konflik audit

KP : Komitmen Profesi

KE : Kesadaran Etis

$b_{2,1}$: koefisien Komitmen Profesi sub sampel auditor wanita

$b_{2,2}$: koefisien Komitmen Profesi sub sampel auditor pria

$b_{4,1}$: koefisien Kesadaran Etis sub sampel auditor wanita

$b_{4,2}$: koefisien Kesadaran Etis sub sampel auditor pria

$b_{6,1}$: koefisien interaksi antara Komitmen Profesi dengan Kesadaran Etis sub sampel auditor wanita

$b_{6,2}$: koefisien interaksi antara Komitmen Profesi dengan Kesadaran Etis sub sampel auditor pria

Perbedaan besarnya pengaruh interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit antara auditor wanita dengan auditor pria dilihat dari besarnya angka $\beta_{6,1}$ dan $\beta_{6,2}$. Untuk menguji apakah $\beta_{6,1}$ dan $\beta_{6,2}$ berbeda secara statistik, dilakukan uji t. Nilai t_{hitung} dalam uji t untuk menentukan apakah $\beta_{6,1}$ dan $\beta_{6,2}$ yang berasal dari dua persamaan regresi berbeda

secara statistik dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut (Hartono 2004):

Notasi:

SSE_7 : sum of the squared error of the regression equation (7)

SSE_8 : sum of the squared error of the regression equation (8)

df_7 : degree of freedom equation (7)

df_8 : degree of freedom equation (8)

t_7 : t-statistics equation (7)

t_8 : t-statistics equation (8)

HASIL

Statistik Deskriptif

Dari 100 kuesioner yang dikirimkan, sejumlah 39 kuesioner diterima kembali dan dapat diolah. Dengan demikian, *response rate*-nya adalah 39%. Demografi responden penelitian disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Demografi Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah
Jenis Kelamin	Pria	14 orang
	Wanita	25 orang
Pendidikan	S 1	37 orang
	S 2	2 orang
Posisi di KAP	Auditor Junior	16 orang
	Auditor Senior	21 orang
	Manajer	2 orang
Masa Kerja	Maksimum	11 tahun
	Minimum	10 bulan
	Rata-rata	3 tahun 6 bulan

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan data yang diperoleh, dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian. Hasil analisis statistik deskriptif variabel penelitian disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Nyata	Rata-rata	Deviasi Standar
Locus of Control (LoC)	0 – 23	2 – 18	10,00	4,01
Komitmen Profesi (KP)	1 – 5	1 – 3,86	2,73	0,46
Kesadaran Etis (KE)	1 – 7	2 – 7	5,55	1,16
Respon Auditor dalam Situasi Konflik Audit (RA)	0 – 100	0 – 80	22,95	22,23

(Sumber: Data diolah)

Hasil Uji Instrumen

Hasil pengujian instrumen untuk mengukur variabel kesadaran etis menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,859. Hasil *factor analysis* menunjukkan bahwa variabel kesadaran etis terdiri atas tiga faktor dengan *eigenvalue* lebih dari 1, *factor loading* lebih besar dari 0,4 dan nilai MSA 0,61 signifikan pada tingkat 1%. Hasil pengujian instrumen untuk mengukur variabel komitmen profesi menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,798. Hasil *factor analysis* menunjukkan bahwa variabel kesadaran etis terdiri atas empat faktor dengan *eigenvalue* lebih dari 1, *factor loading* lebih besar dari 0,4 dan nilai MSA 0,694 dengan tingkat signifikansi 1%. Hasil uji reliabilitas dan validitas disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Jumlah Faktor	Nilai MSA	Sig. MSA
Kesadaran Etis	0,859	3	0,610	0,000
Komitmen Profesi	0,798	4	0,694	0,000

(Sumber: Data diolah)

Hasil Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi antara kesadaran etis, *locus of control*, dan respon auditor dalam situasi konflik audit disajikan dalam Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama tidak didukung. Penelitian ini tidak mampu menemukan bukti bahwa interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Tsui dan Gul (1996) serta Muawanah dan Indriantoro (2001).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi-Hipotesis Pertama

Variabel	Koefisien	t-value	Sig.
Konstanta	71,873	1,461	0,153
Locus of Control	0,054	0,013	0,990
Kesadaran Etis	-7,463	-0,861	0,395
Interaksi	-0,144	-0,200	0,843
F-test = 4,007			
Sig. = 0,015			
R ² = 0,256			

(Sumber: Data diolah)

Hasil analisis regresi antara kesadaran etis, komitmen profesi, dan respon auditor dalam situasi konflik audit disajikan dalam Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel yang signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua tidak didukung. Penelitian ini tidak mampu menemukan bukti bahwa interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Muawanah dan Indriantoro (2001).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi–Hipotesis Kedua

Variabel	Koefisien	t-value	Sig.
Konstanta	-38,594	-0,356	0,724
Komitmen Profesi	38,166	1,023	0,314
Kesadaran Etis	4,795	0,244	0,809
Interaksi	-4,606	-0,672	0,506
F-test = 5,504			
Sig. = 0,003			
R ² = 0,321			

(Sumber: Data diolah)

Hasil analisis regresi antara kesadaran etis, jenis kelamin, dan respon auditor dalam situasi konflik audit disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi–Hipotesis Ketiga dan Keempat

Variabel	Koefisien	t-value	Sig.
Konstanta	54,621	3,083	0,004
Jenis Kelamin	70,788	2,036	0,049
Kesadaran Etis	-5,128	-1,535	0,134
Interaksi	-13,052	-2,138	0,040
F-test = 5,645			
Sig. = 0,003			
R ² = 0,326			

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel jenis kelamin dan interaksi antara jenis kelamin dengan kesadaran etis mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 5%. Dengan demikian hipotesis ketiga dan keempat didukung. Penelitian ini menemukan bukti bahwa jenis kelamin mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit. Demikian juga, penelitian ini menemukan bukti bahwa interaksi antara jenis kelamin dengan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor dalam situasi konflik audit.

Untuk menguji hipotesis kelima, sampel dibagi menjadi dua sub sampel, yaitu sub sampel auditor wanita dan sub sampel auditor pria. Hasil analisis regresi antara kesadaran etis, *locus of control*, dan respon auditor dalam situasi konflik audit untuk sub sampel auditor wanita disajikan dalam Tabel 7, sedangkan untuk sub sampel auditor pria disajikan dalam Tabel 8.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi–Auditor Wanita

Variabel	Koefisien	t-value	Sig.
Konstanta	260,033	3,371	0,003
<i>Locus of Control</i>	-13,083	-1,840	0,080
Kesadaran Etis	-39,402	-3,112	0,005
Interaksi	2,031	1,784	0,089
F-test = 12,481			
Sig. = 0,000			
R ² = 0,641			

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 10%. Dengan demikian, untuk sub sampel auditor wanita, penelitian ini menemukan bukti bahwa *locus of control* mempengaruhi respon auditor wanita dalam situasi konflik audit.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi–Auditor Pria

Variabel	Koefisien	t-value	Sig.
Konstanta	22,612	0,260	0,800
<i>Locus of Control</i>	2,827	0,385	0,709
Kesadaran Etis	2,199	0,132	0,897
Interaksi	-0,663	-0,469	0,649
F-test = 0,414			
Sig. = 0,747			
R ² = 0,110			

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel yang signifikan. Dengan demikian, untuk sub sampel auditor pria, penelitian ini tidak mampu menemukan bukti bahwa interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor pria dalam situasi konflik audit.

Dari hasil analisis tampak bahwa terdapat interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit

untuk sub sampel auditor wanita, namun tidak untuk sub sampel auditor pria. Untuk meyakinkan adanya perbedaan interaksi tersebut, dilakukan uji t dengan rumus seperti yang disajikan dalam persamaan (6) di Bab III untuk melihat tingkat signifikansinya. Hasil penghitungan dengan menggunakan rumus di persamaan (6) menghasilkan angka t_{hitung} sebesar -0,51107. Hasil ini membawa pada kesimpulan bahwa penelitian ini tidak mampu menemukan bukti adanya perbedaan besarnya pengaruh interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit antara auditor pria dengan auditor wanita. Dengan demikian, hipotesis kelima tidak didukung.

Untuk menguji hipotesis keenam, sampel dibagi menjadi dua sub sampel, yaitu sub sampel auditor wanita dan sub sampel auditor pria. Hasil analisis regresi antara kesadaran etis, komitmen profesi, dan respon auditor dalam situasi konflik audit untuk sub sampel auditor wanita disajikan dalam Tabel 9, sedangkan sub sampel auditor pria disajikan dalam Tabel 10.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi–Auditor Wanita

Variabel	Koefisien	t-value	Sig.
Konstanta	42,688	0,147	0,884
Komitmen Profesi	27,137	0,268	0,791
Kesadaran Etis	-11,246	-0,221	0,827
Interaksi	-2,067	-0,116	0,909
F-test = 12,224			
Sig. = 0,000			
R ² = 0,636			

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel yang signifikan. Dengan demikian, untuk sub sampel auditor wanita, penelitian ini tidak mampu menemukan bukti bahwa interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor wanita dalam situasi konflik audit.

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel yang signifikan. Dengan demikian, untuk sub sampel auditor pria, penelitian ini tidak mampu menemukan bukti bahwa interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis mempengaruhi respon auditor pria dalam situasi konflik audit.

Dari hasil analisis tampak bahwa baik untuk sub sampel auditor pria maupun wanita, penelitian ini tidak mampu menemukan bukti adanya interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap

Variabel	Koefisien	t-value	Sig.
Konstanta	-50,775	-0,306	0,766
Komitmen Profesi	34,648	0,607	0,557
Kesadaran Etis	6,740	0,220	0,830
Interaksi	-3,504	-0,325	0,752

F-test = 1,023

Sig. = 0,423

R² = 0,235

respon auditor dalam situasi konflik audit. Oleh karena itu, tidak perlu dilakukan pengujian untuk melihat perbedaan besarnya pengaruh interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit. Dengan demikian, hipotesis keenam tidak didukung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil menemukan bukti adanya pengaruh jenis kelamin terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit serta adanya interaksi antara jenis kelamin dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit. Namun, penelitian ini tidak mampu menemukan bukti adanya interaksi antara *locus of control* dan kesadaran etis serta interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit. Walaupun demikian, untuk sub sampel auditor wanita, penelitian ini berhasil menemukan bukti adanya interaksi antara *locus of control* dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit. Penelitian ini juga tidak mampu menemukan bukti adanya perbedaan pengaruh interaksi antara *locus of control* dan kesadaran etis serta perbedaan pengaruh interaksi antara komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit antara auditor pria dan auditor wanita.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan utama pada jumlah sampel yang sangat terbatas, terutama untuk sub sampel auditor pria. Selain itu, responden penelitian hanya berasal dari kota Surabaya dan Malang saja.

Penelitian selanjutnya hendaknya memperbaiki kelemahan ini dengan menambah jumlah sampel serta memperluas daerah penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Antle, R. 1982. The Auditor as An Economic Agent. *Journal of Accounting Research* (Autumn):503-527.
- Aranya, N., dan K. A. Ferris. 1984. Reexamination of Accountants Organizational-Professional Conflict, *The Accounting Review*, Vol. 59 (January):1-15.
- Boynton, W.C., and W.G. Kell. 1996. *Modern Auditing*. Sixth Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Cohen, J.R., L.W. Pant, dan D.J. Sharp. 1995. An Explanatory Examination of Internal Differences in Auditors Ethical Perceptions, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 7:37-64.
- Fakih, M. 1996. *Menggeser Konsep Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fisher, C. 1996. The Impact of Perceived Environmental Uncertainty and Individual Differences on Management Information Requirements: A Research Note, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 21, No. 4: 361-369.
- Ford, R.C., dan W.D. Richardson. 1994. Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature, *Journal of Business Ethics*, Vol. 13:205-221.
- Hair, J.F., R.E. Anderson, R.L., Tatham, and W.C. Black. 1992. *Multivariate Data Analysis: With Readings*. New York, New York: Macmillan Publishing Company.
- Hartono, J. 2004. *How, Why, and When Investors Revise Their Beliefs to Company Information*. Yogyakarta: Andi.
- Indriantoro, N. 1993. The Effect of Partisipative Budgeting on Job Performance and Job Satisfaction with Locus of Control and Cultural Dimension as Moderating Variables, *Accountancy Development in Indonesia*, No. 18, Tim Koordinasi Pengembangan Akuntansi Jakarta.
- Jeffrey, C., dan N. Weatherholt. 1996. Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes: A Study of CPAs and Corporate Accountants, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8:8-29.
- Jones, G.E., dan M.J. Kavanagh. 1996. An Experimental Examination of the Effects of Individual and Situational Factors on Unethical Behavioral in the Workplace, *Journal of Business Ethics*, Vol. 15:511-523.
- Khomsiyah, dan Nur, I. 1998. Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen dan Sensitivitas etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 1 No. 1 (Januari):13-28.
- Knapp, M.C. 1985. Audit Conflict: An Empirical Study of the Perceived Ability of Auditors Resist Management Pressure, *The Accounting Review*, Vol. LX, No. 2 (April): 202-211.
- Louwers, T.J., L.A. Ponemon, dan R.R. Radtke. 1997. Examining Accountants' Ethical Behavior: A Review and Implication for Future Research, *Behavioral Accounting Research: Foundation and Frontiers*. Edited by V. Arnold dan S.G. Sutton. American Accounting Association.
- Magee, R., and M. Tseng. 1990. Audit Pricing and Independence. *The Accounting Review*: 315-336.
- Mautz, R.K., and H.A. Sharaf. 1993. *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association.
- Muawanah, U., dan Nur, I. 2001. Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit Peran Locus of Control, Komitmen Profesi dan Kesadaran Etis, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 4, No. 2. (Mei): 133-150.
- Nazaruddin, I. 1998. Pengaruh Desentralisasi dan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 1, No. 2 (Juli):141-162.
- Nichols, D.R., dan K.H. Price. 1976. The Auditor-Firm Conflict: An Analysis Using Concepts of Exchange Theory, *The Accounting Review*, April: 335-346.
- Schawrtz, F.N. 1996. Women in the Profession, *Journal of Accounting*, (February):39-42.
- Shaub, M.K., D.W. Finn, dan P. Munter. 1993. The Effects of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 5:145-169.
- Siegel, G., dan H.R. Marconi. 1989. *Behavioral Accounting*, Chicago: South-Western Publishing, Co.
- Sukesi, dkk. 2004. Kajian Gender. *Bahan Ajar*. Pusat Penelitian Peran Wanita dan Fakultas Perikanan, Universitas Brawijaya Malang.
- Trevino, L.K. 1986. Ethical Decision Making in Organizations: A Person Situation Interactionist Model, *Academy of Management Review*, Vol. 60:601-617.
- Trisnarningsih, S. 2004. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 7 No. 1 (Januari):108-123.
- Trompeter, G. 1994. The Effect of Partner Compensation Schemes and Generally Accepted Accounting Principles on Audit Partner Judgment, *Auditing: A Journal of Practice and Theory* (Fall):56-68.
- Tsui, J.S.L., dan F.A. Gul. 1996. Auditors' Behaviour in An Audit Conflict Situation: A Research Note on The Role of Locus of Control and Ethical Reasoning, *Accounting Organizations and Society*, Vol 21, No 1: 41-51.

Windsor, C.A., dan N.M. Ashkanasy. 1995. The Effect of Client Management Bargaining Power, Moral Reason-

ing Development, and Belief in A Just World on Auditor Independence, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 20, No. 7/8:701-720.