

ISSN : 1412-5331

MAJALAH ILMIAH
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

S O L U S I

Vol. 8 No. 1 Januari 2009

Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*
Agusta Eka Baskara, Ardiani Ika S.

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai
Perusahaan-perusahaan Go Public di Indonesia (Studi Kasus pada
Perusahaan *Textile* dan *Apparel* di Bursa Efek Indonesia
Periode 2003-2007)
Arif Rahman Hakim, Indarto

Keunggulan dan Kelemahan Usaha Kecil
Wahyu Hidayat

Perkembangan Filsafat Keilmuan Islam : Kelahiran,
Perkembangan dan Kemundurannya
Emrinaldi Nur DP

Pengukuran Kinerja dalam Instansi Pemerintah Daerah
Dian Indudewi

Pemasaran Relasional, Faktor Keberhasilan dalam
Mempertahankan Pelanggan
Dc. Kuswardani, Raully Sijabat

Orientasi Etika dan Faktor Eksternal : Kaitannya dengan
Independensi dan Kualitas Audit Seorang Auditor
Germana Causin EDW, Riski Aditya, Ardiani Ika S

Metode *Quality Function Deployment* untuk
Perpustakaan pada Perguruan Tinggi
Tri Endang Yani

Inflasi dan Pengangguran di Saat Krisis
Sri Purwantini

Rasionalisasi Privatisasi
Kesi Widjajanti

ISSN : 1412-5331

MAJALAH ILMIAH
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

S O L U S I

Vol. 8 No. 1 Januari 2009

Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*
Agusta Eka Baskara, Ardiani Ika S.

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai
Perusahaan-perusahaan Go Public di Indonesia (Studi Kasus pada
Perusahaan *Textile* dan *Apparel* di Bursa Efek Indonesia
Periode 2003-2007)
Arif Rahman Hakim, Indarto

Keunggulan dan Kelemahan Usaha Kecil
Wahyu Hidayat

Perkembangan Filsafat Keilmuan Islam : Kelahiran,
Perkembangan dan Kemundurannya
Emrinaldi Nur DP

Pengukuran Kinerja dalam Instansi Pemerintah Daerah
Dian Indudewi

Pemasaran Relasional, Faktor Keberhasilan dalam
Mempertahankan Pelanggan
Dc. Kuswardani, Raully Sijabat

Orientasi Etika dan Faktor Eksternal : Kaitannya dengan
Independensi dan Kualitas Audit Seorang Auditor
Germana Causin EDW, Riski Aditya, Ardiani Ika S

Metode *Quality Function Deployment* untuk
Perpustakaan pada Perguruan Tinggi
Tri Endang Yani

Inflasi dan Pengangguran di Saat Krisis
Sri Purwantini

Rasionalisasi Privatisasi
Kesi Widjajanti

SOLUSI

Mengkaji masalah-masalah sosial, ekonomi dan bisnis
Terbitan 3 bulan sekali
(Januari, April, Juli, Oktober)

Penerbit :
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Pelindung :
Rektor Universitas Semarang

Penanggungjawab :
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Dewan redaksi :
Prof. Dr. Pahlawansjah Harahap, SE, ME (USM)
Prof. Dr. Imam Ghozali M.Com, Hons.Akt (UNDIP)
Prof. Supramono SE, MBA, DBA(UKSW)
Prof. Dr. Dra. Sulastris ME. M.kom (UNISRI)
Dr. Ir. Kesi Widjajanti SE MM (USM)

Redaktur Pelaksana :
Andy Kridasusila SE MM
Ardiani Ika S., SE MM Akt
Adijati Utaminingsih SE MM

Sekretaris Redaksi :
Amerty

Tata Usaha :
Ali Arifin

Alamat Penerbit/Redaksi :
Jl. Soekarno Hatta (Tlogosari)
Telp. (024) 6702757, Fax. (024) 6702272
SEMARANG – 50196

Terbit Pertama kali : Juli 2002

KATA PENGANTAR

Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi kami, tatkala kami dapat hadir rutin setiap 3 bulan sekali untuk saling bertukar pikiran mengenai hal-hal baru di bidang ilmu ekonomi baik manajemen, akuntansi maupun studi pembangunan.

Pada kesempatan ini kami mengucapkan banyak terima kasih kepada pembaca, pengirim artikel yang antusias untuk melakukan tukar pikiran dan berkomunikasi melalui media ini. Sekiranya hal ini dapat dipertahankan, maka selain kehadiran kami akan selalu dapat terlaksana dengan tepat waktu dan artikel yang beragam, wawasan pembaca juga akan semakin luas.

Penerbitan majalah ilmiah SOLUSI kali ini menghadirkan 10 (sepuluh) artikel yang telah kami anggap layak untuk diterbitkan, dengan harapan artikel-artikel ini dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca dan menjadi sumbangan kami terhadap dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu ekonomi bagi pengembangan organisasi swasta maupun institusi pemerintahan Negara Republik Indonesia.

Hormat kami,

Redaksi

SOLUSI

Vol. 8 No. 1 Januari 2009

ISSN : 1412-5331

DAFTAR ISI

1. Penerimaan Auditor atas <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> <i>Agusta Eka Baskara, Ardiani Ika S.</i>	1 - 7
2. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan-perusahaan Go Public di Indonesia (Studi Kasus pada Perusahaan <i>Textile</i> dan <i>Apparel</i> di Bursa Efek Indonesia Periode 2003-2007)..... <i>Arif Rahman Hakim, Indarto</i>	9 - 23
3. Keunggulan dan Kelemahan Usaha Kecil <i>Wahyu Hidayat</i>	25 - 28
4. Perkembangan Filsafat Keilmuan Islam : Kelahiran, Perkembangan dan Kemundurannya <i>Emrinaldi Nur DP</i>	29 - 38
5. Pengukuran Kinerja dalam Instansi Pemerintah Daerah <i>Dian Indudewi</i>	39 - 45
6. Pemasaran Relasional, Faktor Keberhasilan dalam Mempertahankan Pelanggan <i>Dc. Kuswardani, Raully Sijabat</i>	47 - 64
7. Orientasi Etika dan Faktor Eksternal : Kaitannya dengan Independensi dan Kualitas Audit Seorang Auditor <i>Germana Causin EDW, Riski Aditya, Ardiani Ika S</i>	65 - 70
8. Metode <i>Quality Function Deployment</i> untuk Perpustakaan pada Perguruan Tinggi <i>Tri Endang Yani</i>	71 - 80
9. Inflasi dan Pengangguran di Saat Krisis <i>Sri Purwantini</i>	81 - 84
10. Rasionalisasi Privatisasi <i>Kesi Widjajanti.</i>	85 - 92

**Penerimaan Auditor atas
*Dysfunctional Audit Behavior***

Oleh :

Agusta Eka Baskara
Ardiani Ika S

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Abstrak

Kualitas audit ditentukan oleh proses yang tepat yang harus diikuti dan tidak bisa hanya dinilai dari output yang dapat diukur sehingga pengendalian diperlukan untuk menjamin bahwa kualitas audit dapat tercapai. Pengendalian yang dilakukan ditekankan pada pengendalian personel dan sosial karena potensial menyebabkan terjadinya konflik antara sumber pengendalian, misalnya time budget dengan standar kualitas yang tepat.

Perilaku disfungsi seperti premature sign-off, pengumpulan bukti audit yang tidak memadai, penghilangan atau penggantian prosedur audit, dan underreporting of audit time akan menurunkan kualitas audit yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap profesi auditing. Locus of control berperan dalam motivasi, locus of control yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Individu dengan locus of control internal mempunyai kemampuan menghadapi ancaman-ancaman yang timbul dari lingkungannya dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan mereka yang tinggi. Sebaliknya individu dengan locus of control eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya.

Dengan mencari kontribusi antara karakteristik personal auditor dengan dysfunctional audit behavior, supervisor dapat mengambil tindakan untuk mencegah perilaku disfungsi terjadi. Hasil kajian ini menunjukkan adanya kontribusi dampak karakteristik personal auditor terhadap dysfunctional audit behavior.

Keyword : Locus of control, dysfunctional audit behavior, kinerja

Pendahuluan

Peran akuntan dalam penyajian informasi keuangan sangat besar. Akuntan merupakan orang yang ada di belakang/di balik informasi keuangan yang disajikan perusahaan atau organisasi lain kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Pihak diluar perusahaan sangat mengandalkan relevansi dan keandalan informasi yang diperoleh melalui pelaporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan. Akuntan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam mempersiapkan pelaporan keuangan tersebut harus dipercaya sebagai orang yang berperilaku etis sehingga pelaporan keuangan dapat dipercayai relevansi dan keandalannya. Pemakai pelaporan keuangan akan meragukan informasi yang tersaji dalam pelaporan keuangan apabila mereka tidak mempercayai kredibilitas akuntan dalam memproses dan menyajikan informasi.

Predikat negara Indonesia sebagai 5 besar negara terkorup didunia menimbulkan pertanyaan besar mengenai pengawasan dan pertanggungjawaban dilembaga pemerintahan (Tempo, 18 Desember 2005 dalam Indri Dan Provita, 2007). Predikat tersebut mengindikasikan kurang berfungsinya akuntan dan penegak hukum yang merupakan tenaga profesional teknis yang secara sistematis bekerjasama untuk mencegah dan mengungkap kasus korupsi di Indonesia secara tuntas (Arif, 2002 dalam Indri Dan Provita, 2007). Penyebab utama yang mungkin terjadi adalah karena kelemahan dalam audit pemerintahan Indonesia. Mardiasmo (2000); dalam Indri Dan Provita (2007) menjelaskan bahwa terdapat beberapa kelemahan dalam audit pemerintahan di Indonesia yaitu: pertama tidak adanya indikator kinerja yang memadai sebagai dasar pengukur kinerja pemerintahan baik pemerintah pusat maupun daerah dan hal tersebut umum dialami oleh organisasi publik karena *output* yang dihasilkan yang berupa pelayanan publik tidak mudah diukur. Kedua, berkaitan dengan masalah struktur lembaga audit terhadap pemerintahan pusat dan daerah di Indonesia yang *overlapping* satu dengan yang lain yang menyebabkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan pelaksanaan pengauditan.

Perilaku akuntan, baik akuntan manajemen maupun akuntan publik, sangat menentukan hasil pekerjaannya. Masyarakat –khususnya para pemakai jasa akuntan- harus merasa yakin dan mempercayai bahwa akuntan dalam melaksanakan tugasnya telah berdasarkan prinsip moral yang baik sehingga ada jaminan bahwa kepentingan masyarakat dilindungi dari praktik-praktik yang tidak benar. Setiap profesi –terutama yang memberikan jasanya pada masyarakat- memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus dan setiap profesinya diharapkan mempunyai kualitas pribadi tertentu (Fatt, 1995 dalam Agustini, 2005). Akuntan publik sebagai profesi yang memberikan jasa *assurance* tentang informasi laporan keuangan historis kepada masyarakat diwajibkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi serta kualitas pribadi yang memadai. Kualitas pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesinya. Perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku disfungsi audit (*dysfunctional audit behavior*). Perilaku disfungsi audit merupakan suatu reaksi terhadap lingkungan (seperti sistem pengendalian). Perilaku tersebut dapat memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas audit. Perilaku yang mempengaruhi kualitas audit secara langsung meliputi penyelesaian proses audit secara dini tanpa penyempurnaan prosedur audit (Otley dan Pierce, 1995). Perilaku disfungsi yang dimaksud di sini adalah perilaku auditor yang menyimpang dari standar auditing dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas hasil audit. Perilaku disfungsi seperti *premature sign-off*, pengumpulan bukti audit yang tidak memadai, penghilangan atau penggantian prosedur audit, dan *underreporting of audit time* akan menurunkan kualitas audit yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap profesi auditing.

Pendekatan Teoritik

Penerimaan Perilaku Disfungsi Audit (Acceptance Dysfunctional Audit Behavior)

SAS No 82 dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsi merupakan indikator perilaku disfungsi aktual. *Dysfunctional audit behavior* merupakan reaksi terhadap lingkungan (Donnelly et al., 2003). Beberapa perilaku disfungsi yang membahayakan kualitas audit yaitu: *Underreporting of time*, *premature sign-off*, *altering/ replacement of audit procedure*.

Underreporting of time menyebabkan keputusan personil yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit di masa datang yang tidak diketahui. *Premature sign-off (PMSO)* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain (Marxen, 1990 dalam Indri Dan Provita, 2007). Graham (1985) dalam Indri Dan Provita (2007) menyimpulkan bahwa kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting dari pada prosedur audit yang tidak dilakukan secara memadai untuk beberapa item. Sedangkan *altering/ replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing.

Hubungan Langsung Dengan Perilaku Disfungsi

Locus of Control dan Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior

Locus of control mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsi audit maupun perilaku disfungsi audit secara aktual, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* (Reed et al; 1994 dalam Puji, 2005). *Locus of Control*, sebuah konsep yang dikembangkan oleh Rotter (1966) dalam Donnelly et al. (2003), telah banyak digunakan dalam penelitian keperilakuan untuk menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi. Rotter (1966) dalam Donnelly et al. (2003) menyarankan individu untuk mengembangkan sebuah ekspektasi umum berhubungan dengan apakah kesuksesan mengatasi situasi yang terjadi tergantung dari perilaku individu atau ditentukan oleh faktor luar. Individu yang cenderung menghubungkan hasil dengan usahanya sendiri atau meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, digolongkan sebagai internal. Sedangkan eksternal adalah mereka yang mempercayai bahwa mereka tidak dapat mengendalikan kejadian atau hasil (Spector, 1982 dalam Donnelly et al., 2003).

Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus* internal atau eksternal. Rotter (1990) dalam Agustini (2005) menyatakan bahwa *locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau

hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal locus of control*, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *external locus of control* (Robbins, 1996 dalam Agustini, 2005).

Locus of control berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai kemampuan menghadapi ancaman-ancaman yang timbul dari lingkungannya (Brownell, 1978; Roberts *et al.*, 1997; Pasewark dan Strawser, 1996 dalam Agustini, 2005), dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan mereka yang tinggi. Sebaliknya individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karier dari pada eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, internal dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres dari pada eksternal (Baron dan Greenberg, 1990 dalam Puji, 2005). Penelitian Rotter, (1990) dalam Agustini (2005) menjelaskan bahwa eksternal secara umum berkinerja lebih baik ketika pengendalian dipaksakan atas mereka.

Penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara individu yang ber-*locus of control* eksternal dengan keinginan menggunakan kecurangan atau manipulasi untuk meraih tujuan pribadi (Gable dan Dangelo, 1994; Comer, 1985; Solar dan Bruehl, 1971 dalam Donnelly *et al.*, 2003). Dalam situasi dimana eksternal tidak mampu memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk bertahan, mereka memandang manipulasi sebagai strategi untuk bertahan (Solar dan Bruehl, 1971 dalam Donnelly *et al.*, 2003).

Dalam konteks auditing, manipulasi atau kecurangan akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsional. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individu auditor. Menurutnya kualitas audit yang diakibatkan perilaku tersebut dipandang auditor sebagai pengorbanan seperlunya agar dapat bertahan dalam lingkungan audit. Diduga bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal individu, semakin besar kemungkinan individu tersebut menerima perilaku disfungsional

Kinerja dan Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior

Performance atau kinerja merupakan hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang dicapai adalah dengan adanya perilaku. Kinerja adalah merupakan hasil usaha sendiri dengan banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Lee (2000) dalam Indri Kartika Dan Provita Wijayanti (2007) bahwa orang akan menyukai pekerjaan mereka jika mereka termotivasi untuk pekerjaan itu, dan secara psikologis bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah berarti, ada rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pengetahuan mereka tentang hasil pekerjaan akan meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja.

Tidak ada bukti meyakinkan mengenai hubungan antara kinerja dan perilaku disfungsional secara umum. Akan tetapi terdapat dukungan teoritis bahwa perilaku disfungsional lebih mungkin terjadi pada situasi ketika persepsi pribadi (*self-perception*) individu atas kinerjanya rendah.

Gable dan Dangelo (1994) dalam Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa perilaku disfungsional terjadi pada situasi ketika individu merasa dirinya kurang mampu mencapai hasil yang diharapkan melalui usahanya sendiri. Dalam penelitian yang serupa, Solar dan Bruehl (1971) dalam Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Jadi, perilaku disfungsional dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsional yang lebih tinggi.

Turnover Intentions dan Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior

Turnover merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan *turnover intentions* (keinginan berpindah kerja) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999 dalam Agustini, 2005).

Lee dan Mowday (1987) dan Michaels dan Spector (1982) dalam Ardiansah (2003) mengemukakan bahwa *intentions to leave* adalah penyebab langsung *turnover* karyawan. *Turnover intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996 dalam Agustini, 2005). Penelitian tersebut menekankan pengertian *turnover* sebagai wujud sikap dalam bentuk *intentions* untuk memprediksi perilaku *turnover* yang sesungguhnya.

Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi berakibat secara langsung pada biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988 dalam Agustini, 2005). Hal tersebut dapat mengganggu efisiensi operasional bila karyawan yang meninggalkan organisasi memiliki pengetahuan dan pengalaman, sehingga memerlukan persiapan dan biaya untuk penggantinya. Dampak positif *turnover* adalah jika menimbulkan kesempatan untuk menggantikan individu yang kinerjanya tidak optimal dengan individu yang berketrampilan dan bermotivasi tinggi (Dalton dan Todor, 1981 dalam Ardiansah, 2003).

Malone dan Roberts (1996) dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Jadi, auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih tinggi, diduga akan lebih menerima perilaku disfungsional.

Hubungan Tidak Langsung Dengan Perilaku Disfungsional Locus of Control dan Kinerja

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki hubungan signifikan dengan kinerja. Seseorang yang ber-*locus of control* internal cenderung berusaha lebih keras ketika ia meyakini bahwa usahanya tersebut akan mendatangkan hasil (Spector, 1982; Majumder et al., 1977; Phares, 1976 dalam Donnelly et al., 2003).

Perbedaan yang ada antara internal dan eksternal menjadikan masing-masing tipe tersebut lebih cocok untuk menduduki posisi tertentu dalam organisasi. Spector (1982) dalam Donnelly et al. (2003) menyarankan bahwa :

Internal paling cocok untuk pekerjaan yang memerlukan keahlian teknis tinggi atau *skilled jobs*, pekerjaan profesional, pekerjaan manajerial atau *supervisory jobs*. Eksternal akan lebih tepat untuk *factory line jobs*, *unskilled labor jobs*, *clerical jobs*, dan pekerjaan yang sifatnya rutin.

Penelitian mengenai peranan *locus of control* dalam akuntansi masih sangat terbatas. *Locus of control* diidentifikasi sebagai moderator pada hubungan antara partisipasi-kinerja dan penelitian mengenai anggaran partisipasi (Fruco dan Shearon, 1991). Hyatt dan Prawitt (2001) dalam Donnelly et al. (2003) memberikan beberapa bukti bahwa *locus of control* internal diasosiasikan dengan peningkatan kinerja. Karena sifat teknis dan profesional lingkungan pekerjaan audit serta konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Internal harus menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada eksternal.

Locus of Control dan Turnover Intentions

Beberapa penelitian telah menemukan hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dan masa jabatan (*job tenure*), menunjukkan tingkat *turnover* internal lebih kecil daripada eksternal (Andrisani dan Nestle, 1976; Organ dan Greene, 1974; Harvey, 1971 dalam Donnelly et al., 2003). Dihipotesiskan bahwa perbedaan yang melekat antara internal dan eksternal akan tampak dalam profesi audit melalui keinginan berpindah kerja. Secara spesifik, eksternal diperkirakan menunjukkan tingkat keinginan berpindah kerja yang lebih tinggi daripada internal.

Kinerja dan Turnover Intention

Hasil penelitian yang dilakukan oleh McEvoy dan Cascio (1987) menemukan bahwa tingkat *turnover* paling rendah terjadi diantara karyawan yang kinerjanya baik (*good performers*). Sehingga auditor yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi akan dipromosikan, sedangkan auditor yang tidak mampu mencapai standar kinerja minimum akan dikeluarkan dari organisasi. Berdasarkan penemuan tersebut, diduga bahwa kinerja mempunyai hubungan terbalik dengan turnover intentions.

Locus of Control dan Komitmen Organisasional

Mowday et al. (1987) dalam Ardiansah (2003) menyatakan komitmen organisasional sebagai : 1) keinginan yang kuat seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, 2) kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi, 3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Secara teori, karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja lebih giat, tetap tinggal dalam organisasi, dan memberikan kontribusi yang lebih efektif pada organisasi (Mowday et al., 1979 dalam Donnelly et al., 2003). Internal merasa bahwa mereka mempunyai lebih banyak peluang daripada eksternal (Spector, 1982 dalam Donnelly et al., 2003). Ketika internal bergabung dengan perusahaan, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada eksternal (Luthans et al., 1987 dalam Donnelly et al., 2003). Selama masa kerjanya internal merasa memiliki pilihan-pilihan yang ada di bursa tenaga kerja dan berdasarkan atas kebersamaannya dengan perusahaan akan semakin memperbesar komitmennya terhadap organisasi (Spector, 1982 dalam Donnelly et al., 2003).

Komitmen Organisasional dan Kinerja

Beberapa penelitian telah menentukan bahwa komitmen organisasional sebagai anteseden terhadap kinerja (Randall, 1990) dalam Donnelly et al. (2003). Mowday et al. (1974) dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen lebih tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki komitmen yang lebih rendah. Ferris (1981) dalam Donnelly et al. (2003) menemukan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh akuntan junior dipengaruhi oleh tingkat komitmennya terhadap organisasi. Dalam penelitian yang hampir sama mengenai penentu kinerja auditor, Ferris dan Larcker (1983) dalam Donnelly et al. (2003) mengindikasikan bahwa kinerja auditor adalah bagian dari fungsi komitmen organisasional. Nouri dan Parker (1998) dalam Donnelly et al. (2003) menemukan bahwa komitmen organisasional secara positif mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Randall (1990) dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan, tetapi hubungannya kecil. Dalam penelitian baru-baru ini, karyawan dengan komitmen yang lebih tinggi diharapkan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions

Penelitian terdahulu tentang faktor-faktor penyebab *turnover* di lingkungan KAP antara lain dilakukan oleh Poznanski dan Blinc (1997); Pasewark dan Strawser (1996); dan Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Agustini (2005). Hasil penelitian menemukan bahwa secara konsisten memiliki hubungan langsung sebagai penyebab *turnover intentions* adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Cohen dan Hudecek, 1993 dalam Agustini, 2005).

Luthans (1997) dalam Ardiansah (2003) mengungkapkan bahwa sejalan dengan tingkat kepuasan kerja, terdapat bauran hasil (*mixed outcomes*) dari komitmen organisasional, salah satunya rendahnya *turnover*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Mowday et al. (1982) dalam Donnelly et al. (2003) bahwa konsekuensi komitmen organisasional yang paling kuat dan paling bisa ditebak adalah rendahnya tingkat *turnover*. Hasil meta-analysis Mathieu dan Zajac (1990) dalam Donnelly et al. (2003) mengilustrasikan bahwa komitmen organisasional secara positif dihubungkan dengan kehadiran dan secara negatif dengan keterlambatan dan *turnover*. Sebagai tambahan, komitmen organisasional menunjukkan hubungan yang lebih besar dengan maksud kepindahan, termasuk maksud meninggalkan pekerjaannya

Marsh dan Mannari (1977), Bartol (1979), Hom et al. (1979), Aranya et al. (1982), Mowday et al. (1982), Angle dan Perry (1983), Pierce dan Dunham (1987), Mathieu dan Zajac (1990), Reed et al.

(1994), dan Dwi Cahyono (2001) dalam Ardiansah (2003) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasional dan *turnover intentions*.

Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh David P. Donnelly, Jeffery J. Quirin dan David O'Brian (2003) yang meneliti tentang penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsi audit, dengan variabel bebas *locus of control*, *organizational commitment*, *employee performance*, dan *turnover intentions*, terhadap akuntan publik yang bekerja di 10 kantor akuntan publik di Amerika pada tahun 2003. Hasil penelitian ini menyatakan karakteristik personal auditor akan berpengaruh terhadap penerimaan auditor atas *acceptance dysfunctional behavior*.

Penelitian dengan judul Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa) (Puji Maryanti, 2005). Obyek yang dipergunakan adalah Akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Pulau Jawa pada tahun 2005. Hasil dari penelitian ini adalah dampak karakteristik personal auditor akan berpengaruh terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*.

Provita Wijayanti melakukan penelitian tentang penerimaan perilaku disfungsi pada 235 auditor pemerintah yang bekerja pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta pada tahun 2007, mengemukakan bahwa karakteristik personal auditor berpengaruh terhadap penerimaan auditor atas penerimaan perilaku disfungsi.

Dengan judul "Penerimaan Auditor Terhadap Perilaku Audit Disfungsi : Suatu Model Penjelasan Dengan Menggunakan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)", Abdonsius Sitanggang meneliti *dysfunctional audit behavior* terhadap 570 auditor yang bekerja kantor akuntan publik di DKI Jakarta pada tahun 2007, dengan variabel bebas *locus of control*, *relativism*, *organizational commitment*, *self-related performance*, *turnover intention*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah karakteristik personal auditor akan berdampak terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*.

Kesimpulan

Locus of control menunjukkan tidak adanya kontribusi terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan dorongan internal untuk sukses dan mengakui adanya kekuatan dari luar yang menentukan kesuksesannya cenderung kurang menerima *dysfunctional audit behavior*.

Kinerja menunjukkan adanya kontribusi terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa auditor percaya bahwa *dysfunctional audit behavior* akan mengarah pada evaluasi kinerja yang lebih baik, pengakuan kompetensi oleh *supervisor* dan akan meningkatkan *job security*. Hasil ini mengindikasikan bahwa *reviewer* atau *supervisor* lebih mengukur kinerja seorang pegawai (auditor) dari hasil (*result*) dari pada usaha (*effort*). Hasil yang positif antara kinerja dan *dysfunctional audit behavior* juga mengindikasikan perlunya pengetahuan tambahan mengenai kinerja baik bagi *supervisor* maupun auditor supaya memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya mendefinisikan dan mengkomunikasikan kinerja yang diharapkan.

Turnover intention menunjukkan adanya kontribusi terhadap *dysfunctional audit*. Hal ini menunjukkan auditor dengan niat untuk meninggalkan organisasi yang cukup tinggi cenderung lebih menerima *dysfunctional audit behavior*, jadi mereka dengan sengaja mengabaikan upaya untuk meningkatkan kualitas audit.

Komitmen organisasi menunjukkan adanya kontribusi terhadap *dysfunctional audit behavior* menunjukkan adanya kontribusi terhadap. Hal ini menunjukkan bahwa *dysfunctional audit behavior* tidak dianggap sebagai perilaku yang disfungsi yang merugikan melainkan dianggap sebagai alat untuk menunjukkan komitmen seorang auditor pada organisasinya dan merupakan alat yang potensial untuk mendapatkan promosi.

Dari pengaruh langsung dan tidak langsung dapat disimpulkan bahwa dampak karakteristik personal auditor menunjukkan adanya kontribusi terhadap penerimaan audit atas *dysfunctional audit behavior*.

Daftar Pustaka :

- Agustini, Widya, 2005, **Penerimaan Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang, Purwokerto, Solo, Yogyakarta, dan Jakarta)**, Skripsi S1, UNDIP, Semarang
- Ardiansah, Muhammad N., 2003, **Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi pada Auditor KAP di Pulau Jawa)**, Tesis S2, UNDIP, Semarang
- Donnelly et al., 2003, **Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: an Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristic**, Behavioral Research in Accounting, Vol. 15, 87-110.
- Frucot, V., and W.T. Shearon., 1991, **Budgetary Participation, Locus of Control, and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction**, The Accounting Review, Vol. 66, No. 1, 80-99.
- Kartika, Indri dan Provita Wijayanti, 2007, **Locus Of Control sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada Auditor Pemerintah yang Bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY)**, Simposium Nasional Akuntansi X, AUEP-5, 1-37.
- Maryanti, Puji, 2005, **Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)**, Tesis S2, UNDIP, Semarang.
- _____, 2005, **Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)**, Maksi, Vol. 5, No. 2, 213-226.
- Otley, D., dan B. Pierce, 1995, **The Control Problem in Public Accounting Firms: an Empirical Study of the Impact of Leadership Style**, Accounting, Organization dan Society, 405-420.
- Sitanggang, Abdonsius, 2007, **Penerimaan Auditor terhadap Perilaku Audit Disfungsional : Suatu Model Penjelasan dengan Menggunakan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)**, Tesis S2, UNDIP, Semarang.
- Wijayanti, Provita, 2007, **Pengaruh Karakteristik Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah yang Bekerja di BPKP di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta)**, Tesis S2, UNDIP, Semarang.