

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi digunakan untuk menjelaskan berbagai penyebab atau motif mengapa seseorang melakukan suatu tindakan tertentu (Robbins & Judge, 2008). Teori ini memberikan pemahaman bahwa pencapaian kinerja seseorang di masa datang disebabkan oleh kegagalan atau kesuksesan atas tugas yang dilakukan sebelumnya (Rustiarini, 2014). Teori atribusi menurut Ivancevich dkk. (2007) merupakan teori yang menjelaskan bagaimana cara menilai perilaku seseorang yang ditentukan apakah berasal dari dalam dirinya (internal) atau lingkungan (eksternal).

Penyebab perilaku seseorang dalam persepsi sosial menurut Wade & Travis (2008) lebih dikenal dengan istilah *dispositional attributions* (penyebab internal) dan *situational*

attributions (penyebab eksternal). *Dispositional attributions* cenderung mengarah pada aspek perilaku individual berupa sesuatu yang pada dasarnya sudah ada dalam diri setiap orang, seperti sifat pribadi dan persepsi diri. Sementara itu, *situational attributions* lebih mengacu pada perilaku individu yang dipengaruhi oleh lingkungan, seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat.

Soekarso & Putong (2015) menjelaskan bahwa penyebab atribusi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu *consensus*, *distinctiveness* dan *consistency*. Perilaku *consensus* (konsensus) merupakan perilaku yang ditunjukkan ketika semua orang yang menghadapi situasi serupa merespon situasi tersebut dengan cara yang sama. Perilaku *distinctiveness* (kekhususan) menunjukkan bahwa individu dalam situasi yang berlainan maka akan menghasilkan perilaku yang berlainan. Sementara itu, *consistency* (konsistensi) menunjukkan adanya perilaku yang sama oleh seseorang meskipun terdapat perubahan waktu.

Teori atribusi menjelaskan lebih dalam tentang cara-cara kita menilai suatu hal secara berlainan, tergantung bagaimana kita menghubungkan suatu makna ke dalam perilaku tertentu (Wade & Travis, 2008). Oleh sebab itu, teori ini dapat digunakan untuk menilai atribusi perilaku individu yang berkaitan dengan stres kerja, sifat kepribadian dan komitmen organisasional seorang auditor.

2. Perilaku Disfungsional Audit (*Dysfunctional Audit*

***Behaviour*)**

Dysfunctional audit behavior (DAB) merupakan suatu bentuk reaksi terhadap lingkungan yang berkaitan dengan sistem pengendalian (Donnelly dkk., 2003). Sistem pengendalian yang berlebih dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan timbulnya konflik yang mengarah pada perilaku disfungsional. Donnelly dkk. (2003) menjelaskan apabila auditor bersikap menerima perilaku disfungsional, hal tersebut mengindikasikan bahwa auditor tersebut telah melakukan disfungsional aktual.

Perilaku disfungsional audit dapat memberikan pengaruh pada kualitas audit, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung di antaranya adalah *premature sign off* dan *altering* atau *replacing audit procedures* (Donnelly dkk., 2003; Maryanti, 2005). *Premature sign off* atau penghentian *prematuur* atas prosedur audit berkaitan dengan penghentian prosedur audit secara dini yang dilakukan oleh seorang auditor dalam melakukan penugasan. Sementara itu, *altering* atau *replacing audit procedures* berkaitan dengan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan untuk melakukan audit di lapangan.

Perilaku yang dapat memengaruhi kualitas audit secara tidak langsung adalah *underreporting of time* (Donnelly dkk., 2003; Maryanti, 2005). Perilaku *under reporting of time* terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tetapi ia tidak melaporkan waktu yang sebenarnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perilaku *underreporting of time* oleh auditor bisa terjadi karena auditor

memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan tugas audit sesuai dengan batas waktu yang dianggarkan, dengan tujuan untuk memperoleh evaluasi kinerja personal yang lebih baik (Otley & Pierce, 1995).

3. Teori Stres Kerja (*Job Stress Theory*)

Stres kerja (*job stress*) adalah suatu perasaan tertekan yang dialami atau dirasakan oleh individu ketika sedang menghadapi suatu pekerjaan (Biron dkk., 2014). Spielberger & Sarason (2014) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan-tuntutan eksternal seseorang, seperti obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang berbahaya secara obyektif. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu tekanan serta ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres tidak selamanya bersifat negatif, stres juga bisa bersifat positif apabila terdapat peluang yang menawarkan perolehan potensial. Hodgkinson & Ford (2010) mengategorikan

stres menjadi dua jenis, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat positif, sehat dan bersifat membangun (konstruktif). Sementara itu, *distress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat negatif, tidak sehat dan bersifat merusak (destruktif).

1. Teori Kepribadian (*Personality Theory*)

Teori *personality* merupakan bagian ilmu psikologi yang membahas korelasi antara karakteristik, proses perkembangan psikologis, perbedaan individu, serta penjabaran sifat manusia yang diketahui melalui tindakan apa yang akan diambil dalam situasi tertentu (Boeree dkk., 2006). *Personality theory* dapat digunakan untuk melandasi pengaruh sifat kepribadian pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.

Konsep sifat kepribadian dalam penelitian ini menggunakan *The Big Five Personality* atau *The Big Five Inventory* yang dikembangkan oleh McCrae & Costa (1987). Konsep ini membagi sifat kepribadian menjadi lima dimensi, yaitu:

a. ***Openness to Experience (O)***

Sifat *openness to experience* atau yang biasa disimbolkan dengan kepribadian “O” merupakan faktor yang paling sulit untuk dideskripsikan. Hal tersebut dikarenakan faktor ini tidak memiliki arti yang sejalan dengan bahasa yang digunakan. *Openness* mengarah pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu idea atau situasi yang baru.

Seseorang dengan sifat *openness* mempunyai ciri-ciri mudah bertoleransi, mempunyai kapasitas besar untuk menyerap informasi, sangat fokus, serta waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas. Seseorang dengan tingkat *openness* yang tinggi dideskripsikan sebagai seseorang yang memiliki nilai imajinasi, *broadmindedness*, dan *a world of beauty*. Sementara itu, seseorang yang memiliki tingkat *openness* yang rendah memiliki nilai kebersihan, kepatuhan dan keamanan bersama. Tingkat *openness* yang rendah juga menggambarkan pribadi yang

berpikiran sempit, konservatif dan tidak menghendaki adanya perubahan.

b. ***Conscientiousness*** (C)

Conscientiousness atau disimbolkan dengan kepribadian “C” dapat disebut sebagai *dependability*, *impulse control* dan *will to achieve*. Sifat kepribadian ini menggambarkan perbedaan keteraturan dan *self discipline* seseorang. Seseorang dengan *conscientiousness* digambarkan dengan seseorang yang mempunyai kontrol terhadap lingkungan sosial, mampu berpikir sebelum bertindak, dapat menunda kepuasan, mampu mengikuti peraturan dan norma, memiliki rencana yang terorganisir dan memprioritaskan tugas. Di sisi lain, seseorang dengan sifat kepribadian ini juga dapat menjadi sangat perfeksionis, kompulsif, *workaholic* dan membosankan. Individu dengan tingkat *conscientiousness* yang rendah menunjukkan sikap ceroboh, tidak terarah serta mudah teralih perhatiannya.

c. ***Extraversion (E)***

Extraversion atau kepribadian “E” bisa juga disebut sebagai *dominance-submissiveness*. Sifat *extraversion* dicirikan dengan afek positif seperti memiliki antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, *workaholic* dan ramah terhadap orang lain. Individu dengan sifat *extraversion* juga memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bergaul, menjalin hubungan dengan sesama dan biasanya menjadi dominan dalam lingkungannya. Seseorang yang memiliki faktor *extraversion* tinggi mempunyai kemampuan untuk mengingat semua interaksi sosial dan berinteraksi dengan lebih banyak orang dibandingkan dengan seseorang yang memiliki *extraversion* rendah. Dalam berinteraksi, individu dengan *extraversion* juga dianggap sebagai orang-orang yang ramah, *fun-loving*, *affectionate* dan *talkative*.

d. ***Agreeableness***

Agreeableness atau biasa disimbolkan dengan kepribadian “A” merupakan sifat kepribadian yang mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, lebih suka menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Seseorang dengan skor *agreeableness* tinggi digambarkan sebagai seseorang yang suka membantu, pemaaf dan penyayang. Namun demikian, ditemukan beberapa konflik pada hubungan interpersonal orang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, di mana *self esteem* mereka akan cenderung menurun ketika berhadapan dengan konflik.

e. ***Neuroticism*** (N)

Neuroticism atau biasa disimbolkan dengan kepribadian “N” dideskripsikan dengan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang bersifat negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman. Secara emosional,

mereka dianggap labil dan suka mengubah perhatian menjadi sesuatu yang berlawanan. Seseorang dengan tingkat *neuroticism* rendah cenderung merasa lebih bahagia dan puas terhadap hidupnya dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi. Sementara itu, seseorang dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi adalah pribadi yang mudah mengalami kecemasan, marah, depresi dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive*. Tingkat *neuroticism* tinggi juga dapat membuat individu kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, serta memiliki tingkat *self esteem* yang rendah.

2. Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas seseorang pada organisasi tempat ia bekerja, sehingga individu sebagai anggota organisasi tersebut dapat mengekspresikan perhatiannya untuk meraih keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan pada organisasinya (Basudewa & Merkusiwati, 2015). Komitmen organisasional menggambarkan bahwa kekuatan relatif yang ada pada diri

seseorang untuk selalu berpihak dan terlibat dalam organisasi, keinginan untuk melakukan yang terbaik, dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Komitmen organisasional dinilai sebagai derajat sejauh mana keterlibatan seorang dalam organisasinya dan menggambarkan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu (Nelaz, 2014). Komitmen organisasional ditandai dengan tiga hal yaitu:

- a. adanya kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan dapat menerima tujuan-tujuan serta norma-norma organisasi;
- b. memiliki keinginan yang kuat untuk memelihara dan mempertahankan hubungan yang baik dan kuat dengan organisasi; serta
- c. memiliki kesiapan dan kesediaan untuk mengorbankan usaha keras demi kepentingan dan keberhasilan organisasi.

B. Penurunan Hipotesa

1. Pengaruh Stres Kerja pada Perilaku Disfungsional Audit

Stres dapat muncul ketika seseorang mendapat tekanan yang menyebabkan ia tidak mampu untuk mengikuti standar-

standar yang ditetapkan selama proses pekerjaan. Stres kerja dapat diartikan sebagai kesadaran atas perasaan tak terkendali yang dimiliki seseorang akibat timbulnya suatu tekanan yang membuat tidak nyaman atau dinilai sebagai ancaman di tempat kerja (Montgomery dkk., 1996). Rustiarini (2014) menjelaskan bahwa stres kerja pada level tinggi dapat menyebabkan gangguan stabilitas emosional yang berpengaruh terhadap perilaku kerja yang menyimpang. Kondisi tersebut dapat dialami oleh auditor karena sering berhadapan dengan banyak pekerjaan dan dituntut untuk menyelesaikannya dengan waktu yang terbatas.

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Chen dkk. (2006) menemukan bahwa beberapa auditor pada tingkat tertentu tidak menganggap stres kerja sebagai beban, melainkan sebagai motivasi bekerja. Namun demikian, hasil penelitian Hsieh & Wang (2012) menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan *job burnout*. Hasil penelitian

tersebut didukung oleh Rustiarini (2014), Utami (2015) dan Golparvar dkk. (2012) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja pada level tinggi dengan perilaku disfungsional audit. Sementara itu, Rahmi (2015) tidak menemukan hubungan antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Menurut peneliti, tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi secara otomatis akan memaksa auditor untuk bekerja lebih keras. Ketika seseorang merasa tidak mampu mengatasi tekanan tersebut maka auditor akan mengalami stres kerja. Apabila auditor tidak memiliki kemampuan dan kekuatan yang cukup untuk mengontrol stres kerja yang dialami atas tuntutan pekerjaannya, maka auditor akan terpicu untuk melakukan perilaku disfungsional. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit.

2. Pengaruh Sifat Kepribadian pada Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsional Audit

Sifat kepribadian merupakan pondasi yang menjadi dasar untuk mendeskripsikan pemikiran, perasaan, dan perilaku yang menyusun suatu kepribadian setiap individu (Barrick & Mount, 2005). Konsep sifat kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu konsep *The Big Five Personality* yang dipopulerkan oleh McCrae & Costa (1987). Konsep kepribadian tersebut dibagi menjadi lima dimensi, yaitu: (1) *openness to experience*, (2) *conscientiousness*, (3) *extraversion*, (4) *agreeableness*, dan (5) *neuroticism*.

Auditor dengan kepribadian *openness to experience* atau kepribadian “O” mempunyai ciri mudah bertoleransi, kreatif, memiliki sifat ingin tahu yang tinggi, berwawasan luas, imajinatif, dan memiliki keterbukaan terhadap hal-hal yang baru (Goldberg dkk., 1990). Denissen & Penke (2008) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki sifat kepribadian

ini mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah meskipun dengan informasi terbatas dan waktu yang singkat.

Rustiarini (2014) menemukan bahwa auditor yang memiliki sifat kepribadian ini tidak memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku disfungsional meskipun ia sedang mengalami stres kerja. Namun demikian, Kraus dalam Rustiarini (2014) menemukan bahwa seseorang dengan sifat *openness to experience* tinggi cenderung memiliki kinerja yang rendah. Sementara itu, Jaffar, dkk. (2011) tidak menemukan hubungan antara sifat kepribadian “O” dengan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Menurut peneliti, auditor dengan kepribadian “O” yang tinggi tidak memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku disfungsional ketika mengalami stres kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena meskipun auditor memperoleh tekanan pekerjaan, auditor memiliki kemampuan untuk berfikir secara cerdas dan inovatif dalam menggunakan teknik atau strategi baru untuk menyelesaikan masalah yang ada pada pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{2a}: *Openness to experience* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Sifat kepribadian *conscientiousness* atau yang disimbolkan dengan kepribadian “C” digambarkan oleh McCrae & Costa (1987) dengan sifat yang ambisius, dapat dipercaya, memiliki kompeten, tidak mudah menyerah, memiliki sikap tanggung jawab tinggi, menjunjung tinggi kedisiplinan, dan mampu bertindak secara efisien. Individu dengan kepribadian “C” yang tinggi berpotensi mampu membuat suatu perencanaan yang baik dan benar, memiliki orientasi yang serius terhadap prestasi (Jaffar dkk., 2011) serta karir di masa depan (Nettle, 2006).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farhadi dkk. (2012) dan Bowling, (2010) menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* tinggi cenderung akan

menghindari perilaku disfungsional. Di sisi lain, Rustiarini (2014) menemukan bahwa kepribadian “C” tidak berpengaruh terhadap hubungan tekanan kerja dengan perilaku menyimpang.

Menurut peneliti, seseorang yang memiliki sifat kepribadian *conscientiousness* tidak memiliki kemungkinan yang tinggi untuk berperilaku menyimpang meskipun dalam keadaan stres atas tekanan kerja. Meskipun seorang auditor mengalami stres kerja, apabila auditor tersebut memiliki tanggung jawab, kedisiplinan serta berkemampuan untuk mengelola pekerjaan secara efektif dan efisien, maka auditor tersebut mampu untuk menghindari perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diturunkan adalah sebagai berikut:

H_{2b}: *Conscientiousness* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Individu dengan sifat kepribadian *extraversion* atau disimbolkan dengan kepribadian “E” dideskripsikan dengan seseorang yang memiliki semangat tinggi, aktif, pandai berbicara, suka dengan tantangan, serta memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan secara baik (Judge dkk., 2002). Sebagai seseorang yang berprofesi sebagai auditor, mereka sangat diuntungkan apabila memiliki kepribadian “E” karena auditor saat ini dituntut untuk fasih dalam melakukan komunikasi dan interaksi dengan rekan kerja maupun klien pada saat pelaksanaan tugas (Brigg dkk., 2007). Oleh karena itu, kepribadian “E” seharusnya dapat mendukung kinerja akuntan publik menjadi lebih baik.

Akan tetapi, pernyataan di atas tidak didukung oleh penelitian Kraus dalam Rustiarini (2014) yang menunjukkan bahwa *extraversion* tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja auditor. Hasil penelitian lain juga menemukan bahwa *extraversion* tidak memiliki pengaruh pada hubungan persepsi CEO atas kompensasi terhadap pergantian

(Lindrianasari dkk., 2012), hubungan stres dengan perilaku menyimpang (Rustiarini, 2014), serta kemampuan untuk mendeteksi kecurangan (Jaffar dkk., 2011).

Menurut peneliti, sifat kepribadian *extraversion* mempunyai probabilitas untuk mengurangi pengaruh positif stres kerja pada perilaku auditor yang disfungsi. Auditor dengan kepribadian “E” akan lebih cenderung menganggap tekanan kerja sebagai suatu tantangan untuk mengeksplorasi dan meningkatkan kualitas diri daripada menilainya sebagai suatu beban. Dengan demikian, kepribadian “E” akan mengurangi kemungkinan terjadinya *dysfunctional behaviour* dalam setiap penugasan audit. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H_{2c}: *Extraversion* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.

Seseorang yang memiliki sifat kepribadian *agreeableness* atau kepribadian “A” mempunyai ciri suka membantu, menyenangkan, mudah memaafkan, kooperatif dan perhatian (Bowling & Eschleman, 2010). Auditor yang memiliki tingkat *agreeableness* tinggi memiliki

kecenderungan untuk menghindar dari berbagai konflik yang dapat mengganggu kinerjanya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menciptakan hubungan baik dengan rekan kerja melalui bentuk kerja sama dan melakukan negosiasi untuk menyelesaikan permasalahan (Graziano & Tobin, 2002). Beberapa peneliti sebelumnya menemukan adanya hubungan negatif antara kepribadian “A” dengan keputusan pergantian CEO secara sukarela (Lindrianasari dkk., 2012) dan perilaku kontraproduktif dalam organisasi (Berry dkk., 2007; Farhadi dkk., 2012).

Menurut peneliti, ketika seseorang berkepribadian “A” sedang mengalami stres kerja, ia akan berusaha memerangi tekanan tersebut dengan membangun *team work* dan interaksi yang baik sehingga mampu menghindari perilaku disfungsional. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan ialah sebagai berikut:

H_{2d}: *Agreeableness* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Individu yang memiliki sifat *neuroticism personality* atau disimbolkan dengan kepribadian “N” biasanya identik dengan individu yang mudah mengalami kecemasan, kekhawatiran, mudah merasa tertekan, sering gelisah dan memiliki *emotional reactive* sehingga kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya rendah (Judge dkk., 2002). Sifat kepribadian *neuroticism* berpotensi merangsang individu untuk melakukan tindakan yang menyebabkan konflik terhadap

lingkungan sehingga disebut sebagai kepribadian yang tidak diinginkan oleh setiap individu.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepribadian “N” memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja (Judge dkk., 2002), tetapi memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja (Skyrme dkk., 2005). Sementara itu, suatu penelitian lain menunjukkan tidak adanya hubungan antara kepribadian “N” dengan kemampuan mendeteksi kecurangan (Jaffar dkk., 2011) serta perilaku menyimpang (Rustiarini, 2014).

Peneliti menduga bahwa auditor dengan kepribadian *neuroticism* tingkat tinggi memiliki kecenderungan untuk mudah merasa tegang, cemas, dan depresi ketika sedang mengalami tekanan kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat berdampak pada timbulnya pemikiran-pemikiran negatif dan mengarah pada *dysfunctional behaviour*. Oleh karena itu, peumusan hipotesis dari uraian di atas ialah sebagai berikut:

H_{2c}: *Neuroticism* memperkuat hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional pada Hubungan

Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Komitmen organisasional adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan

penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Akhsan & Utaminingsih, 2014). Pada umumnya, orang yang memiliki rasa komitmen tinggi terhadap organisasi akan melakukan yang terbaik untuk kemajuan organisasinya melalui kinerjanya yang lebih baik daripada orang lain, sehingga seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki kinerja yang tinggi (Febrina, 2012) tanpa melakukan tindakan yang menyimpang (Setyaningrum & Murtini, 2014).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit (Aisyah dkk., 2014; Basudewa & Merkusiwati, 2015; Nelaz, 2014; Paino dkk., 2011; Srimindarti & Widati, 2015). Sementara itu, Mindarti & Puspitasari (2014) menemukan bahwa komitmen organisasional

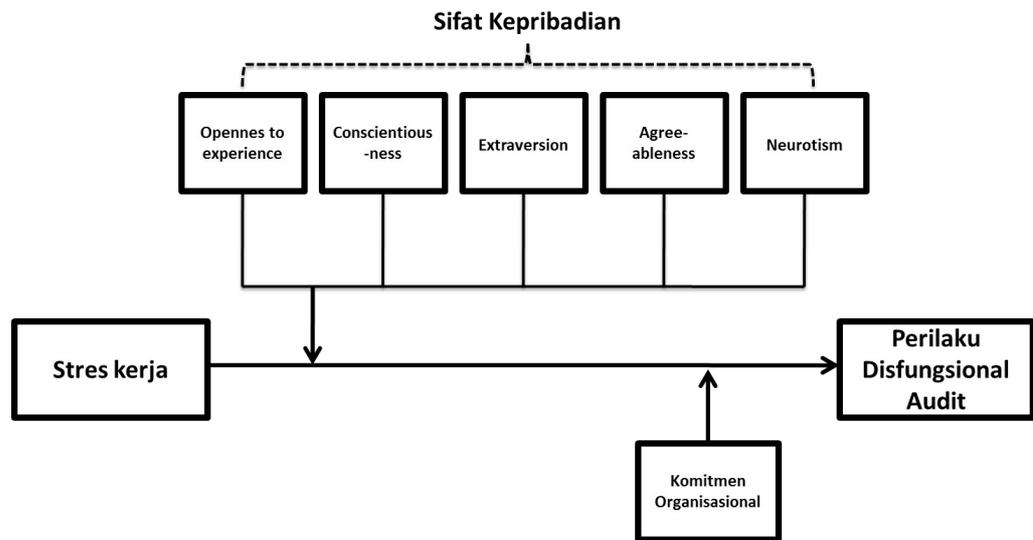
dapat memoderasi hubungan antara *turnover intentions* dan kinerja auditor terhadap perilaku disfungsional.

Seorang auditor menunjukkan komitmen yang dimilikinya dengan kerja yang gigih walaupun di bawah tekanan sekalipun (Aisyah dkk., 2014). Meskipun auditor mengalami stres kerja, dengan komitmen organisasional yang tinggi, hal tersebut akan mendorong auditor tersebut untuk menghindari perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasional memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

C. Model Penelitian

Berikut ini merupakan kerangka penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel stres kerja pada perilaku disfungsional audit dengan sifat kepribadian (*openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism*) serta komitmen organisasional sebagai variabel pemoderasi.



GAMBAR 3. .
Model Penelitian