

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMITMEN PROFESI
TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN ETIS
DALAM SITUASI KONFLIK AUDIT
(studi empiris pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)**

SKRIPSI



Oleh :

SARAH KHAIRUNNISA

2005 / 67568

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

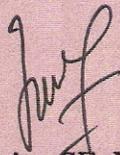
Judul : Pengaruh *Locus of Control* dan Komitmen Profesi Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Dalam Situasi Konflik Audit (Studi Empiris pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)

Nama : Sarah Khairunnisa
Bp/Nim : 2005/67568
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, November 2010

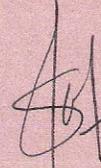
Disetujui Oleh

Pembimbing I,



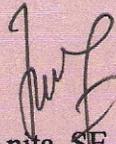
Lili Anita, SE, M.Si, Ak
Nip.19710302 199802 2 001

Pembimbing II,



Salma Taqwa, SE, M.Si, Ak
Nip. 19730723 200604 2 001

Ketua Prodi Akuntansi



Lili Anita, SE, M.Si, Ak
Nip.19710302 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan

Tim Penguji Skripsi Prodi Akuntansi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Pengaruh *Locus of Control* dan Komitmen Profesi Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Dalam Situasi Konflik Audit (Studi Empiris pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)

Nama : Sarah Khairunnisa

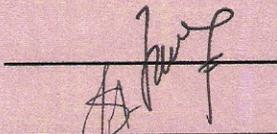
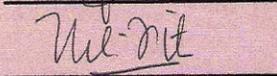
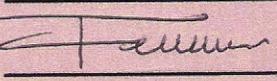
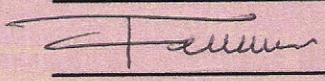
Bp/Nim : 2005/67568

Prodi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Padang, November 2010

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Lili Anita, SE, M.Si, Ak	
Sekretaris : Salma Taqwa, SE, M.Si, Ak	
Anggota : Nelvirita, SE, M.Si, Ak	
Anggota : Fefri Indra Arza, SE, M.Si, Ak	

ABSTRAK

SARAH KHAIRUNNISA, 2005/67568 : Pengaruh *Locus of Control* dan Komitmen Profesi Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Dalam Situasi Konflik Audit (Studi empiris pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat). Skripsi. Universitas Negeri Padang, 2010.

Pembimbing I : Lili Anita, SE. M.Si. Ak

Pembimbing II : Salma Taqwa SE. M.Si. Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh *Locus of control* terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit. 2) Pengaruh Komitmen profesi terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit. Untuk itu dilakukan penelitian pada BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan/BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 50 auditor. Penelitian ini menggunakan *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner, yang disebarakan kepada sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan dilakukan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Locus of control* berpengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit, dimana nilai signifikannya sebesar $0,008 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,810 > 1,6924$), sehingga hipotesis pertama diterima. 2) Komitmen profesi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit, dimana nilai signifikan sebesar $0,320 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,011 < 1,6924$), sehingga hipotesis kedua ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan: 1) Kepada auditor diharapkan lebih menggunakan informasi yang dimilikinya dalam setiap proses pengambilan keputusan pada situasi konflik audit. 2) Kepada auditor yang bekerja di BPKP Perwakilan Sumatera Barat dalam pengambilan keputusan etis mempertimbangkan komitmen profesi dalam situasi konflik audit.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Locus of Control* dan Komitmen Profesi terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Situasi Konflik Audit”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1), pada Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terimakasih kepada Ibu Lili Anita, SE, M.Si, Ak selaku pembimbing I dan Ibu Salma Taqwa, SE, M.Si, Ak selaku pembimbing II, yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi UNP.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP.
3. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
4. Bapak kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin penelitian.

5. Staf bagian Humas dan Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan informasi, data, serta bantuan yang dibutuhkan.
6. Teristimewa buat kedua orang tua yang selalu mendo'akan, memberikan dukungan, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini. Untuk Aa, Tete dan adik-adikku yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
7. Teman-teman mahasiswa angkatan 2005 pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan yang sama-sama berjuang atas motivasi, saran, dan informasi yang sangat berguna.
8. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun kesempurnaan penulis skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Padang, Oktober 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL	
DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Teori	11
1. Konflik Audit	
1.1 Pengertian Konflik	11
1.2 Sumber Konflik	12
1.3 Bentuk Konflik	13
1.4 Dilema Etika	15
1.5 Perlunya Kode Etik Bagi Profesi	18

2. Pengambilan Keputusan Etis	
2.1 Pengertian Keputusan Etis	20
2.2 Jenis-jenis Pengambilan Keputusan	21
3. <i>Locus of Control</i>	24
3.1 Indikator <i>Locus of Control</i>	26
3.2 Jenis-jenis <i>Locus of Control</i>	27
4. Komitmen Profesi	30
B. Penelitian Relevan	32
C. Pengembangan Hipotesis	34
D. Kerangka Konseptual	37
E. Hipotesis	38
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel	40
C. Jenis Data, dan Sumber Data,	41
D. Teknik Pengumpulan Data	41
E. Variabel Penelitian	41
F. Pengukuran Variabel dan Instrumen Penelitian	42
G. Uji Instrumen	44
H. Uji Asumsi Klisik	47
I. Teknik Analisis Data	48
J. Definisi Operasional	53

BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
B. Demografi Responden	55
C. Deskripsi Hasil Penelitian.....	57
D. Stalistik Deskriptif	62
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	63
F. Uji Asumsi Klasik	65
1. Uji Normalitas	65
2. UjiMultikolinearitas	66
3. Uji Heterokedastisitas	67
G. Hasil Penelitian	68
H. Uji Hipotesis	71
I. Pembahasan.....	72
BAB V. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Keterbatasan	76
C. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Instrumen Penelitian	44
2. Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Instrumen Penelitian.....	45
3. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Insrtumen Penelitian	46
4. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	54
5. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
6. Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal.....	56
7. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Pengalaman Kerja.....	56
8. Jumlah Responden Berdasarkan Usia	57
9. Distribusi Frekuensi <i>Locus of Control</i>	58
10. Distribusi Frekuensi Komitmen Profesi	59
11. Distribusi Frekuensi Pengambilan Keputusan Etis.....	61
12. Statistik Deskriptif	63
13. <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Terkecil	64
14. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Data Penelitian.....	64
15. Uji Normalitas	65
16. Uji Multikolinearitas	66
17. Uji Heterokedastisitas	67
18. Koefisien Determinasi	68
19. Koefisien Regresi Berganda.....	69
20. Uji F	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. <i>Pilot test</i>	
2. Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian	
3. Uji Asumsi Klasik	
4. Uji Regresi Berganda	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Predikat Negara Indonesia sebagai 5 besar Negara terkorup di dunia menimbulkan pertanyaan besar mengenai pengawasan dan pertanggungjawaban di lembaga pemerintah (Tempo, 18 Desember 2005). Predikat tersebut mengindikasikan kurang berfungsinya akuntan dan penegak hukum yang merupakan tenaga professional teknis yang secara sistematis bekerjasama untuk mencegah dan mengungkapkan kasus korupsi di Indonesia secara tuntas. Penyebab utama yang mungkin adalah karena kelemahan dalam audit pemerintah di Indonesia.

Kelemahan dalam mengaudit instansi pemerintah di Indonesia membuat masyarakat kurang percaya kepada profesi akuntan, yang merupakan organisasi sebagai pengawas yang independen. Pada dasarnya setiap orang yang menjalankan pekerjaan bebas untuk melayani kepentingan masyarakat dan negara serta kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut berkewajiban menjaga kepercayaan yang diberikan dengan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan anggota masyarakat kepadanya. Untuk menjaga nama baik profesi menetapkan ketentuan-ketentuan mengenai perilaku yang harus dipatuhi oleh anggotanya. Ketentuan-ketentuan mengenai perilaku yang dibuat secara tertulis oleh organisasi profesi yang lazim disebut kode etik.

Menurut BPKP (2008:8) kode etik pada dasarnya merupakan sistem dari prinsip-prinsip moral yang diberlakukan dalam suatu kelompok profesi yang ditetapkan secara bersama. Kode etik Ikatan Akuntan Indonesia dalam pasal 1 ayat (2) mengamanatkan: setiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektivitas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan mempertahankan integritas, auditor akan bertindak jujur, tegas dan tanpa pretensi. Dengan mempertahankan obyektivitas, auditor akan bertindak adil, tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Dengan demikian masyarakat dapat menilai, sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

Arens (1998:91) mendefinisikan integritas adalah kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi auditor dalam menguji semua keputusannya. Integritas merupakan unsur karakter yang mendasar bagi pengukuran profesional auditor. Pelayanan dan kepercayaan masyarakat tidak dapat dikalahkan demi kepentingan dan keuntungan pribadi.

Menurut BPKP (2008:26) dalam Kode Etik dan Standar Audit dikatakan dalam melakukan tugasnya auditor harus berintegritas yang tinggi yaitu memiliki kepribadian yang dilandasi oleh sikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggungjawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang handal.

- 1) Bersikap dan bertindak jujur, merupakan tuntutan untuk dipercayai. Hasil pengawasan yang dilakukan auditor dapat dipercaya oleh sikap berani menegakkan kebenaran.
- 2) Berani, maksudnya auditor tidak mudah diancam dengan berbagai ancaman.
- 3) Bijaksana berarti auditor melaksanakan tugasnya dengan tidak tergesa-gesa melainkan berdasarkan pembuktian yang memadai.
- 4) Bertanggungjawab, auditor dinilai bertanggungjawab apabila dalam penyampaian hasil pengawasannya seluruh bukti yang mendukung temuan audit didasarkan pada bukti yang cukup, kompeten dan relevan.

BPKP (2008:17) terdapat auditor pemerintah, khususnya auditor BPKP, adalah akuntan, anggota Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), yang dalam keadaan tertentu melakukan audit atas entitas yang menerbitkan laporan keuangan yang disusun berdasarkan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (BUMN/BUMD) sebagaimana diatur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). Karena itu auditor pemerintah tersebut wajib pula mengetahui dan mentaati Kode Etik Akuntan Indonesia dan Standar Audit sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik yang ditetapkan oleh IAI.

BPKP pada umumnya bekerja atas perintah bukan atas permintaan. Namun hal ini bukan berarti tidak ada konflik dalam pengambilan keputusan berdasarkan nilai-nilai yang saling bertentangan. Konflik yang terjadi bisa timbul dari hubungan antar auditor, yaitu ketua tim dengan anggotanya maupun atasannya atau antara auditor dengan obyek audit itu sendiri. Dengan demikian pertimbangan

profesional berlandaskan pada nilai dan keyakinan individu memainkan peran yang penting dalam pengambilan keputusan.

Auditor pemerintah yang melakukan audit atas laporan keuangan instansi pemerintah (Departemen/ lembaga/ BUMN/ BUMD) dituntut untuk bertindak profesional dengan mentaati standar audit dan aturan perilaku audit yang telah ditetapkan. Hal tersebut menjadi penting, karena kontribusi BUMN/ BUMD dalam perkembangan perekonomian nasional sangat besar perannya, melalui pembagian laba yang diberikan kepada pemerintah. Dengan demikian fungsi audit yang merupakan lini pertahanan akhir seoptimal mungkin harus dapat menjarang penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, dan semua itu tidak terlepas dari peran etika moral dari para auditor pemerintah yang ada. Dengan peran etika moral auditor dapat mengambil keputusan etis dalam menjarang penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Keputusan etis (*ethical decision*) adalah sebuah keputusan yang baik secara legal atau dapat diterima oleh masyarakat luas (Trevino, 1986; Jones, 1991). Kemampuan dalam mengidentifikasi dan melakukan perilaku pengambilan keputusan etis atau tidak etis adalah hal yang mendasar dalam profesi akuntan.

Profesi akuntan dalam prakteknya sering menjumpai adanya keputusan dalam pelaksanaan audit yang tidak tercakup dalam kode etik maupun oleh prinsip akuntansi berterima umum. Menghadapi kondisi tersebut, tentunya pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan adalah dengan mengedepankan etika,

walaupun tidak menutup kemungkinan akan timbulnya berbagai macam konflik kepentingan.

Salah satu determinan penting dalam perilaku pengambilan keputusan etis adalah faktor-faktor yang secara unik berhubungan dengan individu pembuat keputusan dan variabel-variabel yang merupakan hasil dari proses sosialisasi dan pengembangan masing-masing individu (Ford dan Richardson, 1994; Loe *et.al.*, 2000; Larkin, 2000; Paolillo dan Vitell, 2002). Faktor-faktor individual tersebut meliputi variabel-variabel yang merupakan ciri pembawaan sejak lahir (*gender*, umur, kebangsaan dan sebagainya), sedangkan faktor-faktor lainnya adalah faktor organisasi, lingkungan kerja, profesi dan sebagainya.

Faktor-faktor yang dapat diidentifikasi sebagai penyebab timbulnya konflik audit yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku auditor internal dalam pengambilan keputusan menerima atau menolak tekanan atasan dalam situasi konflik audit, yang menghendaki hasil audit diungkap tidak sesuai dengan standar yang berlaku. Penekanan pada variabel personal yang terdiri dari *locus of control* dan komitmen profesi, dilandasi oleh pemikiran yang disampaikan oleh Sigel dan Marconi (1987) dalam Kotot (2003), bahwa variabel personal merupakan variabel yang paling dekat berhubungan dengan perilaku auditor dalam pengambilan keputusan etis.

Menurut Robbins (2007; 136) *locus of control* adalah suatu sifat kepribadian yang mengukur derajat sampai seberapa yakin bahwa mereka mampu mengendalikan nasib mereka sendiri. *Locus of control* terdiri dari 2 sifat, yaitu bersifat internal, dimana orang-orang berpendapat bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri. Sedangkan yang bersifat eksternal, dimana orang-orang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar. Auditor dengan *locus of control* internal, kecil kemungkinannya untuk memenuhi tekanan dalam situasi konflik audit dengan demikian besar kemungkinan auditor akan mengambil keputusan yang lebih etis atau lebih independen dan auditor dengan *locus of control* eksternal, lebih besar kemungkinannya untuk mengambil keputusan yang kurang etis dan kurang independen (Kotot: 2003).

Selain *locus of control*, komitmen profesi berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis. Menurut Aranya (1984) Komitmen profesi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi dengan/dan keterlibatan dalam profesi yang dianut. Bagi seorang auditor, komitmen mutlak diperlukan karena dengan adanya kesadaran untuk mematuhi aturan dan kode etik profesi, maka akan mengurangi timbulnya konflik internal pada diri auditor tersebut apabila dihadapkan pada suatu kondisi dilema etis sehingga profesionalisme dari auditor dapat selalu terjaga. Jika seorang auditor internal memiliki komitmen profesi yang meningkat maka akan berakibat peningkatan nilai keputusan etis.

Penelitian yang dilakukan Budi (2007) yang meneliti tentang auditor internal dan dilema etika, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai etika organisasi,

orientasi etika dan komitmen profesional secara individu maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal dalam situasi dilema etika.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dhany (2009) yang meneliti tentang pengaruh independensi dan komitmen profesi auditor internal terhadap pengambilan keputusan dalam situasi dilema etika, diperoleh hasil bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh yang positif atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi dilema etika.

Adapun penelitian yang dilakukan Trevino (1986) menyatakan bahwa variabel individu atau variabel personalitas seperti *locus of control* dapat berinteraksi dengan kesadaran etis untuk mempengaruhi perilaku individual dalam dilema etika. Jadi hubungan antara *locus of control* dengan perilaku auditor dalam pengambilan keputusan etis bisa tergantung pada kesadaran etik auditor. Sementara itu Rotter (1966) dalam Kotot (2003) berpendapat bahwa konstruk internal-eksternal merupakan variabel personalitas unidimensional yang stabil. Maka pembawaan personalitas seperti *locus of control* relatif lebih stabil dibanding dengan tingkat kesadaran etis karena level kesadaran etis dapat ditingkatkan melalui intervensi etika dan pendidikan formal.

Kegagalan bisnis BUMN, *mark up* di PERTAMINA, dan PT. PLN (Persero). Kasus tersebut merupakan cerminan ketidakmampuan auditor pemerintah dalam menjalankan profesinya guna mengidentifikasi adanya praktek penyimpangan pada badan usaha tersebut. Kasus-kasus tersebut telah

membuat erosi kepercayaan masyarakat terhadap auditor. Masyarakat mulai menyangsikan komitmen dan integritas auditor dalam menjalankan etika profesinya. Hal ini tidak akan terjadi bila dalam pelaksanaan tugasnya, auditor berperilaku etis dalam pengambilan keputusan etis pada situasi konflik audit (Kotot: 2003).

Persoalan-persoalan yang timbul dalam pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit dan hasil penilaian di atas menunjukkan bahwa pengaruh *locus of control* dan komitmen profesi terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit berbeda dari satu situasi dengan situasi lain. Berdasarkan pada latar belakang di atas peneliti tertarik untuk menguji “**Pengaruh *Locus of Control* Dan Komitmen Profesi Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Dalam Situasi Konflik Audit.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sejahteranya *gender* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.
2. Sejahteranya komitmen profesi berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.
3. Sejahteranya umur berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.

4. Sejauhmana faktor organisasi berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.
5. Sejauhmana *locus of control* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.
6. Sejauhmana lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempersempit permasalahan agar tidak terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh *locus of control* dan komitmen profesi terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana pengaruh *locus of control* terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.
2. Sejauhmana pengaruh komitmen profesi terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji :

1. Pengaruh *locus of control* terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.
2. Pengaruh komitmen profesi terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu bagi akademisi mengenai pengaruh *locus of control* dan komitmen profesi terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.
2. Hasil penelitian ini bagi auditor diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan di masa yang akan datang.
3. Manfaat bagi penulis sendiri yaitu untuk menambah wawasan penulis dan memperkaya literatur mengenai studi tentang pengaruh *locus of control* dan komitmen profesi terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Konflik Audit

a. Pengertian konflik

Menurut John W. Lowyer, konflik merupakan ekspresi dari perjuangan antardua orang atau lebih pihak yang terkait yang mengalami emosi tinggi akibat dari perbedaan perasaan mengenai kebutuhan atau nilai (Collen, 2004:24).

William dan Hocker dalam bukunya *Interpersonal Conflict* (2001), mendefinisikan konflik sebagai berikut :

Konflik adalah suatu pertentangan antara sedikitnya 2 (dua) pihak yang saling memiliki ketergantungan satu sama lain namun mempunyai tujuan atau sasaran yang tidak sama, memiliki keterbatasan sumber daya, dan campur tangan pihak lain dalam sasarannya masing-masing.

Secara singkat konflik dapat diartikan sebagai perilaku yang tidak sama atau tidak sesuai diantara pihak-pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda. Konflik atau ketegangan dapat terjadi dalam pelaksanaan audit karena adanya perbedaan kepentingan dan individual. Untuk mencapai suatu kerjasama yang harmonis dalam pelaksanaan audit, seorang audit harus mewaspadaai terjadinya

konflik karena akan dapat merusak keharmonisan kerja, dan memiliki keterampilan untuk merespon konflik dengan baik.

b. Sumber Konflik

Berikut ini adalah beberapa sumber konflik atau pemicu terjadinya konflik (BPKP, 2007:58).

- 1) Perbedaan kepentingan atau tujuan. Tiap individu memiliki kepentingan yang berbeda di dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan peran masing-masing. Contoh sederhana, auditor berkepentingan untuk mengungkapkan adanya kinerja yang buruk, sementara auditan berkepentingan untuk mencapai kinerja yang baik. Kondisi ini dapat memicu konflik.
- 2) Perbedaan individu. Adanya perbedaan dalam pola pikir, kepribadian, sikap, dan perilaku. Juga berpotensi memicu terjadinya konflik. Sebagai contoh, auditor muda dengan sedikit pengalaman audit menekankan auditor senior untuk melaksanakan pengujian pengendalian, sementara auditor senior menolak melaksanakan pengujian pengendalian, karena dia yakin pengujian substantif secara langsung akan memadai untuk proses pembuktian. Perbedaan pola pikir ini bersifat individual dan dapat memicu konflik.
- 3) Perbedaan nilai dan keyakinan. Adanya perbedaan dalam nilai dan keyakinan dapat membuat pertentangan mengenai yang baik dan yang buruk atas hal yang sama. Sebagai contoh, Adi menilai bahwa kegiatan makan siang dengan auditan adalah kegiatan yang buruk yang harus dihindari oleh auditor. Sementara Badu

menilai kegiatan makan siang bersama auditan adalah kegiatan yang positif, karena dapat menimbulkan suasana kerjasama.

- 4) Keterbatasan sumberdaya. Usaha pencapaian tujuan selalu memerlukan penggunaan sumberdaya. Konflik dapat terjadi ketika keterbatasan sumberdaya dapat menghambat usaha pencapaian tujuan dari masing-masing pihak yang berkonflik. Contoh, konflik antar anggota yang terjadi karena ketersediaan biaya perjalanan dinas hanya memungkinkan satu orang saja yang berangkat, sementara anggota tim lain menjadi kesulitan untuk menyelesaikan tugas jika tidak tersedia biaya untuk perjalanan dinas.

c. Bentuk Konflik

Beberapa bentuk konflik yang mungkin timbul pelaksanaan audit adalah (BPKP, 2007: 59):

- 1) Konflik didalam individu sendiri. Konflik ini terjadi dalam batin individu. Pemicu konflik umumnya adalah adanya perbedaan tujuan, kepentingan, nilai dan keyakinan.
- 2) Konflik antar pribadi (konflik individu dengan individu). Konflik ini terjadi antara seorang individu atau lebih yang sifatnya dapat substantif atau emosional. Contoh konflik semacam ini sering terjadi dalam bermasyarakat, baik formal maupun informal. Seorang memiliki pandangan, persepsi, kepercayaan yang berbeda dengan orang lain. Apabila sikap seseorang tersebut tidak mudah bertoleransi, maka konflik antar individu tersebut mudah sekali terjadi.

- 3) Konflik antar kelompok. . Situasi ini muncul dengan organisasi sebagai suatu jaringan kerja kelompok-kelompok yang saling kait mengkait. Konflik ini merupakan hal yang lazim terjadi dalam organisasi. Konflik ini dapat menyebabkan upaya koordinasi dan integritas menjadi sulit dilaksanakn. Contoh, pada suatu lembaga pengawasan tertentu memiliki beberapa bidang pengawasan. Masing-masing bidang memiliki sasaran agar seluruh penugasan dapat terselesaikan tepat waktu dengan hasil pengawasan yang prima. Konflik antar bidang terjadi ketika sumber daya lembaga pengawasan tersebut menjadi terbatas. Masing-masing bidang menginginkan jumlah anggaran yang memadai dan tenaga pengawasan yang berkualitas, padahal total anggaran yang tersedia tidak mencukupi dan jumlah tenaga pengawasan tidak banyak dan variatif dari segi kemampuan dan keterampilannya.
- 4) Konflik antar organisasi. Konflik dapat pula terjadi antar organisasi dengan organisasi. Konflik umumnya dipicu karena adanya persaingan dan konflik ini berskala besar dibandingkan dengan konflik-konflik lainnya. Contoh yang paling banyak terjadi ada di lingkungan unit-unit usaha swasta lainnya. Namun di lingkungan sektor publik pun konflik tersebut dapat saja terjadi. Misalnya, keputusan penetapan standar akuntansi keuangan daerah melibatkan kepentingan dari beberapa instansi pemerintah seperti: Departemen Keuangan, Departemen Dalam Negeri, dan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) serta instansi lain.

d. Dilema Etika

Menurut Arens (1998:112) dilemma etika adalah situasi yang dihadapi oleh seseorang dimana ia harus membuat keputusan tentang perilaku seperti apa yang tepat untuk melakukannya.

Dalam hidup bermasyarakat perilaku etis sangat penting, karena interaksi antar dan di dalam masyarakat itu sendiri sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai etika. Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa kesadaran semua anggota masyarakat untuk berperilaku secara etis dapat membangun suatu ikatan dan keharmonisan bermasyarakat. Namun demikian, kita tidak bisa mengharapkan bahwa semua orang akan berperilaku secara etis. Terdapat dua faktor utama yang mungkin menyebabkan orang berperilaku tidak etis, yakni (BPKP, 2008:8):

- 1) Standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya.
Misalnya, seseorang menemukan dompet berisi uang di Bandar udara (bandara). Dia mengambil isinya dan membuang dompet tersebut di tempat tersebut. Pada kesempatan berikutnya, pada saat bertemu dengan keluarga dan teman-temannya, yang bersangkutan dengan bangga bercerita bahwa dia telah menemukan dompet dan mengambil isinya.
- 2) Orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk keuntungan diri sendiri. Misalnya, seperti contoh di atas, seseorang menemukan dompet berisi uang di bandara. Dia mengambil isinya dan membuang dompet tersebut di tempat tersembunyi dan merahasiakan kejadian tersebut.

Dorongan orang untuk berbuat tidak etis mungkin diperkuat oleh rasionalisasi yang berkembang sendiri oleh yang bersangkutan berdasarkan pengamatan dan pengetahuannya. Rasionalisasi tersebut mencakup tiga hal sebagai berikut:

- 1) Setiap orang juga melakukan hal (tidak etis) yang sama. Misalnya, orang mungkin beragumen bahwa tindakan memasukan perhitungan pajak, menyontek dalam ujian, atau menjual barang yang cacat tanpa memberitahukan kepada pembelinya bukan perbuatan yang tidak etis karena yang bersangkutan berpendapat bahwa orang lain pun melakukan tindakan yang sama.
- 2) Jika sesuatu perbuatan tidak melanggar hukum berarti perbuatan tidak melanggar hukum berarti perbuatan tersebut tidak melanggar etika. Argumen tersebut didasarkan pada pemikiran bahwa hukum yang sempurna harus sepenuhnya dilandaskan pada etika. Misalnya, seseorang yang menemukan barang hilang tidak wajib mengembalikannya kecuali jika pemiliknya dapat membuktikan bahwa barang ditemukannya tersebut benar-benar milik orang yang kehilangan tersebut.
- 3) Kemungkinan bahwa tindakan tidak etisnya akan diketahui orang lain serta sanksi yang harus ditanggung jika perbuatan tidak etis tersebut diketahui orang lain tidak signifikan. Misalnya penjual yang secara tidak sengaja terlalu besar menulis harga barang mungkin tidak akan dengan kesadaran mengoreksinya jika jumlah tersebut sudah dibayar oleh pembelinya. Dia mungkin akan memutuskan untuk lebih baik menunggu pembeli protes untuk mengoreksinya,

sedangkan jika pembeli tidak menyadarinya dan tidak protes maka penjual tidak perlu memberitahu.

Kenyataan ini menimbulkan dilema etika, pertanyaan tentang bagaimana seseorang seharusnya menyikapi suatu keadaan untuk menetapkan apakah suatu tindakan merupakan perbuatan etis atau tidak etis. Pada tahun 1930-an, organisasi pengusaha Rotary International dalam BPKP (2008:10), mengembangkan kode etik untuk kalangannya. Dalam menetapkan apakah suatu tindakan digolongkan etis atau tidak etis, organisasi tersebut menggunakan empat pertanyaan, biasa dikenal dengan *the four-way test*, yakni:

- 1) Apakah tindakan tersebut benar?
- 2) Apakah tindakan tersebut adil untuk semua pihak?
- 3) Apakah tindakan tersebut dapat membangun kesan baik dan pertemanan yang lebih baik?
- 4) Apakah tindakan tersebut menguntungkan semua pihak?

Saat ini, telah dikembangkan rangka pemikiran untuk membantu setiap orang memecahkan dilema etika. Rangka tersebut dapat membantu masyarakat mengidentifikasi masalah etika dan menetapkan tindakan yang tepat sesuai dengan nilai pribadi yang dimilikinya. Rangka tersebut dikenal dengan *six-step approach*, yang meliputi langkah-langkah sebagai berikut (Arens, 1998:114):

- 1) Identifikasikan kejadiannya.
- 2) Identifikasikan masalah etika berkaitan dengan kejadian tersebut.

- 3) Tetapkan siapa saja yang akan terpengaruh serta tetapkan apa konsekuensi yang akan diterima/ditanggungnya berkaitan dengan kejadian tersebut.
- 4) Identifikasikan alternative-alternatif tindakan yang dapat ditempuh pihak yang terkait dengan dilemma tersebut.
- 5) Identifikasikan konsekuensi dari tiap-tiap alternative tersebut.
- 6) Tetapkan tindakan yang tepat berdasarkan pertimbangan tentang nilai-nilai etika yang dimiliki dan konsekuensi serta kesanggupan menanggung konsekuensi atas pilihan tindakannya. Pilihan tindakan tersebut sifatnya sangat individual sehingga sangat tergantung pada nilai etika yang dimiliki oleh yang bersangkutan serta kesanggupannya menanggung akibat dari pilihan tindakannya.

Suatu ilustrasi digunakan untuk mendemonstrasikan bagaimana seseorang mungkin akan menggunakan pendekatan 6 langkah tersebut untuk menyelesaikan suatu dilema etika.

Langkah tersebut akan mengarah pada ketidakseragaman perilaku karena nilai yang diyakini oleh masing-masing individu mungkin berbeda. Oleh karena itu, untuk tercapainya keseragaman ukuran perilaku, apakah suatu tindakan etis atau tidak etis, maka kode etik perlu ditetapkan bersama oleh seluruh anggota profesi.

e. Perlunya kode etik bagi Profesi

Sebagaimana diuraikan di atas, kode etik yang mengikat semua anggota profesi perlu ditetapkan bersama. Tanpa kode etik, maka setiap individu dalam

satu komunitas akan memiliki tingkah laku yang berbeda-beda yang dinilai baik menurut anggapanya dalam berinteraksi dengan masyarakat lainnya. Tidak dapat dibayangkan betapa kacanya apabila, misalnya, setiap orang dibiarkan dengan bebas menentukan mana yang baik dan mana yang buruk menurut kepentingannya masing-masing, atau bila menipu dan berbohong dianggap perbuatan baik, atau setiap orang diberi kebebasan untuk berkendara disebelah kiri atau kanan sesuai keinginannya. Oleh karena itu nilai etika atau kode etik diperlukan oleh masyarakat, organisasi, bahkan Negara agar semua berjalan dengan tertib, lancer, teratur dan terukur.

Kepercayaan masyarakat dan pemerintah atas hasil kerja auditor ditentukan oleh keahlian, independensi serta integritas moral/kejujuran para auditor dalam menjalankan pekerjaannya. Ketidakpercayaan masyarakat terhadap satu atau beberapa auditor dapat merendahkan martabat profesi auditor secara keseluruhan, sehingga dapat merugikan auditor lainnya.

Oleh karena itu organisasi auditor berkepentingan untuk mempunyai kode etik yang dibuat sebagai prinsip moral atau aturan perilaku yang mengatur hubungan antara auditor dengan auditan, antara auditor dengan auditor dan antara auditor dengan masyarakat.

Kode etik atau aturan perilaku dibuat untuk dipedomani dalam berperilaku atau melaksanakan penugasan sehingga menumbuhkan kepercayaan dan memelihara citra organisasi di mata masyarakat.

2. Pengambilan Keputusan Etis (*Ethical Decision Making*)

a. Pengertian Keputusan etis

Keputusan etis (*ethical decision*) adalah sebuah keputusan yang baik secara legal maupun moral dapat diterima oleh masyarakat luas (Trevino, 1986; Jones, 1991). Beberapa review tentang penelitian etika (Ford dan Richardson, 1994; Louwes, Ponemon dan Radtke, 1997; Loe *et.al.*, 2000; Paolillo dan Vitell, 2002) mengungkapkan beberapa penelitian empirik tentang pengambilan keputusan etis. Mereka menyatakan bahwa salah satu determinan penting perilaku pengambilan keputusan etis adalah faktor-faktor yang secara unik berhubungan dengan individu pembuat keputusan dan variabel-variabel yang merupakan hasil dari proses sosialisasi dan pengembangan masing-masing individu. Faktor-faktor individual tersebut meliputi variabel-variabel yang merupakan ciri pembawaan sejak lahir (gender, umur, kebangsaan dan sebagainya). Sedangkan faktor-faktor lainnya adalah faktor organisasi, lingkungan kerja, profesi dan sebagainya.

Penelitian tentang pengambilan keputusan etis, telah banyak dilakukan dengan berbagai pendekatan mulai dari psikologi sosial dan ekonomi. Beranjak dari berbagai hasil penelitian tersebut kemudian dikembangkan dalam paradigma ilmu akuntansi. Louwers, Ponemon dan Radtke (1997), menyatakan pentingnya penelitian tentang pengambilan keputusan etis dari pemikiran dan pengembangan moral (*moral reasoning and development*) untuk proses akuntan dengan 3 alasan, yaitu pertama, penelitian dengan topik ini dapat digunakan untuk memahami tingkat kesadaran dan perkembangan moral auditor dan akan menambah

pemahaman tentang bagaimana perilaku auditor dalam menghadapi konflik etika. Kedua, penelitian dalam wilayah ini akan lebih menjelaskan problematika proses yang terjadi dalam menghadapi berbagai pengambilan keputusan etis auditor yang berbeda-beda dalam situasi dilema etika. Ketiga, hasil penelitian ini akan dapat membawa dan menjadi arahan dalam tema etika dan dampaknya pada profesi akuntan.

Beberapa model penelitian etis seringkali hanya mendeskripsikan bagaimana proses seseorang mengambil keputusan yang terkait dengan etika dalam situasi dilema etika (Jones, 1991; Trevino, 1986). Sebuah model pengambilan keputusan etis tidak berada kepada pemahaman bagaimana seharusnya seseorang membuat keputusan etis (*ought to do*), namun lebih kepada pengertian bagaimana proses pengambilan keputusan etis itu sendiri. Alasannya adalah sebuah pengambilan keputusan akan memungkinkan keputusan yang etis dan keputusan yang tidak etis, dan memberikan label atau mendefinisikan apakah suatu keputusan tersebut etis atau tidak etis akan mungkin sangat menyesatkan (McMahon, 2002) dalam Dhany, 2009.

b. Jenis-jenis Pengambilan Keputusan

Zeigenfuss dan Martison, 2002 dalam Dhany, 2009 menyatakan bahwa model pengambilan keputusan etis terdiri dari 4 (empat) tahapan :

- 1) Pemahaman tentang adanya isu moral dalam sebuah dilema etika (*recognizing that moral issue exists*). Dalam tahap ini menggambarkan bagaimana tanggapan seseorang terhadap isu moral dalam sebuah dilema etika.

- 2) Pengambilan keputusan etis (*make a moral judgment*), yaitu bagaimana seseorang membuat keputusan etis.
- 3) *Moral intention* yaitu bagaimana seseorang bertujuan atau bermaksud untuk berkelakuan etis atau tidak etis.
- 4) *Moral behavior*, yaitu bagaimana seseorang bertindak atau berperilaku etis atau tidak etis.

Jones (1991) menyatakan ada 3 unsur utama dalam pengambilan keputusan etis yaitu :

- 1) *Moral issue*, menyatakan seberapa jauh ketika seseorang melakukan tindakan, jika seseorang tersebut secara bebas melakukan tindakan itu, maka akan mengakibatkan kerugian (*harm*) atau keuntungan (*benefit*) bagi orang lain. Dalam bahasa yang lain adalah bahwa suatu tindakan atau keputusan yang diambil akan mempunyai konsekuensi kepada orang lain.
- 2) *Moral agent*, yaitu seseorang yang membuat keputusan moral (*moral decision*).
- 3) Keputusan etis (*ethical decision*) itu sendiri, yaitu sebuah keputusan yang secara legal dan moral dapat diterima oleh masyarakat luas. Perkembangan penalaran moral (*cognitive moral development*), sering disebut juga kesadaran moral (*moral reasoning, moral judgment, moral thinking*), merupakan faktor penentu yang melahirkan perilaku moral dalam pengambilan keputusan etis, sehingga untuk menemukan perilaku moral yang sebenarnya hanya dapat ditelusuri melalui penalarannya. Artinya, pengukuran moral yang benar tidak sekedar mengamati perilaku moral yang tampak, tetapi harus melihat pada

kesadaran moral yang mendasari keputusan perilaku moral tersebut. Dengan mengukur tingkat kesadaran moral akan dapat mengetahui tinggi rendahnya moral tersebut.

Trevino (1986) menyusun sebuah model pengambilan keputusan etis dengan menyatakan bahwa keputusan etis merupakan sebuah interaksi antara faktor individu dengan faktor situasional (*person-situation interactionist model*). Trevino menyatakan bahwa pengambilan keputusan etis seseorang akan sangat tergantung kepada faktor-faktor individu (*individual moderators*) seperti *ego strength, field dependence, and locus of control* dan faktor situasional seperti *immediate job context, organizational culture, and characteristics of the work*.

Model yang diajukan Trevino (1986) dapat jelaskan yaitu, ketika seseorang dihadapkan pada sebuah dilema etika maka individu tersebut akan mempertimbangkannya secara kognitif dalam benaknya. Pembentukan pemahaman tentang *moral issue* tersebut akan tergantung kepada faktor individual (pengalaman, orientasi etika dan komitmen kepada profesi) dan faktor situasional (nilai etika organisasi).

Berdasarkan model dari Trevino (1986) tersebut maka dalam penelitian ini akan diuji sebuah *person-situation interactionist model* untuk auditor internal. Faktor yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan etis auditor internal ketika menghadapi dilema etika adalah faktor individual yaitu pengalaman, komitmen profesional serta orientasi etika auditor dan faktor situasional yaitu nilai etika organisasi.

Perilaku etis juga sering disebut sebagai komponen dari kepemimpinan, yang mana pengembangan etika adalah hal penting bagi kesuksesan individu sebagai pemimpin suatu organisasi (Morgan, 1993). Larkin (2000) juga menyatakan bahwa kemampuan untuk dapat mengidentifikasi perilaku etis dan tidak etis sangat berguna dalam semua profesi termasuk auditor. Apabila seorang auditor melakukan tindakan-tindakan yang tidak etis, maka hal tersebut akan merusak kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor itu (Khomsiyah dan Indriantoro, 1998).

3. *Locus of Control*

Locus of control (tempat kedudukan kendali) merupakan sebuah konsep yang dikembangkan oleh Rotter pada tahun 1966. Konsep ini pada awalnya bernama *locus of control of reinforcement*. Rotter melihat bahwa perilaku seseorang sebagian besar dikendalikan oleh *reinforcement*, yaitu *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman).

Berikut ini adalah beberapa pengertian mengenai *Locus of Control*:

“Tempat kendali (*locus of control*) adalah suatu sifat kepribadian yang mengukur derajat sampai seberapa yakin bahwa mereka mampu mengendalikan nasib mereka sendiri.” Robbins (2007:136)

“*Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya” (Rotter dalam Presetyo, 2002).

“Orientasi *Locus of control* adalah percaya mengenai apakah akibat dari tindakan kita tergantung pada apa yang kita lakukan (orientasi internal kontrol) atau diluar kendali personal (orientasi eksternal kontrol)” (Zimbardo dalam Iqbal, 2009).

Menurut Mitchel et al. dalam Elvika (2002) *Locus of Control* menggambarkan keyakinan bahwa individu bisa mempengaruhi kejadian-kejadian yang berkaitan dengan kehidupannya.

Konsep tentang *locus of control* yang digunakan Rotter (1966) memiliki empat konsep dasar, yaitu a) Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang. b) Harapan, merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang. c) Nilai unsure penguat adalah pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguat atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa. d) Suasana psikologis, adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan. (Kustini dalam Iqbal, 2009)

Seseorang dengan *locus of control* percaya bahwa sesuatu yang terjadi pada diri mereka dikenal sebagai *attribution* berkenaan bagaimana seseorang menjelaskan kejadian yang terjadi pada dirinya. Ada tiga proses langkah yang mendasari *attribution*, yaitu langkah pertama, seseorang harus merasa atau

mungkin mengamati sebuah perilaku. Langkah kedua, yaitu mencoba memahami perilaku yang disengaja. Langkah ketiga, yaitu menetapkan apakah seseorang itu mempunyai kekuatan untuk menunjukkan perilakunya tersebut.

Konsep internal-eksternal *locus of control* ini didefinisikan oleh Rotter (1996) sebagai berikut :

“when a reinforcement is perceived by the subject as follong some action of his own but not being entirely contingent as the result of luck, chance, fate, as under the control of powerful others, or as unpredictable because of the great complexity of the forces surrounding him. When the event is interpreted in this way by individual,we have labeled this a belief in external control. If the person perceives that the event is contingent upon this own behavior or his own relatively permanent characteristics, we have termed this a belief in internal control.”(Kotot: 2003)

a. Indikator *Locus of Control*

Yang menjadi indikator *locus of control* adalah sebagai berikut (www.ballarat.edu.au/bssh/psych/not.html) : Kepercayaan akan adanya takdir. Jika pekerja percaya akan adanya takdir maka seseorang memiliki *locus of control* eksternal, dan jika pekerja tidak percaya akan adanya takdir maka seseorang memiliki *locus of control* internal.

1) Kepercayaan diri

Jika pekerja tidak percaya pada kemampuan dirinya sendiri maka pekerja itu memiliki *Locus of Control* eksternal dan jika pekerja percaya kemampuan dirinya sendiri maka ia memiliki *Locus of Control* internal.

2) Usaha / kerja keras

Jika pekerja tidak bekerja dengan sekuat tenaga maka pekerja itu memiliki *Locus of Control* eksternal dan jika pekerja dengan sekuat tenaga maka pekerja memiliki *Locus of Control* internal.

b. Jenis-jenis *Locus of control*

Lefcourt (1982) menyatakan bahwa *locus of control* internal ditunjukkan dengan pandangan peristiwa baik atau buruk yang terjadi disebabkan oleh tindakan seseorang. Oleh karena itu, terjadinya suatu peristiwa berada dalam kendali seseorang. Sedangkan *locus of control* eksternal ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik atau buruk yang terjadi tidak berhubungan dengan perilaku seseorang pada situasi tertentu. Oleh karena itu disebut dengan diluar kendali seseorang. Setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ekstrem tersebut (Kotot, 2003:16).

Menurut Robbins (2007:136) Orang yang memiliki tempat kendali internal yakin bahwa mereka mampu mengendalikan nasib mereka sendiri, sementara orang yang memiliki tempat kendali eksternal yakin bahwa apa yang menimpa mereka dalam hidup ini disebabkan oleh keberuntungan atau kebetulan. Sifat-sifat *Locus of Control*, terdiri dari:

1. Bersifat Internal, dimana orang-orang berpendapat bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri.
2. Bersifat Eksternal, dimana orang-orang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar.

Jadi *Locus of Control* ditentukan antara lain oleh:

1. Rasa puas dengan pekerjaan
2. Motivasi Untuk Berprestasi.
3. Keterlibatan dengan Pekerjaan.
4. Adanya sistem penilaian kinerja/Reward.

Seseorang dengan *locus of control* internal yang tinggi percaya bahwa setiap kejadian berasal dari perilaku dan sikap mereka sendiri. Sedangkan seseorang dengan *locus of control* eksternal yang tinggi percaya bahwa kekuatan lain, nasib atau kesempatan merupakan faktor penentu utama setiap kejadian. Seseorang dengan *locus of control* internal yang tinggi dapat lebih baik mengendalikan perilaku mereka dan mungkin berhasil untuk mempengaruhi orang lain dibandingkan dengan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi.

Bila seseorang memiliki *locus of control* internal, maka orang tersebut akan mengaitkan kesuksesannya atas usaha dan kemampuannya. Seseorang yang mempunyai harapan yang sukses akan lebih termotivasi sebelum mengambil keputusan, dan lebih termotivasi untuk berprestasi, dan melakukan upaya yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungan mereka sedangkan *locus of control*

eksternal yang mengaitkan kesuksesannya atas keberuntungan atau nasib akan lebih sedikit untuk berusaha belajar dan percaya bahwa mereka tidak dapat mengendalikan hidupnya dan lebih tunduk dan bersedia mengikuti pengarahan.

Auditor dengan *locus of control* internal, kecil kemungkinannya untuk memenuhi tekanan dalam situasi konflik audit dengan demikian besar kemungkinan auditor akan mengambil keputusan yang lebih etis atau lebih independen. Di sisi lain seseorang dengan *locus of control* eksternal, percaya bahwa kejadian dalam hidupnya berada di luar kendalinya dan percaya bahwa hidupnya dipengaruhi oleh takdir, keberuntungan dan kesempatan serta lebih mempercayai kekuatan diluar dirinya. Karena itu auditor dengan *locus of control* eksternal, lebih besar kemungkinannya untuk mengambil keputusan yang kurang etis dan kurang independen (Kotot: 2003).

Berdasarkan pada teori *locus of control*, adalah memungkinkan bahwa perilaku auditor dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*-nya. Seseorang dengan *locus of control* internal akan lebih mungkin berperilaku etis dalam situasi konflik audit dibandingkan dengan seseorang dengan *locus of control* eksternal. Ciri pembawaan *locus of control* internal adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan akan selalu mengambil peran serta tanggungjawab dalam penentuan benar atau tidaknya tindakan yang di ambil.

4. Komitmen Profesi

Menurut Aranya (1984) komitmen profesi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi dengan/dan keterlibatan dalam profesi yang dianut. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antar individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika. Dalam suatu organisasi profesi seorang anggota organisasi profesi dituntut untuk memiliki komitmen profesi. Menurut Edelman (1997) dalam Fahalina (2007) menyatakan bahwa komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas dan menaati norma aturan dan kode etik profesi.

Definisi komitmen professional banyak digunakan dalam literatur akuntansi adalah sebagai : 1) suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi, 2) kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi, 3) gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi (Jeffrey dan Weatherholt, 1996).

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesi dapat didefinisikan sebagai berikut :

- 1) Sebuah kemauan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sehingga dengan adanya komitmen profesi para anggota profesi akan melaksanakan segala sesuatu sesuai dengan yang di tetapkan bagi profesinya tanpa adanya paksaan.

- 2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, para anggota profesi akan selalu berusaha melakukan sesuatu semaksimal mungkin untuk kemajuan profesi yang digelutinya.
- 3) Sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi, karena para anggota profesi merasa bahwa profesi tersebut merupakan wadah atau tempat bagi mereka untuk menyalurkan atau mencurahkan aspirasi dan kemampuan yang dimilikinya.

Selain itu, komitmen profesi auditor juga dapat didefinisikan sebagai suatu keyakinan seorang auditor untuk melakukan segala sesuatu yang menjadi tuntutan bagi profesi akuntan publik sehingga akan muncul loyalitas terhadap profesi maupun organisasi profesi akuntan publik. Bagi seorang auditor, komitmen profesi mutlak diperlukan berkaitan dengan loyalitas individu terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas dan menaati norma aturan dan kode etik profesi akuntan publik. Hal ini dikatakan mutlak karena dengan adanya kesadaran untuk mematuhi aturan dan kode etik profesi, maka akan mengurangi timbulnya konflik internal pada diri auditor tersebut apabila dihadapkan pada suatu kondisi dilema etika sehingga profesionalisme dari auditor dapat selalu dijaga.

Auditor juga tidak dapat bisa dikatakan profesional jika tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan. Semakin tinggi komitmen auditor terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula profesionalismenya. Karena dengan komitmen, auditor akan menjalani pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab. Auditor dengan komitmen profesi yang kuat pada profesi akan lebih independen

dalam situasi konflik audit dibanding dengan auditor yang kurang kuat komitmen profesinya.

Menurut Effendi (2007) untuk menjadi internal auditor yang professional ada beberapa hal yang harus dilakukan:

- 1) auditor internal melaksanakan standar professional serta kode etik profesi yang ditetapkan oleh organisasi profesi secara konsisten.
- 2) auditor internal harus senantiasa mengikuti perkembangan mutakhir lingkungan bisnis yang sangat cepat serta teknologi informasi yang pesat.
- 3) auditor internal harus selalu mengikuti perkembangan terbaru tentang konsep dan teknik dalam *internal auditing* melalui pendidikan profesi berkelanjutan (PPL).
- 4) auditor internal harus selalu meningkatkan kemampuan dibanding komunikasi (*communication skills*) baik lisan maupun tertulis.

B. Penelitian yang Relevan

Dhany (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh independensi dan komitmen professional terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi dilema etika. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa independensi dan komitmen profesi mempunyai pengaruh yang positif atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi dilema etika.

Penelitian yang dilakukan Budi (2007) yang meneliti tentang internal auditor dan dilema etika, menunjukkan bahwa nilai etika organisasi, orientasi etika dan

komitmen profesional secara individu maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan etis internal auditor dalam situasi dilema etika.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Meldawati (2006) mengindikasikan hipotesis yang pertama ditolak pada tingkat alpha 0,05 dimana tidak terdapat pengaruh antara interaksi antara *locus of control* dan kesadaran etis terhadap respon auditor dalam menghadapi konflik audit. Sedangkan pada tingkat alpha 0,10 hipotesis pertama diterima karena nilai signifikan lebih kecil dari alpha yaitu $0,051 < 0,10$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dengan kesadaran etis terhadap respon auditor.

Renata (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh *locus of control*, tingkat pendidikan, pengalaman, dan pertimbangan etis terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik audit. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi penelitian ini adalah perusahaan kecil di Jawa Tengah dan Yogyakarta. Sampel penelitian ini adalah auditor, yang bekerja di kantor audit di Solo, Semarang dan Yogyakarta. Beberapa regresi yang digunakan untuk menguji semua hipotesis. Hasil dari uji statistik menunjukkan bahwa interaksi antara variabel kognitif (pertimbangan etika) dan variabel individu (*locus of control*, tingkat pendidikan, pengalaman kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik audit.

Jeffrey dan Weatherholt (1996), menguji hubungan antara komitmen profesional, pemahaman etika dan sikap ketaatan terhadap aturan. Hasilnya

menunjukkan bahwa akuntan dengan komitmen profesional yang kuat maka perilakunya lebih mengarah kepada ketaatan terhadap aturan dibandingkan dengan akuntan dengan komitmen profesional yang rendah. Ponemon (1992) menyatakan bahwa komitmen profesi biasa dihasilkan dari proses akuntansi dan asimilasi individu yang masuk dan memilih tetap dalam profesi yang bersangkutan. Selanjutnya Ponemon juga menunjukkan bahwa perilaku etik akuntan berhubungan dengan tingginya komitmen akuntan pada profesinya. Khomsiyah dan Indriantoro (1998) mengungkapkan juga bahwa komitmen profesional mempengaruhi sensitivitas etika auditor pemerintah yang menjadi sampel penelitiannya.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan *locus of control* dengan pengambilan keputusan etis.

Menurut Robbins (2007; 136) *locus of control* adalah suatu sifat kepribadian yang mengukur derajat sampai seberapa yakin bahwa mereka mampu mengendalikan nasib mereka sendiri. Sifat-sifat *locus of control* ada 2 terdiri dari internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. Bersifat internal dimana seseorang berpendapat bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri, sedangkan yang bersifat eksternal, dimana seseorang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Renata (2005) menyatakan bahwa *locus of control* yang bersifat internal akan menghasilkan pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit. Dalam konteks pengauditan, aspek perilaku dalam pengambilan keputusan bisa diamati dalam tingkat independensinya ketika harus memutuskan untuk menerima atau menolak permintaan klien dalam situasi konflik audit.

Yuke, Thio, dan Mukhlisin (2005) melakukan penelitian tentang hubungan karakteristik personal auditor terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control* eksternal dengan penerimaan penyimpangan perilaku pengambilan keputusan dalam audit.

Berdasarkan keterangan diatas bahwa pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*-nya. Seseorang dengan internal *locus of control* akan lebih mungkin berperilaku etis dalam pengambilan keputusan dalam situasi konflik audit dibanding dengan seseorang dengan eksternal *locus of control*. Jadi semakin tinggi *locus of control* internal maka semakin baik pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.

2. Hubungan komitmen profesi dengan pengambilan keputusan etis.

Menurut Edelman (1997) dalam Fahalina (2007) komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas dan mentaati norma aturan dan kode etika profesi. Definisi komitmen profesional

banyak digunakan dalam literatur akuntansi, adalah sebagai berikut: 1) suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi, 2) kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi, 3) gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi (Jeffrey dan Weatherholt, 1996).

Dhany (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh independensi dan komitmen profesi terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi dilema etika. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi dilema etika. Adapun penelitian yang dilakukan Budi (2007) yang meneliti tentang internal auditor dan dilema etika, menunjukkan bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan etis internal auditor dalam situasi dilema etika.

Jadi dapat disimpulkan komitmen profesi dan pengambilan keputusan etis merupakan sebuah kombinasi teknikal dan isu moral. Internal auditor dengan kombinasi komitmen profesi yang tinggi akan lebih baik dalam membuat keputusan etis di dalam situasi dilema etika. Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis menduga bahwa semakin tinggi komitmen profesi maka semakin baik pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit.

D. Kerangka Konseptual

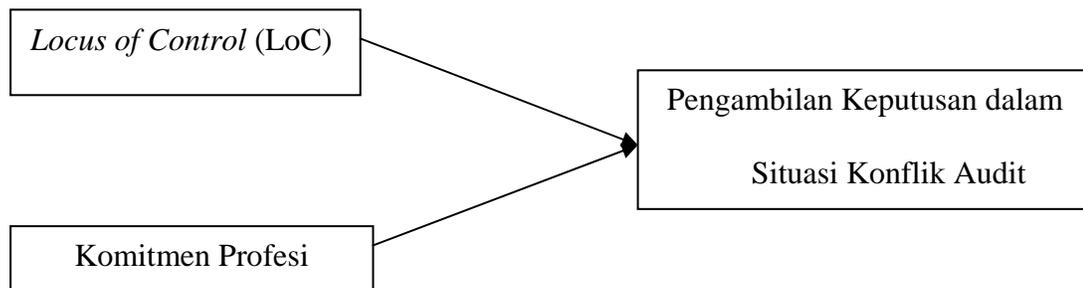
Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit, sedangkan variabel independennya adalah *locus of control* dan komitmen profesi.

Konflik audit kemungkinan akan berkembang menjadi sebuah dilema etika ketika internal auditor diharuskan melakukan pilihan-pilihan pengambilan keputusan etis dan tidak etis. Dalam proses tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan etis adalah *locus of control* dan komitmen profesi.

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Seseorang dengan internal *locus of control* akan lebih mungkin berperilaku etis dalam pengambilan keputusan pada situasi konflik audit dibanding dengan seseorang dengan eksternal *locus of control*. Karena ciri pembawaan internal *locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan akan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam penentuan benar atau tidaknya yang di ambil, sedangkan eksternal *locus of control*, percaya bahwa kejadian hidupnya berada di luar kontrolnya dan percaya bahwa hidupnya dipengaruhi oleh takdir, keberuntungan dan kesempatan serta lebih mempercayai kekuatan diluar dirinya.

Pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik juga dipengaruhi oleh komitmen profesi. Auditor dengan tingkat komitmen profesi yang tinggi lebih besar kemungkinannya untuk menolak permintaan manajemen dalam situasi konflik audit dan auditor dengan komitmen profesi yang rendah lebih besar kemungkinannya untuk memenuhi permintaan manajemen dalam situasi konflik audit.

Berdasarkan tinjauan penelitian sebelumnya, kajian teoritis serta permasalahan yang telah dikemukakan sebagai dasar untuk perumusan hipotesis, hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Dari kerangka pemikiran teori diatas, maka dibuat kerangka pemikiran dalam model berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

E. Hipotesis

Dari kerangka konseptual dan rumusan masalah dan untuk sampai pada tujuan penelitian, maka diajukan hipotesis:

H1 : *Locus of control* berpengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal dalam situasi konflik audit.

H2 : Komitmen profesi auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal dalam situasi konflik audit.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari “Pengaruh *locus of control* dan komitmen profesi terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit” adalah sebagai berikut :

1. *Locus of control* berpengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit dalam situasi konflik audit pada BPKP Perwakilan Sumatera Barat.
2. Komitmen profesi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi konflik audit pada BPKP Perwakilan Sumatera Barat.

B. Keterbatasan

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini merupakan metode survey menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam mengumpulkan data yang dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

2. Berkaitan dengan kuesioner yang diberikan kepada responden, pada dasarnya responden akan mengisi kuesioner tanpa ada bantuan dari orang lain, sesuai dengan yang tertulis pada kuesioner tersebut. Dalam hal ini akan sulit untuk mengetahui seberapa benar atau dapat diandalkannya jawaban-jawaban tersebut.
3. Jumlah responden yang terbatas tidak menggambarkan keadaan sebenarnya.

C. Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Auditor diharapkan lebih menggunakan informasi yang dimilikinya dalam setiap proses pengambilan keputusan pada situasi konflik audit.
2. Disarankan bagi Pemimpin Auditor BPKP memberikan insentif sehingga menciptakan semangat yang besar bagi auditor dalam menjalankan tugas sehingga tugas-tugas dapat terlaksanakan dengan baik, sehingga komitmen profesi akan lebih meningkat.
3. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan desain penelitian, variabel, sampel maupun lembaga yang berbeda. Sehingga gambaran tentang keputusan etis auditor akan tergambar secara lebih komprehensif. Seperti variabel lain yang dapat mempengaruhi keputusan etis dalam situasi konflik, antara lain: pengalaman kerja, budaya, atau peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel pemoderasi yaitu kesadaran etis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin. James K. Loebbecke. 1998. *Auditing Pendidikan Terpadu*. Terjemahan Amir Abadi Jusuf. Jakarta : Salemba Empat.
- BPKP.2008. Kode Etik dan Standar Audit. Bogor: Pusdiklatwas–BPKP.
- BPKP.2007. Teknik Komunikasi Audit. Bogor: Pusdiklatwas–BPKP.
- Mckenna, Colen. 2004. *Powerful Communication Skills Berkomunikasi Secara Cerdas*. Terjemahan Eka Haritsyah. Jakarta : Gramedia.
- Dhany Fauzan. 2009. Pengaruh Independensi dan Komitmen Profesi Internal Auditor Terhadap Pengambilan Keputusan dalam Situasi Dilema Etika. Padang: *Skripsi program S-1*, Universitas Bung Hatta.
- Elvika, Fitria Asni. 2002. Asosiasi Ketidakpastian lingkungan dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan *Locus of Control* sebagai variabel pemoderasi, Padang: *Skripsi Prpgram S-1*, Universitas Bung Hatta (tidak dipublikasikan)
- Fahalina Herawati. 2007. Pengaruh Persepsi Profesi dan Kesadaran Etis Terhadap Komitmen Profesi Akuntansi Publik. Semarang: *Skripsi Program S-1*, Universitas Negeri Semarang.
- Imam Gozali. 2007. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Iqbal Meldi. 2009. Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan *Locus of Control* Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Dalam Pengambilan Keputusan Investasi. Padang: *Skripsi Program S-1*, Universitas Negeri Padang.