

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL *AFFECTIVE*, KOMITMEN
PROFESIONAL *CONTINUANCE*, KOMITMEN PROFESIONAL
NORMATIVE, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Medan)**

**Oleh :
Widya Ayu Tamara
Pembimbing : Zulbahridar dan Al Azhar L**

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : widyaayut@gmail.com

*The effect of affective professional commitment, continuance professional
commitment, normative professional commitment, and organizational
commitment toward dysfunctional audit behavior
(A Research In Public Accounting Firm At Medan)*

ABSTRACT

This study examine influence effect of affective professional commitment, continuance professional commitment, normative professional commitment, and organizational commitment toward dysfunctional audit behavior. Respondents in this study are auditors who worked public accounting firm in Medan. The number of auditor that were visited in this study were 95 auditors from 19 public accounting firms. The method of determining the sample is by using purposive sampling method, while the data processing method used by researcher are the multiple analysis and use SPSS version 20.0 as the software for processing the data. The result shows that the affective professional commitment give a significant influence dysfunctional audit behavior. Continuance professional commitment give a significant influence in dysfunctional audit behavior. Normative professional commitment give a significant influence in dysfunctional audit behavior. Organizational commitment give a significant influence in dysfunctional audit behavior.

Keywords : affective professional commitment, continuance continuance professional commitment, normative professional commitment, organizational commitment, audit behavior.

PENDAHULUAN

Profesi akuntan Indonesia mengalami tantangan yang semakin berat di masa mendatang. Memasuki abad 21, segala bentuk liberalisme baik perdagangan maupun investasi, sektor barang maupun jasa akan

berlaku secara penuh. Berbagai hambatan dan proteksi akan dihilangkan yang berarti akan dimulainya perdagangan bebas. Seiring dengan semakin mengglobalnya keadaan ekonomi akan mudah terjadi perpindahan unit-unit ekonomi dan sumber daya

manusia. Hal ini merupakan ancaman bagi bangsa Indonesia, terutama apabila masuknya tenaga asing menggeser keberadaan tenaga kerja Indonesia sendiri, tidak terkecuali profesi akuntan publik.

Perilaku disfungsional adalah perilaku auditor yang menyimpang dari standar auditing dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas hasil audit (Harini 2012 dalam Pujaningrum dan Sabeni, 2012). Perilaku disfungsional auditor mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kualitas audit. Perilaku disfungsional ini terutama terjadi karena kurang baiknya karakteristik personal yang dimiliki oleh seorang auditor. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengidentifikasi faktor-faktor mengenai karakteristik personal auditor yang memiliki pengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Menurut Malone & Robert (1998) dalam Provita (2007), perilaku individu merupakan refleksi dari sisi personalitasnya sedangkan faktor situasional yang terjadi pada saat itu akan mendorong seseorang untuk membuat suatu keputusan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik personal auditor mempunyai pengaruh terhadap perilaku disfungsional.

Pada umumnya perilaku audit disfungsional digolongkan menjadi dua hal, yaitu perilaku reduksi kualitas audit (RKA) yang berpengaruh secara langsung terhadap penurunan kualitas audit dan *underreporting of time (URT)* yang berdampak secara tidak langsung terhadap kualitas audit.

Adapaun faktor penyebab yang menjadi komponen pendukung

seorang auditor berperilaku disfungsional dapat berasal dari faktor internal (karakteristik personal dari auditor) dan faktor eksternal. Karakteristik personal yang mempengaruhi penerimaan penyimpangan perilaku diantaranya yaitu komitmen profesional *affective*, komitmen profesional *continuance*, komitmen profesional *normative* (Donnelly et al, 2003) dan komitmen organisasi.

Komitmen profesional afektif (KPA) berhubungan pada sejauh mana individu "ingin berada" pada suatu profesi (Meyer et al. 1993). Komitmen profesional afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap profesinya yang didasarkan pada identifikasi pada nilai-nilai dan tujuan-tujuan profesi dan suatu keinginan untuk membantu profesi mencapai tujuan-tujuan tersebut (Meyer et al. 1993). Komitmen auditor terhadap profesinya dalam bentuk afektif dapat timbul sebagai akibat pertukaran pengalaman positif yang dirasakan dari profesi atau pengembangan keahlian profesional (Hall et al. 2005).

Selanjutnya adalah Komitmen profesional kontinu (KPK) berhubungan dengan pada sejauh mana individual "tetap berada" pada suatu profesi (Silaban, 2012). Komitmen profesional kontinu merupakan bentuk komitmen seseorang terhadap profesinya yang didasarkan pada pertimbangan biaya-biaya yang terjadi jika seseorang meninggalkan profesi. Komitmen profesional kontinu didasarkan pada *Theory of Side Bets* Becker's (Hall et al. (2005), yang berargumen bahwa individu mempertahankan komitmen dengan suatu entitas berkaitan dengan

akumulasi investasi pada suatu entitas atau tidak adanya alternatif yang sebanding dengan entitas tersebut. Komitmen auditor terhadap profesinya dalam bentuk kontinu dapat timbul karena individu auditor membutuhkan investasi untuk memperoleh atau mendapatkan profesinya sebagai auditor, dan investasi tersebut akan hilang jika mereka meninggalkan profesi sebagai auditor, yang meliputi keahlian dibidang auditing, status, atau penghargaan (Hall et al. 2005).

Selanjutnya yang mempengaruhi disfungsi audit adalah Komitmen profesional normatif (KPN) merupakan keterikatannya suatu individu dengan suatu profesi karena merasakan adanya kewajiban atau tanggung jawab untuk tetap berada pada suatu profesi. Meyer et al. (1993) menyatakan komitmen profesional normatif berhubungan pada sejauh mana individu meyakini bahwa mereka harus tetap berada pada suatu profesi. Komitmen auditor terhadap profesinya dalam bentuk normatif dapat timbul ketika auditor memperoleh manfaat yang signifikan dari suatu profesi, atau karena adanya tuntutan dari kolega atau keluarga yang menekankan pentingnya untuk tetap berada pada profesi (Hallet al.2005).

Selain komitmen profesional afektif, kontinu, dan normatif terdapat pula karakteristik individual auditor lainnya yang mempengaruhi disfungsi audit, yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang auditor memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003).

Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif menjelaskan individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja lebih giat, tetap tinggal dalam organisasi, dan memberikan kontribusi yang lebih efektif pada organisasi (Donnelly et al, 2003).

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Apakah komitmen profesional afektif berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor? 2) Apakah komitmen profesional kontinu berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor? 3) Apakah komitmen profesional normatif berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor? 4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen profesional afektif berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen profesional kontinu berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen profesional normatif berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor. 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor.

TELAAH PUSTAKA

Perilaku Disfungsi Auditor

Perilaku disfungsi auditor adalah tindakan auditor yang

menyimpang dari standar auditing dalam melaksanakan penugasan audit dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Helniyoman (2014) perilaku disfungsional adalah:

Perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang tidak sesuai dengan standar-standar maupun prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi, dimana tindakan-tindakan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan kelompok yang dapat merugikan individu maupun kelompok lain yang juga bernaung dibawah organisasi tersebut dan juga turut merugikan organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Kelley dan Margheim (1990); Otley dan Pierce (1996) dalam Marfuah (2011) menyatakan: Perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan pekerjaan audit yang dapat mengurangi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung.

Perilaku-perilaku yang mereduksi kualitas audit secara langsung dilakukan melalui tindakan seperti: penghentian prematur prosedur audit, *review* yang dangkal terhadap dokumen klien, bias dalam pemilihan sampel, tidak memperluas *scope* pengujian ketika terdeteksi ketidakberesan, dan tidak meneliti kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce 1996).

Selain tindakan yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung, perilaku disfungsional lainnya yang terjadi dalam praktek audit adalah tindakan auditor dengan

cara tidak melaporkan seluruh waktu audit yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit. Pada literatur auditing tindakan dengan memanipulasi atau tidak melaporkan waktu audit yang sesungguhnya disebut dengan perilaku *underreporting of time* (URT) (Lightner et al., 1982; Otley dan Pierce, 1996).

Perilaku RKA didefinisikan “sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan auditor selama penugasan audit yang mereduksi efektifitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan” (Malone dan Robert, 1996). Dengan demikian bukti yang dikumpulkan selama pelaksanaan audit tidak dapat diandalkan, salah atau tidak memadai secara kualitas maupun kuantitas (Herrbach, 2001). Bukti-bukti tersebut tidak kompeten dan cukup sebagai dasar memadai bagi auditor dalam mendeteksi kekeliruan dan ketidakberesan yang terpaud pada laporan keuangan yang diaudit.

Perilaku *underreporting of time* (URT) terjadi ketika auditor melaporkan waktu audit yang lebih singkat (*underreport*) dari waktu aktual yang dipergunakan untuk menyelesaikan tugas audit tertentu. Perilaku URT terutama dimotivasi keinginan auditor untuk dapat menyelesaikan tugas audit dalam batas anggaran waktu.

Komitmen Profesional Afektif

Komitmen Profesional Afektif (KPA) berhubungan pada sejauh mana individu “ingin berada” pada suatu profesi (Meyer et al. 1993). Komitmen profesional afektif merupakan keterikatan emosional individu merupakan perasaan kuat individu terhadap profesinya sehingga akan mudah melekat secara

emosional terhadap profesi. Individu akan merasa bahwa ia adalah bagian dari profesi tersebut yang ditunjukkan dengan afeksi positif dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap profesi. Karena adanya perasaan terikat terhadap profesi, maka individu hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari profesi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan profesinya. Sedangkan terhadap profesinya yang didasarkan pada identifikasi pada nilai-nilai dan tujuan-tujuan profesi dan suatu keinginan untuk membantu profesi mencapai tujuan-tujuan tersebut (Meyer et al. 1993) merupakan keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai profesii. Adanya keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam menjalankan profesiorinya. Aspek tersebut dapat dilihat dari beberapa sikap, yaitu: adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, adanya perasaan individu bahwa organisasi memberikan kebijakan untuk mendukung kinerjanya, dan adanya kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen auditor terhadap profesinya dalam bentuk afektif dapat timbul sebagai akibat pertukaran pengalaman positif yang dirasakan dari profesi atau pengembangan keahlian profesional (Hall et al. 2005).

Komitmen Profesional Kontinu

Komitmen Profesional Kontinu (KPK) berhubungan dengan pada sejauh mana individual "tetap berada" pada suatu profesi (Meyer et al. 1993; Hall et al. 2005). Komitmen profesional kontinu merupakan

bentuk komitmen seseorang terhadap profesinya yang didasarkan pada pertimbangan biaya-biaya yang terjadi jika seseorang meninggalkan profesi.

Komitmen profesional kontinu didasarkan pada *Theory of Side Bets* Becker's (1960) dalam Hall et al. (2005), yang berargumen bahwa individu mempertahankan komitmen dengan suatu entitas berkaitan dengan akumulasi investasi pada suatu entitas atau tidak adanya alternatif yang sebanding dengan entitas tersebut. Komitmen auditor terhadap profesinya dalam bentuk kontinu dapat timbul karena individu auditor membutuhkan investasi untuk memperoleh atau mendapatkan profesinya sebagai auditor, dan investasi tersebut akan hilang jika mereka meninggalkan profesi sebagai auditor, yang meliputi keahlian dibidang auditing, status, atau penghargaan (Hall et al. 2005).

Komitmen profesional kontinu merupakan bentuk komitmen auditor terhadap profesinya yang berkaitan dengan pertimbangan biaya yaitu biaya-biaya yang terjadi jika meninggalkan profesi. Komitmen ini menimbulkan bentuk kontinu terhadap profesinya yang diakrenakan suatu individu membutuhkan profesi tersebut.

Komitmen Profesional Normatif

Komitmen Profesional Normatif (KPN) merupakan keterikatannya suatu individu dengan suatu profesi karena merasakan adanya kewajiban atau tanggung jawab untuk tetap berada pada suatu profesi. Meyer et al. (1993) menyatakan komitmen profesional normatif berhubungan pada sejauh mana individu meyakini bahwa

mereka harus tetap berada pada suatu profesi. Komitmen auditor terhadap profesinya dalam bentuk normatif dapat timbul ketika auditor memperoleh manfaat yang signifikan dari suatu profesi, atau karena adanya tuntutan dari kolega atau keluarga yang menekankan pentingnya untuk tetap berada pada profesi (Hall et al.2005).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Smith dan Hall (2008) menunjukkan terdapat dukungan empiris terhadap dimensi terpisah dari komitmen profesional pada profesi akuntansi. Keberadaan dimensi terpisah komitmen profesional ditunjukkan melalui hasil analisis faktor konfirmatori dan validitas diskriminan konstruk.

Hasil pengujian dengan analisis faktor konfirmatori menunjukkan model tiga-faktor memiliki indeks-indeks fit yang lebih baik dibandingkan dengan model dua-faktor dan satu-faktor. Selanjutnya nilai validitas diskriminan untuk masing-masing dimensi komitmen profesional adalah baik yang ditunjukkan melalui *average variance extracted* (AVE) untuk masing-masing dimensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antarkonstruk dimensi berpasangan (Smith dan Hall 2008).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi (ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh

seorang pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi (Heriawan, 2010). Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi menjadikan hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya.

Komitmen menunjukkan hasrat karyawan yang dalam hal ini diartikan sebagai auditor pada sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi tempat kerjanya tersebut. Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Komitmen Profesional Affective terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Komitmen Profesional Afektif (KPA) merupakan bentuk komitmen auditor terhadap profesinya yang berkaitan dengan keterikatan emosional, dimana auditor mengidentifikasikan diri dengan tujuan dan nilai-nilai profesi. Komitmen profesional afektif (KPA) berhubungan pada sejauh mana individu "ingin berada" pada suatu profesi (Meyer et al.1993). Komitmen

profesional afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap profesinya yang didasarkan pada identifikasi pada nilai-nilai dan tujuan-tujuan profesi dan suatu keinginan untuk membantu profesi mencapai tujuan-tujuan tersebut (Meyer et al. 1993). Komitmen auditor terhadap profesinya dalam bentuk afektif dapat timbul sebagai akibat pertukaran pengalaman positif yang dirasakan dari profesi atau pengembangan keahlian profesional (Hall et al. 2005).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh silaban(2012) menyatakan bahwa komitmen profesional afektif berpengaruh signifikan antara komitmen profesional afektif dengan perilaku disfungsional. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh gracia sugiharto(2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesional afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional.

Semakin kuat komitmen profesional afektif yang dimiliki auditor untuk setiap variabel, maka semakin kecil kemungkinan mereka melakukan perilaku disfungsional. Begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen yang dimiliki auditor untuk setiap variabel, maka semakin besar pula dalam melakukan perilaku disfungsional.

Berdasarkan uraian diatas , maka hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Komitmen professional *affective* berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.

Pengaruh Komitmen Profesional *Continuance* terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Komitmen profesional kontinu didasarkan pada *Theory of Side Bets* Hall et al. (2005) yang berargumen bahwa individu mempertahankan komitmen dengan suatu entitas berkaitan dengan akumulasi investasi pada suatu entitas atau tidak adanya alternatif yang sebanding dengan entitas tersebut. Komitmen auditor terhadap profesinya dalam bentuk kontinu dapat timbul karena individu auditor membutuhkan investasi untuk memperoleh atau mendapatkan profesinya sebagai auditor, dan investasi tersebut akan hilang jika mereka meninggalkan profesi sebagai auditor, yang meliputi keahlian dibidang auditing, status, atau penghargaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Frans Sudirjo (2013) menunjukkan bahwa komitmen profesional *continuance* berpengaruh tidak signifikan dengan hubungan anggaran waktu yang dirasakan terhadap perilaku disfungsional . Hasil penelitian yang dilakukan Silaban (2011) bahwa komitmen profesional *continuance* berpengaruh signifikan terhadap reduksi kualitas audit. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Paino et al. (2010), yang menyatakan bahwa komitmen profesional *continuance* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional.

Berdasarkan uraian diatas , maka hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Komitmen professional *Continuance* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Pengaruh Komitmen Profesional *Normative* terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Komitmen Profesional Normatif (KPN) merupakan keterikatannya suatu individu dengan suatu profesi karena merasakan adanya kewajiban atau tanggung jawab untuk tetap berada pada suatu profesi. Meyer et al. (1993) menyatakan komitmen profesional normatif berhubungan pada sejauh mana individu meyakini bahwa mereka harus tetap berada pada suatu profesi. Komitmen auditor terhadap profesinya dalam bentuk normatif dapat timbul ketika auditor memperoleh manfaat yang signifikan dari suatu profesi, atau karena adanya tuntutan dari kolega atau keluarga yang menekankan pentingnya untuk tetap berada pada profesi (Hall et al. 2005).

Komitmen individual untuk tetap menjadi anggota organisasi lebih karena adanya suatu kewajiban moral. Sebagai contoh ketika sebuah organisasi telah memberikan pelatihan ataupun investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (anggotanya), maka anggota organisasi tersebut cenderung merasa memiliki kewajiban 'moral' untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam rangka 'membayar hutang'. Jadi, anggota organisasi berkomitmen terhadap organisasi karena merasa 'seharusnya' memiliki komitmen tersebut.

Penelitian mengenai pengaruh komitmen profesional *normative* yang dilakukan oleh Gracia Sugiharto (2014) menunjukkan bahwa komitmen profesional *normative* tidak berpengaruh terhadap perilaku reduksi kualitas audit. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila komitmen profesional *normative* tinggi, maka tindakan RKA juga tinggi. Temuan yang dilakukan oleh Silaban (2009)

menyatakan bahwa komitmen profesional *normative* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Komitmen profesional *normative* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Auditor yang berkomitmen tinggi akan mengupayakan demi organisasi, walaupun upaya tersebut tidak langsung berkontribusi kepada kompensasi individu atau peluang karir. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi ingin organisasi menjadi sukses. Apabila individu tersebut memandang beberapa perilaku sebagai perilaku disfungsional, individu tersebut akan kurang menerima aktivitas tersebut. Seseorang dengan komitmen organisasi yang rendah, mungkin akan lebih tertarik untuk mengejar kepentingan pribadinya dibandingkan kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi yang rendah menyebabkan tindakan-tindakan yang dilakukan auditor tidak cermat dan seksama selama penugasan audit sehingga mereduksi efektifitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan. Bukti-bukti yang diperoleh tidak lagi kompeten dan cukup sebagai dasar memadai bagi auditor dalam mendeteksi kekeliruan dan ketidakberesan yang terpaut pada laporan keuangan yang diaudit. Hal ini dapat mereduksi kualitas audit secara langsung.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatimah (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap reduksi kualitas audit. Begitu juga dengan penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Donnelly et al., (2003) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Medan. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP kota Medan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat di mana penelitian dilakukan dengan cara mengirim kuesioner.

Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Perilaku Disfungsional Auditor

Perilaku disfungsional merupakan tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan pekerjaan audit yang dapat menurunkan kualitas

audit yaitu: *premature sign-off*, *underreporting of time audit*, dan penggantian prosedur audit.

Pengukuran variabel perilaku disfungsional auditor dilakukan melalui 3 indikator yang dikutip dari (Kelly dan Margheim, 1990; Margheim dan Pany, 1986; Alderman dan Deitrick, 1978: 1983; Rhode, 1978 dalam Donnelly, 2003:97).

Variabel Independen

Komitmen Profesional Afektif (X1)

Komitmen profesional afektif merupakan salah satu kategori komitmen menurut Meyer, Allen & Smith (1993), yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011). Komitmen profesional afektif diukur dengan 6 indikator (Hall et al. 2005):

Komitmen Profesional Kontinu (X2)

Komitmen profesional kontinu merupakan bentuk komitmen seseorang terhadap profesinya yang didasarkan pada pertimbangan biaya-biaya yang terjadi jika seseorang meninggalkan profesi. Komitmen profesional kontinu diukur dengan 6 indikator (Hall et al. 2005).

Komitmen Profesional Normatif (X3)

Komitmen profesional normatif merupakan keterikatannya suatu individu dengan suatu profesi karena merasakan adanya kewajiban atau tanggung jawab untuk tetap berada pada suatu profesi. Komitmen profesional normatif diukur dengan 6 indikator (Hall et al. 2005).

Komitmen Organisasi (X4)

Komitmen organisasi adalah bagaimana seseorang memiliki dorongan dalam dirinya untuk berbuat sesuatu agar menunjang keberhasilan organisasi tempatnya bekerja sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi (Amelia, 2014). Komitmen profesional afektif diukur dengan 4 indikator (Donnelly et al. 2003)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Kuesioner disebar di Medan secara langsung. Dari 95 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebanyak 85 kuesioner (89,47%). Kuesioner yang tidak mendapatkan respon sebanyak 10 kuesioner (10,53%). Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 85 kuesioner (89,47 %). Berikut ini tabel rincian pengembalian kuesioner oleh para responden.

Tabel 1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

| Keterangan | Total | Persentase |
|------------------------------------|-----------|---------------|
| Kuesioner yang disebar | 95 | 100% |
| Kuesioner yang tidak di respon | 10 | 10,53% |
| Kuesioner yang kembali | 85 | 89,47% |
| Kuesioner yang dapat diolah | 85 | 89,47% |

Sumber : Data Olahan (2017)

Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Dilihat dari uji validitas data didapatkan bahwa nilai r hitung > r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel konflik peran, kelebihan

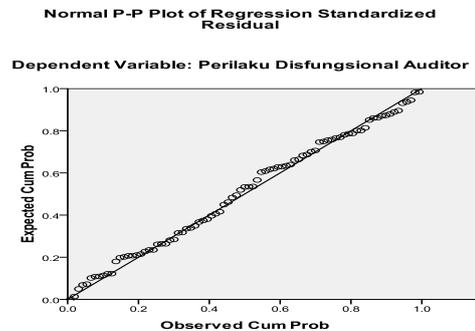
peran, independensi, kompetensi, kecerdasan spiritual, dan kinerja auditor adalah valid.

2. Hasil Uji Realibilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien *Cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu pengukur dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih dari 0,7.

3. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan (2017)

Pada gambar normal probability plot, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

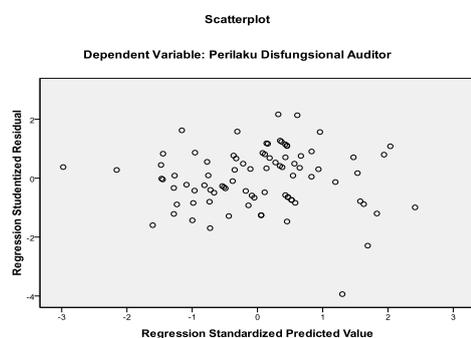
| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Komitmen Profesional Affective | 0.214 | 4.683 |
| Komitmen Profesional Continuance | 0.294 | 3.402 |
| Komitmen Profesional Normative | 0.857 | 1.167 |
| Komitmen Organisasi | 0.210 | 4.763 |

Sumber : Data Olahan (2017)

Dari hasil perhitungan analisis diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas dan sebaliknya (Ghozali, 2011). Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Data Olahan (2017)*

Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*. Dari hasil perhitungan, menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter penduga.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *Komitmen Profesional Afektif* bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.163 > 1,989$ dan $sig.t (0.034) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan **H_{a1} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Komitmen Profesional Affective* Berpengaruh

Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Suatu komitmen profesional afektif merupakan bentuk komitmen auditor terhadap profesinya yang berkaitan dengan keterikatan emosional, dimana suatu auditor mengidentifikasi diri dengan mencapai tujuan dan nilai-nilai dari profesi. Dengan adanya komitmen profesional efektif maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang auditor dalam melaksanakan tugasnya dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku disfungsional auditor tersebut. Auditor yang memiliki komitmen profesional afektif yang tinggi akan mempengaruhi perilaku disfungsional auditor tersebut.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai variabel komitmen profesional kontinubahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.022 > 1,989$ dan $sig.t (0,003) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan **H_{a2} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Komitmen Profesional Normative Continuance* Berpengaruh Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Dengan adanya komitmen profesional kontinu maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja akan mempengaruhi perilaku disfungsional auditor. Semakin tinggi komitmen profesional kontinu auditor maka akan mempengaruhi perilaku disfungsional auditor tersebut.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Komitmen Profesional Normative dapat dilihat bahwa

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.268 > 1.989$ dan $sig.t (0.026) < 0,05$ dengan demikian H_0_3 ditolak dan **H_{a3} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional *Normative* Berpengaruh Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Seorang profesional mempercayai dan menerima nilai-nilai profesinya akan berupaya dengan kesungguhan untuk kepentingan profesi serta menjaga keanggotaannya, hal tersebut akan mempengaruhi seorang auditor dalam berperilaku disfungsional. Penelitian ini telah membuktikan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor yang dilakukan oleh para akuntan publik.

Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Komitmen organisasi dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.886 > 1,989$ dan $sig.t (0,005) < 0,05$ dengan demikian H_0_4 ditolak dan **H_{a4} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Auditor yang memiliki komitmen organisasi akan memiliki tingkat loyalitas yang lebih baik serta menunjukkan sikap yang positif terhadap lembaganya, auditor yang loyal terhadap organisasi memiliki keyakinan untuk mewujudkan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi juga berhubungan dengan perilaku disfungsional audit. Seorang auditor menunjukkan komitmen yang dimilikinya dengan kerja yang gigih walaupun dibawah tekanan sekalipun. Dengan adanya komitmen organisasi

maka akan mempengaruhi terhadap perilaku disfungsional auditor.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Komitmen Profesional *Affective* berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silaban (2012). Yang menemukan hasil bahwa komitmen profesional *affektif* berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh gracia sugiharto (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesional *affektif* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan Komitmen Profesional *Continuance* berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silaban (2011). Yang menemukan hasil bahwa komitmen profesional *Continuance* berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudirjo (2013) yang menyatakan bahwa komitmen profesional *affektif*

- berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Komitmen Profesional *Normatif* berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsi Auditor. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silaban (2012). Yang menemukan hasil bahwa komitmen profesional *Normatif* berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsi Auditor. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh gracia sugiharto (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesional *Normatif* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor.
 4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsi Auditor. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2016). Yang menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsi Auditor. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pujaningrum (2012). Yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor.

Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari masing-masing Responden.
2. Penelitian ini hanya menggunakan empat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Komitmen Profesional *Affective*, Komitmen Profesional *Continuance*, Komitmen Profesional *Normatif*, dan Komitmen Organisasi.

Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu:

1. Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar ruang lingkup sampel diperluas sehingga mungkin saja hasilnya berbeda.
3. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel untuk melihat pengaruhnya terhadap Perilaku Disfungsi Auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Wahyudin (2011), Analisis *Dysfunctional Audit Behavior*, Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor
- Ardiansah, Muhammad N. 2003. "Pengaruh *Gender* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor". Tesis S2, UNDIP, Semarang.

- Donnelly, David P., et al (2003). "Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effect of Locus of Control, Organizational Commitment, and Position". *The Journal of Applied Business Research*. Vol 19
- Febrina, Husna ." Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Auditor Atas *Dysfunctional Audit Behavior*". Universitas Diponegoro; 2012.
- Fatimah, Annisa. 2012." Karakteristik Personal Auditor Sebagai Anteseden Perilaku Disfungsional Auditor dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Hasil Audit." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*.
- Gustati.2012. "Persepsi Auditor Tentang Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Survey pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)" *Jurnal Akuntansi & Manajemen* Vol 7 No.2.
- Harini, Dwi, Agus Wahyudin, dan Indah Anisykurlillah. 2010. "Analisis Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior* : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor." *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Herlina.2016. "Pengaruh Komitmen Profesional Affective, Komitmen Profesional Continuance dan Komitmen Profesional Normative Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor" (Studi Empiris Pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Pekanbaru dan Padang).
- Irawati, Y., dan Mukhlisin, T.A.P. 2005. Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi*. VIII Solo. 929-940. UNDIP Semarang.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2001, Standar Profesional Akuntan Publik, IAI, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Indonesia-KAP. 2006. Direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik. Jakarta. IAI-KAP.
- Irawati, Y., Petrolina, A.T., dan Mukhlisin. 2005, "Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit". *Simposium Nasional Akuntansi VIII* di Solo.
- Kartika, Indri dan Provita Wijayanti (2007) "*Locus Of Control* Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit". *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Maryanti, P, 2005. "Analisis Penerimaan Auditor Atas *Dysfunctional Audit Behavior*: Pendekatan Karakteristik Individual Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)". *Jurnal*

- Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi, Vol 5. No. 2. pp. 213-225.
- Lautania, Maya Febrianti. 2011.” Pengaruh *Time Budget Pressure, Locus Of Control*, dan Perilaku Disfungsional Auditor Terhadap Kinerja Auditor”. Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi.
- Mardiana, Dina. 2010. “Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Penerimaan Pentimpangan Perilaku Dalam Audit”. Jakarta :Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Maryanti, Puji. 2005. “ Analisis Penerimaan Auditor atas Disfungsional Audit *Behavior*: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)”. Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi. Vol 5. (2).
- Nadirsyah dkk., 2009.”*Locus Of Control, Time Budget Pressure*, dan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit”. Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi
- Rachmawati Novida, Ardiani Ika. 2010.” Pengaruh *Locus of Control, Relativism*, Komitmen Organisasi, Kinerja dan *Turnover Intention* pada *Dysfunctional Audit Behavior*”. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
- Rustiarini, Ni Wayan. 2013.” Sifat Kepribadian dan *Locus of Control* sebagai Pemoderasi Hubungan Stress Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit”. Simposium Nasional Akuntansi XVI.
- Sartia, Jena dan Agustia, Dian. 2009. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor”. Simposium Nasional Akuntansi XII.
- Silaban, Adanan, 2009, “Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di KA Afiliasi dan Non-Afiliasi)”. Disertasi S3, UNDIP, Semarang.
- Wijayanti, Provita, 2007, “Pengaruh Karakteristik Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Pada Auditor yang Bekerja di BPKP di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta)”, Tesis S2, UNDIP, Semarang