

SKRIPSI

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* EKSTERNAL,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMITMEN PROFESIONAL
TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR**

MUHAMMAD FERDIANSYAH



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* EKSTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD FERDIANSYAH
A031181363**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* EKSTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR

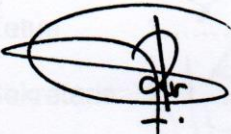
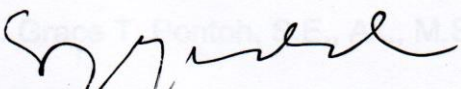
disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD FERDIANSYAH
A031181363

MUHAMMAD FERDIANSYAH
A031181363

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 23 Desember 2022

No.	Nama Pembimbing I	Pembimbing II	Tanggal
1.	Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., Ak., M.Soc. Sc, CA		
2.		Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si, CA	
3.	Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., Ak., M.Soc, Sc, CA NIP 196302101990021001	Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si, CA NIP 196503201992032002	
4.	Dr. H. Anjum, S.E., Ak., M.Si, CA, CPA		



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si.
NIP 196503071994031003

SKRIPSI

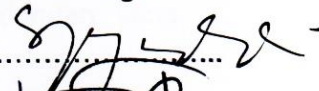

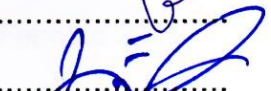

PENGARUH LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD FERDIANSYAH
A031181363

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 23 Februari 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., Ak., M.Soc, Sc, CA	Ketua	1..... 
2.	Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si, CA.	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Hj. Kartini, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP	Anggota	3..... 
4.	Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak. M.Si., CA., CPA	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si.
NIP 196503071994031003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Muhammad Ferdiansyah
NIM : A031181363
departemen / program studi : Akuntansi/Strata Satu

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Pengaruh *Locus Of Control* Eksternal, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesional terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 6 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Ferdiansyah

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* Eksternal, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor” sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Tahun 2023.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. pertama-tama, ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada bapak Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., M.Soc., Sc., Ak., CA, selaku dosen pembimbing pertama dan ibu Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si., CA, selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, serta memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sama juga peneliti sampaikan kepada selaku dosen penguji pertama ibu Prof. Dr. Hj. Kartini, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP dan bapak Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si., CA., CPA selaku dosen penguji kedua yang telah memberikan masukan, dan saran bagi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Terakhir, peneliti ucapkan terima kasih kepada ibu, ayah, dan adik saya yang selalu mendukung, memotivasi dan mendoakan peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman dan sahabat yang selalu ada, membantu, dan berbagi suka-duka dengan peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung memperoleh berkat dan selalu ada dalam lindungan-Nya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti meminta saran dan kritik yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 6 Februari 2023

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh *Locus of Control* Eksternal, Komitmen organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

The Influence of External Locus of Control, Organizational Commitment, Professional Commitment on Auditor Dysfunctional Behavior

Muhammad Ferdiansyah
Syarifuddin
Grace T. Pontoh

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *locus of control* eksternal, komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah kota makassar. Analisis ini didasarkan pada data dari 45 responden yang telah melengkapi seluruh pernyataan dalam kuesioner. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Structural Equation Models (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Data yang diolah dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku disfungsional auditor, sedangkan komitmen organisasi dan komitmen profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.

Kata Kunci: perilaku disfungsional auditor, *locus of control* eksternal, komitmen organisasi, komitmen profesional

The study aims to examine the effect of external locus of control, organizational commitment, and professional commitment on auditor dysfunctional behavior. This research uses a quantitative approach and held at the Public Accounting Firm (PAF) located in the Makassar city area. This analysis is based on data from 45 respondents who have completed all statements in the questionnaire. The analysis method used to test the hypothesis is Structural Equation Models (SEM) using SmartPLS software. The data processed in this study are primary data obtained from questionnaire. The results of this study showed that external locus of control has a significant and positive effect on auditor dysfunctional behavior, while organizational commitment and professional commitment have not significant effect on auditor dysfunctional behavior.

Keywords: *auditor dysfunctional behavior, external locus of control, organizational commitment, professional commitment*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Atribusi.....	9
2.1.2 Perilaku Disfungsional Auditor	11
2.1.3 <i>Locus of Control</i>	12
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	15
2.1.5 Komitmen Profesional	16
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	21
2.4 Hipotesis Penelitian.....	22
2.4.1 <i>Locus of Control</i> Eksternal dan Perilaku Disfungsional Auditor	22
2.4.2 Komitmen Organisasi dan Perilaku Disfungsional Auditor	24
2.4.3 Komitmen Profesional dan Perilaku Disfungsional Auditor	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30

3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
3.6.1	Variabel Penelitian	30
3.6.2	Definisi Operasional	31
3.7	Instrumen Penelitian	33
3.8	Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1	Uji Statistik Desriptif	35
3.8.2	Uji Model Pengukuran atau outer model	35
3.8.3	Uji Model Struktural atau inner model	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1	Deskripsi Data	38
4.1.1	Karakteristik Responden	38
4.2	Analisis Data	40
4.2.1	Statistik Deskriptif	40
4.2.2	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	42
4.2.3	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	44
4.3	Pembahasan.....	48
4.3.1	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Eksternal Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	48
4.3.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	49
4.3.3	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	51
BAB V	PENUTUP	53
5.1	Kesimpulan	53
5.2	Saran	53
5.3	Keterbatasan Penelitian	54
	DAFTAR PUSATAKA	55
	LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1	Daftar Kantor Akuntan Publik.....	29
4.1	Karakteristik Responden.....	39
4.2	Hasil Uji Reliabilitas	44
4.3	Hasil Uji Hipotesis	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	22
2.2	Kerangka Konseptual.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	Biodata Diri	59
2.	Peta Teori	60
3.	Kuesioner Penelitian	65
4.	Sampel Penelitian	71
5.	Hasil Olah Data.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku disfungsional auditor didefinisikan sebagai tindakan auditor selama melaksanakan prosedur audit yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat menurunkan kualitas audit. Penelitian-penelitian sebelumnya membuktikan adanya ancaman penurunan kualitas audit dikarenakan adanya prilaku disfungsional auditor (Donnelly *et al.*, 2003; Harini *et al.*, 2010; Sunyoto dan Sulistiyo, 2019; Yessie, 2021; Mardi *et al.*, 2022). Pujaningrum dan Sabeni (2012) menerangkan bahwa menghindari adanya perilaku disfungsional auditor selama pelaksanaan audit merupakan salah satu ciri-ciri perilaku profesional akuntan publik. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan sifat-sifat pribadi mereka yang dapat memengaruhi perilaku disfungsional auditor. Hal tersebut dapat menurunkan kualitas audit yang dipicu oleh sifat-sifat pribadi auditor yang buruk sehingga karakteristik personal auditor merupakan faktor penting dalam pelaksanaan audit untuk menghindari tindakan perilaku disfungsional auditor.

Adapun kasus-kasus yang telah terjadi pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia seperti pada tahun 2017 terjadi kasus kegagalan pada KAP Purwantoro, Suherman & Surja, dimana KAP tersebut harus membayarkan sanksi sebanyak US\$ 1 juta atau kurang lebih Rp 13,3 miliar untuk pihak regulator Amerika Serikat akibat kegagalan pihak KAP dalam melaksanakan audit pelaporan keuangan kliennya. Sanksi ringan maupun peringatan hingga pembekuan izin praktik profesi yang diberikan atas

pelanggaran perilaku disfungsional yang dilakukan pihak Kantor Akuntan Publik (KAP) atau akuntan publik.

Adanya kasus-kasus perilaku disfungsional auditor yang telah terjadi dapat mengakibatkan terjadinya ketidakpercayaan bagi pengguna laporan keuangan atas opini oleh auditor. Perilaku disfungsional auditor dapat secara langsung memengaruhi kualitas audit dengan mengganti atau mengubah langkah-langkah audit semula (*replacing and altering original audit procedures*), penyelesaian lebih awal prosedur audit secara keseluruhan (*premature sign-off*), dan memperpendek masa pelaporan audit dari masa sebenarnya (*underreporting of time*).

Beberapa penelitian yang terkait dengan sifat-sifat kepribadian auditor diantaranya variabel *locus of control* eksternal (Sampetoding, 2014, Sunyoto dan Sulistiyo, 2019; Yessie, 2021), variabel komitmen organisasi (Basudewa dan Merkusiwati, 2015; Sunyoto dan Sulistiyo, 2019; Yessie, 2021; Mardi *et al.*, 2022) dan variabel komitmen profesional (Sunyoto dan Sulistiyo, 2019; Prabangkara dan Fitriany, 2021). Perbedaan hasil atas penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh sebaliknya dalam beberapa penelitian lain. Karena temuan dari berbagai penelitian terdahulu bervariasi, maka dilakukan penelitian kembali variabel-variabel atas perilaku disfungsional auditor dengan memfokuskan pada variabel-variabel seperti *locus of control* eksternal, komitmen organisasi, serta komitmen profesional pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Makassar.

Klasifikasi *locus of control* terbagi atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* membahas terkait bagaimana seorang auditor menginterpretasikan keberhasilan yang dialaminya (Harini *et al.*, 2010). Kepribadian *locus of control* internal percaya bahwa ia merasa mampu

mengendalikan apa yang dialaminya. Perbedaan pada seseorang yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal menunjukkan tindakan sebaliknya. Individu dengan karakteristik *locus of control* internal memiliki komitmen untuk berusaha semaksimal mungkin dalam segala hal dan biasanya akan lebih terdorong apabila diberikan tugas tertentu. Sedangkan Individu dengan *locus of control* eksternal lebih menganggap hasil atau *outcome* yang didapat bukan berasal dari usaha mereka sendiri, tetapi berasal dari faktor situasional seperti lingkungan, keberuntungan, dan keajaiban sehingga auditor dengan kecenderungan *locus of control* eksternal memiliki kinerja yang lebih rendah dibandingkan internal. Hal tersebut menjadikan penelitian ini berfokus untuk meneliti pengaruh variabel *locus of control* eksternal terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil temuan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan perilaku disfungsional auditor positif dipengaruhi *locus of control* eksternal (Donnelly *et al.*, 2003; Irawati dan Mukhlisin, 2005; Sampetoding, 2014). Di sisi lain, hasil penelitian lainnya yang berbeda menyatakan bahwa perilaku disfungsional auditor dipengaruhi secara negatif oleh *locus of control* eksternal (Sunyoto dan Sulistiyo, 2019; Yessie, 2021).

Komitmen organisasi merupakan perasaan terhadap keterkaitan fisik dan psikologi individu pada organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kepribadian dengan komitmen organisasi tinggi lebih mudah menyesuaikan diri di tempat kerja, lebih tepat waktu, dan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih baik (Cook dan Wall, 1980). Allen dan Meyer (1990) mengungkapkan komitmen organisasi terbagi atas beberapa komitmen diantaranya komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi berkelanjutan serta komitmen organisasi normatif. Penelitian sebelumnya tentang bagaimana komitmen organisasi dapat memengaruhi perilaku disfungsional auditor mengindikasikan adanya pengaruh

negatif signifikan (Donnelly *et al.*, 2003; Basudewa dan Merkusiwati, 2015; Mardi *et al.*, 2022). Temuan lain mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak memengaruhi perilaku disfungsional auditor (Sunyoto dan Sulistiyo, 2019; Yessie, 2021).

Smith dan Hall (2008) menjelaskan bahwa kecintaan seseorang atau individu terhadap pekerjaannya dapat dikategorikan sebagai komitmen profesional. Kekuatan relatif yang dihasilkan oleh pengenalan serta keikutsertaan seseorang pada profesinya didefinisikan sebagai komitmen profesional. Sebuah sistem keyakinan dan konvensi yang menginstruksikan seseorang untuk bertindak atau melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan prosedur dalam upaya untuk keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang dikenal sebagai komitmen profesional. Perspektif ini didasarkan pada kesetiaan, harapan, dan tekad individu. Penelitian sebelumnya mengindikasikan adanya temuan terhadap pentingnya komitmen profesional bagi auditor (Paino *et al.*, 2012; Prabangkara dan Fitriany, 2021). Hasil penelitian mengenai komitmen profesional auditor terhadap profesinya cenderung berdampak negatif pada perilaku disfungsional auditor (Sunyoto dan Sulistiyo, 2019).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sunyoto dan Sulistiyo (2019) yang meneliti keterkaitan diantara *locus of control*, komitmen profesional, terhadap perilaku disfungsional auditor yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Variabel dan analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki perbedaan. Komitmen organisasi merupakan variabel mediasi pada penelitian sebelumnya,.Namun pada penelitian ini, variabel komitmen organisasi berperan sebagai variabel X_2 sebagai variabel pembeda dari penelitian sebelumnya dengan alasan untuk meneliti pengaruh langsung variabel komitmen profesional tanpa perantara komitmen organisasi serta variable komitmen organisasi sebagai

variabel independen terhadap perilaku disfungsi auditor. Selain itu, analisis data yang sebelumnya memakai metode regresi linier berganda, namun metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menerapkan metode *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM) dikarenakan jumlah sampel pada penelitian ini lebih kecil dari 100 responden.

Pentingnya dilakukan penelitian ini didasari atas banyaknya pengguna laporan keuangan yang semakin menekankan pada profesionalisme auditor dalam menciptakan laporan audit yang berkualitas tinggi dan informasi tentang perilaku disfungsi, seperti dampak dan tindakan pencegahannya. Dengan demikian, maksud dari penelitian ini adalah untuk mengenali variabel-variabel yang dapat berdampak bagi auditor terkait perilaku disfungsi secara individual.

Populasi sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Makassar. Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Makassar dipilih sebagai tempat penelitian dengan alasan bahwa Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Makassar merupakan tempat bagi sebagian besar Kantor Akuntan Publik disertai dengan kemudahan akses ke lokasi penelitian sehingga menjadi pertimbangan untuk dijadikan tempat penelitian. Selain itu, karakteristik personal pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) kemungkinan dapat menjadi faktor penting bagi auditor dalam memengaruhi tindakan perilaku disfungsi auditor. Pertimbangan-pertimbangan inilah yang mendorong dilakukannya penelitian mengenai pengaruh *locus of control*, komitmen organisasi, dan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsi auditor.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah *locus of control* eksternal memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor?
2. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor?
3. Apakah komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu untuk menguji serta menanalisis hal-hal berikut ini.

1. Pengaruh *locus of control* eksternal terhadap perilaku disfungsional auditor.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor.
3. Pengaruh komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian menjelaskan seberapa besar manfaat dari penelitian ini dilakukan untuk pembangunan ataupun pengembangan ilmu dalam makna yang luas.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memajukan pemahaman ilmiah, penjelasan, dan penelitian tentang topik-topik dengan karakteristik pribadi auditor yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor.

2. Sebagai bahan masukan untuk literatur akuntansi, terutama di bidang audit yang terkait dengan penelitian perilaku disfungsi auditor.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Sebagai bahan pertimbangan Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam mengevaluasi kebijakan dalam lingkungan kerja yang baik bagi auditor ketika melaksanakan program audit,
2. Sebagai bahan bacaan bagi auditor untuk membantu mereka agar tidak terlibat dalam perilaku disfungsi ketika melaksanakan program audit.
3. Tidak menutup kemungkinan bahwa temuan-temuan dari penelitian ini akan berguna sebagai masukan atau bahan perbandingan untuk penelitian yang sejenis atau berskala yang lebih besar, serta sebagai referensi untuk penelitian kedepannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan pemahaman kepada pembaca, maka diperlukan sistematika penulisan dalam suatu penelitian. Penyusunan dalam penelitian ini merujuk pada pedoman skripsi Universitas Hasanudin Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2012). Sistematika penulisan dalam penelitian ini mencakup Bab pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, serta penutup.

Bab I merupakan pendahuluan. Memuat penjelasan terkait latar belakang, rumusan masalah penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan tinjauan pustaka. Memuat penjelasan terkait landasan teori, penelitian terdahulu yang berkaitan, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

Bab III merupakan metode penelitian. Berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian serta teknik analisis data.

Bab IV adalah hasil penelitian dan pembahasan. Memuat deskripsi data penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V adalah penutup. Berisi kesimpulan yang didapatkan dari pelaksanaan penelitian, saran, serta keterbatasan penelitian yang kemudian akan menjadi referensi untuk penelitian kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Perilaku individu dilandasi oleh berbagai macam motif atau penyebab yang mendasari seseorang melakukan tindakan tersebut. Ketika kita mengamati orang-orang, kita mencoba menginterpretasikan alasan mereka melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu. Penilaian dan pandangan kita terhadap perilaku seseorang secara signifikan dapat dipengaruhi oleh anggapan dalam diri kita terhadap kondisi internal mereka. Fritz Heider mencetuskan teori atribusi yang mendeskripsikan proses bagaimana kita menentukan apa yang menjadi motif atau penyebab seseorang berperilaku. Teori atribusi berbicara terkait perbedaan cara individu dinilai berdasarkan hal yang dihubungkan terhadap perilaku tertentu. Hal ini ditunjukkan ketika kita mengamati dan menilai aspek internal dan eksternal dalam tindakan oleh individu (Robbins dan Judge, 2013:202).

McShane dan Von Glinow (2015:77) menjelaskan bahwa dalam proses atribusi, penilaian apakah tindakan atau peristiwa yang diamati sebagian besar disebabkan karena sumber internal ataupun sumber eksternal. Pengaruh internal dapat mencakup motivasi ataupun kemampuan seseorang, misalnya kepercayaan karyawan organisasi bahwa hasil kinerja buruk yang dialaminya disebabkan karena ia tidak memiliki motivasi atau tidak memenuhi kompetensi yang diperlukan. Faktor eksternal meliputi orang lain, kekurangan sumber daya dan nasib baik. Atribusi eksternal dapat terjadi jika seseorang memercayai jika kinerja buruk yang dialaminya disebabkan karena tidak mendapatkan sumber daya yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

McShane dan Von Glinow (2015:78) menerangkan bahwa terdapat kriteria yang diusulkan oleh Kelley dalam upaya memutuskan apakah suatu tindakan individu harus dikaitkan dengan orang atau situasi, kriteria tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Konsensus (*consensus*), ialah tindakan yang menunjukkan apabila setiap individu mengalami keadaan yang sama, maka responnya juga sama.
- b. Kekhususan (*distinctiveness*), ialah tindakan perilaku manusia yang berbeda dalam keadaan yang berbeda
- c. Konsistensi (*consistency*), ialah tindakan perilaku individu dari masa ke masa secara konsisten

Selain itu, Robbins dan Judge (2013:202) juga menjelaskan bahwa teori atribusi dikembangkan dengan tujuan untuk memperjelas bagaimana penilaian kita terhadap individu dengan cara yang berbeda berdasarkan makna yang dikaitkan (atribut) terhadap tindakan tertentu. Atribusi internal diperoleh ketika seseorang berperilaku saat masa lampau (konsistensi yang kuat) serta melakukan perilaku tertentu pada individu lain dengan beragam kondisi (*distinctiveness* yang lemah). Atribusi eksternal timbul saat terdapat konsistensi yang lemah, *distinctiveness* kuat, serta konsistensi yang tinggi. Robbins dan Judge (2013:203) menambahkan bahwa kesalahan (*errors*) atau bias (*biases*) dapat mendistorsi atribusi. Terdapat dua bias dalam atribusi yaitu sebagai berikut.

- a. Kesalahan fundamental, yaitu cenderung lebih mengabaikan aspek internal serta melebih-lebihkan aspek internal saat menilai tindakan individu.

- b. Bias melayani diri sendiri (*self-serving bias*) yaitu kecenderungan seseorang dalam mengaitkan keberhasilan mereka pada aspek internal dan kegagalan mereka disebabkan oleh aspek eksternal.

2.1.2 Perilaku Disfungsional Auditor

Perilaku disfungsional auditor merupakan pelanggaran terhadap standar *auditing* yang telah ditetapkan selama penerapan proses audit. Tindakan ini merupakan reaksi yang timbul dari lingkungan, seperti sistem pengendalian (Otley dan Pierce, 1996). Dalam lingkungan audit, penipuan serta tindakan manipulasi bisa terjadi dalam bentuk perilaku disfungsional auditor. Tindakan perilaku disfungsional auditor dapat menjadi cara bagi auditor dalam memanipulasi prosedur audit dengan tujuan mencapai tujuannya sendiri. Kualitas audit yang menurun merupakan hasil dari tindakan ini yang dapat dilihat sebagai suatu bentuk pengorbanan auditor dalam lingkungannya. Dengan demikian, perilaku disfungsional auditor merupakan tindakan yang menyimpang dengan melaksanakan tindak kecurangan atau memutarbalikkan prosedur audit untuk memenuhi tujuannya sendiri.

Secara umum, pengurangan kualitas audit dan *underreporting of audit time* adalah dua jenis perilaku disfungsional auditor. Tindakan-tindakan tersebut dianggap perilaku menyimpang dikarenakan auditor melakukan manipulasi terhadap laporan kinerja yang ditanggungjawabkan kepada auditor tersebut dan melakukan penghapusan prosedur yang seharusnya dijalankan serta mempersingkat pelaporan waktu audit dari waktu yang sebenarnya. Kedua tindakan tersebut merupakan bentuk pelanggaran terhadap kebijakan Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Standar Profesional Audit. Tindakan perilaku

disfungsional auditor yang dapat mengancam sistem audit mencakup sebagai berikut (Otley dan Pierce, 1996; Donnelly *et al.*, 2003).

1. Penghentian prematur (premature signing-off), yang mengacu kejadian ketika auditor memberhentikan satu ataupun beberapa prosedur audit sebelum mereka menyelesaikan seluruh prosedur.
2. Mempersingkat waktu audit yang dilaporkan dari total waktu yang semestinya (*underreporting of audit time*), dimana tindakan tersebut dapat memberikan dampak buruk terhadap pengambilan keputusan, menutupi kebutuhan perubahan anggaran, dan mengakibatkan tekanan yang tidak disadari oleh auditor di kemudian hari.
3. Penggantian proses audit yang telah ditetapkan (replacing original audit procedures), mengacu pada tindakan mengubah tahapan prosedur audit sehingga auditor mungkin tidak mendapatkan kesalahan material.

Beberapa tindakan yang mengarah pada masalah penyimpangan perilaku oleh para auditor tersebut dapat berdampak pada penurunan kualitas audit sehingga ,menyebabkan kepercayaan publik cenderung mengalami penurunan terhadap profesi auditor.

2.1.3 Locus of Control

Robbins dan Coulter (2015:192) menerangkan *locus of control* sebagai pandangan oleh individu atas takdirnya. *Locus of control* membahas mengenai pandangan terkait sumber keberhasilan dan kegagalan individu ketika melakukan tugasnya. *Locus of control* menggambarkan tingkat kepercayaan yang dimiliki individu berkaitan dengan seberapa jauh tindakan atau perilaku mereka memengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Silaban, 2009).

Robbins dan Coulter (2015:192) menjelaskan kepribadian *locus of control internal* meyakini nasibnya dapat dikontrol oleh dirinya sendiri, ia merasa bertanggungjawab terhadap konsekuensi serta bergantung pada standar apakah sesuatu tepat atau tidak dalam berperilaku. Individu tersebut cenderung konsisten dalam menilai serta berperilaku. Individu *locus of control* eksternal meyakini sesuatu kejadian yang dialaminya disebabkan karena adanya nasib baik atau merupakan suatu keberuntungan. Mereka cenderung merasa tidak bertanggungjawab terhadap dampak atas tindakannya serta cenderung bergantung pada faktor eksternal.

Donnelly *et al.* (2003) menerangkan *locus of control* memuat beberapa konstruk, yakni *locus of control* internal-eksternal mengenai keyakinan terhadap kejadian yang dialaminya yaitu sebagai berikut.

1. *Locus of control* internal yaitu suatu keyakinan pada kejadian yang menimpa hidupnya dapat dikendalikan olehnya serta berperan mengambil keputusan, cenderung memiliki kepercayaan diri tinggi dan merasa dapat menangani beragam kesulitan atau masalah dalam hidupnya
2. *Locus of control* eksternal yaitu kepercayaan individu pada situasi atau keadaan yang terjadi dalam hidupnya selalu berada di luar kendalinya. Ia sering merasa kurang percaya diri dalam menghadapi berbagai persoalan yang terjadi dalam hidupnya. Ia memandang kegagalan dalam hidupnya merupakan kejadian di luar batas kemampuannya serta tidak percaya pada dirinya dalam menangani setiap kegagalan yang dialaminya.

Phares (1976) menerangkan aspek-aspek *locus of control* secara rinci, terdapat dua faktor dalam *locus of control* yaitu sebagai berikut.

1. Faktor Internal, individu *locus of control* internal mengaitkan kejadian yang menimpa hidupnya dengan faktor dalam dirinya, ia meyakini hasil

dan tindakannya dikarenakan adanya aspek-aspek yang ada dalam dirinya. Aspek dalam faktor internal tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Kompetensi yang dimilikinya yang berdampak pada kemampuannya dalam menerima keberhasilan dan kegagalan yang terjadi.
 - b. Minat dalam diri seorang individu cenderung kuat dalam mengendalikan tindakan atau peristiwa yang terjadi
 - c. Melakukan upaya yang teguh dan optimis untuk mempertahankan kendali atas tindakannya.
2. Faktor Eksternal, individu *locus of control* eskternal memiliki kepercayaan terhadap hasil dan tindakannya dikarenakan adanya aspek-aspek diluar dirinya. Aspek-aspek dalam faktor eksternal yaitu nasib, keberuntungan, sosial ekonomi serta pengaruh orang lain.
- a. Nasib, seseorang yang mempunyai pandangan bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh takdir dan ia merasa tidak mampu mengubah peristiwa yang sudah terjadi. Ia cenderung memercayai adanya pertanda baik dan buruk.
 - b. Keberuntungan, individu memercayai bahwa kejadian yang dialaminya merupakan suatu keberuntungan, ia memercayai setiap manusia mempunyai keberuntungan.
 - c. Sosial ekonomi, individu yang memiliki tipe eskternal cenderung melakukan penilaian terhadap orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraannya dan hal-hal yang sifatnya materialistis.
 - d. Pengaruh orang lain, individu yang memercayai setiap individu yang mempunyai kekuatan ataupun kekuasaan yang kuat dapat berdampak pada tindakannya serta berharap pada bantuan dari orang lain.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Kondisi psikologis seseorang yang menunjukkan keterkaitan mereka dengan organisasi didefinisikan sebagai komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang telah memutuskan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam kelompok organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Robbins dan Judge (2013:109) menyatakan bahwa individu yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan sikap seperti berniat untuk meninggalkan organisasi, atau bertahan dalam organisasi tetapi melakukan tindakan negatif, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, minim usaha, dan melakukan kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi memiliki tiga komponen, yaitu sebagai berikut.

1. Komitmen organisasi afektif (*affective organizational commitment*), yaitu Keterlibatan emosional, pengakuan, serta kontribusi karyawan dalam organisasinya. Akibatnya, kepribadian yang memiliki komitmen organisasi afektif akan berusaha untuk terus bekerja untuk organisasinya dikarenakan hal tersebut merupakan suatu keinginan (*want to*) mereka melakukan hal tersebut.
2. Komitmen organisasi berkelanjutan (*continuance organizational commitment*), mengarah pada penilaian untung rugi seseorang terkait kemauan untuk bertahan atau meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi berkelanjutan merupakan kesadaran terhadap ketidakmungkinan dalam menentukan tindakan lain karena terdapat kerugian besar yang dapat mengancam. Anggota berdasarkan komitmen berkelanjutan akan tetap berada di organisasinya disebabkan adanya

kebutuhan yang mereka miliki (*need to*), oleh karena itu mereka melakukannya dikarenakan tidak mempunyai pilihan lain.

3. Komitmen organisasi normatif (*normative organizational commitment*), mengarah pada perasaan bahwa karyawan harus tetap bekerja untuk organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen ini akan merasa dirinya harus tetap bekerja untuk organisasi dikarenakan merupakan suatu kewajiban (*ought to*). Komponen dalam komitmen ini akan menjadi tekanan normatif yang terinternalisasi secara menyeluruh dalam melakukan kegiatan tertentu, sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan dan kepentingan organisasi. Dengan demikian, perilaku individu didasarkan atas terdapat kepercayaan terhadap "apa yang benar" dan berhubungan dengan persoalan moral.

Dalam profesi akuntan publik, komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu kesetiaan, persetujuan terhadap nilai-nilai serta tujuan dalam organisasi, kesediaan bekerja keras untuk organisasi serta penerimaannya sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi yang kuat menunjukkan sensitifitas yang kuat berkaitan dengan isu organisasinya (Lachman dan Aranya, 1986). Dengan demikian, komitmen organisasi yaitu suatu kecintaan serta loyalitas seseorang terhadap organisasi. Oleh karena itu, seseorang akan merasa memiliki perasaan kepada organisasinya.

2.1.5 Komitmen Profesional

Komitmen profesional diartikan oleh Smith dan Hall (2008) sebagai kecintaan internal seseorang terhadap profesi yang mereka jalankan. Komitmen profesional adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dan terlibat dalam profesi yang mereka jalani (Aranya dan Ferris, 1984). Komitmen

profesional yaitu persepsi seseorang mengenai kesetiaan, tekad dan keinginan individu terhadap profesinya dengan sistem nilai atau norma sebagai penuntun individu dalam bekerja atau berperilaku sesuai dengan prosedur yang ditetapkan pada profesinya dalam upaya meningkatkan kesuksesan individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dan terlibat dalam profesi yang mereka jalani disebut sebagai komitmen profesional. Identifikasi tersebut memerlukan pemahaman bersama mengenai etika, moralitas, dan keyakinan serta tujuan profesi. Pengertian komitmen profesional di ruang lingkup akuntansi yaitu: (1) kepercayaan serta pengakuan terhadap tujuan dan nilai-nilai pada profesi (2) keinginan menjalankan tugas untuk profesinya (3) kemauan untuk bertahan menjadi anggota dalam profesinya (Jeffrey dan Weatherholt, 1996). Secara khusus, komitmen profesional dengan tingkat yang tinggi semestinya dapat menarik auditor ke tindakan yang sesuai dengan kepentingan publik serta menghindari tindakan-tindakan yang dapat membahayakan profesinya. (Aranya dan Ferris, 1984). Hall *et al.* (2005) menjelaskan komitmen profesional terdiri atas beberapa dimensi, yaitu sebagai berikut.

1. Komitmen profesional afektif, berkenaan terkait seberapa jauh karyawan ingin tetap bertahan dalam profesi yang dijalankannya (Meyer *et al.*, 1993). Komitmen profesional afektif adalah keterlibatan emosional seseorang pada profesi yang dijalankannya yang dilandasi dengan pengenalan pada prinsip dan tujuan profesi serta suatu kemauan untuk berkontribusi pada profesi untuk memperoleh tujuannya (Meyer *et al.*, 1993). Komitmen auditor pada suatu pekerjaan terjadi karena adanya pergantian pengalaman positif yang dialami ketika mengembangkan keahlian profesionalnya (Hall *et al.*, 2005).

2. Komitmen profesional kontinu, berkenaan seberapa jauh karyawan “tetap berada” dalam profesi yang dijalankannya (Meyer *et al.*, 1993; Hall *et al.*, 2005). Komitmen profesional kontinu adalah suatu komitmen atas profesinya yang dilandasi penilaian terhadap beban yang dapat timbul apabila individu melepaskan profesinya. Komitmen auditor terhadap profesinya memerlukan investasi untuk mendapatkan atau memperoleh profesi sebagai seorang auditor serta investasi menghilang jika auditor melepaskan profesinya dengan kemahiran di bidang audit, penghargaan atau status yang ia miliki (Hall *et al.*, 2005).
3. Komitmen profesional normatif, adalah keikutsertaan seseorang terhadap profesi yang dijalankannya dikarenakan ia merasa bertanggungjawab dan berkewajiban untuk tetap berada di dalam profesinya. Meyer *et al.* (1993) menjelaskan komitmen profesional normatif berkaitan dengan seberapa jauh seseorang memercayai mereka harus bertahan di dalam profesi yang dijalankannya. Komitmen normatif auditor atas profesi yang dijalankannya muncul saat auditor mendapatkan manfaat signifikan atas profesi yang dijalani atau karena memiliki desakan dari keluarga ataupun rekan profesi yang menuntun untuk bertahan dalam profesinya (Hall *et al.*, 2005).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terkait komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional audit dan *turnover intention* di Kantor Akuntan Publik dilakukan oleh Mardi *et al.* (2022) dimana 100 auditor dengan masa kerja minimal satu tahun yang terdaftar sebagai anggota Institut Akuntan

Publik Indonesia (IAPI) sebagai responden. Menurut temuan penelitian ini, komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan perilaku disfungsional audit.

Pengaruh kinerja auditor, komitmen organisasi, *locus of control*, dan tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsional audit diteliti oleh Yessie (2021). Sebanyak 40 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta yang terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) berpartisipasi melalui pengisian kuesioner. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* dan komitmen organisasi memiliki dampak negatif pada perilaku audit disfungsional, *turnover intention*, kinerja audit, dan tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Untuk menguji dampak dari *locus of control* dan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional audit yang dimediasi oleh komitmen organisasi, Sunyoto dan Sulistiyo (2019) melakukan penelitian. Sebanyak 407 auditor tingkat junior, senior, dan manajer yang dipekerjakan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia menjadi subjek analisis. Menurut temuan penelitian ini, komitmen profesional menurunkan komitmen organisasi sementara *locus of control* secara parsial meningkatkannya. Komitmen profesional dan *locus of control* keduanya membantu mengekang perilaku audit disfungsional, tetapi komitmen organisasi tidak bekerja dengan baik. Komitmen organisasi berhasil memediasi komitmen profesional dalam menurunkan perilaku audit disfungsional, tetapi tidak berhasil memediasi pengaruh *locus of control*.

Untuk menunjukkan dampak dari *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan *turnover intention* terhadap perilaku menyimpang dalam audit pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, Basudewa dan Merkusiwati (2015) melakukan penelitian. Menurut temuan penelitian tersebut, variabel komitmen

organisasi dan kinerja auditor memiliki dampak negatif dan substansial terhadap perilaku menyimpang dalam audit, tetapi *locus of control* dan turnover intention memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Sebanyak 60 auditor yang bekerja di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan berpartisipasi dalam penelitian yang dilakukan oleh Sampetoding (2014) untuk mengetahui hubungan antara tekanan anggaran waktu, *locus of control*, komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsi audit, dan dampaknya terhadap kualitas audit. Temuan yang dihasilkan mengungkapkan komitmen organisasi memiliki dampak negatif terhadap perilaku audit disfungsi sedangkan tekanan anggaran waktu dan *locus of control* eksternal memiliki dampak yang menguntungkan.

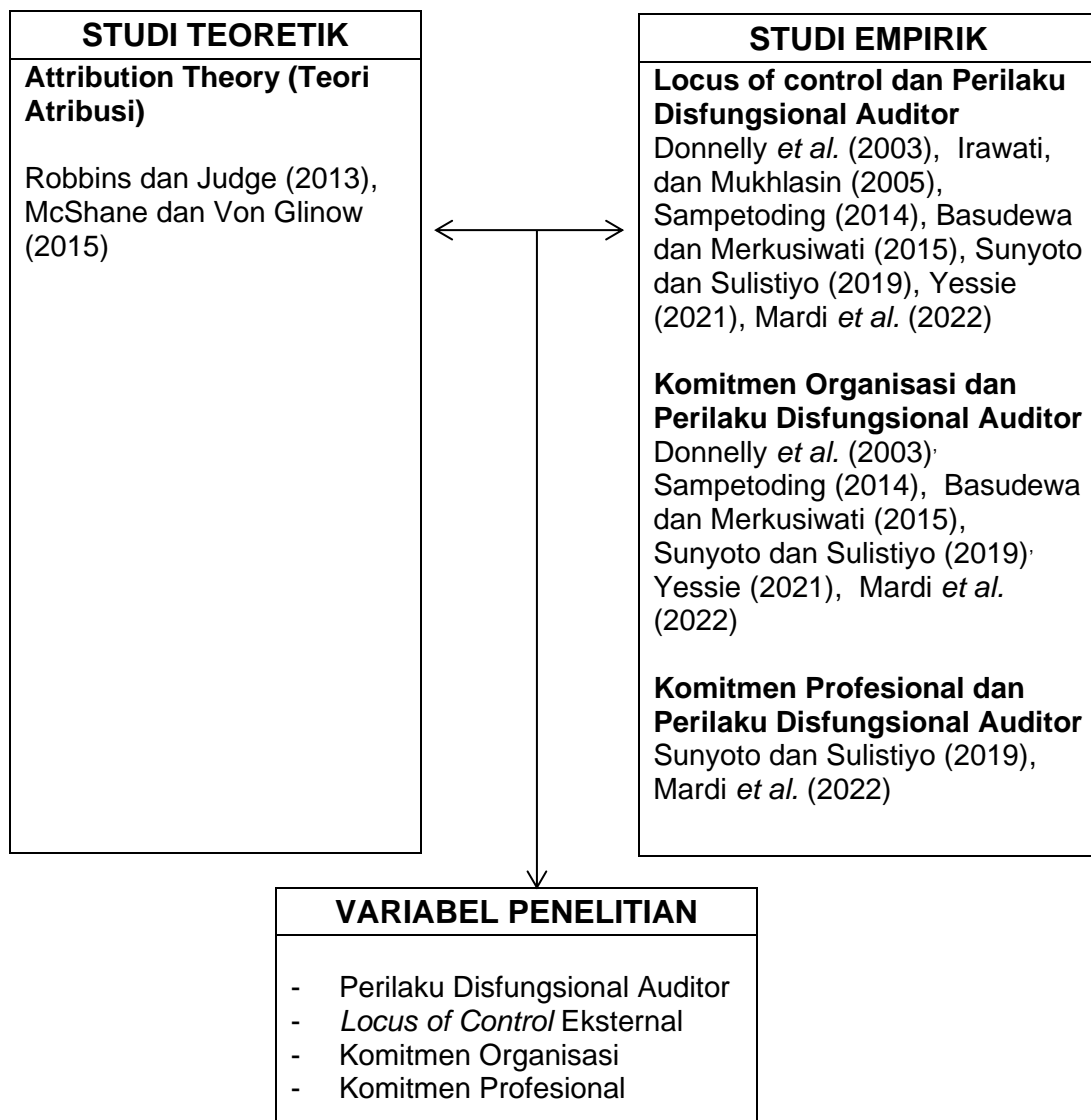
Dalam rangka mengidentifikasi metode untuk menangani kasus-kasus perilaku disfungsi audit, Irawati dan Mukhlisin (2005) melakukan penelitian untuk menguji hubungan antara sifat-sifat individu auditor dan penerimaan perilaku disfungsi audit pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berbasis di Jakarta, data dikumpulkan dari 120 auditor. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara tingkat eksternalitas auditor *locus of control* dan turnover intention dengan tingkat penerimaan perilaku disfungsi, sedangkan hubungan yang positif namun tidak signifikan ditemukan antara tingkat kinerja karyawan dan harga diri yang berhubungan dengan ambisi dengan tingkat penerimaan perilaku disfungsi.

Sebuah model teoritis yang menghubungkan *locus of control*, posisi kerja, dan komitmen organisasi sebagai anteseden dari sikap terhadap perilaku disfungsi audit dikembangkan dan diuji melalui penelitian Donnelly *et al.* (2003). Model teoritis ini didukung oleh 113 auditor yang menjadi responden. Temuan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak negatif

terhadap perilaku disfungsional sedangkan *locus of control* memiliki dampak yang menguntungkan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Suatu penelitian secara garis besar dijelaskan melalui suatu diagram yaitu kerangka pemikiran tentang alur logika mengapa penelitian tersebut dilakukan. Kerangka pemikiran dibuat sesuai dengan permasalahan penelitian yang menggambarkan hubungan antara teori, konsep dan variabel. Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran adalah sebuah diagram yang mengkontekstualisasikan hubungan antara teori penelitian dan identifikasi masalah yang beragam, yang menjadi dasar pembenaran untuk melakukan atau menyimpulkan penelitian. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini terlihat pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang disesuaikan dengan kerangka pemikiran pada Gambar 2.1 sebagai landasan penelitian.

2.4.1 *Locus Of Control* Eksternal dan Perilaku Disfungsional Auditor

Menurut Robbins dan Coulter (2015), *locus of control* mengacu terhadap persepsi seseorang tentang asal mula nasibnya. Cara pandang seseorang terhadap aspek-aspek yang berkontribusi terhadap kesuksesan ataupun

kegagalannya ketika melaksanakan pekerjaannya disebut sebagai *locus of control*. *Locus of control* membahas seberapa besar keyakinan suatu individu mengenai pengaruh perilaku ataupun tindakan yang dilakukan atas kesuksesan ataupun kegagalan yang dialaminya (Silaban, 2009). Donnelly *et al.* (2003) mengusulkan seseorang menguraikan gambaran terkait apakah keberhasilan menyelesaikan keadaan bergantung pada tindakan seseorang atau dikarenakan faktor eksternal.

Seseorang dengan *locus of control* internal berpikir semua peristiwa berada dalam kendalinya dan pencapaian apa pun yang dia capai adalah konsekuensi dari upayanya. Kepribadian *locus of control* internal berdedikasi dalam memberikan kontribusi pada setiap pekerjaannya dan biasanya menunjukkan ketertarikan saat melakukan pekerjaan tersebut. Sebaliknya, kepribadian yang memiliki *locus of control* eksternal memercayai keadaan situasional seperti keberuntungan, orang lain, atau nasib baik menjadi penyebab kesuksesan mereka daripada usaha mereka sendiri. Oleh karena itu, auditor yang memiliki *locus of control* internal lebih mempunyai kinerja yang baik daripada auditor dengan *locus of control* eksternal.

Menurut temuan penelitian sebelumnya, *locus of control* eksternal memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor (Sunyoto dan Sulistiyo, 2019; Yessie, 2021). Berdasarkan temuan penelitian terdahulu, berikut ini adalah hipotesis yang mengenai pengaruh *locus of control* eksternal terhadap perilaku disfungsi auditor.

H₁: *Locus of Control* Eksternal Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Disfungsi Auditor

2.4.2 Komitmen Organisasi dan Perilaku Disfungsional Auditor

Hubungan antara karyawan dan organisasinya dalam konteks komitmen organisasi, yang mengimplikasikan apakah karyawan tersebut akan terus menjadi anggota organisasi atau tidak. (Allen dan Meyer, 1990). Menurut Robbins dan Judge (2013), karyawan yang berkomitmen rendah terhadap organisasi ditunjukkan dengan niat untuk meninggalkan organisasi, atau bertahan tetapi dengan niat berperilaku negatif, seperti: ketidakhadiran, keterlambatan, minim usaha dan melakukan kesalahan-kesalahan. Paino *et al.* (2012) mendeskripsikan anggota dengan komitmen akan berupaya keras untuk organisasinya meskipun ketika usaha yang diberikan kurang memiliki andil secara langsung terhadap imbalan yang didapatkan atau kesempatan terhadap karirnya. Seseorang yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang lemah kemungkinan akan memutuskan untuk mencapai tujuan pribadinya dibandingkan tujuan organisasinya. Seorang auditor akan menunjukkan komitmen dalam dirinya dengan bekerja lebih keras meskipun berada dalam tekanan (Donnelly *et al.*, 2003).

Menurut temuan penelitian sebelumnya, komitmen organisasi terhadap perilaku audit disfungsional yaitu berpengaruh negatif signifikan (Donnelly *et al.*, 2003; Yessie, 2021; Mardi *et al.*, 2022).. Berdasarkan gagasan tersebut, berikut ini adalah hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional.

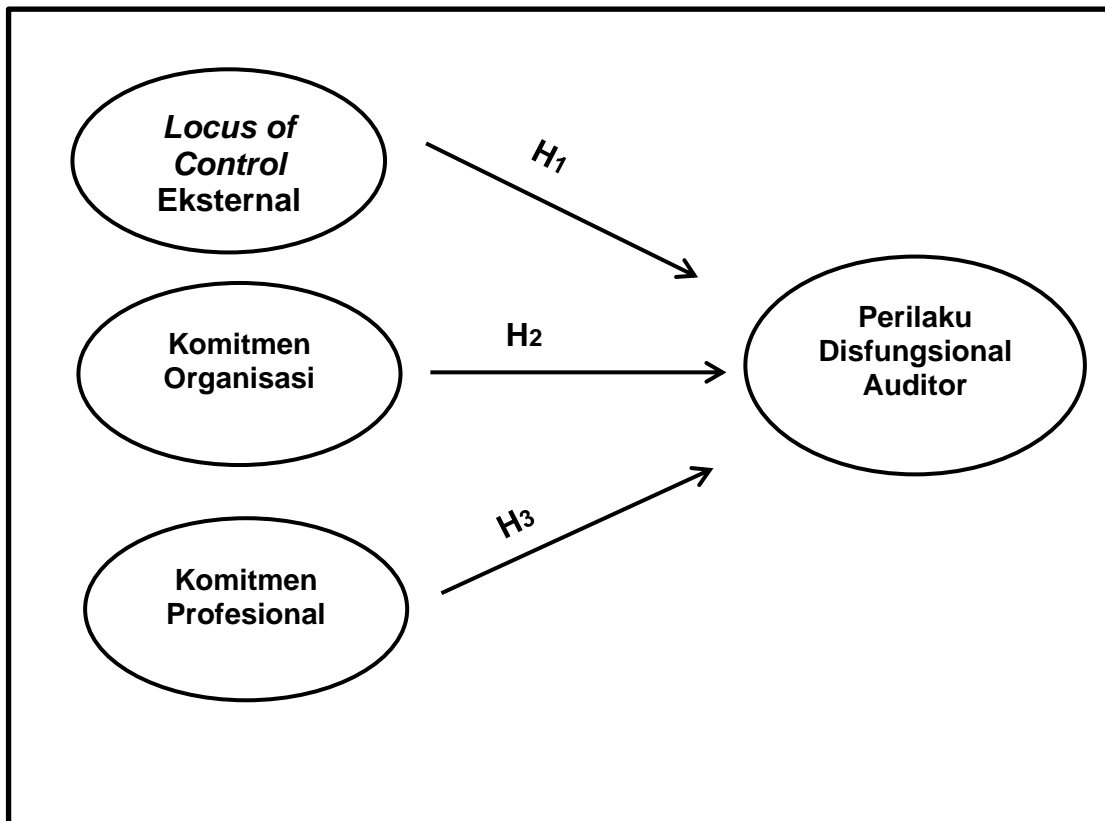
H₂: Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

2.4.3 Komitmen Profesional dan Perilaku Disfungsional Auditor

Komitmen Profesional yaitu kekuatan relatif melalui identifikasi serta keikutsertaan seseorang terhadap suatu profesi (Aranya dan Ferris, 1984). Identifikasi tersebut membutuhkan persetujuan antara individu-individu mengenai nilai-nilai dan tujuan profesi serta prinsip-prinsip moral maupun etikanya (Jeffrey dan Weatherholt, 1996). Komitmen profesional terhadap profesi auditor diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan derajat keterikatan dan menjunjung tinggi nilai-nilai profesional auditor. Dengan demikian, tindakan yang tidak sesuai terhadap nilai profesional akan dihindari. Selain itu, jika auditor memiliki harapan yang tinggi profesi auditor dalam memberikan kinerja penilaian, penghargaan dan martabat yang tinggi, kemudian mengecilkan hati atau perilaku yang berlawanan akan dihindari, serta disfungsional perilaku audit akan dihindari. Hasil studi sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh negatif (Sunyoto dan Sulistiyo, 2019; Yessie, 2021). Berdasarkan gagasan tersebut, Berikut ini adalah hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor.

H₃: Komitmen Profesional Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan hipotesis yang telah dijabarkan pada penelitian ini, gambar 2.2 menunjukkan kerangka kerja konseptual yaitu sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual