

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek/ Subyek Penelitian**

Pada bagian hasil penelitian penulis memaparkan keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui perhitungan statistik berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik serta uji hipotesis untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel moderasi sifat kepribadian dan komitmen organisasional pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit. Pada bagian pembahasan penulis menguraikan interpretasi dari analisis data yang berkaitan dengan hasil penelitian yang didasarkan pada teori.

Pengumpulan data untuk penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 7 September 2015 sampai dengan 25 Oktober 2016. Penelitian 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 4.1. berikut.

**TABEL 4. 1.**  
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%

Sumber: data pengembalian kuesioner yang diolah, 2016

## 1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden berisi gambaran mengenai identitas responden berdasarkan sampel penelitian yang telah ditetapkan. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan dan posisi bekerja. Berikut merupakan hasil distribusi frekuensi setiap karakteristik responden.

### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin menggambarkan bagaimana kriteria dan perilaku seseorang dalam menghadapi pekerjaan. Untuk mengetahui jumlah perbandingan responden yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat secara lengkap pada tabel 4.2. berikut ini.

**TABEL 4. 2.**  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	39	42,9%
2.	Perempuan	52	57,1%
<b>Total</b>		91	100%

Sumber: data demografi responden yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 91 responden terdiri atas 39 atau 42,9% responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 52 atau 57,1% responden berjenis kelamin perempuan. Data ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di KAP wilayah DIY dan Jawa Tengah didominasi oleh perempuan. Kondisi tersebut disebabkan karena wanita cenderung memiliki tingkat ketelitian yang lebih tinggi dibanding dengan laki-laki. Kriteria tersebut dianggap sesuai dengan kriteria pekerja di bidang audit karena pekerjaan audit membutuhkan *skill* ketelitian yang lebih mendalam, terutama untuk memperoleh temuan-temuan audit.

b. Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia menggambarkan bagaimana sikap dan kedewasaan seseorang dalam mengambil keputusan terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi. Untuk mengetahui jumlah perbandingan responden yang bekerja sebagai auditor di KAP wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah berdasarkan usia dapat dilihat secara lengkap pada tabel 4.3. berikut.

**TABEL 4. 3.**  
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase
1.	20 – 24	61	67%
2.	25 – 29	15	16,5%
3.	30 – 34	14	15,4%
4.	> 34	1	1,1%
<b>Total</b>		91	100%

Sumber: data demografi responden yang diolah, 2016

Berdasarkan usia responden, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 - 24 tahun ada sebanyak 61 atau 67%, responden berusia 25 – 29 tahun ada sebanyak 15 atau 16,5%, responden berusia 30 – 34 tahun ada sebanyak 14 atau 15,4%, sementara itu responden yang berusia di atas 34 tahun hanya ada 1 responden atau sebanyak 1,1% dari total responden. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas auditor yang bekerja di KAP wilayah DIY dan Jawa Tengah berusia 20 – 24 tahun. Kondisi seperti itu dikarenakan pada usia tersebut umumnya seorang auditor sedang dalam keadaan semangat-semangatnya untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut juga didukung oleh kompleksitas tanggung jawab auditor usia 20-24 tahun yang masih relatif rendah sehingga pekerjaan dengan intensitas waktu tinggi seperti auditor dapat dilakukan dengan lebih maksimal.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui jumlah perbandingan responden yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah DIY dan

Jawa Tengah berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat secara lengkap pada tabel 4.4. berikut ini.

**TABEL 4. 4.**  
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	Strata Satu (S1)	75	82,4%
2.	Strata Dua (S2)	16	17,6%
3.	Strata Tiga (S3)	0	0%
4.	Lainnya (SMA/D1/ D3/dll)	0	0%
<b>Total</b>		91	100%

Sumber: data demografi responden yang diolah, 2016

Berdasarkan pendidikan terakhir seperti disajikan pada tabel 4.4. di atas dapat diketahui bahwa dari 91 responden yang bekerja sebagai auditor di KAP wilayah DIY dan Jawa Tengah, terdapat 75 atau 82,4% responden yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat Strata Satu (S1) dan sebanyak 16 atau 17,6% pada tingkat Strata Dua (S2). Hal tersebut mengartikan bahwa dilihat dari tingkat pendidikan, auditor pada KAP wilayah DIY dan Jawa Tengah pada umumnya berpendidikan sebagai sarjana (S1).

d. Responden Berdasarkan Jabatan atau Posisi Bekerja

Identitas responden berdasarkan usia menggambarkan bagaimana sikap auditor untuk menghadapi kompleksitas pekerjaan yang dihadapi. Untuk mengetahui jumlah perbandingan responden yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah DIY dan Jawa Tengah berdasarkan jabatan atau posisi bekerja dapat dilihat secara lengkap pada tabel 4.5. berikut ini.

**TABEL 4. 5.**  
Responden Berdasarkan Jabatan di KAP

No.	Jabatan/Posisi	Frekuensi	Persentase
1.	Partner	3	3,3%
2.	Manajer	3	3,3%
3.	Auditor Senior	38	41,8%
4.	Auditor Junior	47	51,6%
<b>Total</b>		91	100%

Sumber: data demografi responden yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5. di atas, dapat diketahui bahwa dari 91 responden yang bekerja sebagai auditor di KAP wilayah DIY dan Jawa Tengah terdiri dari masing-masing 3 atau 3,3% responden yang menjabat sebagai partner dan manajer, 38 atau 41,8% responden menjabat sebagai auditor senior dan 47 atau 51,6% responden menjabat sebagai auditor junior. Frekuensi dari data tersebut mengartikan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja di KAP wilayah DIY dan Jawa tengah memiliki posisi atau jabatan kerja sebagai auditor junior. Kondisi ini terjadi karena mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20-24 tahun yang umumnya masih menjabat di posisi terendah dalam pekerjaan audit, yaitu sebagai auditor junior.

Dari segi praktikal, auditor junior berkemungkinan memiliki tingkat kerumitan pekerjaan yang lebih tinggi dibanding jabatan lainnya karena *fresh auditor* dituntut untuk dapat melaksanakan prosedur audit secara rinci dan harus banyak melakukan pekerjaan audit di lapangan dengan intensitas tinggi sebagai tahap penyesuaian

pekerjaan audit dan untuk memperoleh lebih banyak pengalaman dari kasus-kasus audit. Oleh sebab itu, karakteristik responden tersebut dinilai dapat merepresentasikan penelitian ini.

e. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui jumlah perbandingan responden yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah DIY dan Jawa Tengah berdasarkan lama bekerja dapat dilihat secara lengkap pada tabel 4.6. berikut ini.

**TABEL 4. 6.**  
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
1.	< 1	0	0%
2.	1 – 5	70	76,9%
3.	6 – 10	16	17,6%
4.	> 10	5	5,5%
<b>Total</b>		91	100%

Sumber: data demografi responden yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6. di atas dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini merupakan responden yang bekerja di KAP selama 1 – 5 tahun, yaitu sebanyak 70 responden atau 76,9% dari total responden. Sementara itu, terdapat 16 atau 17,6% responden yang telah bekerja selama 6 – 10 tahun dan sebanyak 5 atau 5,5% auditor telah bekerja lebih dari 10 tahun. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini telah bekerja di KAP lebih dari 1 tahun, sehingga kriteria lama bekerja

responden yang merupakan syarat dari pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* telah terpenuhi.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dijelaskan agar dapat memberikan gambaran terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu stres kerja, satu variabel dependen yaitu perilaku disfungsional audit serta dua variabel moderasi yaitu sifat kepribadian (*openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness* dan *neuroticism*) dan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *software* SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) versi 23 diperoleh hasil statistik deskriptif sebagai berikut.

**TABEL 4. 7.**  
Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			Std. Deviation
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
<b>DAB</b>	91	7	35	21	7	30	17,42	4,455
<b>JS</b>	91	4	20	12	7	18	10,35	2,268
<b>O</b>	91	10	50	30	22	50	37,13	7,910
<b>C</b>	91	7	35	21	15	35	27,60	3,630
<b>E</b>	91	3	15	9	7	15	11,01	2,239
<b>A</b>	91	5	25	15	15	25	19,82	2,648
<b>N</b>	91	6	30	18	6	22	11,77	3,442
<b>OC</b>	91	7	35	21	19	35	26,00	3,512

Sumber: data primer yang diolah, 2016



Dari tabel 4.7. di atas diperoleh hasil uji statistik deskriptif dengan jumlah data yang dapat diolah sebanyak 91 responden. Jawaban responden cukup bervariasi dengan skor jawaban untuk variabel perilaku disfungsi audit (DAB) berkisar antara 7 sampai dengan 30 dengan standar deviasi 4,455. Nilai rata-rata kisaran aktual DAB lebih rendah daripada nilai rata-rata kisaran teoritis ( $17,42 < 21$ ). Hal tersebut menandakan rata-rata responden memiliki tingkat perilaku disfungsi yang rendah. Variabel stres kerja (JS) memiliki skor berkisar antara 7 sampai dengan 18 dengan standar deviasi 2,268. Nilai rata-rata kisaran aktual JS lebih rendah daripada nilai rata-rata kisaran teoritis ( $10,35 < 12,00$ ). Artinya, responden yang menjadi sampel pada penelitian ini rata-rata memiliki tingkat stres kerja yang tinggi.

Variabel sifat kepribadian *openness to experience* (O) memiliki skor berkisar 22 sampai dengan 50 dengan standar deviasi 7,910. Variabel sifat kepribadian *conscientiousness* (C) memiliki skor berkisar 15 sampai dengan 35 dengan standar deviasi 3,630. Variabel sifat kepribadian *extraversion* (E) memiliki skor berkisar 7 sampai dengan 15 dengan standar deviasi 2,239. Variabel sifat kepribadian *agreeableness* (A) memiliki skor berkisar 15 sampai dengan 25 dengan nilai standar deviasi 2,648. Sementara itu, variabel sifat kepribadian *neuroticism* (N) memiliki skor berkisar 6 sampai dengan 22 dengan nilai standar deviasi 3,442.

Rata-rata responden pada penelitian ini memiliki kepribadian “O”, “C”, “E” dan “A” yang tinggi karena memiliki nilai rata-rata kisaran aktual

masing-masing 7,13; 6,60; 2,01; dan 4,28 di atas nilai rata-rata kisaran teoritis. Di sisi lain, rata-rata responden pada memiliki kepribadian “N” yang rendah karena nilai rata-rata kisaran aktual berjumlah 6,25 poin di bawah nilai rata-rata kisaran teoritis. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif sifat kepribadian (O, C, E, A dan N) di atas dapat dikatakan bahwa sifat kepribadian yang paling merepresentasikan sifat auditor, terutama auditor yang bekerja di KAP wilayah DIY dan Jawa Tengah, adalah kepribadian *openness to experience* karena memiliki selisih nilai kisaran aktual tertinggi, yaitu 7,13.

Variabel komitmen organisasional (OC) memiliki skor berkisar 19 sampai dengan 35 dengan nilai rata-rata 26,00 dan standar deviasi 3,512. Nilai rata-rata kisaran aktual OC lebih tinggi daripada nilai rata-rata kisaran teoritis ( $26,00 > 21,00$ ). Hasil tersebut menandakan bahwa responden yang menjadi sampel pada penelitian ini rata-rata memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi.

## **B. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

### **1. Uji Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid-tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas ditujukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis *factor korelas*. Validitas setiap pernyataan dalam

kuesioner diketahui dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dengan ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai KMO > dari 0,5 dan memiliki nilai *loading factor* > 0,4. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *factor korelas* diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut.

a. Perilaku Disfungsional Audit (DAB)

**TABEL 4. 8.**  
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Disfungsional Audit

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai Loading Factor	Keterangan
1.	Perilaku Disfungsional Audit (DAB)	0,768 > 0,5	DAB1	0,763	Valid
			DAB2	0,657	Valid
			DAB3	0,775	Valid
			DAB4	0,648	Valid
			DAB9	0,615	Valid
			DAB11	0,756	Valid
			DAB12	0,586	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4.8. di atas dapat dilihat bahwa nilai KMO variabel perilaku disfungsional audit (DAB) lebih besar dari 0,5, yaitu 0,768. Sementara itu, dari 12 butir pernyataan untuk mengukur variabel perilaku disfungsional audit terdapat 7 pernyataan (DAB1, DAB2, DAB4, DAB9, DAB11, DAB12) dengan nilai *loading factor* berkisar antara 0,586 – 0,763. Nilai tersebut lebih besar dari 0,4, sehingga butir pernyataan tersebut sudah valid dan layak digunakan

sebagai alat ukur variabel perilaku disfungsi audit (DAB) pada analisis selanjutnya.

b. Stres Kerja (JS)

**TABEL 4. 9.**  
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai Loading Factor	Keterangan
1.	Stres Kerja (JS)	0,695 > 0,5	JS1	0,777	Valid
			JS2	0,702	Valid
			JS3	0,668	Valid
			JS4	0,767	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas variabel stres kerja (JS) yang tertera pada tabel 4.9. di atas, dapat diketahui bahwa nilai KMO lebih besar dari 0,5, yaitu sebesar 0,695. Pada variabel stres kerja terdapat 4 butir pernyataan dengan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4, yaitu berkisar antara 0,668 sampai dengan 0,767. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja sudah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur untuk analisis selanjutnya.

c. Sifat Kepribadian

1) *Openness to Experience* (O)

Pada pengujian validitas untuk variabel sifat kepribadian *openness to experience*, diketahui bahwa nilai KMO lebih besar dari 0,5, yaitu sebesar 0,759. Semua butir pernyataan pada variabel sifat

kepribadian “O” memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4, yaitu berkisar antara 0,555 sampai dengan 0,874, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel sifat kepribadian “O” sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang layak untuk analisis selanjutnya. Hasil pengujian validitas ini dapat dilihat pada tabel 4.10. berikut.

**TABEL 4. 10.**  
Hasil Uji Validitas Variabel *Openness to Experience*

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai Loading Factor	Keterangan
1.	<i>Openness to Experience</i> (O)	0,759 > 0,5	O5	0,747	Valid
			O10	0,710	Valid
			O15	0,555	Valid
			O20	0,828	Valid
			O25	0,697	Valid
			O30	0,846	Valid
			O35	0,821	Valid
			O40	0,793	Valid
			O41	0,874	Valid
			O44	0,807	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

## 2) *Conscientiousness* (C)

Pada pengujian validitas untuk variabel sifat kepribadian *conscientiousness*, diketahui bahwa nilai KMO lebih besar dari 0,5, yaitu sebesar 0,759. Dari 9 butir pernyataan untuk mengukur variabel kepribadian “C”, terdapat 7 butir pernyataan dengan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4, yaitu berkisar antara 0,454 sampai dengan 0,882, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir

pernyataan tersebut sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang layak untuk analisis selanjutnya. Hasil pengujian validitas ini dapat dilihat pada tabel 4.11. berikut.

**TABEL 4. 11.**  
Hasil Uji Validitas Variabel *Conscientiousness*

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai Loading Factor	Keterangan
1.	<i>Conscientiousness</i> (C)	0,759 > 0,5	C3	0,882	Valid
			C8	0,843	Valid
			C13	0,791	Valid
			C23	0,454	Valid
			C28	0,470	Valid
			C33	0,874	Valid
			C43	0,882	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

### 3) *Extraversion* (E)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel sifat kepribadian *extraversion*, dapat diketahui bahwa nilai KMO lebih besar dari 0,5, yaitu sebesar 0,759. Pada variabel sifat kepribadian “E” terdapat 3 butir pernyataan dengan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4, yaitu berkisar antara 0,563 sampai dengan 0,843. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 3 butir pernyataan untuk variabel *extraversion* sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk analisis selanjutnya.

Hasil pengujian validitas variabel *extraversion* dapat dilihat pada tabel 4.12. berikut.

**TABEL 4. 12.**  
Hasil Uji Validitas Variabel *Extraversion*

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai Loading Factor	Keterangan
1.	<i>Extraversion</i> (E)	0,759 > 0,5	E1	0,808	Valid
			E6	0,843	Valid
			E31	0,563	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

4) *Agreeableness* (A)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel sifat kepribadian *agreeableness* dapat diketahui bahwa nilai KMO lebih besar dari 0,5, yaitu sebesar 0,759. Pada variabel sifat kepribadian “E” terdapat 5 butir pernyataan dengan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4, yaitu berkisar antara 0,402 sampai dengan 0,750. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 5 butir pernyataan untuk variabel *extraversion* sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk analisis selanjutnya. Hasil pengujian validitas ini dapat dilihat pada tabel 4.13. berikut.

**TABEL 4. 13.**  
Hasil Uji Validitas Variabel *Agreeableness*

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai Loading Factor	Keterangan
1.	<i>Agreeableness</i> (A)	0,759 > 0,5	A2	0,402	Valid
			A7	0,422	Valid
			A17	0,750	Valid
			A32	0,579	Valid
			A42	0,587	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

5) *Neuroticism* (N)

Pada pengujian validitas untuk variabel sifat kepribadian *neuroticism*, diketahui bahwa nilai KMO lebih besar dari 0,5, yaitu sebesar 0,737. Dari 8 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel sifat kepribadian “N”, terdapat 6 butir pernyataan yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4, yaitu berkisar antara 0,455 sampai dengan 0,868, sehingga dapat dikatakan bahwa 6 butir pernyataan pada variabel sifat kepribadian “N” sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang layak untuk analisis selanjutnya. Hasil pengujian validitas ini dapat dilihat pada tabel 4.14. berikut.

**TABEL 4. 14.**  
Hasil Uji Validitas Variabel *Neuroticism*

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
1.	<i>Neuroticims</i> (N)	0,759 > 0,5	N4	0,778	Valid
			N9	0,850	Valid
			N14	0,640	Valid
			N24	0,455	Valid
			N29	0,868	Valid
			N39	0,794	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

## d. Organisasional Komitmen (OC)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel sifat komitmen organisasional dapat diketahui bahwa nilai KMO lebih besar dari 0,5, yaitu sebesar 0,809. Pada variabel komitmen organisasional terdapat 7 butir pernyataan dengan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4, yaitu



berkisar antara 0,405 sampai dengan 0,795. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 7 butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasional sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk analisis selanjutnya. Hasil pengujian validitas ini dapat dilihat pada tabel 4.13. berikut.

**TABEL 4. 15.**  
Hasil Uji Validitas Variabel Organisasional Komitmen

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai Loading Factor	Keterangan
1.	Komitmen Organisasional (OC)	0,809 > 0,5	OC2	0,405	Valid
			OC4	0,606	Valid
			OC5	0,470	Valid
			OC6	0,795	Valid
			OC7	0,768	Valid
			OC8	0,704	Valid
			OC9	0,727	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

## 2. Uji Reliabilitas Data

Selain terpenuhinya syarat validitas, suatu alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila dapat digunakan secara berulang dan dapat memberikan hasil yang relatif sama. Apabila koefisien reliabilitas menunjukkan nilai lebih dari 0,7, maka semua butir pernyataan dalam variabel dapat dikatakan reliabel. Hasil pengolahan uji reliabilitas variabel penelitian menggunakan metode *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel 4.16. berikut.

**TABEL 4. 16.**  
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Perilaku Disfungsional Audit	0,847	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,705	Reliabel
3.	<i>Openness to Experience</i>	0,937	Reliabel
4.	<i>Conscientiousness</i>	0,914	Reliabel
5.	<i>Extraversion</i>	0,841	Reliabel
6.	<i>Agreeableness</i>	0,806	Reliabel
7.	<i>Neuroticism</i>	0,868	Reliabel
8.	Komitmen Organisasional	0,849	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel perilaku disfungsional audit, stres kerja, sifat kepribadian (O, C, E, A, dan N) serta komitmen organisasional lebih besar dari 0,7, yaitu berkisar antara 0,705 sampai dengan 0,937. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk pengukuran setiap variabel sudah reliabel, sehingga dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

### 3. Uji Asumsi Klasik

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.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan t masih diragukan, karena uji tersebut mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji satu sampel *Kolmogorov-smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.17. berikut.

**TABEL 4. 17.**  
Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

<i>One Kolmogorov-smirnov</i>	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Data Normal

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Pada uji normalitas, data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai signifikansi untuk uji satu sampel *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,200. Nilai tersebut sudah lebih besar dari tingkat kekeliruan (0,05), maka disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memiliki distribusi normal atau sesuai dengan distribusi teoritik. Dengan demikian, data pada penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian statistik selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki varian yang tetap (homoskedastisitas) dan tidak dikehendaki terjadinya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *gletser*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.18. berikut.

**TABEL 4. 18.**  
Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Stres kerja	0,635	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Openness to Experience</i>	0,618	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Conscientiousness</i>	0,443	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Extraversion</i>	0,468	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Agreeableness</i>	0,276	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Neuroticism</i>	0,620	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasional	0,953	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Suatu model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila angka statistik menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Nazaruddin & Basuki, 2016). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel sudah lebih besar dari 0,05, yaitu

berkisar antara 0,276 – 0,953. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dinyatakan tidak terkena heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas, data pada penelitian ini diuji dengan menggunakan nilai *Varianec Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1, maka antarvariabel independen tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.19. berikut.

**TABEL 4. 19.**  
Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres kerja	0,766	1,306	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Openness to Experience</i>	0,578	1,730	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Conscientiousness</i>	0,686	1,459	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Extraversion</i>	0,607	1,646	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Agreeableness</i>	0,442	2,264	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Neuroticism</i>	0,694	1,440	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasional	0,485	2,060	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel lebih kecil dari 10, yaitu berkisar antara 1,306 – 2,264. Sementara itu, nilai *tolerance* pada variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0,1, yaitu berkisar antara 0,442 – 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

### C. Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis 1

Pengujian model 1 pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan adanya hubungan positif antara variabel stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Untuk menguji hipotesis 1 perlu memerhatikan nilai signifikansi dan nilai koefisien beta pada kolom *unstandardized coefficient* dari hasil regresi. Hipotesis 1 diterima apabila nilai signifikansi lebih rendah dari *alpha* (0,05) dan nilai koefisien beta berada di atas nol (bernilai positif). Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan model regresi linier sederhana. Adapun persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$DAB = \alpha + \beta_1 JS + e \dots \dots \dots (1)$$

Dari persamaan tersebut diperoleh hasil uji model regresi untuk model 1 yang dapat dilihat pada tabel 4.20. berikut.

**TABEL 4. 20.**  
Hasil Pengujian 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 <sub>1</sub>	Positif	Diterima
R	0,597					
R <i>Square</i>	0,356					
<i>Adjusted</i> R <sup>2</sup>	0,349					

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh pada tabel 4.20. di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$DAB = 5,279 + 1,173JS + e \dots \dots \dots (1)$$

Hasil regresi di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel stres kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien regresi  $1,173 > 0$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit, sehingga hipotesis 1 diterima. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit dengan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,349. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja mampu menjelaskan perilaku disfungsional audit sebesar 34,9%.

## 2. Uji Hipotesis 2

Pengujian model 2 digunakan untuk menguji hipotesis kedua (H<sub>2a</sub>, H<sub>2b</sub>, H<sub>2c</sub>, H<sub>2d</sub>, H<sub>2e</sub>) dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel sifat

kepribadian (O, C, E, A, dan N) dapat memengaruhi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

a. Uji Hipotesis 2a

Pengujian hipotesis 2a bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *openness to experience* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Pada pengujian ini, hipotesis diterima apabila interaksi variabel independen dan variabel moderasi mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai koefisien beta  $< 0$ . Persamaan regresi moderasi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$DAB = \alpha + \beta_1JS + \beta_2O + \beta_3JS*O + e \dots \dots \dots (2a)$$

Dari persamaan tersebut diperoleh hasil uji model regresi untuk hipotesis 2a yang dapat dilihat pada tabel 4.21. berikut.

**TABEL 4. 21.**  
Hasil Pengujian Hipotesis 2a

Variabel	B	t	Sig.	Hipo-tesis	Prediksi Arah	Kesim-pulan
<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 <sub>2a</sub>	Negatif	Diterima
R	0,629					
R Square	0,396					
Adjusted R <sup>2</sup>	0,375					

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat dibentuk persamaan regresi yang menjadikan sifat kepribadian *openness to*



*experience* sebagai moderasi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit sebagai berikut:

$$DAB = -17,834 + 3,338JS + 0,622O - 0,058JS*O + e.....(2a)$$

Hasil regresi di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel *openness to experience* pada hubungan JS terhadap DAB adalah  $0,000 < 0,05$  dan memiliki nilai koefisien beta sebesar  $-0,058 < 0$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *openness to experience* memiliki pengaruh negatif terhadap hubungan positif stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit, sehingga hipotesis 2a diterima.

b. Uji Hipotesis 2b

Pengujian hipotesis 2b memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *conscientiousness* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Pada pengujian ini, hipotesis diterima apabila variabel moderasi mempunyai pengaruh signifikan (nilai sig.  $< 0,05$ ) terhadap hubungan variabel independen dengan dependen dan memiliki nilai koefisien beta di bawah nol (bertanda negatif). Adapun persamaan regresi moderasi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$DAB = \alpha + \beta_1JS + \beta_3C + \beta_9JS*C + e.....(2b)$$

Dari persamaan tersebut diperoleh hasil uji model regresi untuk hipotesis 2b yang dapat dilihat pada tabel 4.22. berikut.

**TABEL 4. 22.**  
Hasil Pengujian Hipotesis 2b

Variabel	B	t	Sig.	Hipo-tesis	Prediksi Arah	Kesimpulan
<i>Constant</i>	-9,170	-0,565	0,573			
JS	2,280	1,651	0,102			
C	0,515	0,887	0,377			
JS*C	-0,040	-0,793	0,430	H <sub>2b</sub>	Negatif	Ditolak
R	0,603					
R Square	0,363					
Adjusted R <sup>2</sup>	0,341					

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat dibentuk persamaan regresi yang menjadikan sifat kepribadian *conscientiousness* sebagai moderasi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit sebagai berikut:

$$DAB = -9,170 + 2,280JS + 0,515C - 0,040JS*C + e.....(2b)$$

Hasil regresi di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *conscientiousness* pada hubungan JS terhadap DAB adalah  $0,430 > 0,05$ . Meskipun nilai koefisien beta pada interaksi JS\*C di bawah nol, yaitu sebesar -0,040, akan tetapi regresi moderasi tersebut tidak mendukung hipotesis 2b karena syarat signifikansi tidak terpenuhi. Dengan demikian, variabel *conscientiousness* tidak

berpengaruh pada hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

c. Uji Hipotesis 2c

Pengujian hipotesis 2b memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *conscientiousness* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Pada pengujian ini, hipotesis diterima apabila variabel moderasi mempunyai pengaruh signifikan (nilai sig. < 0,05) terhadap hubungan variabel independen dengan dependen dan memiliki nilai koefisien beta di bawah nol (bertanda negatif). Adapun persamaan regresi moderasi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$DAB = \alpha + \beta_1JS + \beta_4E + \beta_{10}JS*E + e \dots \dots \dots (2c)$$

Dari persamaan tersebut diperoleh hasil uji model regresi untuk hipotesis 2c yang dapat dilihat secara lengkap pada tabel 4.23. berikut.

**TABEL 4. 23.**  
Hasil Pengujian Hipotesis 2c

Variabel	B	t	Sig.	Hipo-tesis	Prediksi Arah	Kesim-pulan
<i>Constant</i>	8,181	0,790	0,432			
JS	0,723	0,743	0,459			
E	-0,270	-0,296	0,768			
JS*E	0,042	0,483	0,630	H <sub>2c</sub>	Negatif	Ditolak
R	0,604					
R Square	0,365					
Adjusted R <sup>2</sup>	0,343					

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat dibentuk persamaan regresi yang menjadikan sifat kepribadian *extraversion* sebagai moderasi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit sebagai berikut:

$$DAB = 8,181 + 0,723JS - 0,270E + 0,042JS * E + e \dots \dots \dots (2c)$$

Hasil regresi di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *extraversion* pada hubungan JS terhadap DAB adalah  $0,630 > 0,05$ . Hasil interaksi variabel moderasi tersebut menunjukkan hasil yang tidak signifikan, sehingga hipotesis 2c ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *extraversion* tidak berpengaruh pada hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.

#### d. Uji Hipotesis 2d

Pengujian hipotesis 2d bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *agreeableness* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit. Pada pengujian ini, hipotesis diterima apabila variabel moderasi mempunyai pengaruh signifikan (nilai sig.  $< 0,05$ ) terhadap hubungan variabel independen dengan dependen dan memiliki nilai koefisien beta di bawah nol (bertanda negatif). Adapun persamaan regresi moderasi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$DAB = \alpha + \beta_1JS + \beta_5A + \beta_{11}JS * A + e \dots \dots \dots (2d)$$

Dari persamaan tersebut diperoleh hasil uji model regresi untuk hipotesis 2d yang dapat dilihat secara lengkap pada tabel 4.24. berikut.

**TABEL 4. 24.**  
Hasil Pengujian Hipotesis 2d

Variabel	B	t	Sig.	Hipo-tesis	Prediksi Arah	Kesim-pulan
<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 <sub>2d</sub>	Negatif	Diterima
R	0,648					
R Square	0,420					
Adjusted R <sup>2</sup>	0,400					

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat dibentuk persamaan regresi yang menjadikan sifat kepribadian *agreeableness* sebagai moderasi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit sebagai berikut:

$$DAB = -36,930 + 4,751JS + 2,122A - 0,182JS*A + e.....(2d)$$

Hasil regresi di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *agreeableness* pada hubungan JS terhadap DAB adalah  $0,005 < 0,05$  dan memiliki nilai koefisien beta di bawah nol dengan nilai -0,182. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *agreeableness* memiliki pengaruh negatif terhadap hubungan positif

stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit, sehingga hipotesis 2d diterima.

e. Uji Hipotesis 2e

Pengujian hipotesis 2e memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *neuroticism* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Pada pengujian ini, hipotesis diterima apabila variabel moderasi mempunyai pengaruh signifikan (nilai sig. < 0,05) terhadap hubungan variabel independen dengan dependen dan memiliki nilai koefisien beta di atas nol (bertanda positif). Adapun persamaan regresi moderasi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$DAB = \alpha + \beta_1JS + \beta_6N + \beta_{12}JS*N + e.....(2e)$$

Dari persamaan tersebut diperoleh hasil uji model regresi untuk hipotesis 2e yang dapat dilihat secara lengkap pada tabel 4.25. berikut.

**TABEL 4. 25.**  
Hasil Pengujian Hipotesis 2e

Variabel	B	t	Sig.	Hipo-tesis	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 <sub>2e</sub>	Positif	Ditolak
R	0,617					
<i>R Square</i>	0,381					
<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	0,360					

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat dibentuk persamaan regresi yang menjadikan sifat kepribadian *neuroticism* sebagai moderasi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit sebagai berikut:

$$DAB = -5,394 + 2,204JS + 0,881N - 0,084JS*N + e.....(2e)$$

Hasil regresi di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *neuroticism* pada hubungan JS terhadap DAB adalah  $0,071 > 0,05$ . Hasil interaksi variabel moderasi tersebut menunjukkan hasil yang tidak signifikan, sehingga hipotesis 2e ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel *neuroticism* tidak berpengaruh pada hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsi audit.

### 3. Uji Hipotesis 3

Pengujian model 3 digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasional pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsi audit. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$DAB = \alpha + \beta_1JS + \beta_7OC + \beta_{13}JS*OC + e.....(3)$$

Dari persamaan tersebut diperoleh hasil uji model regresi untuk model 3 yang dapat dilihat pada tabel 4.23. berikut.

**TABEL 4. 26.**  
Hasil Pengujian Model 3

Variabel	B	t	Sig.	Hipo-tesis	Prediksi Arah	Kesimpulan
<i>Constant</i>	-63,390	-3,575	0,001			
JS	8,004	4,343	0,000			
O	2,602	3,899	0,000			
JS*O	-0,258	-3,730	0,000	H <sub>3</sub>	Negatif	Diterima
R	0,675					
R Square	0,456					
Adjusted R <sup>2</sup>	0,437					

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh pada tabel 4.23. di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi yang menjadikan komitmen organisasional sebagai variabel pemoderasi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit sebagai berikut:

$$DAB = -63,390 + 8,004JS + 2,602OC - 0,258JS*OC + e.....(3)$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat koefisien regresi interaksi stres kerja dengan komitmen organisasional (JS\*OC) bertanda negatif dengan nilai -0,258 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut mengartikan bahwa masuknya variabel komitmen organisasional dapat mengurangi hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif pada hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit diterima.



#### **D. Pembahasan (Interpretasi)**

Penelitian ini menguji efektivitas pemoderasian sifat kepribadian dan komitmen organisasional pada hubungan antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Hasil pengujian empiris yang telah dilakukan pada beberapa hipotesis dalam penelitian dibahas pada bagian berikut ini.

##### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Hasil pengujian regresi linier menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional 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 disfungsional 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.

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

Hasil pengujian regresi moderasi menunjukkan bahwa tidak semua dimensi sifat kepribadian dapat berpengaruh pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat dua dimensi sifat kepribadian yaitu kepribadian “O” atau *openness to experience* dan kepribadian “A” atau *agreeableness* yang mampu menjadi variabel pelemah hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Sementara itu, *conscientiousness*, *extraversion* dan *neuroticism* sebagai variabel sifat kepribadian lainnya tidak berkemampuan untuk memoderasi hubungan keduanya.

### a. Pengaruh *Openness to Experience* pada hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsional Audit

Pengujian interaksi variabel stres kerja dengan kepribadian “O” (*openness to experience*) menunjukkan bahwa sifat kepribadian “O” terbukti dapat memberikan pengaruh negatif pada hubungan stres kerja dengan perilaku menyimpang. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis 2a 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 disfungsional audit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rustiarini (2014) yang menemukan bahwa *openness to experience* dapat mereduksi hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

b. Pengaruh *Conscientiousness* pada hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsional Audit

Hasil pengujian hubungan variabel stres kerja dengan kepribadian “C” (*conscientiousness*) menunjukkan bahwa sifat kepribadian “C” tidak memiliki kemampuan untuk memperlemah hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku disfungsional

audit. Hal tersebut dapat terjadi karena meskipun individu memiliki kemampuan untuk bekerja secara sistematis, terencana dan terorganisir, namun keberadaan stres kerja yang tinggi dapat mengganggu pikiran dan menyebabkan hilangnya fokus untuk mengikuti sistematis pekerjaan sehingga kepribadian tersebut tidak dapat mereduksi perilaku menyimpang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Farhadi dkk. (2012). Namun demikian, penelitian ini mendukung hasil penelitian Rustiarini (2014) yang menyatakan bahwa *conscientiousness* tidak berpengaruh pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

c. Pengaruh *Extraversion* pada hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsional Audit

Pengujian interaksi variabel stres kerja dengan *extraversion* menunjukkan hasil yang tidak mendukung hipotesis 2c. Sejalan dengan penelitian Jaffar dkk. (2011), Lindrianasari dkk. (2012) dan Rustiarini (2014), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *extraversion* tidak berkemampuan untuk menjadi variabel moderasi pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Meskipun auditor dengan kepribadian “E” memiliki kecenderungan untuk mudah beradaptasi dengan lingkungan dan memiliki pembawaan yang selalu ceria, pada kondisi di mana terdapat intensitas pekerjaan yang tinggi dan terlalu banyak tuntutan, auditor

berkepribadian “E” akan kesulitan untuk menciptakan rasa bahagia karena waktu yang dimiliki untuk berinteraksi sosial tersita untuk memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, *extraversion* tidak memberikan pengaruh pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

d. Pengaruh *Agreeableness* pada hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsional Audit

Hasil pengujian interaksi variabel stres kerja dengan sifat *agreeableness* menunjukkan bahwa kepribadian tersebut terbukti mampu mereduksi hubungan positif variabel stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Hasil tersebut berhasil mendukung hipotesis 2d yang menyatakan bahwa *agreeableness* dapat memperlemah hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional 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 disfungsional.

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 disfungsional audit.

e. Pengaruh *Neuroticism* pada hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsional Audit

Hasil pengujian variabel stres kerja yang diinteraksikan dengan sifat kepribadian *neuroticism* menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Sejalan dengan penelitian Jaffar, dkk. (2011) dan Rustiarini (2014), kepribadian “N” tidak berkemampuan untuk memengaruhi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Di antara 5 dimensi sifat kepribadian, kepribadian *neuroticism* merupakan sifat yang paling tidak dikehendaki setiap individu karena dianggap memiliki kecenderungan *emotionally reactive* yang mudah cemas, marah dan depresi. Namun demikian, auditor dengan kepribadian “N” tidak dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan variabel stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Auditor berkepribadian “N” tidak sepenuhnya dapat melakukan perilaku disfungsional audit karena kecemasan yang timbul dari stres kerja justru menimbulkan rasa takut untuk melakukan perilaku yang menyimpang, sementara sifatnya yang cenderung kaku atas tanggung jawab tidak mendukung ia untuk menyelesaikan

pekerjaannya dan mengurangi perilaku disfungsional. Dengan demikian, *neuroticism* tidak dapat memoderasi hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasional pada Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsional Audit

Berdasarkan hasil pengujian interaksi antara variabel stres kerja dengan perilaku disfungsional audit, diketahui bahwa komitmen organisasional mampu memberikan pengaruh negatif pada hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Hasil tersebut berhasil mendukung hipotesis 3 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 disfungsional audit.