

**EFEKTIVITAS PEMODERASIAN *OPENNESS TO EXPERIENCE*, *AGREEABLENESS*
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA HUBUNGAN STRES KERJA
DENGAN *DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOUR***

Windasari Citra Kesuma
Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
citrakesuma18@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effectiveness of personality traits and organizational commitment moderation on the relation of job stress to dysfunctional audit behavior. This analysis used job stress as an independent variable, dysfunctional audit behavior as dependent variable and personality traits from the Big Five Personality theory and organizational commitment as moderating variables. The samples used in this study were auditors who work in public accounting firm in the region of D.I. Yogyakarta and Central Java. Statistical methods used in this study were Linear Regression Analysis and Moderated Regression Analysis (MRA). The statistic test used multivariate analysis applications with IBM SPSS 23 software. The results showed that job stress have a positive and significant effect on dysfunctional audit behavior. The result of the interaction between job stress to moderating variables showed that two of personality traits, openness to experience and agreeableness, and organizational commitment were able to weaken the relation of job stress to dysfunctional audit behavior. This indicates that auditor personality and commitment organizational are important to reduce the likelihood of dysfunctional audit behaviors.

Keyword: Job Stress; Dysfunctional Audit Behaviour; Trait Personality; Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Akuntan publik merupakan profesi akuntansi penyedia jasa audit independen yang penting bagi eksistensi penyajian laporan keuangan suatu perusahaan (Utami, 2015). Jasa audit akuntan publik dibutuhkan oleh pihak perusahaan untuk menentukan keandalan pertanggungjawaban laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen (Lestari, 2010). Karena jasa akuntan publik adalah profesi akuntansi yang bersifat independen, profesi ini merupakan profesi kepercayaan masyarakat, di mana masyarakat mengharapkan penilaian yang obyektif dan terhadap informasi yang disajikan dalam laporan keuangan suatu perusahaan (Utami, 2015).

Namun pada praktiknya, masih terdapat banyak kasus yang ditemukan terkait pelanggaran akuntan internal yang melibatkan akuntan publik. Sebagai contoh kasus yang terjadi pada tahun 2015, di mana perusahaan besar asal Jepang, Toshiba Corporation, terbukti telah membohongi publik dan investor dengan cara menggelembungkan keuntungan pada laporan

keuangan sejak tahun 2008 (Alpeyev & Amano, 2015). Kasus yang hampir serupa sebelumnya juga pernah terjadi pada PT. Kimia Farma yang juga menyajikan laba bersih lebih tinggi dari seharusnya. Kasus-kasus tersebut dapat terjadi karena kelalaian auditor eksternal dalam melakukan proses audit, baik karena kurangnya kompetensi auditor ataupun karena tingkat independensi yang rendah. Seorang auditor yang dengan sengaja tidak melaksanakan prosedur audit sesuai dengan standar mencerminkan perilaku disfungsi audit.

Perilaku disfungsi audit merupakan perilaku yang menyimpang dari prinsip profesi auditor (Srimindarti & Widati 2015). Perilaku disfungsi audit diartikan oleh Setyaningrum & Murtini (2014) sebagai perilaku menyimpang yang dilakukan auditor terkait dengan kecurangan dan manipulasi terhadap standar audit. Perilaku disfungsi tersebut secara lebih lanjut dapat memicu perilaku yang tidak etis yang dapat menyebabkan kerugian bagi kepentingan orang banyak (Utami, 2015).

Auditor eksternal sebagai akuntan publik independen mempunyai peran yang penting dalam pemeriksaan laporan keuangan yang selanjutnya akan digunakan untuk pengambilan keputusan. Karena akuntan publik memiliki tanggung jawab dan peran yang besar dalam penentuan kewajaran laporan keuangan suatu entitas, maka akuntan publik semakin dituntut untuk meningkatkan kualitas audit dengan berperilaku profesional serta memerhatikan kode etik sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya (Rustiarini, 2014). Namun demikian, tuntutan kualitas audit yang tinggi dapat menimbulkan tekanan yang menyebabkan stres kerja bagi auditor.

Penelitian sebelumnya terkait stres kerja sering kali dihubungkan dengan profesi auditor. Chen dkk. (2006) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja. Stres kerja juga diketahui dapat berpengaruh pada *job burnout* (Fernet dkk., 2010; Hsieh & Wang, 2012). Penelitian stres kerja pada perilaku auditor juga dilakukan oleh Golparvar dkk. (2012). Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa stres kerja dengan skor rendah dapat mereduksi perilaku disfungsi audit, sedangkan stres kerja dengan skor tinggi dapat berdampak pada peningkatan perilaku disfungsi audit. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres auditor, maka auditor akan cenderung melakukan perilaku disfungsi. Di sisi lain, penelitian Rahmi (2015) tidak menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit.

Dengan hasil penelitian yang masih belum konsisten, peneliti termotivasi untuk menguji kembali hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behavior*. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena mencoba memberikan pandangan baru pada hubungan kedua variabel tersebut dengan menambahkan pengujian variabel sifat kepribadian dan komitmen organisasional sebagai pemoderasi.

Sifat kepribadian diukur menggunakan instrumen yang diambil dari penelitian McCrae and Costa (1987), yaitu *openness to experience* dan *agreeableness*. Pada dasarnya, setiap individu memiliki sifat kepribadian yang berbeda satu sama lain. Adanya perbedaan tersebut dapat menyebabkan timbulnya persepsi stres kerja yang berbeda bagi auditor (Rustiarini, 2014). Oleh sebab itu, variabel sifat kepribadian dianggap memiliki kemampuan untuk memoderasi hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behavior*. Penelitian sebelumnya mengenai sifat kepribadian telah dilakukan oleh Farhadi dkk. (2012) yang menjadikan pegawai sipil di organisasi publik Malaysia sebagai sampel penelitian. Farhadi menemukan bahwa sifat kepribadian *agreeableness* dan *conscientiousness* mempunyai hubungan negatif terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Suatu penelitian lain juga menunjukkan bahwa *conscientiousness*, *agreeableness* dan *negative affectivity* dapat memoderasi pengaruh stres kerja pada perilaku kontraproduktif (Bowling & Eschleman, 2010). Namun demikian, penelitian Jaffar, dkk. (2011) yang menguji pengaruh kelima sifat kepribadian pada kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan, menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Selain sifat kepribadian, komitmen organisasional juga berpotensi untuk memengaruhi hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behaviour*. Komitmen organisasional diartikan oleh Basudewa & Merkusiwati (2015) sebagai sikap yang merefleksi loyalitas karyawan terhadap organisasional tempat orang itu bekerja atau mengabdikan. Basudewa & Merkusiwati (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasional dapat menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan berusaha sekuat tenaga untuk kemajuan organisasi, serta mendorong individu untuk selalu ingin bertahan dalam organisasi dengan berorientasi pada loyalitas dan partisipasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dkk. (2014); Basudewa & Merkusiwati (2015); Nelaz (2014); Paino dkk. (2011); Srimindarti & Widati (2015) menemukan bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai hubungan negatif dengan *dysfunctional audit behavior*. Adanya pengaruh negatif komitmen organisasional pada disfungsi audit berdampak pada kekuatan komitmen organisasional untuk mereduksi hubungan positif antara *turnover intentions*

dengan *dysfunctional audit behavior*, dan memperkuat hubungan negatif kinerja auditor dengan *dysfunctional audit behavior*. Di sisi lain, penelitian Febrina (2012) dan Setyaningrum (2014) tidak menunjukkan adanya pengaruh dari komitmen organisasional terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Penelitian tentang sifat kepribadian dan komitmen organisasional sebagai pemoderasi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi pada akuntan publik di Indonesia masih sedikit yang melakukan. Adapun penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan stres kerja dan perilaku disfungsi juga masih terdapat kontroversi atau ketidakkonsistenan pada hasil-hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk menguji kembali dan mengembangkan penelitian mengenai pengaruh variabel sifat kepribadian (*openness to experience* dan *agreeableness*) serta komitmen organisasional sebagai moderator hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.

Secara garis besar, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris mengenai pengaruh stres kerja terhadap *dysfunctional audit behavior*; pengaruh moderasi *openness to experience* pada hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behavior*; pengaruh moderasi *agreeableness* pada hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behavior*; serta pengaruh moderasi komitmen organisasional pada hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behavior*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dibedakan berdasarkan *empirical gap*, di mana penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh sifat kepribadian sebagai pemoderasi stres kerja pada perilaku disfungsi audit hanya dilakukan pada organisasi publik di Malaysia oleh Farhadi dkk. (2012), sedangkan penelitian di Indonesia hanya dilakukan pada KAP di Bali oleh Rustiarini (2014). *Empirical gap* menyatakan adanya perbedaan empirik, di mana pengetahuan yang diperoleh seseorang dari suatu pengalaman di tempat satu belum tentu sama di tempat yang lain. Oleh karena itu, peneliti mencoba menguji kembali pengaruh variabel tersebut di tempat yang berbeda, yaitu menggunakan sampel auditor eksternal yang terdapat di DIY dan Jawa Tengah. Penelitian ini juga berbeda karena penelitian sebelumnya yang mencoba menguji pengaruh variabel komitmen organisasional sebagai moderator hanya terbatas pada hubungan *turnover intentions* dan kinerja auditor dengan perilaku disfungsi audit (Mindarti & Puspitasari, 2014). Sementara itu, penelitian ini mencoba menguji pengaruh variabel moderator komitmen organisasional pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

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). 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.

Pengaruh Stres Kerja pada *Dysfunctional Audit Behaviour*

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 disfungsi 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 *Dysfunctional Audit Behaviour*.

Pengaruh Sifat Kepribadian *Openness to Experience* pada Hubungan Stres Kerja dengan *Dysfunctional Audit Behaviour*

Sifat kepribadian merupakan pondasi yang menjadi dasar untuk mendeskripsikan pemikiran, perasaan, dan perilaku yang menyusun suatu kepribadian setiap individu (Barrick & Mount, 2005). 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:

H₂ : *Openness to experience* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan *Dysfunctional Audit Behaviour*.

Pengaruh Sifat Kepribadian *Openness to Experience* pada Hubungan Stres Kerja dengan *Dysfunctional Audit Behaviour*

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 menghindari 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 disfungsi. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan ialah sebagai berikut:

H₃ : *Agreeableness* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan *Dysfunctional Audit Behaviour*.

Pengaruh Komitmen Organisasional pada Hubungan Stres Kerja dengan *Dysfunctional Audit Behaviour*

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

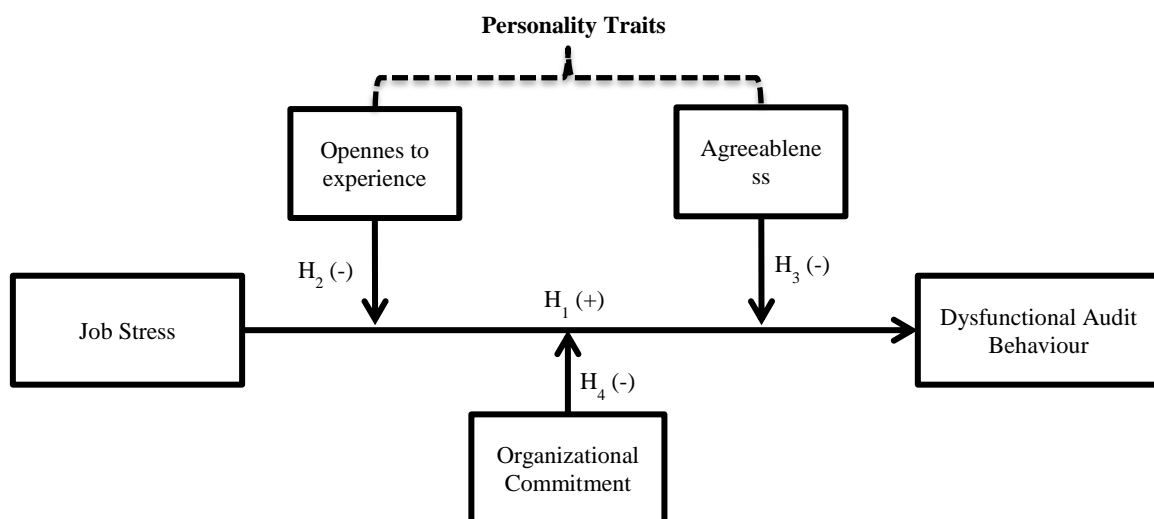
melalui kinerjanya yang lebih baik daripada orang lain, sehingga seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki kinerja yang tinggi (Febrina, 2012) tanpa melakukan tindakan yang menyimpang (Setyaningrum & Murtini, 2014).

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:

H₄ : Komitmen organisasional memperlemah hubungan positif stres kerja dengan *Dysfunctional Audit Behaviour*.

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



GAMBAR 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Obyek/ Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Tengah. Sementara itu, subyek pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Tengah yang terdaftar dalam Direktori KAP yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), baik auditor pada level junior, senior, manajer, dan atau partner.

Teknik Pengambilan Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yang menentukan sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan kriteria tertentu. Adapun kriteria-kriteria tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Auditor bekerja pada level junior, senior, manajer atau partner.
- b. Auditor telah bekerja di KAP minimal satu tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei. Metode survei digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang bukan merupakan buatan (bersifat alamiah), dan dilakukan suatu perlakuan tertentu dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2010). Metode survei dalam penelitian ini dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada auditor yang bekerja di KAP sebagai responden. Setiap KAP dikirimkan 15 kuesioner atau sesuai dengan jumlah yang diminta oleh pihak KAP sendiri.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Dysfunctional Audit Behaviour*

Perilaku disfungsi audit diartikan sebagai reaksi menyimpang auditor terhadap lingkungan (Rustiarini, 2014). Variabel perilaku disfungsi audit diukur menggunakan 12 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Donnelly dkk. (2003). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan basis 5 poin skala Likert dengan alternatif jawaban, yaitu: (1) = STS/

Sangat Tidak Setuju, (2) = TS/ Tidak Setuju, (3) = N/ Netral, (4) = S/ Setuju, dan (5) SS/ Sangat Setuju. Semua bentuk pernyataan pada variabel ini merupakan pernyataan positif.

2. Stres Kerja

Stres kerja (*job stress*) diartikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh individu sebagai akibat *stressor* yang diperoleh dari lingkungan kerja yang selanjutnya dapat memengaruhi sikap, intensi dan perilaku individual (Rahmi, 2015). Variabel independen stres kerja diukur melalui 4 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Beehr dkk. (1976). Pengukuran pada setiap item menggunakan 5 poin skala Likert dengan alternatif jawaban, yaitu: (1) = STS/ Sangat Tidak Setuju, (2) = TS/ Tidak Setuju, (3) = N/ Netral, (4) = S/ Setuju, dan (5) SS/ Sangat Setuju. Semua bentuk pernyataan pada variabel ini merupakan pernyataan positif.

3. Sifat Kepribadian

Sifat kepribadian menurut Barrick & Mount (2005) merupakan suatu inti dasar kepribadian individu yang menjadi landasan bagi seseorang dalam berperilaku, berpikir dan mengungkapkan rasa. Pengukuran variabel sifat kepribadian ditentukan dengan memberi skor jawaban kuesioner menggunakan 5 skala Likert dengan ketentuan yang tertera pada tabel berikut.

TABEL 1
Penilaian Skor Pernyataan Variabel Sifat Kepribadian

Jenis Pernyataan	Jenis Jawaban	Skor
Positif	TP = Tidak Pernah	1
	J = Jarang,	2
	KK = Kadang-kadang	3
	S = Sering	4
	SS = Sangat Sering	5
Negatif	TP = Tidak Pernah	5
	J = Jarang,	4
	KK = Kadang-kadang	3
	S = Sering	2
	SS = Sangat Sering	1

TABEL 2
Penilaian Skor Pernyataan Variabel Sifat Kepribadian

Variabel Penelitian	Jenis Pernyataan	Nomor Pernyataan
<i>Openness to Experience</i>	Positif	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44
	Negatif	-
<i>Agreeableness</i>	Positif	7, 17, 22, 32, 42
	Negatif	2, 12, 27, 37

4. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional diartikan sebagai suatu konsep yang digunakan untuk mendeskripsikan dorongan-dorongan yang timbul dari dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku demi kepentingan organisasi (Setyaningrum & Murtini, 2014). Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan 9 indikator pernyataan yang dikembangkan oleh Donnelly dkk. (2003). Pengukuran variabel moderasi komitmen organisasional menggunakan 5 poin skala Likert dengan alternatif jawaban, yaitu: (1) = STS/ Sangat Tidak Setuju, (2) = TS/ Tidak Setuju, (3) = N/ Netral, (4) = S/ Setuju, dan (5) SS/ Sangat Setuju. Semua bentuk pernyataan pada variabel komitmen organisasional merupakan pernyataan positif.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*, yaitu aplikasi khusus regresi berganda linier di mana dalam persamaan regresinya terdapat unsur interaksi (Ghozali, 2016). Terdapat 4 model regresi, yaitu (1) untuk menguji hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behavior*; (2) untuk menguji interaksi stres kerja dengan *openness to experience* terhadap *dysfunctional audit behavior*; (3) untuk menguji interaksi stres kerja dengan *agreeableness* terhadap *dysfunctional audit behavior*; (4) untuk menguji interaksi stres kerja dengan komitmen organisasional terhadap *dysfunctional audit behavior*.

$$DAB = \alpha + \beta_1JS + e \dots \dots \dots (1)$$

$$DAB = \alpha + \beta_1JS + \beta_2O + \beta_5JS*O + e \dots \dots \dots (2)$$

$$DAB = \alpha + \beta_1JS + \beta_3A + \beta_6JS*A + e \dots \dots \dots (3)$$

$$DAB = \alpha + \beta_1JS + \beta_4OC + \beta_7JS*OC + e \dots \dots \dots (4)$$

Keterangan:

Y	= perilaku disfungsional audit
α	= konstanta
$\beta_1 - \beta_7$	= koefisien regresi
JS	= <i>job stress</i> (stres kerja)
O	= sifat kepribadian <i>openness to experience</i>
A	= sifat kepribadian <i>agreeableness</i>
OC	= <i>organizational commitment</i> (komitmen organisasional)
JS*O	= interaksi <i>job stress</i> dengan <i>openness to experience</i>
JS*A	= interaksi <i>job stress</i> dengan <i>agreeableness</i>
JS*OC	= interaksi <i>job stress</i> dengan <i>organizational commitment</i>
e	= <i>error term</i>

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei kuesioner yang dikirimkan langsung kepada responden, yaitu auditor pada level junior, senior, manajer dan partner yang bekerja pada KAP di wilayah DIY dan Jawa Tengah. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, selanjutnya diteliti kelengkapan dan kesesuaiannya dengan kriteria data responden yang diinginkan. Jumlah kuesioner yang dikirimkan kepada responden sebanyak 125 kuesioner yang disebar ke 18 KAP. Dari jumlah pengiriman tersebut, kuesioner yang kembali sebanyak 96 kuesioner dari 14 KAP. Di antara kuesioner yang kembali terdapat 5 kuesioner yang tidak lengkap, sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 91 kuesioner. Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner disajikan pada tabel 3 berikut.

TABEL 3
Rincian Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Dasar Klarifikasi	Jumlah
1.	Jumlah kuesioner yang dikirim	125
2.	Kuesioner yang tidak kembali	34
3.	Kuesioner yang dikembalikan	96
4.	Tingkat pengembalian $(96/125) \times 100\%$	76,80%
5.	Kuesioner yang tidak lengkap	5
6.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	91
	<i>Usable Response Rate</i>	72,80%

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan dan posisi bekerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebesar 57,1% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki. Sebagian besar responden berada pada usia 20-24 tahun yaitu sebesar 67%, 25-29 tahun sebesar 16,5%, 30-34 tahun 15,4% dan >34 tahun sebesar 1,1%. Responden didominasi oleh auditor berlatar belakang pendidikan S1 yaitu sebesar 82,4% dan S2 sebesar 17,6%. Mayoritas responden menjabat sebagai auditor junior yaitu sebesar 51,6% dengan lama bekerja rata-rata 1-5 tahun.

TABEL 4
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			Std. Deviation
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
DAB	91	7	35	21	7	30	17,42	4,455
JS	91	4	20	12	7	18	10,35	2,268
O	91	10	50	30	22	50	37,13	7,910
A	91	5	25	15	15	25	19,82	2,648
OC	91	7	35	21	19	35	26,00	3,512

Tabel 4 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif dengan jumlah data yang dapat diolah sebanyak 91 responden. Jawaban responden dengan nilai tertinggi terletak pada variabel *openness to experience*. Data tersebut menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini cenderung memiliki sifat imajinatif, kreatif, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi serta berwawasan luas.

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik pada data penelitian. Hal ini bertujuan agar tidak terdapat bias pada nilai estimator dari model yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas serta uji multikolinieritas. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp Sig* senilai $0,200 > 0,05$ yang menandakan bahwa data telah berdistribusi normal. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi semua variabel di atas 0,05 sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Multikolinieritas tidak terjadi pada penelitian ini karena semua variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 .

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah valid dan reliabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai $KMO > 0,5$ dengan nilai *loading factor* $> 0,4$ dan dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada tabel 5 berikut.

TABEL 5
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	KMO	Loading Factor	Cronbach Alpha
<i>Dysfunctional Audit behavior</i>	0,768	0,586-0,775	0,847
<i>Job Stress</i>	0,695	0,668-0,777	0,705
<i>Openness to Experience</i>	0,759	0,555-0,874	0,937
<i>Agreeableness</i>	0,759	0,402-0,750	0,806
<i>Organizational Commitment</i>	0,809	0,405-0,795	0,849

Hasil Pengujian Hipotesis 1

TABEL 6
Uji Hipotesis 1

Variabel	B	t	Sig.	Hipo-tesis	Prediksi Arah	Kesimpulan
<i>Constant</i>	5,279	2,982	0,004			
JS	1,173	7,018	0,000	H ₁	Positif	Diterima
R	0,597					
<i>R Square</i>	0,356					
<i>Adjusted R²</i>	0,349					

Hasil pengujian regresi linier pada tabel 6 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis 1 dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja seorang auditor, maka kemungkinan mereka untuk melakukan perilaku menyimpang dari prosedur audit juga akan semakin besar.

Tuntutan-tuntutan kerja yang semakin meningkat dapat memaksa auditor untuk bekerja lebih keras. Ketidakmampuan auditor untuk menangani tekanan dalam menghadapi pekerjaan dapat menyebabkan rasa khawatir, depresi, susah berkonsentrasi serta gangguan emosi yang memicu timbulnya stres kerja. Sementara itu, stres kerja yang tidak terkontrol dapat menimbulkan dampak negatif yang menyebabkan terbentuknya perilaku disfungsi audit.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fernet dkk. (2010), Golparvar dkk. (2012) dan Hsieh & Wang (2012) yang menemukan bahwa stres kerja dengan skor rendah dapat mereduksi perilaku disfungsional audit, sedangkan stres kerja dengan skor tinggi dapat berdampak pada peningkatan perilaku disfungsional audit. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres auditor, maka auditor akan cenderung melakukan perilaku disfungsional audit.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

TABEL 7
Uji Hipotesis 2

Variabel	B	t	Sig.	Hipo-tesis	Prediksi Arah	Kesimpulan
<i>Constant</i>	-17,834	-1,779	0,790			
JS	3,338	3,366	0,001			
O	0,622	2,340	0,022			
JS*O	-0,058	-2,211	0,030	H _{2a}	Negatif	Diterima
R	0,629					
R Square	0,396					
Adjusted R ²	0,375					

Pengujian interaksi variabel stres kerja dengan kepribadian “O” (*openness to experience*) pada tabel 7 menunjukkan bahwa sifat kepribadian “O” terbukti dapat memberikan pengaruh negatif pada hubungan stres kerja dengan perilaku menyimpang. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *openness to experience* dapat memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Auditor dengan kepribadian “O” cenderung memiliki wawasan yang luas, imajinatif, kreatif dan lebih dapat mudah terbuka terhadap hal-hal yang baru. Ketika individu berkepribadian “O” mengalami stres kerja, ia dapat menggunakan berbagai cara, strategi serta ide kreatif baru untuk mengatasi tantangan dan pekerjaan dalam audit. Kemampuan auditor untuk berpikir secara lebih mendalam dan spontan dapat membantu auditor untuk menyelesaikan masalah meskipun dalam waktu serta informasi yang serba terbatas.

Hasil dari pemikiran kritis individu “O” tersebut dapat membentuk solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi stres kerja sehingga dapat memperkecil kesempatan untuk

melakukan perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rustiarini (2014) yang menemukan bahwa *openness to experience* dapat mereduksi hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.

Hasil Pengujian Hipotesis 3

TABEL 8
Uji Hipotesis 3

Variabel	B	t	Sig.	Hipotesis	Prediksi Arah	Kesimpulan
<i>Constant</i>	-36,930	-2,656	0,009			
JS	4,751	3,826	0,000			
A	2,122	3,038	0,003			
JS*A	-0,182	-2,858	0,005	H _{2d}	Negatif	Diterima
R	0,648					
R Square	0,420					
Adjusted R ²	0,400					

Hasil pengujian interaksi variabel stres kerja dengan sifat *agreeableness* pada tabel 8 menunjukkan bahwa kepribadian tersebut terbukti mampu mereduksi hubungan positif variabel stres kerja dengan perilaku disfungsi audit. Hasil tersebut berhasil mendukung hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *agreeableness* dapat memperlemah hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.

Auditor dengan sifat kepribadian *agreeableness* atau kepribadian “A” cenderung kooperatif dan mau bekerja sama dengan orang lain (Bowling & Eschleman, 2010). Ketika auditor berkepribadian “A” sedang mengalami stres kerja, ia akan berusaha memerangi tekanan tersebut dengan membangun *team work* dan interaksi yang baik untuk sama-sama menyelesaikan pekerjaannya tanpa melakukan perilaku disfungsi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Farhadi dkk. (2012) yang menyatakan bahwa kepribadian *agreeableness* dapat meminimalisir perilaku menyimpang di tempat kerja. Namun demikian, penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Rustiarini (2014) yang menyatakan tidak adanya pengaruh *agreeableness* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.

Hasil Pengujian Hipotesis 4

TABEL 9
Uji Hipotesis 4

Variabel	B	t	Sig.	Hipotesis	Prediksi Arah	Kesimpulan
<i>Constant</i>	-5,394	-0,847	0,400			
JS	2,204	3,776	0,000			
N	0,881	1,709	0,091			
JS*N	-0,084	-1,828	0,071	H _{2c}	Positif	Ditolak
R	0,617					
R Square	0,381					
Adjusted R ²	0,360					

Berdasarkan hasil pengujian interaksi antara variabel stres kerja dengan perilaku disfungsi audit yang dapat dilihat pada tabel 9, diketahui bahwa komitmen organisasional mampu memberikan pengaruh negatif pada hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsi audit. Hasil tersebut berhasil mendukung hipotesis 4 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat memperlemah hubungan stres kerja dengan DAB.

Auditor yang memiliki rasa komitmen tinggi terhadap organisasi akan berusaha melakukan yang terbaik untuk kemajuan organisasinya. Hal tersebut ia tunjukkan melalui bentuk kinerjanya yang lebih baik daripada orang lain. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki kinerja yang tinggi (Febrina, 2012) tanpa melakukan tindakan yang menyimpang (Setyaningrum & Murtini, 2014) meskipun dalam keadaan tertekan sekalipun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Aisyah dkk. (2014), Basudewa & Merkusiwati (2015), Nelaz (2014), Paino dkk. (2011), Srimindarti & Widati (2015) dan Mindarti & Puspitasari (2014) yang menemukan bahwa komitmen organisasional dapat mengurangi tindakan menyimpang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun auditor mengalami stres kerja, dengan komitmen organisasional yang tinggi, hal tersebut akan mendorong auditor untuk menghindari perilaku disfungsi audit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*. Sifat kepribadian auditor yang terbukti dapat mereduksi *dysfunctional audit behavior* adalah *openness to experience* dan *agreeableness*. Variabel moderasi komitmen organisasional juga dapat memperlemah hubungan stres kerja dengan *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa pemahaman mengenai tipe-tipe kepribadian dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh auditor sangat diperlukan oleh pimpinan Kantor Akuntan Publik sehingga dapat mempermudahnya dalam memberikan penugasan dan perlakuan sesuai dengan kepribadian yang dimiliki auditor. Dengan kesesuaian tipe kepribadian dan penugasan yang diberikan diharapkan dapat meminimalisasi kemungkinan terjadi *dysfunctional audit behavior*.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini terbatas pada pengukuran sifat kepribadian auditor yang menggunakan teori *The Big Five Personality*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji sifat kepribadian menggunakan tipe kepribadian lain seperti *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) sehingga hasil penelitian mengenai sifat kepribadian auditor dapat lebih diperkaya. Kedua, terdapat kemungkinan bias pada data penelitian karena penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner, di mana data dikumpulkan melalui pimpinan KAP atau kontak person, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol pengerjaan kuesioner secara langsung. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengombinasikan penelitian primer dengan metode kuesioner dan wawancara sehingga persepsi responden dapat diketahui secara lebih mendalam dan data yang diperoleh dapat lebih representatif.

Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan sampel auditor yang bekerja di KAP wilayah DIY dan Jawa Tengah sehingga hasil dan kesimpulan penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh jenis auditor yang ada di Indonesia. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas subyek penelitian atau cakupan sampel sehingga penelitian dapat memberikan hasil dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Perluasan cakupan sampel dapat berupa cakupan wilayah auditor yang lebih luas maupun cakupan jenis auditor, seperti auditor di kantor pemerintah (BPK dan BPKP), auditor pajak dan atau auditor internal perusahaan.

REFERENSI

- Aisyah, R. N., Sukirman, & Suryandari, D. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Disfungsional Audit: Penerimaan Auditor BPK RI Jateng. *Accounting Analysis Journal*, 3(1), 126–134.
- Akhsan, M. F., & Utaminingsih, N. S. (2014). Pengaruh Mediasi Komitmen Organisasi dan turnover Intentions terhadap Determinan Perilaku Premature Sign Off. *Accounting Analysis Journal*, 3(2), 156–167.
- Alpeyev, P., & Amano, T. (2015). Toshiba Executives Resign Over \$1.2 Billion Accounting Scandal. Retrieved from <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-07-21/toshiba-executives-resign-over-1-2-billion-accounting-scandal>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*, 18(4), 359–372.
- Basudewa, D., & Merkusiwati, N. (2015). Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, kinerja Auditor, dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang dalam Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3), 944–972.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator. *The Journal of Applied Psychology*, 61(7), 41–47.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410–424.
- Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee Personality as a Moderator of the Relationships Between Work Stressors and Counterproductive Work Behaviour. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91–103.
- Chen, J.-C., Silverthorne, C., & Hung, J.-Y. (2006). Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 242–249.
- Denissen, J. J. A., & Penke, L. (2008). Motivational Individual Reaction Norms Underlying the Five-Factor Model of Personality: First Steps Towards a Theory-Based Conceptual Framework. *Journal of Research in Personality*, 42(5), 1285–1302.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15(1), 87–110.
- Farhadi, H., Fatimah, O., Nasir, R., & Wan Shahrazad, W. S. (2012). Agreeableness and

- Conscientiousness as Antecedents of Deviant Behavior in Workplace. *Asian Social Science*, 8(9), 2–7.
- Febrina, H. L. (2012). *Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behaviour (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa tengah dan DI Yogyakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Fernet, C., Gagne, M., & Austin, S. (2010). When Does Quality of Relationships with Coworkers Predict Burnout Over Time? The Moderating Role of Work Motivation. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 31(1), 1163–1180.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldberg, L. R., John, O. P., Kaiser, H., Lanning, K., & Peabody, D. (1990). An Alternative Description of Personality: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
- Golparvar, M., Kamkar, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviors: Job Stress Multiple Functions Approach. *International Journal of Psychological Studies*, 4(4), 99–112.
- Graziano, W. G., & Tobin, R. M. (2002). Agreeableness: Dimension of Personality or Social Desirability Artifact? *Journal of Personality*, 70, 696–727.
- Hsieh, Y., & Wang, M. (2012). The Moderating Role of Personality in HRM - from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, 8(2), 5–19.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteon, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jaffar, N., Haron, H., Mohd Iskandar, T., & Salleh, A. (2011). Fraud Risk Assessment and Detection of Fraud: The Moderating Effect of Personality. *International Journal of Business and Management*, 6(7), 40–51.
- Lestari, A. P. (2010). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Auditor dalam Penghentian Prematur Prosedur Audit*. Universitas Diponegoro.
- Lindrianasari, Jogyanto, Supriyadi, & Miharjo, S. (2012). Kepribadian sebagai Pemoderasi Hubungan antara Persepsi CEO atas Kompensasi yang Diterima pada Keinginan CEO untuk Keluar Perusahaan secara Sukarela. *Simposium Nasional Akuntansi XV*, 1–30.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of The Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90.

- Mindarti, C. S., & Puspitasari, E. (2014). The Role of Organizational Commitment on Individual Characteristics. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(1), 132–138.
- Montgomery, D. C., Blodgett, J. G., & Barnes, J. H. (1996). A Model of Financial Securities Salespersons' Job Stress. *The Journal of Services Marketing*, 10(3), 21–38.
- Nelaz, Y. S. (2014). Pengaruh Locus of Control, Keahlian Auditor, Komitmen Organisasi terhadap perilaku Underreporting of Audit Time (Studi Empiris pada KAP Pekanbaru dan Padang). *JOM FEKON*, 1(2), 1–5.
- Paino, H., Thani, A., & Idris, S. I. Z. S. (2012). Organizational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behaviour. *African Journal of Business Management*, 6(4), 1434–1440.
- Rahmi, M. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Kinerja Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit (Locus of Control sebagai Pemoderasi)*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustiarini, N. W. (2014). Sifat Kepribadian dan Locus of Control Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Prilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 11(1), 1–19.
- Setyaningrum, F., & Murtini, H. (2014). Determinan Perilaku Disfungsional Audit (Pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Accounting Analysis Journal*, 3(3), 361–369.
- Srimindarti, C., & Widati, L. W. (2015). The Effects of Locus of Control and Organizational Commitment to Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior Based on the Theory of Planned Behavior. *International Journal of Business, Economics and Law*, 7(1), 27–35.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Utami, A. A. (2015). *Sifat Kepribadian dan Time Pressure sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit*. Universitas Islam Bandung.
- Wade, C., & Travis, C. (2008). *Psikologi* (9th ed.). Jakarta: Erlangga.