

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *TURNOVER INTENTION*,
KOMITMEN ORGANISASI DAN *EMOSIONAL SPIRITUAL QUOTIENT*
(ESQ) TERHADAP *DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOUR***

**(Studi Pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia
Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**



Oleh :

YULASTRI HERLIZA

14043146 / 2014

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2020

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *TURNOVER INTENTION*,
KOMITMEN ORGANISASI DAN *EMOSIONAL SPIRITUAL QUOTIENT*
(ESQ) TERHADAP *DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOUR***

**(Studi Pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia
Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)**

Nama : Yulastri Herliza
NIM/TM : 14043146/2014
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Audit
Fakultas : Ekonomi

Padang, Desember 2019

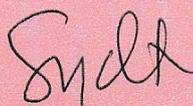
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Mia Angelina Setiawan, SE, M.Si
NIP. 19380507 201404 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi



Sany Dwita, SE, M.Si, PhD, Ak, CA
NIP. 19800103 200212 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

Judul : **Pengaruh *Locus Of Control*, *Turnover Intention*,
Komitmen Organisasi Dan *Emosional Spiritual
Quotient* (ESQ) Terhadap *Dysfunctional Audit
Behaviour***
**(Studi Pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan
Republik Indonesia Perwakilan Provinsi
Sumatera Barat)**

Nama : Yulastri Herliza

NIM/TM : 14043146/2014

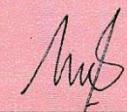
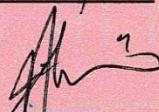
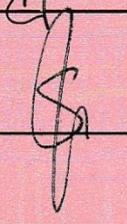
Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Audit

Fakultas : Ekonomi

Padang, Desember 2019

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Mia Angelina Setiawan, SE, M.Si	1. 
2	Anggota	Herlina Helmy, SE, Ak, M.S. Ak, CA	2. 
3	Anggota	Salma Taqwa, SE, M.Si	3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yulastri Herliza
NIM/Tahun Masuk : 14043146/2014
Tempat/Tgl. Lahir : Talang Babungo/ 27 Maret 1996
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Audit
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Terkukur No.19 RT 02/ Kel. Air Tawar Barat, Kec. Padang Utara, Kota Padang
No. HP/Telp : 082170253928/-
Judul Skripsi : Pengaruh *Locus Of Control*, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi Dan *Emosional Spiritual Quotient (Esq)* Terhadap *Dysfunctional Audit Behaviour*

(Studi Pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Desember 2019

Yulastri Herliza
MATERAI TEMPEL
TGL. 30
13FADAHF294252755
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Yulastri Herliza
14043146/2014

ABSTRAK

Yulastri Herlia (14043146) : Pengaruh *Locus of Control*, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, dan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) terhadap *Dysfunctional Audit Behaviour* (Studi Pada Auditor BPK RI Perwakilan Sumatera Barat).

Pembimbing : Mia AngelinaSetiawan, SE, M.Si

Dysfunctional audit behavior merupakan perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior*, (2) pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior*, (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behavior*, (4) pengaruh kecerdasan *emosional, spiritual, quotient* (ESQ) terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Penelitian ini dilakukan pada auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat tahun 2019. Sampel yang diperoleh sebanyak 44 auditor. Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan (1) *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, (2) *turnover intention* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behaviour* dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ (3) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behaviour* dengan nilai signifikansi $0,249 > 0,05$ dan (4) *emosional spiritual quotient* tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit bahaviour* dengan nilai signifikansi $0,716 > 0,05$.

Kata Kunci : *Dysfunctional Audit Behavior*, *Turnover intention*, Komitmen organisasi, *Emotional Spiitual Quotient* (ESQ).

. KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Locus Of Control, Turnover Intention, Komitmen Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Spiritual Quotient (ESQ) Terhadap Dysfuncional Audit Behavior (Studi Pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)*”**. Shalawat beserta salam tak lupa penulis ucapkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi umat manusia menuju kebaikan.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program studi S-1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada Ibuk Mia Angelina Setiawan, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dan saran dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Bapak Drs. Idris, M.Si serta Para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri padang yang telah memberikan fasilitas dan izin dalam penyelesaian skripsi ini.

2. Ibu Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA selaku Ketua Jurusan dan Ibu Vita Vitria Sari, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Salma Taqwa, SE, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik (PA).
4. Ibu Herlina Helmy, SE, Ak, M.S.Ak, CA dan Ibu Salma Taqwa, SE, M.Si selaku dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melakukan perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu Staf tata usaha yang memberikan kelancaran serta Bapak dan Ibu staf perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
7. Teristimewa penulis persembahkan kepada Ayahanda tercinta Bapak Syamsurizal, Ibunda tercinta Ibu Yusnaini, serta kakak-kakak dan keluarga besar yang telah memberikan kasih sayang, do'a, perhatian, semangat, dorongan dan pengorbanan baik moril maupun materil hingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
8. Para sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan semangat, motivasi, dukungan serta meluangkan setiap waktunya dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini.

9. Teman-teman Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang angkatan 2014 yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki, maka penulis memohon adanya saran dan kritikan yang membangun dari pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan khususnya bagi penulis, Amiin.

Padang, Desember 2019

Yulastri Herliza

DAFTAR ISI

ABSTAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Tinjauan Pustaka	11
1. Teori Atribusi	11
2. Dysfunctional Audit Behaviour.....	15
3. Locus Of Control.....	17
4. Keinginan Untuk Berhenti Bekerja (<i>Turnover intention</i>).....	20
5. Komitmen Organisasi	22
6. Kecerdasan <i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ).....	25
B. Kerangka Konseptual	29
C. Penelitian Terdahulu	30
D. Pengembangan Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel	42
C. Jenis data dan Sumber data	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43

E. Analisis Uji Coba Instrumen.....	44
F. Uji Asumsi Klasik.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	46
H. Operasional Variabel.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
B. Demografi Responden.....	61
1. Karakteristik Responden	61
C. Uji Validitas dan Reabilitas	63
D. Uji Asumsi Klasik.....	65
E. Teknik Analisis Data.....	69
F. Pembahasan Hipotesis.....	85
BAB V PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Keterbatasan.....	93
C. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

1. Penelitian Terdahulu	30
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	55
3. Tingkat Pengembalian Kuisisioner	60
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
5. Karakteristik responden Berdasarkan Umur	62
6. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
7. Karakteristik responden Berdasarkan Lamanya Pengalama Kerja	63
8. Nilai Correlation Terkecil	64
9. Uji Reabilitas.....	65
10. Uji Normalitas	66
11. Uji Multikolineritas.....	67
12. Uji Heterokedastisitas	68
13. Descriptive Statistics	69
14. Deskripsi Frekuensi Variabel Dysfunctional Audit Behaviour.....	71
15. Deskripsi Frekuensi Variabel Locus Of Control.....	72
16. Deskripsi Frekuensi Variabel Turnover Intention.....	74
17. Deskripsi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.....	75
18. Deskripsi Frekuensi Variabel Emotional Spiritual Quotient.....	77
19. Coefficient.....	79
20. Uji Adjusted R ²	82
21. Anova	83

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual	29
------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	99
2. Tabulasi Data Responden	108
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian	114
4. Uji Deskriptif Statistik	119
5. Uji Asumsi Klasik	119
6. Pengujian Model Penelitian	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Maraknya kasus-kasus yang berkaitan dengan korupsi kolusi dan nepotisme (KKN) yang terjadi pada saat ini menyadarkan kita untuk perlunya fungsi pengawasan dan sistem pengendalian internal yang lebih baik dalam pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara. Berdasarkan laporan tahunan komisi pemberantasan korupsi tahun 2017, terdapat 147 pengaduan masyarakat atas indikasi perbuatan KKN di wilayah Provinsi Sumatera Barat (www.kpk.go.id). Hal tersebut mengindikasikan bahwa praktik kegiatan KKN masih banyak ditemui di wilayah Provinsi Sumatera Barat.

Auditor pemerintah harus melaksanakan tugasnya dengan melakukan pemeriksaan berdasarkan standar audit yang telah berlaku. Seorang auditor juga harus menjunjung tinggi independensi, integritas, dan profesionalisme dengan harapan agar laporan hasil audit yang dihasilkan dapat dipercaya dan bebas dari kepentingan pihak tertentu. Saat melakukan audit pada suatu instansi/lembaga pemerintahan auditor harus mempertimbangkan kemungkinan yang akan menimbulkan terjadinya KKN ketika merencanakan audit dan menelaah pengendalian intern. Peran seorang auditor sangat dibutuhkan untuk mengatasi dan mencegah terjadinya KKN.

Namun dalam melaksanakan tugasnya, auditor kerap melakukan penyimpangan terhadap nilai-nilai dasar audit yang menyebabkan kualitas laporan hasil audit menjadi kurang dipercaya. Terungkapnya beberapa kasus korupsi yang melibatkan beberapa auditor BPK merupakan bukti yang menunjukkan auditor pemerintah dalam melaksanakan tugasnya sangat rentan terhadap perilaku disfungsional atau *dysfunctional audit behaviour*. Dari pantauan *Indonesia Corruption Watch (ICW)* sejak 2005-2017, sedikitnya terdapat 6 kasus suap yang melibatkan 23 auditor BPK. Sebanyak 4 kasus suap terkait mendapatkan opini BPK atas laporan hasil pemeriksaan keuangan, 1 kasus suap untuk mengubah hasil temuan BPK, dan 1 kasus suap agar mengesampingkan temuan BPK yang mencurigakan (<http://nasional.kompas.com>).

Kemudian berdasarkan berita dari www.tirto.id edisi 30 Mei 2017, sejumlah auditor BPK terlibat kasus suap terkait pemberian opini laporan keuangan. Berita tersebut dinyatakan bahwa terdapat 23 orang yang terlibat kasus suap dalam rentang waktu tahun 2005 sampai tahun 2017. Selain itu berita yang dimuat di www.tirto.id edisi edisi 9 Juni 2018, telah terjadi Operasi Tangkap Tangan (OTT) KPK terhadap pejabat BPK atas dugaan pemberian opini WTP untuk laporan keuangan Kementerian Desa.

Sedangkan di daerah Sumatera Barat menurut kabar haluan edisi 30 Mei 2017, pada tahun 2016 ada banyak pihak yang menuai tanggapan atas opini WTP yang dikeluarkan BPK terhadap Pemprov Sumbar di tengah adanya dugaan terdapatnya penyimpangan 30 item dalam Laporan Keuangan

Pemerintah Daerah (LKPD) 2016 dengan temuan mencapai Rp 45 miliar ([http://www.harian haluan.com](http://www.harianhaluan.com)).

Dari beberapa kasus ini, dapat disimpulkan bahwa adanya sikap tidak profesional dan independen dari beberapa auditor pemerintah sehingga menyebabkan rendahnya mutu dan kualitas dalam melakukan pemeriksaan audit tersebut. Irawati, dkk (2005) menyebutkan bahwa segala bentuk manipulasi atau ketidakjujuran dalam audit akan menimbulkan penyimpangan perilaku dalam audit atau *dysfunctional audit behaviour*. Menurut Harini, dkk (2010) *dysfunctional audit behaviour* yang dilakukan oleh seorang auditor merupakan perilaku menyimpang dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Penyimpangan perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung.

Perilaku disfungsional meliputi tindakan melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*), mengubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan (*replacing and altering original audit procedures*), dan menyelesaikan langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature signing-off of audit steps without completion of the procedure*). *Underreporting of time* mengarah pada pengambilan keputusan yang buruk oleh personil, menyamarkan kebutuhan untuk revisi anggaran dan mengakibatkan tekanan waktu (*time pressures*)

yang belum diakui pada pelaksanaan audit selanjutnya di masa depan (Donnelly et al., 2003 dalam Fatimah 2012).

Mengingat betapa berbahaya akibat yang dapat ditimbulkan oleh perilaku disfungsional yang dilaksanakan oleh auditor, maka akan sangat perlu untuk dikaji mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat *dysfunctional audit behavior*, sehingga dapat diambil tindakan yang perlu demi menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi audit dan kemajuan profesi (Harini et al., 2010). Donnelly et al., (2003) menyatakan beberapa komponen pendukung yang menyebabkan terjadinya *dysfunctional audit behaviour* antara lain dipengaruhi oleh *dispositional attributions* (faktor internal) dan *situational attributions* (faktor eksternal). Penyebab internal cenderung mengacu pada aspek perilaku individual, yaitu sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Donnelly et al. (2003) mengemukakan bahwa penyebab terjadinya *dysfunctional audit behaviour* adalah karakteristik personal auditor. Penyebab para auditor melakukan penyimpangan tersebut adalah karakteristik personal yang berupa lokus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan untuk berhenti kerja (*turnover intention*) dan tingkat kinerja pribadi karyawan (*self rate employee performance*) yang dimiliki oleh para auditor. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *eksternal locus of control* dan keinginan untuk berhenti bekerja

dengan tingkat *dysfunctional audit behaviour* serta adanya hubungan negatif antara tingkat kinerja pribadi karyawan dengan tingkat *dysfunctional audit behaviour* (Donnelly et al, 2003)

Dalam penelitian ini penulis mengambil beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik personal seorang auditor terhadap *dysfunctional audit behavior* diantaranya adalah *locus of control* berupa *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*, keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), dan komitmen organisasi.

Harini, dkk (2010) menjelaskan bahwa *locus of control* berbicara tentang cara pandang auditor terhadap keberhasilan dalam bekerja yang berkaitan dengan penggolongan individu menjadi dua kategori yaitu *internal control* dan *eksternal control*. Individu yang memiliki *internal control* cenderung percaya dan memiliki keyakinan kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan individu yang memiliki *eksternal control* yang kuat adalah sebaliknya. Studi terdahulu yang dilakukan oleh Oktaviani, W (2017) telah menunjukkan bahwa adanya korelasi positif yang kuat antara *locus of control* eksternal dan kemauan untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal. Dalam konteks auditing, manipulasi atau penipuan dilakukan dalam bentuk *dysfunctional audit behavior*. Perilaku ini adalah alat bagi auditor dalam upaya untuk mencapai tujuan kinerja individual serta untuk dapat bertahan dalam organisasi (Gable dan Dangelo, 1994).

Karakteristik personal audit kedua yang menjadi variabel kedua dalam penelitian ini adalah *turnover intention* terkait dengan keinginan karyawan untuk berpindah atau berhenti kerja. *Turnover intention* terjadi karena beberapa alasan seperti balas jasa (gaji) yang terlalu rendah yang dianggap tidak sesuai, ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi tidak ada dan mendapatkan perlakuan yang kurang adil (Hasibuan, 2007:211). Selain itu Jha (2009) menjelaskan bahawa factor lain yang menentukan seseorang tersebut memiliki intensitas *turnover* ialah stres kerja. Stres kerja merupakan respon secara psikologis dan fisiologis oleh individu terhadap suatu kejadian-kejadian atau situasi yang menjadi stressor yang berasal dari lingkungan kerja dan dipersepsi individu sebagai ancaman (Aamodt, 2004). Profesi auditor dituntut untuk mempunyai kecermatan dan diharuskan untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas, apabila stress kerja terjadi maka akan dapat memunculkan *dysfunctional audit behavior* yang akan berdampak pada ketidakcermatan dan laporan audit yang kurang berkualitas (Suwardi, 2012). Sehingga dapat dikatakan bahwa *turnover intention* dapat mempengaruhi *dysfunctional audit behavior*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2017) yang membuktikan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behaviour*. Karena auditor yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi akan cenderung memiliki *dysfunctional audit behavior* yang tinggi pula.

Karakteristik personal audit selanjutnya yang menjadi variabel ketiga dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Definisi komitmen organisasi menurut Trisnaningsih (2003) adalah suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tujuan organisasi dan rasa kesetiaan pada organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, keinginan untuk berhenti bekerja menjadi rendah. Penggunaan program audit, penganggaran waktu penyelesaian tugas audit, dan pengawasan yang ketat dapat menyebabkan proses audit dirasa sebagai lingkungan yang memiliki struktur yang tinggi. Oleh karena itu, yang menjadi penyebab seorang auditor melakukan *dysfunctional audit behavior* adalah karena rendahnya tingkat komitmen organisasi yang mereka miliki terhadap tingkat kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basudewa dan Merkusiwati (2015) menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Selain karakteristik personal audit, peneliti mengambil faktor lain dan menjadikan variabel keempat yang menyebabkan terjadinya *dysfunctional audit behavior* adalah adanya pengaruh *emotional, spiritual, quotient* (ESQ). Melalui penelitian empiris dan longitudinal yang dilakukan oleh para akademisi dan praktisi psikologi, menyatakan bahwa terdapat tiga tipe kecerdasan manusia. Ketiga bentuk kecerdasan tersebut tidak dapat berdiri sendiri untuk meraih kesuksesan dalam bekerja dan berkehidupan (Hidayat,

2012). Kinerja seseorang tidak dapat dinilai dengan kemampuan intelektualnya saja. Seseorang yang memiliki intelektual (IQ) tinggi belum tentu berhasil karena tidak memiliki keseimbangan emosi dan spiritual yang baik (ESQ) yang dapat membangun karakter pribadi yang kompeten, bekerja keras, sabar, dan motivasi. ESQ berdampak pada *dysfunctional audit behavior* apabila diantara kecerdasan tersebut berjalan sendiri dan tidak berkesinambungan, sehingga akan mempengaruhi kinerja seorang auditor (Wijayanti, 2012). Berdasarkan penelitian Havel (2017) menyatakan bahwa ESQ berpengaruh negative terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah studi penelitian. Penelitian ini mengambil studi pada auditor BPK RI Perwakilan Sumatera Barat. Berdasarkan perbedaan variabel, penelitian ini mengkombinasikan variabel dependen dan variabel independen dari beberapa jurnal penelitian sebelumnya. Selain itu ketidak konsistenan variabel *turnover intention* dan komitmen organisasi membuat peneliti tertarik untuk membuktikan adakah pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **pengaruh locus of control, turnover intention, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional spiritual quotient (ESQ) terhadap dysfunctional audit behavior studi pada auditor Badan Pemerikasa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*?
2. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* ?
4. Apakah kecerdasan *emosional spiritual quotient* (ESQ) berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan diatas, maka dapat dijelaskan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior*.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behavior*.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan *emosional spiritual quetiont* (ESQ) terhadap *dysfunctional audit behavior*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia akademik serta implemenasi ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah. Selain itu diharapkan dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat mendalami ilmu teoritis dan memperluas wawasan atas hasil fenomena yang telah diteliti.

2. Bagi Dunia Akademis

Sebagai bahan wacana maupun bahan referensi dalam karya tulis ilmiah mengenai topic atau variable yang diteliti.

3. Bagi Pemerintah

Sebagai bahan masukan kepada pihak pemerintah yang terkait, sehingga lebih mudah mencari alternative untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja pemerintah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider, dia menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal force*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external force*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan dan keberuntungan (Lubis, 2010).

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson et. al., 1994 dalam Ardiansah, 2003). Teori atribusi merupakan sebuah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses dalam menentukan penyebab perilaku seseorang. Teori atribusi juga menjelaskan bagaimana dalam membuat atau menentukan keputusan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi akan mendeskripsikan perilaku seseorang dan mencoba menggali pengetahuan mengapa mereka berperilaku seperti itu (Husna, 2012: 6). Setiap perilaku seseorang tentunya didasari berbagai penyebab atau motif yang melandasi terjadinya perilaku tersebut. Berbagai penjelasan

mengenai penyebab atau motif ini dijelaskan menggunakan teori atribusi. Teori ini memberikan pengertian ke dalam proses sehingga kita mengetahui sebab dan motif perilaku seorang.

Setiap orang memiliki persepsi atau mampu membentuk ide tentang orang lain dan situasi sosial disekitarnya melalui berbagai hal. Dalam teori atribusi *Correspondent Inference* menyatakan perilaku seseorang berhubungan dengan sikap atau karakteristik personalnya, berarti dengan melihat perilakunya dapat diketahui dengan pasti sikap atau karakteristik orang tersebut serta prediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Hubungan yang demikian adalah hubungan yang dapat disimpulkan atau penyimpulan terkait (Husna, 2012: 6).

Hubungan tersebut dapat diamati melalui hal berikut:

- 1) Melihat kewajaran perilaku. Orang yang bertindak wajar sesuai dengan keinginan masyarakat sulit untuk dikatakan bahwa tindakannya merupakan cermin karakternyakarna bisa saja seseorang tersebut melakukannya karna suatu keharusan.
- 2) Pengamatan terhadap perilaku yang terjadi pada situasi yang memunculkan adanya beberapa pilihan.
- 3) Memberikan seseorang tersebut peran berbeda dengan peran yang sudah biasa dilakukan. Peran barutersebut akan memperlihatkan keaslian perilaku yang merupakan gambaran kepribadiannya.

McShane et al., (2008) yang mengutip pemikiran Kelly (1972) menyebutkan bahwa proses atribusi merupakan proses untuk memutuskan apakah suatu perilaku atau keadaan yang diamati sebagian besar disebabkan oleh seseorang (faktor internal) atau lingkungan (faktor eksternal). Robbins dan Coulter (2012) juga menyebutkan bahwa teori atribusi dikembangkan untuk memberikan penjelasan bagaimana kita dapat menilai seorang secara berbeda tergantung pada pengertian apa yang kita hubungkan (attribute) dengan perilaku tertentu. Secara sederhana, Robbins dan Coulter (2012) menambahkan, teori tersebut menyarankan bahwa ketika kita mengobservasi suatu perilaku seseorang, kita mencoba untuk menentukan apakah hal tersebut disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan atau motivasi individu, seperti suatu keyakinan bahwa seorang karyawan melakukan pekerjaan buruk karena ia kurang memiliki kompetensi atau motivasi yang diperlukan. Sedangkan faktor eksternal meliputi kurangnya sumber daya, orang lain, atau hanya faktor keberuntungan. Atribusi eksternal akan terjadi jika kita yakin bahwa karyawan melakukan pekerjaan buruk karena ia tidak menerima sumber daya yang cukup untuk melakukan tugas tersebut (McShane et al., 2008).

Kelly (1972) dikutip oleh McShane et al., (2008) melihat bahwa banyak orang mengandalkan tiga aturan dalam teori atribusi untuk menentukan apakah perilaku seseorang dipengaruhi oleh atribusi internal atau atribusi eksternal. Ketiga aturan tersebut antara lain:

- a. Konsensus (*consensus*) yaitu perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi serupa merespons dengan cara yang sama.
- b. Kekhususan (*distinctiveness*) yaitu perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
- c. Konsistensi (*consistency*) yaitu perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu (konsisten)..

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti melakukan studi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor dalam melakukan *dysfunctional audit behavior*. Karakteristik personalitas auditor (*locus of control*, *turnover intention*, dan komitmen organisasi) dan ESQ menjadi dasar penentu utama *dysfunctional audit behavior*, karena merupakan factor internal yang mendorong seseorang individu melakukan suatu aktivitas.

Teori atribusi dapat menjelaskan hubungan antara variabel *locus of control*, *turnover intention*, komitmen organisasi, dan *emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap perilaku seorang auditor. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Mengamati perilaku seseorang, dapat dilihat dari apakah perilaku tersebut ditimbulkan secara internal atau eksternal. Selain *locus of control*, teori atribusi ini juga mampu menjelaskan mengenai *turnover intention* (keingin berhenti bekerja) terhadap perilaku seseorang dalam bekerja, seorang auditor yang

memiliki keinginan untuk berhenti bekerja akan cenderung tidak mempedulikan instansi tempat mereka bekerja sehingga hal ini akan dapat memicu terjadinya *dysfunctional audit behaviour* (Wahyudi, E, 2013). Selain itu dalam komitmen organisasi terdapat tiga dimensi yang menjelaskan perilaku seseorang dalam suatu organisasi yaitu komitmen afektif (ingin melakukannya), komitmen kontinu (menyadari bahwa dia akan rugi ketika tidak melakukannya), dan komitmen normatif (merasa harus melakukannya), ketiga faktor ini mampu menjelaskan bagaimana seorang auditor apakah memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya (Kusuma, G, 2017). Teori atribusi ini juga mampu menjelaskan bagaimana ESQ yang dimiliki seseorang mampu mempengaruhi perilaku mereka terhadap *dysfunctional audit behavior*. Jika ketiga kecerdasan yang dimiliki seseorang tidak sejalan akan dapat menimbulkan *dysfunctional audit behavior* (Halim, A, 2016).

2. *Dysfunctional Audit Behaviour*

Dysfunctional audit behavior merupakan perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Perilaku ini merupakan reaksi terhadap lingkungan, seperti kurang adanya control. Seorang auditor harus mengikuti standar audit dalam melaksanakan tugasnya. Boynton, dkk (2006: 61-64) menjelaskan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) mengenai standar audit yang harus diikuti oleh setiap auditor dalam melaksanakan tugasnya terdiri dari

tiga bagian yakni: standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan.

Namun pada kenyataan di lapangan masih banyak auditor yang melakukan penyimpangan-penyimpangan terhadap standar audit dan kode etik yang berlaku. Pelanggaran yang dilakukan oleh seorang auditor dalam audit dapat dikategorikan sebagai perilaku penyimpangan dalam audit atau *dysfunctional audit behaviour* (Irawati, 2005). Hal ini juga sejalan dengan pemikiran Paino, dkk (2011:23) yang menyatakan bahwa “ *dysfunctional audit behavior* dapat mempengaruhi kemampuan auditor dalam memperoleh pendapatan, memenuhi kualitas kerja profesional, dan mengevaluasi kinerja pegawai dengan akurat”. Secara langsung maupun tidak langsung isu *dysfunctional audit behaviour* ini akan mampu merusak kualitas audit.

SAS (*Statement Auditing Standar*) No. 82 menyatakan bahwa “sikap auditor dalam menerima *dysfunctional audit behavior* merupakan indikator perilaku disfungsional aktual”. Beberapa *dysfunctional audit behavior* yang membahayakan kualitas audit secara langsung yaitu *altering/replacement of audit procedure*, *premature sign off*, serta *underreporting of time*. Perolehan bukti yang kurang akan menyebabkan ketidakakutran dan kesalahan dari tahap audit yang juga merupakan dampak dari *dysfunctional audit behaviour*.

Altering/replacing of audit procedure adalah penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam standar auditing. Hal ini dapat

berpengaruh secara langsung terhadap kualitas audit sehingga dapat mengubah hasil audit.

Premature sign off tanpa penyelesaian prosedur dan penggantian akan berpengaruh langsung terhadap hasil audit dan juga merupakan salah satu pelanggaran dalam standar profesional auditor (Harini et al, 2010:6). *Premature sign off* merupakan keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang seharusnya diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah lain. Penghapusan prosedur audit dapat mengakibatkan kegagalan dalam proses audit.

Underreporting of Time (URT) juga berpengaruh tidak langsung pada mutu audit (Harini et al, 2010:7). URT terjadi karena auditor tidak melaporkan waktu yang sebenarnya dalam melakukan tugas audit. URT menyebabkan kurang baiknya keputusan personel, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan mengakibatkan tidak diketahui *time pressure* untuk audit di masa datang. *Time budget* yang disebabkan oleh URT tahun sebelumnya dapat menyebabkan kegagalan auditor untuk mengumpulkan bukti yang cukup, penemuan yang signifikan, dan tidak dilakukannya prosedur dalam pengumpulan dokumen (Wijayanti, 2012:45)

3. *Locus of Control*

Salah satu karakteristik personal yang membedakan individu yang satu dengan individu yang lain adalah pusat kendali atau disebut juga dengan *locus of control*. *Locus of control* adalah suatu konsep yang

mengungkapkan bahwa setiap individu membangun ekspektasi tentang kesuksesan mereka yang bergantung atas tingkah laku atau factor yang terdapat di dalam maupun di luar diri mereka (Alkautsar, 2014). Robbins (2009:102) mendefinisikan bahwa “*locus of control* adalah sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka menjadi tuan atas nasib (kesempatan, keberuntungan atau takdir mereka sendiri)”. Teori ini menjelaskan tingkat harapan seorang individu atas hasil dari perilaku yang telah mereka lakukan apakah menggambarkan perilaku mereka sendiri (internal) atau berasal dari luar kendali diri mereka (eksternal).

Wiriani (2011) menjelaskan “*locus of control internal* adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak”. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan dan permasalahan baik dalam kehidupan maupun dalam pekerjaan. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang seperti ini sedikit memiliki kemungkinan melarikan diri dari tiap masalah dalam bekerja. Rotter (1990) juga menjelaskan bahwa individu yang dikendalikan secara internal berpendapat bahwa hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal diri mereka, misalnya kemampuan atau usahanya sendiri. Seorang individu dengan *internal locus of control* lebih meyakini

kemampuan sendiri daripada situasi atau lingkungan yang menguntungkan.

Sedangkan pada individu yang dikendalikan secara eksternal meyakini bahwa hasil dari suatu perilaku merupakan suatu fungsi dari kesempatan, keberuntungan, nasib atau takdir yang dikendalikan kekuatan lain diluar dirinya, atau karna beberapa kejadian yang tidak dapat diperkirakan (Rotter, 1990). Wiriani (2011) juga menjelaskan bahwa individu dengan *locus of control eksternal* yang cukup tinggi akan cenderung pasrah dan menyerah jika terjadi persoalan yang sulit, sehingga menganggap masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan individu-individu yang berada di sekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang selalu mengancam eksistensinya. Pada saat mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu tersebut akan menilai kegagalan sebagai nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan. Individu dengan *locus of control eksternal* sering menggantungkan harapannya pada orang lain, hidup mereka cenderung dikendalikan oleh kekuatan di luar diri mereka (seperti keberuntungan, nasib atau takdir) yang membuat mereka sering mencari kondisi yang akan mendatangkan keuntungan bagi dirinya. Pada saat mereka merasa tidak mampu untuk mendapatkan dukungan dari pihak lain, mereka memilih potensi untuk mencoba memanipulasi rekan kerja atau pun objek lainnya, sehingga akan menimbulkan terjadinya perilaku menyimpang dalam pelaksanaan audit tersebut (*dysfunctional audit behaviour*).

Locus of control tiap individu mampu mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Jadi *locus of control* merupakan sikap atau cara pandang seseorang dalam menilai keberhasilan dan kemampuannya, apakah dipengaruhi oleh diri sendiri ataupun faktor dari luar dirinya

4. Keinginan Untuk Berhenti Bekerja (*Turnover intention*)

Turnover intention adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan atau anggota organisasi untuk mengundurkan diri dari pekerjaan atau organisasinya. *Turnover intention* telah menjadi bahan penelitian dalam berbagai masalah, seperti masalah personalia (SDM), berperilaku, dan praktisi manajemen. *Turnover intention* dipengaruhi oleh *skill* dan *ability*, yakni dimana kurangnya kemampuan seorang auditor untuk meninggalkan pekerjaan sehingga tetap bertahan walaupun dia sangat ingin meninggalkan atau berpindah kerja (Fitriany et al, 2010:13).

Turnover terjadi karena adanya niat atau intensitas *turnover*. Ada dua pendorong intensitas yaitu intensitas untuk mencari dan intensitas untuk keluar. Penyebab utama dari *turnover* adalah intensitas untuk keluar. Intensitas dan perilaku untuk mencari secara umum didahului dengan intensitas untuk keluar (*turnover*). Faktor utama intensitas adalah kepuasan, adanya perbandingan yang diharapkan terhadap pekerjaan saat ini dan harapan pada alternatif pekerjaan atau peluang lain (Fitriany et al, 2010:13)

Job satisfaction dan *performance* berhubungan terbalik dengan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian Fitriany et al, (2010:14) menjelaskan bahwa “auditor yang *dissatisfied (low satisfaction)* dan dianggap memiliki prestasi yang rendah (*poor performers*) oleh atasannya, cenderung memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Tapi sebaliknya, karyawan yang memiliki *high performer* (baik yang *satisfied* maupun yang *dissatisfied*) tidak akan meninggalkan pekerjaannya karena mereka diberikan *strong inducements* untuk tidak keluar dari tempat kerjanya, misalnya dengan diberi kenaikan gaji dan promosi”. *Inducement* ini dapat menghilangkan *dissatisfaction* dan menurunkan keinginan berpindah kerja ke tempat lain. Hal ini dapat dilihat dari tingkat *turnover* yang berbeda antara *high performer* dan *low performer*.

Peneliti Smyth, Zhai, & Li (2009) menjelaskan bahwa yang menentukan penyebab intensi turnover yakni kepuasan kerja, stres kerja, persepsi terhadap keadilan organisasional, dan beban kerja. Selain itu Jha (2009) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang menentukan intensi turnover ialah stres kerja. Dalam penelitian Larson (2004) mengemukakan bahwa auditor merupakan individu yang sangat rentan terhadap gejala stres karena seringkali giat bekerja, agresif, perfeksionis dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Profesi auditor dinilai sebagai profesi yang penuh dengan stres kerja, karena sifat dari pekerjaan di bidang audit tersebut seringkali memberikan tekanan, seperti beban kerja yang tinggi, adanya batasan waktu dan tekanan waktu yang berlebihan (Larson, 2004).

Auditor dituntut memiliki standar kerja tinggi dan menghasilkan laporan audit yang berkualitas apabila stres kerja terjadi maka akan dapat memunculkan *dysfunctional behavior* yang akan berdampak pada ketidakcermatan dan menghasilkan laporan audit yang kurang berkualitas. apabila stres kerja terjadi maka akan dapat memunculkan *dysfunctional behavior* yang akan berdampak pada ketidakcermatan dan menghasilkan laporan audit yang kurang berkualitas (Utami & Supriyadi, 2013).

Memiliki keinginan untuk berhenti bekerja membuat seseorang menjadi kurang peduli terhadap apa yang ia lakukan di dalam pekerjaan atau organisasinya. Sikap ini dapat mengakibatkan buruknya kinerja karyawan sehingga memungkinkan terjadinya *dysfunctional audit behavior*.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap seseorang terhadap ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan adanya loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen terhadap organisasi berarti sikap lebih dari sekedar keanggotaan formal yang dimiliki oleh seorang karyawan, seperti sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat dan upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi

pencapaian tujuan dalam organisasi tersebut. Penelitian tentang komitmen organisasional mampu menghadirkan suatu pandangan yang akan memunculnya konsensus tentang komitmen organisasi dalam konteks multi dimensional. Husna (2012:8) memperkenalkan tiga dimensi dalam komitmen organisasi, yakni :

- 1) *Affective Commitment* yang merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dimana pegawai mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan menikmati keanggotaan dalam organisasi.
- 2) *Continuance commitment* yang merupakan biaya yang dirasakan yaitu berkaitan dengan biaya-biaya yang terjadi jika meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative Commitment* merupakan suatu tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi.

Komitmen organisasi juga dihubungkan dengan hasil kerja lain seperti absensi pegawai, *turnover*, usaha kerja (*effort*), dan kinerja. Komitmen organisasi mempunyai implikasi pada individu dan organisasi. Berdasarkan sudut pandang individu, komitmen seseorang terhadap organisasi membuat seseorang lebih berpeluang untuk mendapatkan *reward* seperti bonus dan *award* dan juga *reward* intrinsik seperti kepuasan kerja dan hubungan lebih baik dengan rekan kerja. Menurut perspektif organisasi komitmen pegawai yang tinggi akan mengurangi keterlambatan, tingkat ketidakhadiran (*abseintism*), *turnover*, serta

meningkatkan usaha dan kualitas kinerja pegawai. Hal ini akan mampu mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi kuat oleh faktor situasional di lingkungan kerja. Misalnya, individu yang lebih puas dengan supervisor mereka dengan penghargaan kinerja yang adil (*fairness*), dan seseorang yang merasa bahwa organisasi mereka peduli tentang kesejahteraan mereka. Komitmen seorang auditor terhadap organisasinya merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi perilakunya. Komitmen organisasi didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu kecintaan (*attachment*) terhadap organisasi selama proses sosialisasi ketika profesi menanamkan nilai dan norma profesi (Silaban, 2012). Komitmen organisasi seorang auditor merupakan sikap terhadap penerimaan tujuan dan nilai organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi kuat tercermin dalam sensitifitas yang lebih tinggi atas isu yang melibatkan etika organisasi (Lachman dan Aranya 1986). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kecintaan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya. Adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dimiliki karyawan akan membuat mereka merasa lebih peduli terhadap organisasinya, sehingga akan mampu meminimalkan atau mencegah seseorang melakukan *dysfungsional audit behavior*.

6. Kecerdasan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ)

Emotional spiritual quotient (ESQ) adalah metode pembangunan jiwa yang menggabungkan antara dua unsur kecerdasan, yaitu kecerdasan konvensional (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) dengan memanfaatkan kekuatan pikiran atau yang dikenal dengan suara hati. Model kecerdasan berdasarkan pada temuan ilmiah dari studi dan penelitian *Neuroscience* yaitu dimulai dari model kecerdasan konvensional (*inteligency quotient*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), hingga model kecerdasan *ultimate* yakni kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*). Semua kecerdasan yang dimiliki manusia dalam segala aspeknya merupakan sebagai proses yang secara esensial berlangsung pada jaringan syaraf (Hidayat, 2012).

Kecerdasan pertama adalah *inteligency quotient* (IQ) merupakan kecerdasan seseorang yang dibawa sejak lahir, pengaruh didikan dan pengalamannya. IQ adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Unsur yang terdapat di dalam IQ adalah kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, ingatan (Hidayat, 2012).

Kecerdasan kedua adalah *emotional quotient* (EQ) merupakan suatu kemampuan seorang individu untuk merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Wirawan

(2014:16) mendefenisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain untuk membedakannya satu sama lain dan memakai informasi tersebut untuk memandu pemikiran dan tindakan. Empat dimensi dari kecerdasan emosional sebagai berikut:

a. Mempersepsikan emosi.

Aktivitas ini meliputi memahami sinyal nonverbal seperti bahasa tubuh dan ekspresi muka.

b. Merasionalisasikan dengan emosi.

Menggunakan emosi untuk aktivitas berpikir dan kognitif. Emosi membantu memprioritaskan apa yang harus diperhatikan dan beraksi pada sesuatu.

c. Memahami emosi.

Emosi yang dipersepsikan dapat membawa berbagai makna. Jika seseorang mengekspresikan emosi kemarahan, observer harus menginterpretasikan sebab kemarahannya dan apa maknanya.

d. Memanajemen emosi.

Mengatur emosi, merespon secara tepat, dan merespon emosi orang lain merupakan indikator manajemen emosi.

Sedangkan menurut Goleman (2005) “kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola perasaan atau emosi dirinya dan orang lain untuk menghadapi frustrasi, serta mengatasi dorongan primitif, menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif dan mampu

berempati terhadap orang lain”. Seorang individu perlu mengetahui komponen dari kecerdasan emosional yang dimiliki agar mampu mengelolah emosinya. Komponen kecerdasan emosional terdiri dari 5 dimensi/komponen yaitu:

- a. Mengenali emosi diri (*self awerenss*), berarti orang dapat mengenali diri sendiri sehingga dapat menilai dirinya, mengetahui kelemahan dan kelebihan dalam dirinya.
- b. Pengendalian emosi diri (*self regulation*) yaitu keadaan di mana seseorang dapat menguasai dirinya dan mampu berpikir dengan tenang.
- c. Motivasi (*motivation*), sesuatu yang mendorong seseorang untuk terus maju menuju pada tujuan/sasaran.
- d. Empati (*empathy*), di mana seseorang dapat ikut merasakan suatu keadaan/lingkungan yang dihadapi oleh orang lain sehingga rasa peduli dan simpati itu akan timbul yang membuat seseorang tidak menjadi egois.
- e. Keterampilan sosial (*social skills*), dengan keterampilan sosial seseorang akan mampu dan siap menghadapi keadaan sosial yang sebenarnya.

Kecerdasan ketiga adalah *spiritual quotient* (SQ). Zohar dan Marshall (2002) menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku hidup kita dalam makna yang lebih luas dan

kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seorang akan lebih bermakna dibandingkan yang lain. Lebih lanjut diungkap Zohar dan Marshall (2002), bahwa inti dari SQ adalah “makna”. Penekanan SQ yang lebih kepada makna maka, spritualitas dalam konsep SQ tidak terkait dengan agama (religiusitas). Sehingga bukanlah jaminan bagi seorang yang memiliki pemahaman tinggi terhadap agama yang dianutnya akan memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi pula, ataupun sebaliknya mereka yang tingkat pemahaman agamanya rendah juga tidak selalu kecerdasan spiritualnya rendah. Zohar dan Marshal (2002) menyatakan ada beberapa elemen yang dapat dicirikan sebagai komponen SQ, yaitu:

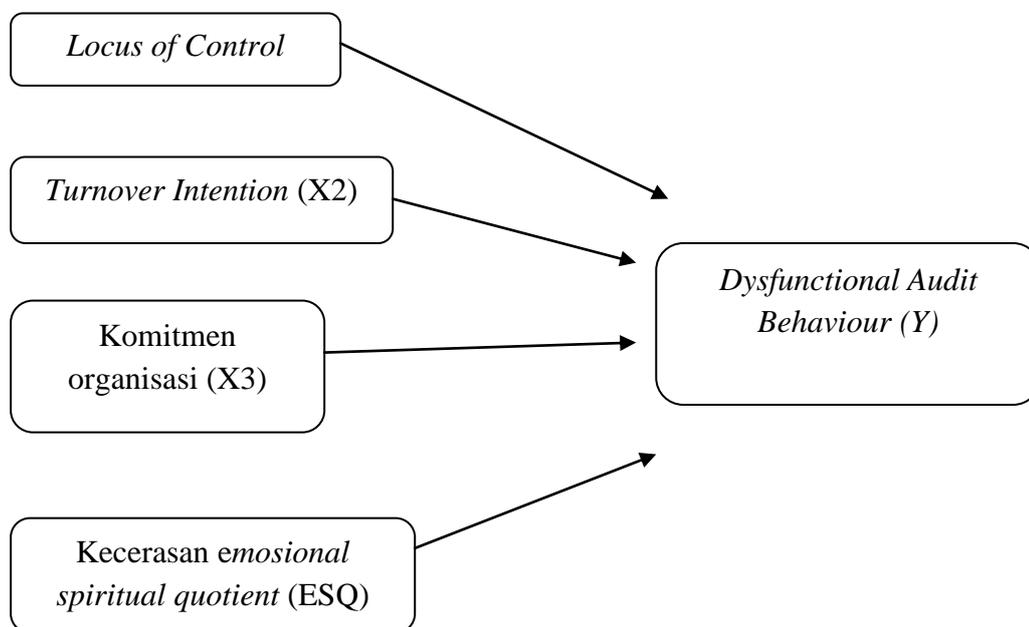
1. Kemampuan bersikap fleksibel.
2. Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.
6. Keengganan untuk mengalami kerugian yang tidak perlu.
7. Kemampuan untuk melihat keterkaitan berbagai hal.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *emotional spiritual quotient* (ESQ) merupakan sebuah metode pembangunan jiwa yang menggabungkan antara ketiga unsur kecerdasan, yaitu kecerdasan

konvensional (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). ESQ berdampak pada perilaku disfungsi apabila di antara kecerdasan tersebut berjalan sendiri dan tidak berkesinambungan, sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seorang auditor.

B. Kerangka Konseptual

Dari uraian di atas, model penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh karakteristik personalitas auditor yang diambil dari tiga dimensi yaitu *locus of control*, *turnover intention*, serta komitmen organisasi, dan pengaruh *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) terhadap *dysfunctional audit behavior*. Berdasarkan kerangka teori yang telah dikembangkan, dapat disederhanakan dalam bentuk model sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

C. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil sebelumnya dari penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam table :

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nasrul Dalli, Nur Asni, dan Dwi Febrian Arba Suaib (2017)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual (ESQ) dan Locus Pengendalian (Locus Of Control) Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Pada BPK Perwakilan Sulawesi Tenggara)	Menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap penerimaan Perilaku Disfungsional Audit, artinya semakin tinggi nilai ESQ seseorang, maka perilaku disfungsi akan mereka hindari. <i>Locus Of Control</i> menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, artinya semakin tinggi locus pengendalian seseorang, maka kecenderungan untuk berperilaku disfungsi akan terjadi, meskipun dalam hal ini ini belum pasti terjadi selama mereka mampu mengendalikan dirinya.
2	Wulan Oktaviani (2017)	Pengaruh Personalitas Auditor dan Etika Profesi	Personal auditor berpengaruh terhadap Perilaku Audit

		Terhadap Penerimaan Perilaku Audit Disfungsional (Studi Empiris BPK RI Perwakilan Provinsi Riau)	Disfungsional, etika auditor berpengaruh terhadap Perilaku Audit Disfungsional.
3		Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Dan Emotional Spiritual Quotient (Esq) Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit	<i>Locus of control eksternal</i> berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. <i>Turnover intention</i> tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Kecerdasan <i>emosional spiritual quotient (ESQ)</i> berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit
4.	Abdul Halim (2016)	Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Emotional Spiritual Quotient terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior (studi empiris pada kantor akuntan publik di wilayah jakarta selatan)Jawa Tengah dan Daerah	<i>Locus of control</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap penerimaan auditor atas <i>dysfunctional audit behavior</i> . Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap penerimaan auditor atas <i>dysfunctional audit behavior</i> . Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap

		Istimewa Yogyakarta)	penerimaan auditor atas <i>dysfunctional audit behavior</i> . <i>Emotional spiritual quotient</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap penerimaan auditor atas <i>dysfunctional audit behavior</i> .
5.	Eko Wahyudi (2013)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit	<i>Locus of control eksternal</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i> . Kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i> . Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i> . Turnover intention tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i> .
6.	Istianah Nasution (2013)	Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Etika Audit dan Pengalaman Auditor Terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku dalam Audit	Karakteristik personal auditor berpengaruh signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, Etika audit memiliki pengaruh terhadap penyimpangan perilaku dalam audit, Pengalaman auditor tidak memiliki pengaruh terhadap penyimpangan

			perilaku dalam audit. Artinya, seberapa lama seorang auditor bekerja tidak memberikan pengaruh terhadap penerimaan perilaku penyimpangan audit.
7.	Yuke Irawati, dkk (2005)	Hubungan karakteristik personal auditor terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit	Adanya hubungan positif yang signifikan antara lokus kendali eksternal dan keinginan untuk berhenti bekerja terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dapat menyebabkan kualitas audit menjadi kurang baik

D. Pengembangan Hipotesis

Setiap profesi yang memberikan jasanya kepada masyarakat diharapkan memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus, serta mempunyai kualitas pribadi tertentu (Susanti dan Subroto, 2015). Auditor sebagai profesi yang memberikan jasa kepada masyarakat diwajibkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi serta kualitas pribadi yang memadai. Kualitas pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesional seorang auditor tersebut. Perilaku profesional auditor salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari *dysfunctional audit behavior*.

Dysfunctional audit behavior yang dimaksud di sini adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan, ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Perilaku menyimpang akan mampu memengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Kualitas audit yang menurun akan berdampak pada ketidakpuasan pengguna jasa audit terhadap keabsahan serta keyakinan akan kebenaran informasi yang terkandung dalam laporan keuangan yang telah diaudit. Hal ini akan menyebabkan kurangnya tingkat kepercayaan para pengguna laporan bahkan masyarakat terhadap profesi audit (Dwi Harini,dkk 2010).

1. Pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behaviour*

Menurut Silaban (2011:47) *locus of control* individual mencerminkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana perilaku atau tindakan yang mereka perbuat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang mereka alami. Individu yang memiliki *internal locus of control* cenderung menghubungkan hasil atau *outcome* dengan usaha-usaha mereka atau mereka percaya bahwa kejadian-kejadian adalah di bawah pengendalian atau kontrol mereka dan mereka memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar dibanding individu yang memiliki *eksternal locus of control*. Sedangkan individu yang memiliki *eksternal locus of control* adalah individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengontrol kejadian-kejadian dan hasil atau *outcome* (Donnelly et al, 2003).

Gable dan Dangelo (1994) dalam Harini dkk. (2010) menemukan bukti secara empiris bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara individu dengan *eksternal locus of control* dengan keinginan menggunakan kecurangan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal. Dalam konteks auditing, manipulasi atau kecurangan akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsional. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individual auditor. Sehingga dapat dipahami bahwa seorang auditor yang memiliki *eksternal locus of control* lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena perilaku disfungsional disini dipandang sebagai alat atau cara yang digunakan untuk meraih tujuan.

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *eksternal locus of control* akan berpengaruh secara positif terhadap *dysfunctional audit behavior* (Donnelly, 2003). Peneliti Irawati, dkk (2005) menyatakan bahwa *eksternal locus of control* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *eksternal locus of control individu*, semakin mungkin peluang mereka melakukan *dysfunctional audit behavior*. Sejalan dengan itu beberapa peneliti seperti Dalli, N, dkk (2017), Oktaviani, W (2017), dan Halim, A (2016) juga menyatakan bahwa *eksternal locus of control* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behaviour*.

H1: *Eksternal locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behaviour*.

2. Pengaruh keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Auditor yang memiliki keinginan berhenti kerja (*turnover intention*) lebih berpeluang dalam melakukan *dysfunctional audit behaviour* karena menurunnya tingkat ketakutan yang ada dalam dirinya terhadap sanksi yang didapat bila perilaku tersebut dideteksi. Individu yang berniat meninggalkan pekerjaan tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi. Penelitian Irawati, dkk (2005) membuktikan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif pada *dysfunctional audit behavior*. Auditor yang memiliki keinginan tinggi untuk untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) akan lebih berpeluang untuk melakukan *dysfunctional audit behavior*. Menurut Jha (2009) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang menentukan intensi turnover ialah stres kerja.

Auditor BPK sebagai satu-satunya auditor eksternal pemerintah Indonesia harus melakukan pemeriksaan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) dan juga harus berpegang teguh pada visi dan misi BPK. Beban pekerjaan yang tinggi, keterbatasan waktu dalam pemeriksaan, dan budaya dalam organisasi yang mengharuskan adanya mutasi kerja secara berkala merupakan penyebab timbulnya stres kerja yang dialami auditor di kantor BPK. Kondisi internal kepegawaian dalam Badan Pemeriksa Keuangan

terdapat staf pemeriksa yang bertindak sebagai auditor dan staf penunjang yang lebih berfokus pada segi administrasi di BPK.

Tekanan lain yang muncul pada auditor BPK dapat berupa tingginya frekuensi perjalanan dinas audit dan perubahan atau mobilitas lokasi kerja. Di sisi lain, kualitas audit tidak dapat dipisahkan dari keberadaan auditor dan kondisi lingkungan kerja yang dihadapi pada saat itu. Tuntutan dan lingkungan kerja yang dihadapi auditor ketika menjalankan tugas audit sangat dinamis, sehingga tidak semua tuntutan tersebut dapat dipenuhi auditor. Lingkungan kerja yang dihadapi auditor juga membutuhkan penyesuaian, dan belum tentu dapat juga dipenuhi oleh auditor. Kondisi tersebut apabila tidak ditemukan jalan keluarnya dapat menimbulkan stres pada diri auditor, yang tentu saja sangat merugikan organisasi yang diaudit hasil audit tidak dapat digunakan untuk menghilangkan masalah yang dihadapi organisasi, dan bagi organisasi audit juga dirugikan karena audit yang dilakukan auditor tidak ekonomis atau terjadi pemborosan (Suwardi, 2012).

Selain itu faktor lain yang berkorelasi dengan intensi keluar adalah konflik antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian Blomme, dkk (2010) menemukan hubungan positif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan intensi turnover baik bagi karyawan laki-laki maupun perempuan. Semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan keluarga, maka semakin tinggi stres kerja karyawan yang bisa berakibat tingginya intensi *turnover* di perusahaan. Contohnya adalah ketidakpuasan masalah waktu

bersama keluarga, hubungan dengan pasangan yang kurang harmonis dan kesulitan mengasuh anak, yang nantinya berpotensi memicu stres dan dapat berlanjut pada stres kerja (Robbins, 2013), yang kemudian mengarah kepada terjadinya intensi *turnover*.

Profesi auditor dituntut untuk mempunyai kecermatan dan diharuskan untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas, apabila stres kerja terjadi pada karyawan dan memicu keinginan untuk melakukan *turnover* maka akan dapat memunculkan terjadinya *dysfunctional behavior* yang akan berdampak pada ketidakcermatan dan menghasilkan laporan audit yang kurang berkualitas. Konsekuensinya, audite dari instansi audit pemerintah bisa mengajukan gugatan hukum atas ketidakcermatan dan laporan audit yang kurang berkualitas (Suwardi, 2012).

Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution, I (2013), Hadi, S (2014) dan Oktaviani, W (2017) yang juga menjelaskan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) cenderung berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis yaitu:

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

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behavior*

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi, sehingga anggota organisasi tersebut dapat memberikan perhatiannya terhadap organisasi untuk mewujudkan tujuan, keberhasilan, serta kemajuan yang berkelanjutan untuk organisasi tersebut (Luthans, 2006;249). Husna (2012) menyatakan bahwa semua bentuk komitmen tidaklah sama dan setiap organisasi akan berusaha untuk menjaga komitmen organisasi pegawainya tetap tinggi dengan menyadari sifat bentuk komitmen yang berbeda. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seorang individu akan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi jika individu tersebut merasa puas dengan organisasinya, seperti kepedulian seorang supervisor terhadap karyawan, diberikan penghargaan kinerja yang adil (*fairness*) dan individu juga merasa bahwa organisasi tersebut peduli tentang kesejahteraan mereka. Komitmen organisasional juga berhubungan (*linked*) *effort* dan *performance*. Individu yang mempunyai komitmen organisasional akan bekerja lebih baik untuk organisasi daripada yang tidak berkomitmen. Hal ini didasarkan pada auditor yang memiliki komitmen kuat akan berusaha untuk menjaga nilai profesi dengan menghindari perilaku yang dapat merusak profesi seperti *dysfunctional audit behaviour*.

Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga

untuk organisasi, termasuk juga keinginan untuk bertahan dalam organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan dikaitkan dengan *dysfunctional audit behavior* hal ini dilakukan dengan tujuan untuk tetap mempertahankan organisasi tempat mereka bekerja. Halim, A (2016) telah melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dengan *dysfunctional audit behavior* yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Sejalan dengan itu penelitian Basudewa dan Merkusiwati (2015) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis yaitu:

H3: Komitmen organisasi pengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

4. Pengaruh *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) terhadap *dysfunctional audit behavior*

Wijayanti (2012) mengungkapkan bahwa seseorang yang tidak memiliki intelektual (IQ) tinggi dapat berhasil karena memiliki keseimbangan emosi dan spiritual yang baik yang dapat membangun karakter pribadi yang kompeten, bekerja keras, sabar dan termotivasi. Jadi, seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik dapat mempertahankan kesuksesannya dan terhindar dari

perilaku menyimpang karena memiliki karakter pribadi yang kompeten dan bekerja keras. Sedangkan seseorang yang tidak memiliki kecerdasan emosial dan spiritual yang baik, akan cenderung untuk melakukan tindakan yang menyimpang. Hal ini sesuai dengan teori perubahan sikap yang menyatakan bahwa ketika seorang auditor memiliki ketidaksesuaian terhadap kemampuan yang dimiliki termasuk kemampuan dalam mengontrol emosi dan mengendalikan dirinya dalam situasi apapun di lingkungan kerja akan mengarah pada sikap atau perilaku seseorang untuk melakukan tindakan menyimpang untuk memenuhi kebutuhan.

Sementara itu berdasarkan hasil penelitian Oktaviani, W (2017) menyatakan bahwa ESQ berpengaruh negative terhadap *dysfunctional audit behavior*. Ini berarti semakin tinggi tingkat ESQ, kemungkinan *dysfunctional audit bahaviour* akan semakin rendah, karena auditor yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan lebih berhati-hati dalam melakukan disfungsiional audit, sebab biasanya auditor dapat mempertimbangkan dengan baik sebelum melakukan disfungsiional audit. Selanjutnya penelitian Dalli, N, dkk (2017) dan Havel, N (2017) juga menyatakan bahwa ESQ berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior* karena ESQ merupakan salah satu pembentuk karakter manusia itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis yaitu:

H4: *Emotional spiritual quotient* (ESQ) pengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*, *turnover intention* berpengaruh signifikan positif terhadap *dysfunctional audit behavior*, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*, dan ESQ tidak berpengaruh secara signifikan negative terhadap *dysfunctional audit behaviour*.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu direvisi bagi peneliti selanjutnya, yaitu antara lain:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 50 auditor yang bekerja di BPK, yang masih terbilang sedikit untuk menjadi sampel dalam meneliti.
2. Nilai *Adjusted R²* yang rendah yaitu sebesar 21,3 % menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang memiliki kontribusi besar dalam mempengaruhi *disfunctional audit behavior*.

C. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka saran dari peneliti atas penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian pada auditor KAP kecil hingga besar, dan meneliti auditor BPK secara keseluruhan sehingga sampel penelitian lebih banyak agar hasil yang diperoleh lebih berkualitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang diidentifikasi dapat mempengaruhi *disfunctional audit behavior* karena rendahnya nilai *Adjusted R²* yang dihasilkan dalam penelitian ini. Variabel lain, seperti tekanan anggaran, waktu audit dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkautsar, Muslim. 2014. “*Locus of Control, Commitment Professional, and Dysfunctional Audit Behaviour*” . International Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS). Volume 2.
- Ardiansah, M.N., 2003. *Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi pada Auditor KAP di Pulau Jawa)*. Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Arens, Alvin dan James Loebbecke. 2014. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Buku satu, Edisi Indonesia. Salemba Empat: Jakarta. Aisyah, Ramadhani Nurul, Sukirman dan Dhini Suryandari. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Disfungsional Audit: Penerimaan Auditor BPK RI Jateng”, *Accounting Analysis Journal* 3.
- Arfam, I Lubis. 2010, *Akuntansi Keperluan*. Edisi dua. Salemba Empat: Jakarta
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Basudewa dan Merkusiwati. 2015. *Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit*. ISSN: 2303-1018. Vol.13.3 Desember (2015): 944-972.
- Boynton, William C, Raymond N. Johnson, Walter J. Kell. 2006. *Modern Auditing*. Edisi Ketujuh jilid 1 (Judul Asli Modern Auditing, Seventh Edition). Jakarta: Erlangga.
- Dalli, Nasrullah ,dkk . 2017. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual (ESQ) dan Lokus Pengendalian (Locus Of Control) Terhadap Penerimaan Prilaku disfungsional Audit (Studi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sulawesi Tenggara)*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Volime II.
- Detik.com. 2016. Hasil Audit BPKP Kasus Korupsi Bawaslu Jatim Dipalsukan Berbuntut Panjang. (online) (<https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d3362446/hasil-audit-bpkp-kasus-korupsi-bawaslu-jatim-dipalsukanberbuntut-panjang>) . diakses tanggal 17 Juli 2017).
- Donnelly, P. D., Quirin J. J., dan O’bryan D. 2003. *Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor’s*

Personal Characteristics, Behavioral Research In Accounting. Vol. 15. 87- 110.

Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia V.N.P.S., Arywanti Marganingsih, dan Viska Anggrahita. 2010. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya dengan Performance dan Keinginan Bepindah Kerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi XIII.

Goleman, D. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. Cetakan ke-6, Terjemahan Alex Tri Kantjono W, PT. Gramedia Pustaka Utama :Jakarta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Salemba Empat: Jakarta.

Hadi, Syamsul. 2014. *Pengaruh Karakteristik Personal dan Faktor Situasional Dalam Penerimaan Perlakuan Disfungsional*. EKBISI, Vol. IX, No. 1. ISSN:1907-9109.

Haluan. 2017. "Status WTP Sumbar Patut Dicurigai". (online). (<http://www.harian haluan.com>). diakses pada 29 September 2018.

Halim, Abdul. 2016. *Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Emotional Spiritual Quotient Terhadap Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior*. Skripsi. Tidak Diterbitkan.

Hamid, Abdul. *Pedoman Penulisan Skripsi*, FEB UIN Press: Jakarta, 2012.

Harini, Dwi, Agus Wahyudin dan Indah Anisykurlillah. 2010. *Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behaviour: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta.

Havel, Nadya. 2017. *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor dan Emosional Spiritual Quotient (ESQ) Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit*. JOM Fekon, Vol. 4 No. 1.

Hidayat, Widi. 2012. *ESQ dan Locus of Control Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit pada Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) Jawa Timur*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3, No.1:50-74.

<https://www.kpk.go.id>. diakses pada 28 Setember 2018

- Husna, Lina Febrina. 2012. *Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Auditor Atas Disfungsional Audit Behavior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Diponegoro
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Intan Pujaningrum dan Arifin Sabeni. 2012. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit*. *Diponegoro Journal of Accounting* : Vol.1 No. 1
- Irawati, Yuke., Petronila, Thio, Anastasia., dan Mukhlisin. 2005. *Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit*. Simposium Nasional Akuntansi VIII. 929-940.
- Kneitker, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Salemba Empat: Jakarta.
- Kompas. 2018. ICW: Sejak 2005, Ada 6 kasus Suao Libatkan 23 Pejabat BPK. (online) (<https://nasional.kompas.com>) diakses pada 27 September 2018.
- Kusuma, Garry. 2017. *Pengaruh Locus Of Control, Tekanan Waktu, Dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor*. Skripsi. Tidak diterbitkan.
- McShane, Stevan L, dan Von Glinow, Mary Ann. 2008. *Organization Behaviour*. Edisi Empat. McGRAW-Hill International, United States of Amerika.
- Nasution, Istianah. 2013. *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Etika Audit dan Pengalaman Auditor Terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku Dalam Audit*. Skripsi. Tidak Dipublikasi.
- Oktaviani, Wulan. 2017. *Pengaruh Personalitas Auditor dan Etika Profesi Terhadap Penerimaan Perilaku Audit Disfungsional*. *JOM Fekon*, Vol. 4 No 1.
- Paino, H., Ismail, Z. dan Smith, G.M. 2011. "Dysfunctional Audit Behaviour: An Exploratory Study in Malaysia". *Asian Review of Accounting*, 18(2), 162- 173.
- Robbins, S. P dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga : Jakarta.

- Robbins, S.P dan Timothy A.J. 2009. *Organizational Behavior*, Edisi 12. Buku 1. Salemba Empat: Jakarta.
- Rotter, Julian, B. 1990. *Internal Versus External Control of Reinforcement*. The American Psychological Association. Vol 45 No 4.
- Setyaningrum, Fina dan Henny Murtini. 2014. *Determinan Prilaku Disfungsional Audit (Pada Perguruan Tinggi Badan Layanan Umum di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Accounting Analysis Journal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawjatya.
- Silaban, Adanan. 2011. *Pengaruh Multidimensi Komitmen Profesional terhadap Perilaku Audit Disfungsional*”, Jurnal Akuntansi dan Auditing, Vol.8/No.1.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Trisnaningsih, S., 2003. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntansi Publik di Jawa Timur)*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 9(6). 199-216.
- Tirto.id. 2017. Auditor BPK dalam Pusaran Suap Predikat WTP. (online) (<https://tirto.id/auditor-bpk-dalam-pusaran-suap-predikat-wtp-cpDE>). diakses tanggal 29 September 2018).
- Wahjudi, Eko . 2013. *Pengaruh Locus of Control, Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan)* . Skripsi. Tidak diterbitkan.
- Wijayanti, Gersontan Lewi. 2012. *Peran Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual dalam Meningkatkan Kinerja Auditor*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, VOL.1 NO.2.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Wiriani, Wayan. 2011. *Efek Moderasi Locus of Control Pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung* . Tesis. Progam Pascasarjana Universitas Udayana, Denpasar.
- Zohar, D dan I. Marshall. 2002. *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan* . Mizan Pustaka: Bandung.