

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, KOMITMEN ORGANISASI, KINERJA, *TURNOVER INTENTION*, TEKANAN ANGGARAN WAKTU, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR**

**Monica Melsa Yunita Wibowo**  
**Universitas Katolik Soegijapranata Semarang**

***Abstract***

*Along with the growing age, the role of auditors are increasingly widespread on the continuity of an organization. Auditor increasingly required to be a professional to be able to organize a good financial governance. An implementation of the professional attitude is to avoid dysfunctional behaviors in the audit of financial statements. Dysfunctional behavior that is very prone to this can be triggered by two factors, namely internal and external. The study will analyze the influence of locus of control, the negative influence of organizational commitment, the negative effect of performance, positive influence turnover intention, positive influence budget pressure, the influence of leadership style and positive influence on the complexity of the task dysfunctional behavior auditor.*

*Using two methods of data collection, the method of a survey conducted on 48 people auditor of Semarang Public Accountant Office, as well as interviews FGD to 9 people auditor of Semarang Public Accountant Office, the results of this study obtained by multiple regression analysis using SPSS which is then amplified and clarified with qualitative data results FGD interview. This study indicates that the locus of control affects the dysfunctional behavior of auditors, while the other variables, organizational commitment, performance, turnover intention, time budget pressure, leadership style, and the complexity of the task has no effect on the auditor dysfunctional behavior.*

**Keywords :** *Locus of Control, Organizational Commitment, Performance, Turnover Intention, Time Budget Pressure, Leadership Style, Complexity Task and Dysfunctional Behavior Auditor.*

**Abstrak**

Seiring dengan zaman yang semakin berkembang, peran auditor pun semakin meluas terhadap kelangsungan sebuah organisasi. Auditor semakin dituntut bersikap profesional untuk dapat menyelenggarakan tata kelola keuangan yang baik. Salah satu wujud penerapan sikap profesional tersebut adalah dengan menghindari perilaku-perilaku disfungsi dalam pelaksanaan audit laporan keuangan. Perilaku disfungsi yang sangat rawan terjadi ini dapat dipicu oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh *locus of control*, pengaruh negatif komitmen organisasi, pengaruh negatif kinerja, pengaruh positif *turnover intention*, pengaruh positif tekanan anggaran waktu, pengaruh gaya kepemimpinan dan pengaruh positif kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsi auditor.

Menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu metode *survey* yang dilakukan terhadap 48 orang auditor KAP Kota Semarang, serta wawancara FGD kepada 9 orang auditor KAP Kota Semarang, hasil dari penelitian ini didapat dengan analisis regresi berganda menggunakan SPSS yang kemudian diperkuat dan diperjelas dengan data kualitatif hasil wawancara FGD. Penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor, sedangkan variabel-variabel lain, yaitu komitmen organisasi, kinerja, *turnover intention*, tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor.

**Kata kunci :** *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja, *Turnover Intention*, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, dan Perilaku Disfungsional Auditor.

## 1. PENDAHULUAN

Seorang akuntan publik atau yang lebih dikenal dengan auditor memiliki tugas mengaudit laporan keuangan perusahaan. Dalam bekerja, auditor dituntut untuk bersikap independen dan profesional. Independen berarti auditor harus bebas dari pengaruh dan tekanan dari pihak manapun, sedangkan profesional berarti auditor harus bekerja sesuai standar serta mematuhi etika profesi. Apabila auditor bekerja dengan independen dan profesional, maka semua informasi yang ada dalam laporan keuangan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan para pengguna laporan keuangan. Sebaliknya, laporan yang dimanipulasi akan berujung pada tindak kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).

Dalam perkembangannya, seorang auditor dapat mengambil peran yang lebih luas. Seperti dikutip dalam Suara Merdeka Cetak bulan Februari 2015, auditor dapat bertindak sebagai saksi ahli dalam persidangan. Dalam persidangan kasus penipuan investasi dan pengadaan alat tulis kantor pada Dinas Pendidikan Kota Semarang, dibutuhkan saksi ahli yaitu seorang auditor dari Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk mengecek kebenaran pernyataan saksi dengan hasil audit yang telah dilakukan. Auditor dapat pula berperan sebagai pengaudit dana kampanye, khususnya dana kampanye Pilkada 2015 di Semarang. Seperti disampaikan oleh ketua KPU Semarang pada harian Tribun Jateng, seluruh KAP bertugas meneliti seluruh laporan dana selama masa kampanye. Hasil audittersebut kemudian akan diserahkan pada KPU dan juga akan diumumkan kepada publik. Laporan dana kampanye merupakan salah satu syarat yang menentukan apakah pasangan calon pemimpin daerah dapat melanjutkan Pilkada ke tahap selanjutnya. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan besarnya peran auditor terhadap kelangsungan sebuah organisasi. Oleh karena itu, saat ini dibutuhkan auditor-auditor profesional untuk dapat menyelenggarakan tata kelola keuangan yang baik. Wujud penerapan sikap profesional tersebut adalah dengan menghindari perilaku-perilaku menyimpang dalam pelaksanaan audit.

Perilaku menyimpang dalam audit, atau biasa disebut dengan perilaku disfungsional auditor adalah perilaku dalam proses audit yang tidak sesuai dengan prosedur atau menyimpang dari standar yang berlaku, yang dapat mengurangi kualitas audit (Febrina dan Hadiprayitno, 2012). Perilaku disfungsional auditor dapat berupa premature sign off (penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini), altering or replacing audit procedures (pengubahan prosedur audit yang telah ditetapkan sebelumnya), serta underreporting of audit time (tidak melaporkan waktu audit yang

sebenarnya). Dampak dari perilaku ini adalah menurunnya kepercayaan publik atas kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) dimana auditor tersebut bekerja.

Perilaku disfungsi auditor dapat dipicu oleh dua faktor, yaitu faktor internal ataupun eksternal. Salah satu faktor internal yang telah banyak diteliti yaitu locus of control. Menurut Chairunnisa, dkk (2014), locus of control adalah karakter dari masing-masing individu mengenai tingkat keyakinan diri, yaitu sejauh mana individu mampu mengatur kendali faktor-faktor yang berpengaruh pada keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya, apakah faktor tersebut berasal dari dalam dirinya sendiri (disebut memiliki locus of control internal) atau berasal dari luar kemampuan dirinya (disebut memiliki locus of control eksternal). Hasil penelitian Hartati (2012) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh dari locus of control internal karena baiknya kontrol pada dirinya sehingga akan jauh dari perilaku disfungsi. Ada pula penelitian yang menyatakan bahwa locus of control eksternal akan cenderung mendorong auditor untuk berperilaku disfungsi, karena rasa khawatir akibat tingginya tuntutan pada pekerjaan yang dihadapi (Fatimah, 2012). Maka, peneliti hendak menguji mengenai locus of control internal dan eksternal auditor di KAP Semarang, untuk melihat kecenderungan apakah locus of control berpengaruh atau tidak, serta locus of control apakah yang memiliki pengaruh terbesar.

Faktor internal yang lain adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan niat yang kuat dari seorang auditor untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tempat ia bekerja (Robbins, 2003 dalam Triono, dkk, 2012). Komitmen organisasi yang tinggi membuktikan sikap loyal auditor yang akan mempertahankan nama baik organisasinya. Hardyan (2013) menyatakan bahwa seseorang yang berkomitmen tinggi pada organisasinya akan berusaha keras untuk tetap berada dalam organisasi tersebut sehingga akan menghindari perilaku-perilaku menyimpang. Maka peneliti juga ingin menguji pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsi auditor.

Kinerja adalah faktor internal yang juga dapat mempengaruhi perilaku disfungsi auditor. Kinerja seorang auditor mengacu pada pelaksanaan tugas tugas audit mereka. Perilaku disfungsi terjadi saat auditor merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya (Hartati, 2012). Penelitian Pujaningrum dan Sabeni (2012) menyatakan bahwa auditor yang bekerja dengan baik akan menghindari perilaku disfungsi. Hasil yang sama dibuktikan oleh Aisyah, dkk (2014). Auditor dengan kinerja harapan yang tinggi akan memiliki keinginan melakukan perilaku disfungsi yang rendah. Maka penelitian ini akan menguji apakah kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi auditor.

Faktor internal lain yang mempengaruhi perilaku disfungsi auditor adalah turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk pindah dari suatu organisasi. Auditor yang sudah tidak nyaman berada dalam organisasi akan cenderung tidak bekerja dengan baik karena ia sudah tidak begitu peduli lagi dengan dampak buruknya. Penelitian kali ini ingin menguji kembali penelitian sebelumnya yang justru berpendapat bahwa turnover intention berhubungan negatif dengan perilaku disfungsi auditor. Paino, et al (2011) mengemukakan bahwa rendahnya tingkat turnover intention akan berdampak pada tingginya perilaku disfungsi. Fatimah (2012) menulis pada hasil penelitiannya bahwa auditor yang masih bekerja namun tidak berfokus pada karirnya, akan tidak memperhatikan kualitas laporan audit, sehingga akan berperilaku menyimpang.

Tidak hanya faktor internal, faktor eksternal pun dapat menyebabkan seorang auditor melakukan perilaku disfungsi, salah satunya adalah tekanan anggaran waktu. Yuen, et al (2013) menyebutkan bahwa pekerjaan auditor adalah pekerjaan yang

sangat menuntut, dengan adanya tekanan waktu yang harus dipenuhi. Situasi yang dapat menimbulkan stress pada auditor ini menyebabkan terjadinya perilaku disfungsional. Hasil penelitian Tanjung (2013) menjelaskan bahwa dampak dari sempitnya anggaran waktu adalah program-program audit tidak terlaksana seperti yang telah direncanakan, sehingga berujung pada dilakukannya perilaku disfungsional. Penelitian inipun ingin membuktikan apakah tekanan anggaran waktu yang tinggi yang dihadapi oleh auditor-auditor di KAP Semarang akan berdampak pada dilakukannya perilaku disfungsional.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi orang lain. Menurut Sososutiksno (2012), perilaku pemimpin terbagi dalam dua dimensi yaitu *consideration* (konsiderasi), yang mengutamakan komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya, dan *initiating structure* (struktur inisiatif), yang cenderung terlalu banyak pengendalian. Paino, et al (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan struktur inisiasi akan menimbulkan sikap defensif dari bawahan yang cenderung mengarah pada perilaku disfungsional. Penelitian Hardyan (2013) mendapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang baik adalah struktur inisiatif.

Perbedaan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan membuat peneliti mengadakan wawancara kepada 3 orang auditor yang bekerja di KAP Semarang, yaitu KAP Tri Bowo Yulianti, KAP Leonard, Mulia & Richard, dan KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry mengenai gaya kepemimpinan di KAP mereka dan bagaimana efek dari gaya kepemimpinan tersebut terhadap perilaku bawahannya. Berdasarkan wawancara awal (hasil wawancara dapat dilihat di lampiran), dua orang responden menjawab bahwa gaya kepemimpinan di KAP mereka cenderung pada gaya kepemimpinan konsiderasi, sedangkan gaya kepemimpinan salah satu KAP adalah struktur inisiatif. Mengenai perilaku disfungsional, salah seorang responden bercerita bahwa yang sering ditemui hanya perilaku disfungsional sederhana, misalnya karyawan yang masuk tidak tepat waktu, atau menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan diluar pekerjaan. Hal ini merupakan dampak dari gaya kepemimpinan konsiderasi, yang menjadikan para karyawan bertingkah seenaknya sendiri karena menganggap atasan mereka adalah seseorang yang *friendly*. Maka berdasarkan berbagai referensi di atas, peneliti memutuskan untuk melakukan pengujian tanpa arah terhadap variabel gaya kepemimpinan, yaitu apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian ini diharapkan akan dapat menyimpulkan bentuk gaya kepemimpinan di KAP Semarang.

Variabel terakhir yang akan diuji adalah kompleksitas tugas. Tugas-tugas auditor dengan kompleksitas tinggi menyebabkan auditor dapat berperilaku disfungsional. Penelitian Dewi dan Wirasedana (2015) menyimpulkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan penelitian Chairunnisa, dkk (2014) dan Tanjung (2013) dengan adanya penambahan variabel mengenai gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas. Perilaku disfungsional auditor ini menarik untuk dikaji, karena auditor berperan penting dalam menyatakan kewajaran keadaan keuangan yang akan menjadi pedoman bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan untuk mengambil keputusan tertentu.

## **2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Teori Hubungan**

Teori hubungan (*attribution theory*) menjelaskan cara-cara penilaian terhadap perilaku individu. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa teori ini dilakukan

untuk menentukan apakah perilaku individu disebabkan secara internal atau eksternal. Secara internal berarti perilaku individu dikendalikan oleh dirinya sendiri, sedangkan penyebab eksternal berarti perilaku individu adalah akibat dari faktor-faktor diluar dirinya. Penyebab internal dapat dimisalkan ketika keterlambatan karyawan adalah akibat ia lupa memasang alarm sehingga terlambat bangun, sedangkan penyebab eksternal adalah apabila keterlambatan karyawan adalah akibat kemacetan lalu lintas.

Secara lebih mendalam, penentuan penyebab internal atau eksternal tersebut bergantung pada tiga faktor berikut:

- a. Kekhususan, yaitu apabila individu berperilaku sesuai dengan situasi yang dihadapi. Dimisalkan keterlambatan individu tersebut adalah hal yang biasa terjadi, maka dapat dinilai sebagai hubungan internal, namun apabila tidak biasa terjadi, perilaku tersebut cenderung pada hubungan eksternal.
- b. Konsensus, adalah keadaan jika individu menghadapi situasi yang sama maka akan direspon dengan cara yang sama pula. Misalnya adalah semua karyawan diminta melalui rute yang sama untuk berangkat kerja. Apabila faktor konsensus tinggi, maka karyawan yang tidak terlambat memiliki hubungan internal, sedangkan karyawan yang tetap terlambat akan memiliki hubungan eksternal.
- c. Konsistensi, yaitu apabila individu selalu bertindak sama pada setiap situasi. Sebagai contoh adalah karyawan yang selalu datang terlambat. Semakin konsisten tindakan tersebut (dalam hal ini keterlambatan), maka individu tersebut cenderung memiliki hubungan internal.

### **Teori Harapan**

Teori ini dikembangkan oleh Victor Vroom (Wursanto, 2003). Setiap individu pasti memiliki harapan. Harapan dapat diartikan sebagai sesuatu yang akan tercapai ketika individu melakukan suatu perilaku. Teori ini berasumsi bahwa tindakan seseorang akan didorong oleh suatu harapan tertentu. Dalam konteks organisasi, teori harapan ini berasumsi bahwa motivasi yang tinggi untuk memiliki kinerja yang baik pasti dimiliki oleh seroang karyawan, yang diharapkan akan membawanya mencapai tujuan pribadinya. Sebagai contoh, seorang auditor junior yang bekerja lebih giat dari biasanya untuk meraih tujuannya, yaitu menjadi auditor senior.

Oleh karena itu, menurut Robbins (2001), terdapat tiga hubungan pada teori ini, yaitu:

- a. Hubungan upaya-kinerja, yang berarti bahwa upaya keras dari seorang individu akan mendorong kinerjanya.
- b. Hubungan kinerja-penghargaan. Kinerja pada tingkat tertentu akan mendorong individu pada sebuah keluaran yang ia inginkan.
- c. Hubungan penghargaan-tujuan pribadi, dimana keluaran tersebut akan membawa individu mencapai tujuan pribadinya.

Ketiga hubungan tersebut harus terkait dengan baik karena pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja. Penyebabnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Upaya yang kuat dari karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik belum tentu akan berhasil karena adanya faktor lain yang dinilai oleh suatu organisasi dari karyawannya, sebagai contoh adalah kesetiaan atau keberanian.
- b. Banyak karyawan yang tidak termotivasi karena berpendapat bahwa kinerja yang baik belum tentu menghasilkan penghargaan yang sesuai. Misalnya sebuah organisasi memberikan penghargaan bukan karena kinerja, namun karena faktor senioritas.

- c. Penghargaan yang didapat justru bukan merupakan penghargaan yang sesuai. Contohnya adalah karyawan yang menginginkan promosi namun malah mendapatkan kenaikan imbalan.

Oleh karena itu, hal terpenting dalam teori ini adalah memahami tujuan individu, serta hubungan upaya dengan kinerja, kinerja dengan penghargaan, serta hubungan penghargaan tersebut dengan tujuan pribadi individu.

### **Teori Stress Kerja**

Stress kerja diidentikkan dengan tekanan yang dirasakan oleh individu sebagai akibat dari stressor (penyebab stress) yang ia dapatkan di lingkungan kerja yang selanjutnya akan memengaruhi sikap, intensi, dan perilaku individual (Silaban, 2009 dalam Hardyan, 2013). Tingkat stress individu dapat diukur berdasarkan indikator berikut:

- a. Gejala fisiologis. Kondisi stress seseorang dapat dilihat dari sisi kesehatan, seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
- b. Gejala psikologis, misalnya individu cemas dan terlihat sangat tegang.
- c. Gejala perilaku. Gejala ini terlihat dari perubahan produktivitas dalam bekerja, dan meningkatnya absensi.

Stressor merupakan penyebab stress. Terdapat dua macam stressor, yaitu stressor on the job dan stressor off the job. Stressor on the job dapat berupa beban kerja yang terlalu berat, tekanan waktu, umpan balik yang tidak memadai, atau akibat perubahan yang timbul dalam organisasi, sedangkan stressor off the job dapat berupa masalah finansial dan masalah keluarga seperti masalah anak atau masalah perkawinan. Menurut Wahjono (2010), secara lebih lanjut, potensi sumber stress dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan, yaitu akibat ketidakpastian keadaan lingkungan, seperti ketidakpastian ekonomi dan politik yang dapat mempengaruhi organisasi.
- b. Faktor organisasi, dapat berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar-pribadi seperti buruknya hubungan antar karyawan, aturan yang berlebihan dalam organisasi, serta gaya kepemimpinan atau manajerial.
- c. Faktor individu, yaitu masalah pribadi.

Stress yang dialami individu dapat dikurangi dengan cara mencari solusi untuk penyebab stress tersebut, misalnya dengan beradaptasi atau menciptakan lingkungan kerja baru yang lebih kooperatif agar stress yang dialami tidak menjadi berkelanjutan.

### **Perilaku Disfungsional Auditor**

Perilaku disfungsional auditor adalah perilaku seorang auditor ketika menjalankan proses audit yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang berlaku, yang dapat mengurangi kualitas audit (Febrina dan Hadiprayitno, 2012). Terdapat tiga bentuk perilaku disfungsional yang dilakukan auditor. Bentuk yang pertama adalah underreporting of time, yaitu melaporkan waktu audit yang berbeda dari keadaan sebenarnya untuk menekan anggaran. Replacing and altering original audit procedures adalah perilaku disfungsional yang kedua. Perilaku ini dilakukan auditor dengan mengubah prosedur audit yang telah ditetapkan, seperti tidak menguji semua item dalam sampel, tidak melakukan review yang mendalam atas dokumen-dokumen klien, dan sebagainya. Perilaku disfungsional yang terakhir adalah premature sign-off atau penghentian langkah audit yang seharusnya diperlukan dalam prosedur audit.

Dampak dari perilaku-perilaku disfungsional yang dilakukan auditor tersebut adalah menurunnya kualitas audit yang dapat berujung pada menurunnya kepercayaan publik atas kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) dimana auditor tersebut bekerja.

### ***Locus of Control***

Menurut Chairunnisa, dkk (2014), locus of control adalah karakter dari masing-masing individu mengenai tingkat keyakinan diri, yaitu sejauh mana individu mampu mengatur kendali faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Terdapat dua macam locus of control, yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal.

Individu yang memiliki locus of control internal, akan yakin bahwa ia adalah satu-satunya pengendali dari apapun yang terjadi pada dirinya. Sedangkan apabila individu menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya diakibatkan oleh faktor-faktor diluar kemampuan dirinya, maka ia memiliki locus of control eksternal.

Sunarto (2003) mengungkapkan bahwa individu dengan locus of control eksternal akan merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka serta cenderung terasing dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan sedikitnya kendali terhadap organisasi yang ada pada diri mereka. Maka, sebaliknya individu-individu dengan locus of control internal dianggap lebih sukses dalam bekerja.

Kaum internal akan memiliki motivasi yang lebih untuk berprestasi, dan berupaya keras untuk mengendalikan lingkungan mereka, sedangkan kaum eksternal cenderung bersikap patuh dan tunduk. Oleh karena itu, individu dengan locus of control internal akan sangat baik dalam melakukan tugas-tugas rumit yang membutuhkan sikap profesional. Tipe locus of control ini juga mencerminkan individu yang menginginkan kebebasan dalam bekerja. Berkebalikan dengan itu, kesuksesan individu dengan locus of control eksternal sangat bergantung pada sikap patuh mereka serta pengarahan yang diberikan oleh orang lain.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan niat yang kuat dari seorang auditor untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tempat ia bekerja (Robbins, 2003 dalam Triono, dkk, 2012). Komitmen dapat berkaitan dengan hal-hal berikut, yaitu menerima nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan berkeinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, menurut Wibowo (2014), terdapat tiga unsur mengenai komitmen organisasi, yaitu:

- a. Perasaan individual, yaitu individu merasa bahwa ia telah masuk menjadi bagian dari sebuah organisasi.
- b. Pelibatan. Komitmen individu pada organisasinya akan mendorong individu untuk terlibat dalam setiap aktivitas organisasi.
- c. Loyalitas, artinya komitmen ini identik dengan sikap loyal individu kepada organisasinya.

Terdapat tiga macam tipe komitmen organisasi, yaitu:

- a. Affective commitment, menggambarkan keterikatan individu kepada organisasi secara emosional. Tipe komitmen ini menyebabkan individu bertahan dalam organisasi karena keinginan kuat yang ada dalam dirinya.
- b. Continuance commitment, menggambarkan individu yang terikat pada organisasi karena masalah biaya, seperti gaji, tunjangan, atau kepentingan keluarga. Jadi,

individu dengan komitmen ini akan tetap berada pada organisasi karena merasa bahwa ia harus tetap bekerja.

- c. Normative commitment, menggambarkan individu yang terikat pada organisasi karena sebuah etika. Individu ini menganggap bahwa komitmen merupakan hal yang wajib dilakukan oleh seorang karyawan pada organisasinya.

Dalam mencapai tujuannya, sebuah organisasi pasti memerlukan dukungan dari seluruh sumber daya yang ada, salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang diperlukan tidak hanya individu-individu yang berkompeten dan memiliki motivasi tinggi saja. Individu-individu yang memiliki komitmen kuat pada organisasinya juga sangat dibutuhkan, karena dengan komitmen yang kuat, diharapkan individu mampu berkontribusi untuk kemajuan organisasi.

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu prestasi yang mampu diraih oleh karyawan (Moeherton, 2014). Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai pencapaian individu, secara kuantitatif maupun kualitatif dalam mewujudkan tujuan organisasi, sesuai peran masing-masing. Menurut Blumberg dan Pringle (1982) dalam Pujaningrum dan Sabeni (2012), kinerja individu mencakup tiga dimensi berikut: willingness atau motivasi, capacity atau kemampuan individu tersebut, serta opportunity yaitu kesempatan yang diberikan oleh lingkungan kerja.

Karyawan dapat mengetahui kinerjanya dengan cara-cara nonformal, seperti komentar yang didapatkan dari atasan atau rekan kerja. Namun, akan sangat baik apabila kinerja tersebut juga dinilai secara formal, karena penilaian kinerja individu dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan administrasi (seperti imbalan atau hukuman) atau untuk pengembangan individu itu sendiri. Penilaian secara formal dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, atau melihat perilaku dan hasil kerjanya.

Dalam konteks audit, kinerja seorang auditor mengacu pada pelaksanaan tugas-tugas mereka saat mengaudit laporan keuangan perusahaan. Keberhasilan auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya bergantung pada kinerjanya.

### **Turnover Intention**

Turnover intention yaitu keinginan karyawan untuk pindah dari suatu organisasi dan mencari pekerjaan lain. Setiap organisasi tentu mengalami pergantian karyawan. Turnover intention adalah hal yang baik, sepanjang perpindahan tersebut mampu membuat organisasi menjadi lebih baik dengan masuknya karyawan-karyawan yang lebih berkompeten. Namun, turnover intention juga dapat berdampak buruk, yaitu menghambat aktivitas organisasi apabila karyawan yang berpindah adalah karyawan-karyawan yang justru berkompeten. Selain itu, tingkat turnover intention yang terlalu tinggi akan menyebabkan besarnya biaya potensial yang dikeluarkan organisasi, antara lain biaya perekrutan, biaya seleksi, serta biaya pelatihan (Sunarto, 2003).

Seorang auditor yang mengalami ketidakpuasan pada pekerjaannya akan lebih mungkin meninggalkan pekerjaannya untuk berpindah ke organisasi lain (Rutner et al, 2008 dalam Sijabat, 2012). Turnover intention dapat pula disebabkan oleh konflik pada organisasi atau profesi. Turnover intention dapat diprediksi dari perilaku-perilaku karyawan sebagai berikut: mulai malas bekerja, absensi yang meningkat, atau pelanggaran-pelanggaran aturan organisasi.

### **Tekanan Anggaran Waktu**

Sebelum memulai pekerjaan audit, Kantor Akuntan Publik (KAP) akan melakukan pengukuran waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Estimasi ini



tidak hanya dilakukan pada berapa lama waktu yang dibutuhkan, namun juga berapa besar anggaran yang akan dikeluarkan selama proses audit.

Penyusunan anggaran waktu dalam audit diperlukan agar proses kerja auditor dapat berjalan secara efektif. Anggaran waktu audit adalah perkiraan waktu yang dialokasikan untuk melaksanakan suatu tugas audit (Fleming dalam Tanjung, 2013). Beberapa manfaat yang diperoleh dengan menyusun anggaran waktu adalah untuk mengetahui perkiraan biaya yang dibutuhkan untuk proses audit, dapat mengatur kerja auditor, dan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja auditor.

Anggaran waktu ini akan berubah menjadi tekanan ketika auditor dituntut untuk bekerja secara efisien dalam waktu yang tidak disusun dengan tepat, atau ketika auditor dihadapkan pada waktu dan anggaran yang sangat ketat (Sososutiksno dalam Khadilah, dkk, 2015).

### **Gaya Kepemimpinan**

Hardyan (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Sedangkan Fiedler dalam Sunarto (2003) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat seseorang yang dibawa sejak lahir dan gaya kepemimpinan seseorang tidak dapat diubah untuk menyesuaikan situasi yang berubah pula. Kesuksesan suatu organisasi juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan.

Perilaku atau gaya kepemimpinan terbagi dalam dua dimensi yaitu consideration (konsiderasi) dan initiating structure (struktur inisiatif). Hasil ini didapat berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ohio State, di negara bagian

Ohio, Amerika Serikat (Robbins dan Coulter, 2010). Menurut Sososutiksno (2012), dimensi konsiderasi adalah gaya kepemimpinan yang cenderung mengutamakan interaksi sosial, komunikasi, dan umpan balik antara pimpinan dan bawahannya, sehingga mencerminkan hubungan yang ditandai dengan tindakan pimpinan yang percaya dan menghormati ide bawahannya, serta memperhatikan perasaan mereka. Gaya kepemimpinan ini mengutamakan komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga akan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi bawahan untuk lebih berkembang selama bekerja. Sedangkan dimensi struktur inisiatif adalah gaya kepemimpinan seseorang yang mengarahkan dan menjelaskan bagaimana cara bawahan bekerja sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan. Gaya kepemimpinan ini menganggap seorang pemimpin terlalu banyak melakukan pengendalian karena pemimpin dengan gaya terstruktur akan cenderung hanya memberikan informasi secukupnya mengenai pekerjaan dan mengklarifikasi aturan dan prosedur pada bawahannya.

### **Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas menunjukkan kerumitan atau kesulitan suatu hal. Menurut Dewi dan Wirasedana (2015), kompleksitas tugas merupakan persepsi mengenai tingkat kesulitan sebuah tugas karena individu merasa memiliki keterbatasan kemampuan untuk menyelesaikannya.

Kompleksitas tugas ini merupakan persepsi masing-masing individu, maka setiap individu akan memiliki ukuran masing-masing untuk menentukan seberapa kompleks tugas yang mereka hadapi. Dalam konteks audit, suatu tugas yang dirasakan sebagai tugas yang sangat sulit bagi seorang auditor, belum tentu dirasakan sulit pula oleh auditor yang lain.

Pekerjaan seorang auditor biasanya dikaitkan dengan tugas-tugas yang rumit dan beragam. Dalam bekerja, auditor harus memproses berbagai macam informasi serta

harus melewati banyak tahapan untuk dapat menyelesaikan tugas audit (Hasbullah, dkk, 2014). Kompleksitas tugas ini tidak selalu diterima sebagai hal yang negatif. Libby dan Lipe dalam Rustiarini (2013) menyatakan bahwa kompleksitas tugas ini dapat menjadi salah satu faktor yang memotivasi auditor untuk bekerja secara lebih berkualitas. Hal ini bergantung pada persepsi dan penerimaan masing-masing auditor. Walaupun secara umum reaksi auditor pada kompleksitas tugas ini adalah stress karena auditor akan bekerja di bawah tekanan, namun auditor yang tangguh dan mau belajar akan menganggap bahwa tugas-tugas dengan kompleksitas tinggi dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baru baginya.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor di Kota Semarang. Sampel pada penelitian ini adalah auditor eksternal yang bekerja di 18 Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dengan kriteria:

- a. Auditor senior dan junior, yang telah bekerja minimal 1 tahun.
- b. Auditor yang bersedia mengisi kuesioner penelitian.

#### Metode Pengumpulan Data

Data yang akan penulis cari pada penelitian ini adalah data kuantitatif serta data kualitatif. Prosedur yang digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif adalah dengan melakukan metode *survey*, yaitu menyebarkan kuesioner kepada para responden, sedangkan data kuantitatif akan didapat dengan melakukan FGD (*Forum Group Discussion*). FGD ini bertujuan untuk memperkuat hasil dari data kuantitatif yang penulis dapatkan dari pengolahan data kuesioner. FGD akan penulis lakukan dengan wawancara kepada beberapa orang auditor yang bekerja di KAP Semarang.

#### Uji Hipotesis

Metode analisis data untuk menguji hipotesis yang ada pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda ini menghubungkan variabel dependen dengan beberapa variabel-variabel independen dalam model prediktif tunggal. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + \beta_7X_7 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Perilaku disfungsional auditor  
 $\alpha$  = konstanta  
 $\beta$  = koefisien regresi  
X1 = locus of control  
X2 = komitmen organisasi  
X3 = kinerja  
X4 = turnover intention  
X5 = tekanan anggaran waktu  
X6 = gaya kepemimpinan  
X7 = kompleksitas tugas  
 $\varepsilon$  = error

Kriteria pada pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05, yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Untuk hipotesis 1 dan 6:
  - Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka hipotesis diterima.
  - Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak.
- b. Untuk hipotesis 2, 3, 4, 5 dan 7:
  - Jika nilai signifikansi  $t/2 < 0,05$  maka hipotesis diterima.
  - Jika nilai signifikansi  $t/2 > 0,05$  maka hipotesis ditolak.

#### 4. PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner pada 9 Kantor Akuntan Publik(KAP) di Kota Semarang:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Penyebaran Kuesioner**

No.	Nama KAP	Kuesioner Dibagikan	Kuesioner Kembali dan Diolah
1.	ACHMAD, RASYID, HISBULLAH & JERRY	6	5
2.	BAYUDI, YOHANA, SUZY, ARIE	5	5
3.	BENNY, TONY, FRANS & DANIEL	10	10
4.	DARSONO & BUDI CAHYO SANTOSO	2	2
5.	Dr. RAHARDJA, M.Si., CPA	<b>MENOLAK</b>	
6.	DRS. HANANTA BUDIANTO & REKAN	6	6
7.	DRS. TAHRIR HIDAYAT	5	5
8.	HADORI SUGIARTO ADI & REKAN	<b>MENOLAK</b>	
9.	HELIANTONO & REKAN	<b>MENOLAK</b>	
10.	I. SOETIKNO	4	4
11.	IRAWATI KUSUMADI	<b>TIDAK DAPAT DIHUBUNGI</b>	
12.	KUMALAHADI DAN SUGENG PAMUDJI	<b>NOMOR TIDAK AKTIF</b>	
13.	LEONARD, MULIA & RICHARD	1	1
14.	RIZA, ADI, SYAHRIL & REKAN	5	5
15.	RUCHENDI, MARDJITO & RUSHADI	<b>MENOLAK</b>	
16.	SODIKIN & HARIJANTO	5	5
17.	SUKARDI HASAN DAN REKAN	<b>MENOLAK</b>	
18.	TARMIZI ACHMAD	<b>MENOLAK</b>	
	<b>JUMLAH</b>	<b>49</b>	<b>48</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah (2015)

Berdasarkan tabel diatas, peneliti membagikan sebanyak 49 kuesioner kepada 9 KAP, sedangkan untuk 1 kuesioner yang tertulis pada KAP Leonard, Mulia & Richard, peneliti dapatkan secara langsung dari responden wawancara FGD yang bekerja pada KAP tersebut, karena KAP Leonard, Mulia & Richard menolak untuk mengisi kuesioner. Terdapat pula 2 KAP yang bersedia mengisi kuesioner lebih banyak dari yang sudah dijanjikan, yaitu KAP Benny, Tony, Frans & Daniel (bertambah 6 kuesioner) serta Kap Drs. Hananta Budianto & Rekan (bertambah 1 kuesioner). Oleh karena itu, terdapat perbedaan jumlah kuesioner yang dibagikan, antara tabel 3.1 pada bab 3 dengan tabel 4.1 di atas, dari jumlah awal 41 kuesioner menjadi 49 kuesioner. Kuesioner yang kembali dan dapat diolah adalah sebanyak 48 karena terdapat 1 kuesioner yang tidak memenuhi syarat.

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel locus of control termasuk kategori sedang, artinya ketika bekerja, para responden tidak hanya mengandalkan faktor-faktor diluar dirinya, namun juga memiliki keinginan untuk berprestasi, serta berupaya keras untuk mengendalikan lingkungan mereka. Para responden berpendapat bahwa uang dan penghargaan tidak hanya diperoleh melalui usaha keras mereka, namun juga karena adanya faktor keberuntungan.

Variabel komitmen organisasi memiliki skor rata-rata empiris yang masuk ke dalam kategori tinggi. Para responden memiliki sikap yang sangat loyal pada KAP tempat mereka bekerja. Hal ini dibuktikan dengan usaha keras mereka untuk menjadikan KAP mereka sukses. Oleh karena itu, dalam bekerja, mereka tidak hanya mementingkan kepentingan pribadi mereka saja, namun juga akan menaruh perhatian besar untuk kemajuan KAP mereka.

Hasil penghitungan untuk variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi. Para responden dinilai memiliki kinerja yang sangat baik, karena mereka selalu berusaha agar hasil kerja mereka dapat diandalkan dan semakin baik dari waktu ke waktu. Mereka memahami dengan sangat baik bahwa perilaku profesional sangat diperlukan ketika melakukan tugas audit.

Skor rata-rata untuk variabel turnover intention adalah sedang. Walaupun para responden berpendapat bahwa KAP tempat mereka bekerja telah memperhatikan kesejahteraan mereka dan memperlakukan mereka secara adil, namun tidak menutup kemungkinan bagi para responden untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain, yang dapat memberi mereka pekerjaan yang lebih layak atau mungkin menawarkan gaji yang lebih tinggi.

Variabel tekanan anggaran waktu memiliki skor rata-rata yang tinggi. Ketika bekerja, para responden merasa dihipit oleh batasan waktu dan anggaran yang ketat, yang harus dipatuhi. Mereka merasa bahwa anggaran dan waktu yang telah dialokasikan sangat ketat dan sulit untuk dilakukan, sehingga batasan anggaran dan waktu tersebut berubah menjadi sebuah tekanan untuk mereka.

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori tinggi. Para responden berpendapat bahwa pemimpin di KAP tempat mereka bekerja tidak segan untuk mengutarakan ide-idenya bagi tim audit, bersikap sangat bersahabat kepada mereka, serta memperhatikan kesejahteraan mereka. Gaya kepemimpinan tersebut mencerminkan gaya kepemimpinan konsiderasi, yaitu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan tindakan pimpinan yang percaya dan memperhatikan perasaan bawahannya. Gaya kepemimpinan konsiderasi inilah yang menjadikan para responden merasa nyaman dalam bekerja.

Untuk variabel kompleksitas tugas, skor yang didapat masuk ke dalam kategori rendah. Ketika bekerja, para responden harus memproses berbagai macam informasi dan bukti serta harus melewati berbagai tahapan dalam prosedur audit. Namun, para

responden meyakini bahwa tugas-tugas tersebut dapat mereka selesaikan. Mereka memahami dengan jelas tugas-tugas tersebut, apa saja yang harus mereka kerjakan serta bagaimana cara mereka menyelesaikannya, sehingga menurut para responden, prosedur audit bukanlah sebuah penugasan yang rumit.

Perilaku disfungsional, yang merupakan variabel terakhir, mendapat kategori untuk skor rata-rata empiris yaitu sedang. Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara FGD, para responden akan memperhatikan validitas laporan keuangan klien, memperluas pengujian jika ada pos-pos yang meragukan, dan tidak segan untuk meminta penambahan waktu audit ketika bekerja. Namun, sering dijumpai pula, responden yang berperilaku disfungsional, seperti tidak melakukan pengujian pada semua item dalam sampel, mengurangi pekerjaan audit dalam program audit, atau mengubah prosedur dari ketentuan yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Rentang Skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
<i>Locus of control</i>	5-25	9-23	14,17	5-11,67	11,68-18,34	17,35-25	Sedang
Komitmen organisasi	8-40	23-37	30,17	8-18,67	18,68-29,34	29,35-40	Tinggi
Kinerja	5-25	12-23	19,63	5-11,67	11,68-18,34	17,35-25	Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	8-40	11-32	21,98	8-18,67	18,68-29,34	29,35-40	Sedang
Tekanan anggaran waktu	5-25	13-24	18,06	5-11,67	11,68-18,34	17,35-25	Tinggi
Gaya kepemimpinan	2-10	6-10	7,44	2-4,67	4,68-7,34	7,35-10	Tinggi
Kompleksitas tugas	4-20	5-12	8,09	4-9,33	9,34-14,66	14,67-20	Rendah
Perilaku disfungsional	5-25	10-23	14,81	5-11,67	11,68-18,34	17,35-25	Sedang

Sumber: Data Primer yang Diolah (2015)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan regresi linear yang menggunakan program SPSS. Tabel 4.3 menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang telah peneliti lakukan:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, variabel *locus of control* dapat dibuktikan secara empiris berpengaruh pada perilaku disfungsional para auditor yang bekerja di KAP Semarang. Menurut hasil perhitungan pada statistik deskriptif, diketahui bahwa *locus of control* para auditor di Kota Semarang berada pada kategori sedang. Hal ini berarti para responden tidak hanya memiliki *locus of control* eksternal saja, yaitu mengandalkan faktor-faktor diluar dirinya ketika bekerja, namun

juga memiliki *locus of control* internal yang baik, yaitu memiliki keinginan untuk berprestasi, serta berupaya keras untuk mengendalikan lingkungan mereka.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Sig / 2	Keterangan
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	12,263	11,677		1,050	,300		
1							
LOC	,421	,161	,424	2,624	,012	-	<b>Diterima</b>
KO	-,017	,344	-,013	-,051	,960	0,48	<b>Ditolak</b>
KI	-,329	,353	-,160	-,931	,358	0,179	<b>Ditolak</b>
TI	-,048	,158	-,060	-,306	,761	0,381	<b>Ditolak</b>
TW	,194	,279	,140	,698	,489	0,245	<b>Ditolak</b>
G	,754	,948	,174	,796	,431	-	<b>Ditolak</b>
KT	-,557	,590	-,151	-,945	,351	0,176	<b>Ditolak</b>

a. Dependent Variable: PD

Sumber: Data Primer yang Diolah (2015)

Berdasarkan data kuesioner serta wawancara FGD, peneliti dapat menyimpulkan, bahwa para auditor meyakini apabila mereka memiliki perencanaan yang matang serta kemudian didukung dengan usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkannya, maka mereka akan dapat menyelesaikan semua pekerjaan mereka dan akan sukses dalam bekerja. Namun tidak sedikit pula dari para auditor yang berpendapat bahwa untuk memperoleh suatu pekerjaan yang sesuai, penghargaan, posisi yang lebih baik pada KAP, diperlukan adanya faktor-faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut seperti misalnya keberuntungan, memiliki hubungan teman atau keluarga dalam KAP, atau mengenal orang yang memiliki pengaruh besar dalam KAP. *Locus of control* internal dan eksternal ini terbukti mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja, karena *locus of control* mencerminkan karakter masing-masing para auditor mengenai tingkat keyakinan diri mereka, sejauh mana mereka mampu mengatur kendali faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku mereka, yang kemudian akan berpengaruh pula pada keberhasilan atau kegagalan yang mereka alami. Salah satu perilaku yang dapat mereka kendalikan dengan *locus of control* yang mereka miliki adalah perilaku disfungsi. Oleh karena itu, *locus of control* berpengaruh pada perilaku disfungsi auditor. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hariani dan Adri (2013), Fatimah (2012), serta Febrina dan Hadiprayitno (2012).

Pengujian hipotesis yang kedua, yaitu untuk variabel komitmen organisasi, diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis ini ditolak. Artinya, komitmen organisasi tidak berpengaruh pada perilaku disfungsi auditor. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, komitmen para auditor pada KAP tempat mereka bekerja termasuk kategori tinggi, artinya dapat dikatakan para auditor memiliki sikap yang sangat loyal pada KAP tempat mereka bekerja. Mereka tidak hanya mementingkan kepentingan pribadi mereka saja, namun juga akan menaruh perhatian besar untuk kemajuan KAP mereka. Namun ternyata, komitmen para auditor ini tidak dapat menjamin bahwa mereka akan menghindari perilaku disfungsi. Ketika dihadapkan pada kondisi yang sulit pada saat bekerja, seperti banyaknya klien yang ditangani, prosedur audit yang melelahkan, dan deadline penugasan yang semakin dekat, komitmen yang mereka miliki pada KAP

tidak dapat mendorong mereka untuk tidak berperilaku disfungsional. Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Paino, et al (2011), Triono, dkk (2012), dan Hardyan (2013), namun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pujaningrum dan Sabeni (2012) serta Chairunnisa, dkk (2014).

Hipotesis ketiga pada penelitian ini juga ditolak. Kinerja tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Berdasarkan data yang didapat dari kuesioner, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja para auditor yang bekerja di KAP Semarang sangat baik. Dalam bekerja, para auditor selalu berusaha agar hasil kerja mereka semakin baik dan dapat diandalkan. Hal ini juga dipengaruhi oleh motivasi mereka untuk mencapai tujuan, karena auditor yang tidak memiliki tujuan apapun, akan cenderung bekerja secara asal-asalan dan tidak memperhatikan prosedur kerja. Dari hasil wawancara FGD, peneliti juga dapat menyimpulkan bahwa para responden memiliki kinerja yang baik. Para responden selalu berusaha mematuhi arahan kerja dari supervisor mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Tidak hanya itu, mereka juga tidak segan untuk melakukan lembur agar tujuan kerja mereka dapat terpenuhi. Namun, tingkat kinerja yang baik tersebut terkadang menjadi luntur karena banyaknya hambatan yang mereka hadapi, seperti rasa jenuh dan lelah akibat rumitnya prosedur audit, klien atau pihak-pihak lain yang sulit untuk ditemui, atau rekan kerja tim tidak kooperatif. Hambatan-hambatan semacam inilah yang mempengaruhi kinerja para auditor, yang dapat menjadikan para auditor berperilaku disfungsional. Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa, dkk (2014), Pujaningrum dan Sabeni (2012), dan Aisyah, dkk (2014), namun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hariani dan Adri(2013), Suhernita (2014), dan Hartati (2012).

Hipotesis keempat pada penelitian ini juga ditolak secara empiris. Turnover intention tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Data yang peneliti dapatkan dari kuesioner menyatakan bahwa turnover intention para auditor KAP di Kota Semarang memiliki nilai yang sedang. Walaupun mereka beranggapan bahwa kebijakan-kebijakan di KAP adalah fair dan baik, serta mereka memiliki kedudukan yang jelas dalam KAP tersebut, namun tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain. Para auditor memiliki ketertarikan untuk melamar kerja di tempat lain atau berpindah tempat kerja. Berdasarkan hasil pengujian, ternyata turnover intention yang cukup tinggi ini tidak membuat para auditor lantas asal-asalan dalam bekerja, dan kemudian berperilaku disfungsional. Hal ini dapat disebabkan salah satunya karena rasa tanggung jawab mereka yang besar pada pekerjaan yang sedang mereka tekuni saat ini. Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2012), Fatimah (2012), dan Pujaningrum dan Sabeni (2012), namun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Falikhatun (2009).

Berdasarkan pengujian, hipotesis kelima juga ditolak secara empiris pada penelitian ini. Tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Pekerjaan auditor sangat identik dengan batasan anggaran dan waktu yang harus dipatuhi. Data hasil kuesioner menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu yang dialami para auditor yang bekerja di KAP Kota Semarang cukup tinggi. Batasan anggaran dan waktu yang mereka hadapi terkadang terasa sulit untuk dilakukan karena pengalokasiannya yang terlalu singkat. Hampir seluruh responden saat wawancara FGD pun menyatakan hal yang sama, bahwa tekanan anggaran dan waktu yang mereka hadapi sangat besar, terlebih pada peak season, yaitu di akhir tahun menjelang awal tahun pada saat periode tutup buku. Namun, beberapa responden wawancara FGD yang peneliti temui menyatakan bahwa mereka telah mengetahui sejak awal, bahwa pekerjaan audit ini memiliki risiko anggaran dan waktu dan tinggi. Jadi, batasan anggaran dan waktu yang ada bukanlah sebuah tekanan bagi mereka, namun memang

seperti itulah disiplin kerja mereka. Ada pula responden yang bercerita bahwa batasan anggaran dan waktu tersebut adalah sebuah tantangan kerja, bagaimana ia mampu mengatur seluruh waktunya dengan baik. Oleh karena itu, batasan anggaran dan waktu ini tidak selalu menjadi alasan bagi para auditor untuk berperilaku disfungsi. Hasil ini menolak penelitian Yuen, et al (2013), Tanjung (2013), serta Dewi dan Wirasedana (2015), namun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2012).

Hipotesis keenam mengenai gaya kepemimpinan juga ditolak secara empiris. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, gaya kepemimpinan yang ada di KAP Semarang cenderung pada gaya kepemimpinan konsiderasi, yang menggambarkan kedekatan hubungan pemimpin dan bawahan, yaitu sikap pemimpin yang mengutamakan komunikasi dan kepercayaan. Tidak hanya dari data kuesioner, wawancara FGD yang peneliti lakukan pun memberikan hasil yang sama. Para auditor mengungkapkan bahwa pemimpin mereka bersikap bersahabat dan memperhatikan bawahannya. Ketika para auditor memiliki masalah dalam bekerja, mereka tidak akan segan-segan bertanya dan kemudian akan mendapat pengarahan dari pemimpin mereka. Namun, pemimpin yang baik bukanlah faktor utama para auditor dapat menghindari perilaku disfungsi. Ketika mereka menghadapi berbagai hambatan ketika mengaudit, baik hambatan dari dalam maupun dari luar, seperti rasa jenuh dan lelah, atau pengumpulan bukti dan data yang menyita waktu, berperilaku disfungsi dapat mereka lakukan agar pekerjaan mereka menjadi cepat selesai. Perilaku disfungsi tersebut misalnya adalah mengabaikan prosedur tertentu, tidak meneliti lebih lanjut temuan-temuan yang ada, atau mengubah prosedur yang ada agar menjadi lebih singkat. Hasil ini menolak penelitian Paino, et al (2011), Hardyan (2013), Hartati (2012), serta Cendrawati (2012), namun mendukung penelitian Marietza (2010).

Hipotesis terakhir penelitian ini mengenai kompleksitas tugas juga ditolak secara empiris, yaitu tingkat kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada perilaku disfungsi auditor. Berdasarkan data kuesioner serta wawancara FGD, para auditor menganggap bahwa penugasan audit bukanlah sebuah pekerjaan yang rumit dan kompleks. Mereka telah paham dan mengerti dengan jelas tugas-tugas apa yang harus mereka kerjakan, dan bagaimana cara mengerjakan tugas-tugas tersebut. Namun pada kenyataannya, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi alasan mereka untuk berperilaku disfungsi. Berdasarkan hasil wawancara FGD, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat kompleksitas suatu penugasan audit tidak selalu tinggi, karena disesuaikan dengan keadaan klien. Apabila ketika observasi awal, terlihat bahwa sistem pengendalian internal klien buruk, maka prosedur dan penugasan akan dibuat cukup kompleks. Selain itu, kompleksitas tugas bukanlah menjadi hambatan bagi para auditor, dikarenakan ada faktor lain yang lebih mengganggu, yaitu batasan anggaran dan waktu yang harus mereka patuhi. Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wirasedana (2015) serta Yuliandari (2012), namun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuen, et al (2013).

## 5. KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Locus of control berpengaruh pada perilaku disfungsi auditor. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hariani dan Adri (2013), Fatimah (2012), serta Febrina dan Hadiprayitno (2012).



2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Paino, et al (2011), Triono, dkk (2012), dan Hardyan (2013), namun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pujaningrum dan Sabeni (2012) serta Chairunnisa, dkk (2014).
3. Kinerja tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa, dkk (2014), Pujaningrum dan Sabeni (2012), dan Aisyah, dkk (2014), namun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hariani dan Adri (2013), Suhernita (2014), dan Hartati (2012).
4. Turnover intention tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2012), Fatimah (2012), dan Pujaningrum dan Sabeni (2012), namun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Falikhatun (2009).
5. Tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Hasil ini menolak penelitian Yuen, et al (2013), Tanjung (2013), serta Dewi dan Wirasedana (2015), namun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2012).
6. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil ini menolak penelitian Paino, et al (2011), Hardyan (2013), Hartati (2012), serta Cendrawati (2012), namun mendukung penelitian Marietza (2010).
7. Kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wirasedana (2015) serta Yuliandari (2012), namun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuen, et al (2013).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aisyah, Ramadhani Nurul, dkk. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Disfungsional Auditor*. *Accounting Analysis Journal*.
- Chairunnisa, Desi, dkk. 2014. *Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan Turnover Intention terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit*. *JOM FEKON* Vol. 1 No. 2.
- Cendrawati, Cynthia. 2012. *Pengaruh Kinerja Auditor, Locus Of Control Eksternal, Intensi Turnover, Tekanan Anggaran Waktu, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor*.
- Dewi, Ni Made Nia Riska dan I Wayan Pradnyantha Wirasedana. 2015. *Pengaruh Time Budget Pressure, Loc, dan Task Complexity pada Dysfunctional Audit Behavior Akuntan Publik*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Donnelly, David P., dkk. 2011. *Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects of Locus of Control, Organizational Commitment, and Position*. *The Journal of Applied Business Research* Volume 19, Number 1.
- Fatimah, Annisa. 2012. *Karakteristik Personal Auditor sebagai Antecedent Perilaku Disfungsional Auditor dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Hasil Audit*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 1, Nomor 1.
- Febrina, Husna Lina dan Dr. P. Basuki Hadiprayitno, MBA., M.Acc., Akt. 2012. *Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior*. *Diponegoro Journal of Accounting*.
- Hardyan, Bagus Catur. 2013. *Perilaku Audit Disfungsional: Efek dari Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi*.
- Hariani, Meilinda dan Ahmad Adri. 2013. *Pengaruh Locus of Control, Turnover Intention, Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit pada Kantor Akuntan Publik Berafiliasi di DKI Jakarta*. *E-prints Universitas Binus*.
- Hartati, Nian Lucky. 2012. *Pengaruh Karakteristik Internal dan Eksternal Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional atas Prosedur Audit*. *Accounting Analysis Journal*.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Paino, Halil, dkk. 2011. *Organisational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behaviour*. *British Journal of Arts and Social Sciences* Volume 1, Number 2.
- Paino, Halil, dkk. 2011. *Dysfunctional Audit Behaviour: The Effects of Employee Performance, Turnover Intentions and Locus of Control*. *Journal of Modern Accounting and Auditing* Volume 7, Number 4, 418-423.

- Paino, Halil, dkk. 2011. *Attitude Toward Dysfunctional Audit Behaviour: The Effect of Budget Emphasis, Leadership Behaviour, and Effectiveness of Audit Review*. IEEE Symposium on Industrial Electronics and Applications.
- Pujaningrum, Intan dan Arifin Sabeni. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit*. Diponegoro Journal of Accounting.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jilid2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan. Jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sijabat, SE., M. Si, Dr. Jadongan. 2012. *Antesenden dan Konsekuensi Keinginan untuk Pindah*. Jurnal Akuntansi Volume XVI.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suhernita. 2014. *Analisa Faktor Personal yang Berkontribusi pada Penerimaan Auditor Sektor Publik terhadap Perilaku Disfungsional Audit di Sumatera Barat*.
- Sunarto. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMUS.
- Tanjung, Roni. 2013. *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor dan Time Budget Pressure terhadap Perilaku Disfungsional Auditor*. E-journal Universitas Negeri Padang.
- Triono, Hermawan, dkk. 2012. *Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasional, dan Posisi terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit*. Prosiding Seminar Nasional Forum Bisnis dan Keuangan I.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuen, Desmond C.Y., et al. 2013. *Dysfunctional Auditing Behaviour: Empirical Evidence on Auditors' Behaviour in Macau*. International Journal of Accounting and Information Management Volume 21, Number 3.
- Yuliandari, Dewi Widowati. 2012. *Pengaruh Locus of Control, Komitmen Profesional, Time Budget Pressure, dan Kompleksitas Tugas terhadap Perilaku Disfungsional Audit*.