

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori atribusi

Teori atribusi akan memberikan penjelasan mengenai bagaimana cara menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang. Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dari cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu Kelly, (1972) dalam Puji Ayu, (2010). Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri Luthans, (1998) dalam Puji Ayu, (2010), yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal Robbin dalam Puji Ayu, (2010) maka akan terlihat pengaruhnya terhadap individu. Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial lebih dikenal dengan istilah *dispositional attributions* (penyebab internal) dan *situational attributions* (penyebab eksternal) Robbin, (1996) dalam Puji Ayu (2010).

Penyebab internal cenderung mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang seperti kondisi sosial, nilai sosial dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa teori atribusi dapat digunakan sebagai dasar menemukan faktor-faktor penyebab mengapa auditor melakukan penyimpangan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan seorang auditor melakukan penyimpangan, maka faktor-faktor pemicu terjadinya penyimpangan dapat diminimalisir, sehingga keinginan auditor untuk melakukan penyimpangan dapat berkurang.

2. *Dysfunctional Audit Behavior*

Dysfunctional Audit Behavior (DAB) merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan auditor dalam melaksanakan audit. Perilaku menyimpang ini pada dasarnya bertentangan dengan tujuan organisasi dan pada akhirnya akan dapat menurunkan kualitas audit baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

DAB merupakan suatu bentuk reaksi terhadap lingkungan atau semisal sistem pengendalian (Otley, Pierce dan Lightner *et. al.*, 1983; Alderman dan Deitrick, dalam Donnelly *et. al.*, 2003). Sistem pengendalian yang berlebihan akan menyebabkan terjadinya konflik dan mengarah kepada perilaku disfungsi. Donnelly *et. al.* (2003) menyatakan bahwa sikap auditor yang menerima perilaku disfungsi merupakan indikator perilaku disfungsi aktual. Perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung diantaranya adalah *premature sign off* (Donnelly *et. al.*, dalam Maryanti, 2005), dan *altering or replacing audit procedures* (Donnelly *et. al.* 2003; dalam Maryanti, 2005). Sedangkan

altering or replacing audit procedures (Donnelly *et. al.*,2003; dalam Maryanti, 2005). Sedangkan perilaku yang dapat mempengaruhi kualitas audit secara tidak langsung adalah *underreporting of time* (Donnelly *et. al.*,2003; Lightner *et. al.*,1982; dalam Maryanti, 2005).

a. Perilaku *Premature Sign-off*

Atau penghentian *prematur* atas prosedur audit terkait dengan penghentian prosedur audit secara dini yang dilakukan oleh seorang auditor dalam melakukan penugasan. Sedangkan *altering or replacing audit procedures* terkait dengan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan.

Sebagai tenaga profesional, auditor diwajibkan untuk menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama dalam melaksanakan audit (IAI, 2001). Penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama menuntut auditor untuk melaksanakan skeptisme profesionalnya dan harus mengungkapkan secara wajar kondisi perusahaan yang diaudit berdasarkan evaluasi terhadap bukti-bukti yang diperoleh selama pelaksanaan pengauditan.

Dalam usaha memperoleh bukti audit kompeten dan cukup, maka sebelum melaksanakan audit diharuskan membuat dan menyusun program audit secara tertulis. Program audit merupakan kumpulan dari prosedur audit yang akan dilaksanakan selama proses audit. Namun dalam praktek dilapangan beberapa auditor melakukan DAB, diantaranya adalah salah satu tipe Reduksi Kualitas Audit (DKA)

b. Perilaku *Under Reporting of Time*

Berpengaruh tidak langsung pada mutu audit (Donnelly *et. al.* 2003; Lightner *et. al.* 1982; Maryanti, 2005). *Under reporting of time* terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tidak melaporkan waktu yang sesungguhnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Walaupun *under reporting of time* (URT) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas audit tetapi akan menyebabkan *time pressure* untuk audit dimasa yang akan datang dan dapat mengakibatkan *audit quality reduction behavior* (Malone dan Robert, 1996).

Perilaku URT terjadi ketika auditor tidak melaporkan dan membebaskan seluruh waktu audit yang digunakan untuk menyelesaikan tugas audit yang dibebankan (Lightner *et al.*, Otley dan Pierce, dalam Suryandari, 2007). Perilaku URT terutama dimotivasi oleh keinginan auditor menyelesaikan tugas audit dalam batas anggaran waktu audit dalam usaha mendapatkan evaluasi kinerja personal yang lebih.

Dalam praktik, perilaku URT juga disebut sebagai *the practice of eating time* (Smith, Hutton dan Jordan, 1996 dalam Silaban, 2009). Perilaku URT dapat dilakukan melalui tindakan seperti; mengerjakan pekerjaan audit dengan menggunakan waktu personal (misalnya bekerja pada jam istirahat) mengambil cuti, atau melakukan pekerjaan audit yang sebenarnya di luar jam kerja.

pelaksanaan tugas tertentu pada tugas lain yang pengerjanya dilakukan pada waktu yang bersamaan dan tidak melaporkan waktu lembur yang digunakan dalam mengerjakan prosedur atau tugas audit tertentu.

Perilaku URT berpengaruh pada proses pengambilan keputusan internal dalam berbagai bidang seperti; penyusunan anggaran waktu, evaluasi atas kinerja personal auditor, penentuann *fee*, serta mengalokasikan personal audior untuk mengerjakan tugas audit (Lighter et al., 1982; Oteley dan Pierce, 1996 dalam Weningtyas, 2006), dan selanjutnya berpengaruh terhadap penurunan kualitas audit.

3. Karakteristik Personal

Karakteristik personal merupakan faktor-faktor yang secara unik berhubungan dengan individual yang membedakan seseorang dengan yang lain (Gibson et al., 1995 Robbins, 2001; Kreitner dan Kinicki, 2000 dalam Silaban,2009). Pada penelitian ini karakteristik personal auditor yang dikaji adalah *locus of control* eksternal, *Turnover intention*, Kinerja, *Religiositas*.

a. *Locus of control* (lokus kendali)

Salah satu variabel kepribadian yang membedakan seseorang dengan orang lain adalah *locus of control* atau pusat kendali. Konsep *locus of control* digunakan secara luas dalam riset keperilakuan untuk menjelaskan perbedaan perilaku individual dalam *setting* organisasional. *Locus of control* individual mencerminkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana perilaku atau tindakan yang

mereka berbuat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang mereka alami.

Locus of control (lokus kendali) *Locus of control* didefinisikan sebagai cara pandang seorang auditor mengenai suatu "keberhasilan". Ada dua jenis *locus of control* yaitu *locus of control* eksternal dan *locus of control* internal. (Lef Court dalam Silaban 2009) menjelaskan bahwa *locus of control* internal ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik dan buruk terjadi diakibatkan oleh tindakan seseorang, oleh karena itu terjadinya sesuatu peristiwa berada dalam kontrol seseorang.

Sedangkan *locus of control* eksternal ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik atau buruk yang terjadi tidak berhubungan dengan perilaku seseorang pada situasi tertentu. Oleh karena itu, disebut luar kontrol seseorang. Setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berbeda diantara kedua ekstrem tersebut.

Pada situasi dimana individu dengan *locus of control* eksternal merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi, mereka memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka (Solar dan Bruehl, dalam Suryandari, 2007). Lebih jauh, perilaku ini lebih jelas terlihat dalam situasi dimana pegawai merasakan tingkat struktur atau

pewasan kontrol yang tinggi (Gable dan Dangelo 1994, dalam Suryandari 2007)

Dalam literatur psikologi ditunjukkan beberapa perbedaan perilaku individual yang diakibatkan oleh *locus of control* individu. Pertama, individu yang memiliki *locus of control* internal lebih bertanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan yang mereka perbuat dibandingkan dengan individu dengan *locus of control* eksternal (Davis, dalam Sujana, 2006).

Kedua, individu dengan *locus of control* internal memandang kejadian atau pengalaman adalah saling berkaitan dan mereka belajar dari pengalaman yang berulang, pada pihak lain individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung memandang sesuatu kejadian atau pengalaman tidak berhubungan dengan kejadian berikutnya mereka tidak belajar dari pengalaman (Lefourt, dalam Sujana 2006).

Ketiga, individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung memandang suatu keadaan atau kondisi sebagai peluang atau kondisi yang tidak menimbulkan tekanan (stres), pada pihak lain individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung memandang suatu kondisi atau keadaan sebagai ancaman atau menimbulkan tekanan stres (Chan, dalam Sujana, 2006)

Terakhir dalam menanggulangi hambatan atau kendala individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung

menggunakan strategi berfokus-masalah (yaitu dengan mengelola atau merubah tekanan), pada pihak lain individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menggunakan strategi berfokus-emosi yaitu dengan menyerah atau menghindari masalah (Ress dan Copper, Schillan dan Beyler, dalam Sujana, 2006)

b. *Turnover intention* (keinginan untuk berhenti bekerja)

Turnover intention (keinginan untuk berhenti bekerja) didefinisikan sebagai kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi (Tett, Meyer, dalam Egan *et.al* dalam Maryati 2005). Memiliki keinginan untuk berhenti bekerja dapat menjadi orang kurang peduli terhadap apa yang dia lakukan diorganisasinya. Berhenti bekerja dapat mengakibatkan dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. *Turnover intention* mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover intention* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*involuntary*).

Turnover intention dipengaruhi oleh adanya konflik pada organisasi atau profesi. Pengujian mengenai *Turnover intention* ini mendapat perhatian penting ketika penelitian-penelitian sebelumnya menyarankan bahwa variabel *Turnover intention* merupakan prediktor

dalam Maryati (2005). *Turnover intention* juga dipengaruhi oleh *skill* dan *ability*, dimana kurangnya kemampuan seseorang (auditor) bisa mengurangi keinginannya untuk meninggalkan organisasi (Aranya & Feriish, dalam Maryati (2005).

Individu yang berniat meninggalkan perusahaan dapat dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi. Jadi, auditor yang memiliki keinginan keluar dari perusahaan lebih menerima DAB.

c. Kinerja

Kinerja adalah perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha adalah perilaku manusia yang diarahkan untuk meraih tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkatan dimana tujuan secara aktual dicapai. Kinerja dapat melibatkan perilaku yang abstrak (*Supervisi, planning, decision making*). Kinerja melibatkan tingkatan yang mana anggota organisasi menyelesaikan tugasnya yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas.

Kinerja adalah fungsi yang jelas dari usaha. Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan. Usaha sendiri tidak bisa menyebabkan kinerja, banyak faktor yang diperlukan, yang pertama atau utama dalam penyelesaian tugasnya. Seseorang adalah pekerja keras tetapi tidak melakukan pekerjaan penyelesaian situasi dimana usaha tidak

tetapi kinerja rendah. Faktor lain yang mempengaruhi besarnya usaha untuk mencapai suatu kinerja (Dunhan, 1984 dalam Maryati 2005).

Berdasarkan *job cahracharacteristictheory* bahwa orang akan dimotivasi oleh kepuasan diri yang diperoleh dari pelaksanaan tugas mereka. Ketika mereka menemukan bahwa pekerjaan mereka berarti, orang akan menyukai pekerjaan mereka dan akan bermotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Terdapat tiga sikap psikologi yaitu perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan berarti, rasa tanggung jawab terhadap kinerja, dan pengetahuan akan hasil kerja akan meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan (Lee, 2000 dalam Weningtyas 2006)

Auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Jika auditor merasa puas dengan pekerjaannya, kinerja yang dihasilkan juga akan baik (*good performance*). Sebaliknya apabila auditor merasa tidak puas dengan keadaan pekerjaannya, kinerjanya pun bisa menjadi (*bad performance*). Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.

d. Religiositas

Religiositas didefinisikan sebagai suatu sistem yang terintegrasi dan keyakinan (*belief*) yang hidup, aktif, dan berorientasi

memberikan makna dalam kehidupan manusia dan mengarahkan manusia pada nilai-nilai suci atau nilai-nilai tertinggi (Corbet 1990 dalam Nazaruddin 2011). Asumsi mengenai sulitnya pengukuran religiusitas mulai berkurang karena berkembangnya pengukuran religiusitas dibidang ilmu psikologi, theologi dan sosiologi. Religiusitas biasanya didefinisikan sebagai (Cornwall dkk 1986 dalam Nazaruddin 2011):

- a. *Cognition (religious knowledge, religious belief)*
- b. *Affect*, yang berhubungan dengan *emotional attachment* atau *emotional feelings* tentang agama.
- c. Perilaku, seperti kehadiran dan afiliasi dengan tempat beribadah, kehadiran, membaca kitab suci, dan berdoa'a.

Allport (1967) dalam Nazaruddin (2011) membedakan religiusitas menjadi dua kelompok yaitu berorientasi intrinsik dan ekstrinsik. *Religiusitas* intrinsik menunjukkan bahwa agama dipirakan secara seksama dan dilakukan dengan sungguh-sungguh sebagai tujuan akhir. Individu yang memiliki *religiusitas* intrinsik akan menjunjung tinggi kemurnian hati, visi, pengertian dan komitmen yang memberikan makna pada ritual-ritual keagamaan. Agama dan orientasi intrinsik memiliki kekuatan sendiri dan dalam ukuran tertentu memberi arah dalam hidup. Individu yang intrinsik memiliki kemampuan mengikuti nilai-nilai norma dan moral yang

menerima kritik dengan baik dan mempunyai keyakinan akan kemampuan mengatasi masalah dalam kehidupan, karena hidupnya berpegang kepada agama dan memiliki prinsip dalam menjalankan agamanya.

Religiositas ekstrinsik memandang bahwa agama digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan yang berpusat pada diri sendiri. Pribadi yang memiliki *religiositas* ekstrinsik akan tergerak bila ada faktor eksternal (luar) yang bersifat duniawi mempengaruhi dirinya.

Menurut Martin (1976) dan Rokeach (1968) dalam Ghazali (2002) hubungan antara tingkat religiositas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality* yang menyatakan bahwa tingkat religiositas menjadi bagian identitas diri seseorang karyawan atau *personality*. *Personality* dan nilai pada karyawan menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan.

Religiositas lebih mengarah kepada kualitas penghayatan dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai keagamaan yang diyakininya. Jadi menekankan pada substansi nilai-nilai luhur keagamaan dan cenderung memalingkan diri dari formalisme keagamaan. Religiositas cenderung bersikap apresiatif terhadap nilai-nilai luhur keagamaan. Sebaliknya merasa terganggu oleh berbagai bentuk formalisasi agama yang berlebihan karena hal tersebut

dinilainya akan menghalangi perkembangannya nilai-nilai moral dan spritual keagamaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai perilaku disfungsional audit telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Alasan dibalik penelitian ini karena semakin meningkatnya tuntutan pengguna laporan keuangan terhadap profesionalisme auditor untuk mendapat laporan audit yang berkualitas. Selain itu, penelitian ini juga penting bagi kantor akuntan untuk menekankan pada semua personel audit untuk bekerja profesional dengan memberikan prioritas yang tinggi dalam evaluasi kinerja, kompensasi, promosi, dan kepuasan untuk mempertahankan pegawai.

Penelitian terdahulu faktor-faktor yang berpengaruh pada perilaku disfungsional audit mulai dari faktor internal disebut karakteristik personal auditor dan faktor eksternal. Karakteristik personal yang diteliti antara lain : *locus of control*, komitmen organisasi, komitmen profesional, tekanan anggaran waktu, kinerja pegawai, *turn over intention*, *religiositas*. Untuk lebih mempermudah pemahaman mengenai penelitian-penelitian, maka disajikan tabel penelitian terdahulu sebagai berikut :

abel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	<p>Analisis Penerimaan Auditor Atas <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor</p>	<p>Dwi Harini, Agus Wahyudin, Indah Anisykurlillah (2010)</p>	<p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Locus of control</i> - <i>Turnover intention</i> - <i>Performance</i> <p><u>Dependen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Dysfunctional audit behavior</i> 	<p><i>Locus of control external</i> berpengaruh positif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i>.</p> <p>Akan tetapi, hipotesis yang menyatakan bahwa <i>turnover intention</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i> tidak diterima.</p> <p>Kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i>.</p>
2.	<p>Analisis Penerimaan Auditor Atas <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor</p> <p>(Studi Empiris Pada KAP Di Jawa)</p>	<p>Puji Maryanti (2005)</p>	<p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Locus of control</i> - Komitmen organisasi - <i>Turnover intention</i> - Kinerja pegawai <p><u>Dependen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Penerimaan <i>dysfunctional audit behavior</i> 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bukti empiris bahwa terdapat hubungan antara karakteristik personal auditor terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i>, kecuali <i>locus of control</i> menunjukkan tidak ada hubungan dengan penerimaan <i>dysfunctional audit behavior</i>.</p>

3.	<p>Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Dalam Audit</p>	<p>Yuke Irawati, Thio anatasya, Mukhlisin (2005)</p>	<p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lokus kendali eksternal - Keinginan berpindah kerja - Tingkat kinerja pribadi karyawan - Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi <p><u>Dependen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Penyimpangan perilaku dalam audit 	<p>Lokus kendali eksternal berpengaruh positif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i>.</p> <p><i>Keinginan berpindah kerja</i> berpengaruh positif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i>.</p> <p>Tingkat kinerja pribadi karyawan dan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi tidak ada pengaruh terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i>.</p>
4.	<p>Pengaruh Karakteristik Personal Auditor dan Resiko Audit terhadap tingkat penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit.</p>	<p>Hasri Rahajeng (2010)</p>	<p><u>Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Locus of control eksternal</i> - Tingkat kinerja pribadi karyawan - <i>Turnover Intention</i> - Harga diri kaitannya dgn ambisi - Resiko audit <p><u>Dependen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Penyimpangan perilaku dalam audit 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bukti empiris bahwa terdapat hubungan antara karakteristik personal auditor terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i>, kecuali <i>kinerja</i> menunjukkan tidak ada hubungan dengan penerimaan <i>dysfunctional audit behavior</i>.</p>

5.	Dampak Religiositas, Relativisme, dan Idealisme terhadap penalaran Moral dan Perilaku Manajemen Laba	Ietje Nazaruddin (2011)	Independen: - Religiositas - Idealisme - Relativisme Dependen: - Moral - Manajemen Laba	Religiositas berpengaruh positif terhadap kemampuan penalaran moral individu. Semakin tinggi tingkat religiositas akan semakin meningkatkan kemampuan penalaran moral individu. Religiositas tidak berpengaruh negatif secara signifikan terhadap relativisme. Selanjutnya religiositas berpengaruh positif terhadap idealisme, semakin tinggi tingkat religiositas individu akan semakin meningkatkan tingkat idealisme individu.
----	--	-------------------------	---	--

C. Penurunan Hipotesis

1. *Locus of control* Eksternal dan *Dysfunctional Audit Behavior*

Dalam literatur akuntansi, *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (kontrol) yang terjadi padanya (Rotter 1966) dalam Rahajeng (2011). *Locus of control* terbagi menjadi dua jenis yaitu *locus of control* eksternal dan *locus of control* internal.

Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menghubungkan hasil atau *outcome* dengan usaha-usaha mereka atau mempercayai bahwa kejadian-kejadian adalah dibawah pengendalian atau kontrol mereka sedangkan *locus of control* eksternal merupakan individu-individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang.

Individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya serta strategi yang dipilih dalam menyelesaikan sebuah permasalahan cenderung bersifat reaktif (Ardiansah, 2003 dalam Harini, dkk., 2010). Hasil penelitian Harini, dkk (2010) menemukan bukti secara empiris bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara individu dengan *locus of control eksternal* dengan keinginan menggunakan kecurangan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal.

Solar dan Bruehl (1971) dalam Irawati dkk (2005) mengemukakan bahwa pada situasi dimana individu dengan *locus of control eksternal*

merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya guna bertahan dalam suatu organisasi, mereka memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka.

Dalam hal ini, Perilaku ini merupakan alat bagi auditor untuk memanipulasi proses audit demi mencapai sasaran individu. Sebagai hasil tindakan ini mungkin dipandang sebagai suatu pengorbanan yang perlu agar individu dapat bertahan di lingkungan audit. Seperti yang diduga, semakin tinggi *locus of control* eksternal seseorang maka semakin besar pula penerimaan atas perilaku disfungsi audit. Berdasar keterangan di atas, hipotesis pertama dirumuskan:

H_1 : *Locus of control eksternal* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit Behavior*.

2. *Turnover intention* dan *dysfunctional audit behavior*.

Turnover intention mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover intention* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*involuntary*). Hasil penelitian Malone & Robert (1994) dalam Irawati dkk (2005) mengatakan auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam penyimpangan perilaku.

Hasil Penelitian dari Irawati dkk (2005) dalam Puji Ayu (2010) menyatakan bahwa *turnover intention* dengan DAB mempunyai

hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan niat untuk meninggalkan organisasi yang tinggi cenderung lebih menerima DAB.

Hasil penelitian Irawati dkk (2005) menemukan bukti secara empiris bahwa *Turnover intention* memiliki tingkat kinerja pribadi karyawan memiliki hubungan positif yang tidak signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk berhenti bekerja dapat membuat seseorang menjadi kurang peduli terhadap apa yang ia lakukan di dalam organisasinya sehingga lebih dapat terlibat dalam penyimpangan perilaku.

Hasil penelitian Harini, dkk (2010) menyatakan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior* tidak diterima. Hal tersebut terjadi karena sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu 53 responden memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun dan sebagian besar umur responden kurang dari 25 tahun serta dapat dipahami bahwa 70,23 % responden baru lulus masa pendidikan S1.

Dalam hal ini, bahwa seorang auditor melakukan tindakan *turnover intention* karena dapat diduga ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi, sehingga memilih melakukan tindakan untuk keluar dari perusahaan. Dan individu yang bermaksud untuk meninggalkan organisasi kurang memperhatikan pengaruh balik

intention yang lebih tinggi akan menerima *dysfunctional audit behavior*.

Berdasar keterangan di atas, hipotesis kedua dirumuskan:

H₂: *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

3. Kinerja dan *dysfunctional audit behavior*

Kinerja sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti setandar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Weningtyas 2006). Auditor harus menunjukkan kinerja yang tinggi agar hasil audit berkualitas, kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik.

Hasil penelitian Lee (2000) dalam Wijayanti (2007) bahwa orang yang menyukai pekerjaan jika mereka termotivasi untuk pekerjaan itu, dan secara psikologi bahwa pekerjaan yang dilakukan adaah berarti ada rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pengetahuan mereka tentang hasil kerja, sehingga hasil pekerjaan akan meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja.

Hasil penelitian Solar & Bruehl (1971) dalam Maryati (2005) menyatakan bahwa individu yang menunjukkan tingkat kinerja dibawah harapan personal atau harapan *supervisor* cenderung melakukan *dysfunctional* ketika mereka tidak melihat diri mereka mencapai kekuatan yang diperluka untuk bertahan dalam organisasi melalui usaha mereka sendiri. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Danell

et.al (2003) yang menyatakan bahwa auditor dengan tingkat kinerja tinggi kurang menerima *dysfunctional behavior*.

Penelitian Yuke dkk (2005) menyatakan bahwa tingkat kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap DAB. Hal ini dapat disebabkan karena menurut mereka kinerja tidak selalu terkait dengan integritas, dan bentuk-bentuk penyimpangan perilaku dalam audit tidak dianggap sebagai suatu kecurangan melainkan langkah efisiensi yang akan meningkatkan penilaian kinerja mereka sendiri dan karena adanya faktor yang lebih signifikan yang lebih dapat membuat diterimanya penyimpangan perilaku dalam audit.

Hasil penelitian Harini, dkk (2010) menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior* secara statistik diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja seorang auditor maka akan semakin rendah tingkat penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* dan juga sebaliknya.

Dalam hal ini, bahwa seorang auditor yg melakukan pekerjaan mereka mempunyai tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang mereka lakukan, dimana akan meningkatkan kepuasan kinerja sesuai apa yang telah di targetkan bersama. Oleh karena itu, auditor yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi akan memperlihatkan penerimaan yang lebih rendah terhadap DAB. Berdasar keterangan di atas, hipotesis ketiga dirumuskan:

H₃: Kinerja berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*

4. Religiositas dan *dysfunctional audit behavior*

Religiositas adalah kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan agama. Ada beberapa aspek penting yaitu : aspek keyakinan terhadap ajaran agama, aspek ketaatan terhadap ajaran agama, dan aspek pelaksanaan ajaran agama. Dengan adanya pedoman yang kuat dalam diri seseorang, untuk melakukan manipulasi, kecurangan atau penyimpangan data dalam audit maka sangatlah minim.

Hasil penelitian (Donahue, 1985; Woodrum, 1988) dalam Nazaruddin (2011), menunjukkan bahwa para individu yang memiliki skor tinggi terhadap ukuran religiositas cenderung mempertahankan pandangan tradisional atau *issue* moral dan standar moral mereka lebih konservatif dibandingkan dengan individu yang memiliki skor yang lebih rendah.

Hasil penelitian Wiebe dan Fleck (1980) menemukan orang yang memiliki tingkat religiositas yang tinggi cenderung lebih sensitif dan empatik. Para individu mempercayai bahwa tindakan etis dapat mensejahterakan semua pihak. Individu yang tingkat religiositasnya tinggi akan memiliki perhatian pada kesejahteraan orang lain dan bersikap suka rela (Clary dan Snider, 1991) dalam Nazaruddin(2011).

Dalam hal ini, bahwa auditor yang memiliki religiositas akan mempengaruhi standar moral seseorang. Mereka akan lebih empati dan memperhatikan kepentingan orang lain, memiliki percaya yang tinggi, mempunyai keyakinan kemampuan mengatasi masalah kehidupan karena hidupnya yang berpegang teguh dengan agama dan menghindari hal hal

yang menyimpang dari agama seperti melakukan kecurangan dan pemanipulasian. Berdasar keterangan di atas, hipotesis keempat dirumuskan:

H₄: Religiositas berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

D. Model Penelitian

