

The Influence of Locus of Control, Organizational Commitment, and Turnover Intention on Auditor (Dysfunctional Audit Behavior)

Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment Dan Turnover Intention Terhadap Perilaku Menyimpang Auditor (Dysfunctional Audit Behavior)

Fatimah Azzahra¹, Arni Karina², Kumba Digdowiseiso^{3*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Jakarta^{1,2,3}

fatimahazzahra@gmail.com¹, arni.karina@civitas.unas.ac.id², kumba.digdo@civitas.unas.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of Locus of Control, Organizational Commitment, Turnover Intention on Auditor's deviant behavior (Dysfunctional Auditor Behavior) so that it is expected to improve audit quality by looking at the individual characteristics of the auditor. Research methodology data obtained through questionnaires distributed to auditors. This questionnaire was filled out by respondents via GoogleForm. Research conducted on internal and external research conducted a survey on auditors to see how they behaved professionally to improve audit quality. The results showed that Locus of Control had a positive effect on Dysfunctional Auditor Behavior, Organizational Commitment had a positive effect on Dysfunctional Auditor Behavior, and Turnover Intention had a positive effect on Dysfunctional Auditor Behavior.

Keywords: Locus of Control, Organizational Commitment, Turnover Intention, Dysfunctional Auditor Behavior

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Turnover Intention terhadap perilaku menyimpang Auditor (Dysfunctional Auditor Behavior) sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas audit dengan melihat karakteristik individu auditor. Metodologi Penelitian Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada auditor. Kuesioner ini diisi oleh responden melalui GoogleForm. Penelitian yang dilakukan pada penelitian internal dan eksternal melakukan survei pada auditor untuk melihat bagaimana mereka berperilaku profesional untuk meningkatkan kualitas audit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Locus of Control berpengaruh positif terhadap Perilaku Disfungsional Auditor, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Disfungsional Auditor, dan Turnover Intention berpengaruh positif terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Kata kunci: Locus of Control, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, Perilaku Disfungsional Auditor

1. Pendahuluan

Auditor dituntut untuk menjalankan tugasnya secara profesional agar laporan audit yang dihasilkan berkualitas. Tujuan audit laporan keuangan adalah untuk memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material. Suatu audit mencakup pemeriksaan, atas dasar pengujian, bukti-bukti yang mendukung jumlah-jumlah dan pengungkapan dalam laporan keuangan. Audit juga mencakup penilaian atas prinsip akuntansi yang digunakan, dan estimasi signifikan yang dibuat oleh manajemen serta evaluasi atas penyajian laporan keuangan secara keseluruhan (Office of The Inspector General;2013). Melihat realita saat ini perkembangan zaman terutama dibidang teknologi informasi yang semakin berkembang. Hal ini berdampak juga dibidang ekonomi termasuk dalam ruang lingkup auditing. Teknologi seakan-akan digunakan sebagai alat untuk mempermudah cara untuk melakukan kecurangan yang didukung oleh tiga keadaan yakni insentif atau tekanan, kesempatan, dan sikap rasionalisasi. Kecurangan tersebut tergolong di dalam bentuk "Penyimpangan yang dilakukan auditor" (*Dysfunctional Audit Behavior*).

DAB dapat mempengaruhi kemampuan kantor akuntan publik untuk menghasilkan pendapatan, menyelesaikan pekerjaan berkualitas profesional secara tepat waktu dan secara akurat mengevaluasi kinerja Auditor. Dalam jangka panjang, masalah ini akan mengganggu kualitas audit". Temuan dari American Institute Akuntan Publik (RE) Dewan Pengawasan

Umum menunjukkan bahwa perilaku audit yang disfungsional (*DAB*) adalah kekhawatiran terus untuk profesi audit. Perilaku disfungsional adalah perilaku yang menyimpang dari standar auditing auditor dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas audit. Perilaku disfungsional audit seperti *prematur sign-off*, pengumpulan bukti audit yang tidak memadai, penghapusan atau penggantian prosedur audit dan kurangnya waktu pelaporan audit akan menurunkan kualitas audit, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap profesi auditing (Harini, et al, 2010). *Premature Sign Off* adalah tindakan dimana prosedur penghentian dini auditor dilakukan atas tugas auditor. Ini termasuk salah satu penyimpangan karena auditor langsung mengabaikan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Mengubah atau mengganti prosedur audit adalah tindakan yang dilakukan oleh auditor untuk memodifikasi dan mengubah prosedur audit yang ditetapkan oleh perusahaan. Dampak yang secara tidak langsung mempengaruhi perilaku audit disfungsional adalah waktu yang tidak dilaporkan. *Underreporting of time* merupakan tindakan yang dilakukan oleh auditor, dimana waktu sebenarnya tidak dilaporkan. hal ini dapat menyebabkan tekanan waktu untuk audit di masa mendatang. Didalam kurun 5 tahun terakhir, terdapat beberapa kasus yang melibatkan Kantor Akuntan Publik ternama di Indonesia (Hidayat Kampai;2020):

Tabel 1. Kasus Pada Kantor Akuntan Publik

No	Perusahaan	KAP	Tahun	Kasus
1	SNP Finance	Deloitte	2018	Manipulasi data (dokumen piutang) dan manipulasi laporan keuangan
2.	PT. Hanson International,Tbk	Ernst &Young	2016	Kesalahan dalam pelaksanaan prosedur audit, kesalahan penyajian over statement sebesar Rp. 613 Milliar.
3.	PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk	Ernst &Young	2017	Manipulasi laporan keuangan ganda
4.	PT. Garuda Indonesia	BDO	2018	Melanggar standar audit (SA 315)

Berdasarkan kasus diatas, peneliti tertarik untuk meneliti/menguji faktor faktor yang dapat mempengaruhi Auditor dalam melakukan penyimpangan atau kecurangan atau yang biasa disebut *Dysfunctional Audit Behavior* dilihat dari sisi Integritas dan Etika auditor tersebut secara personal. Penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2012) menyimpulkan bahwa faktor-faktor karakteristik personal yang mempengaruhi penerimaan dysfunctional audit behavior yaitu lokus kendali, keinginan untuk berhenti bekerja, tingkat kinerja pribadi Auditor. Ismail & Smith (2011) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi juga ikut andil dalam faktor yang dapat mempengaruhi penerimaan penyimpangan auditor.

Locus of control adalah persepsi tentang kendali mereka atas nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan mereka atas keberhasilan diri. *LOC* memainkan peranan penting dalam berbagai kasus, seperti *dysfunctional audit behavior*, *job satisfaction*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* (Harini et al, 2010:13). *Locus of control* dibagi menjad 2 yaitu *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control External*.

Internal control adalah tingkatan di mana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka (Supriyanto, 2022). *External control* adalah tingkatan di mana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir di bawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi (Husna et al. 2012: 7). *Internal Locus of control* cenderung melakukan sesuatu Tindakan berdasarkan peraturan, mengandalkan diri sendiri dibandingkan faktor dari luar, lebih tertarik dan percaya pada keahlian diri sendiri dibandingkan dengan faktor keberuntungan atau faktor keuntungan yang lain yang dapat dimanfaatkan. Berbeda dengan *External Locus of Control*, cenderung

dikendalikan oleh faktor dari luar, mengandalkan orang lain daripada diri sendiri, mampu melihat kesempatan yang bisa di manfaatkan untuk memperoleh keuntungan dan tidak terlalu mengambil peran dalam proses pencapaian tujuan mereka.

Menurut Eko Wahyudi (2013), 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. Mowday, Porter & Steers (1982) menguraikan perbedaan antara komitmen sikap, pola pikir di mana individu mempertimbangkan kesesuaian tujuan dan nilai mereka dengan organisasi yang mempekerjakan mereka, dan komitmen perilaku, proses di mana individu di masa lalu perilaku dalam suatu organisasi mengikat mereka ke organisasi. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap loyalitas pada perusahaan. Seringkali komitmen organisasi dikaitkan dengan tingkat loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan.

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya mereka memiliki rasa setia pada perusahaannya, karena mereka memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan tersebut (Supriyanto, 2022). Mereka yang memiliki loyalitas yang tinggi adalah mereka yang telah merasakan dampak positive yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, contohnya adalah bonus, atas yang baik, empowerment yang tinggi, apresiasi yang tinggi dari perusahaan. Komitmen organisasi juga di anggap dapat mengurangi *turnover* Auditor disuatu perusahaan.

Turnover Intention adalah niat yang timbul dari dalam diri seseorang untuk berhenti kerja yang disebabkan oleh faktor *internal* dan faktor *external* dari mereka sendiri. Faktor utama intensitas untuk keluar adalah kepuasan, ketertarikan yang diharapkan terhadap pekerjaan saat ini dan ketertarikan yang diharapkan dari atau pada alternatif pekerjaan atau peluang lain (Supriyanto, 2022). (Fitriany et al, 2010:13). *Job satisfaction* dan *performance* berhubungan terbalik dengan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian Fitriany et al, (2010:14) auditor yang *dissatisfied (low satisfaction)* dan dianggap memiliki prestasi yang rendah (*poor performers*) oleh atasannya, cenderung memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Tapi sebaliknya, Auditor yang memiliki *high performer* (baik yang *satisfied* maupun yang *dissatisfied*) tidak akan meninggalkan pekerjaannya karena mereka diberikan *strong inducements* untuk tidak keluar dari tempat bekerjanya, misalnya dengan diberi kenaikan gaji dan promosi. *Inducement* ini dapat menghilangkan *dissatisfaction* dan menurunkan keinginan berpindah kerja ke tempat lain. Hal ini dapat dilihat dari tingkat *turnover* yang berbeda antara *high performer* dan *low performer*.

Penelitian yang telah menguji mengenai faktor faktor yang dapat mempengaruhi penyimpangan auditor adalah Ayu Lestarie (2020); David P. Donnely (2003); Ceacilia, sunarto (2015); Dwi Harini (2010); Malone, C. F. and Robert, R. W. (1996); Mowday, R. T., R. M. Steers and L. W. Porter (1979); Mowday and P. V. Boulian (1974); Pujaningrum and Sabeni (2012); Wahyudin, Anisykurlillah, dan Harini (2010); Fatimah (2012); Ismail & Smith (2011). Secara garis besar, penelitian penelitian terdahulu menjelaskan dan meneliti tentang "*Behavioral Research*" dalam karakteristik seorang auditor, mencari faktor faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi "*Dysfunctional Audit Behavior*".

Menurut Wahyudin, Anisykurlillah, dan Harini (2010) yang menyatakan bahwa *external locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, sehingga dapat dipahami bahwa seorang auditor yang mempunyai *external locus of control* cenderung mempunyai tingkat penerimaan yang tinggi terhadap perilaku menyimpang dalam audit dibandingkan *internal locus of control*. Individu dengan *external locus of control* mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa ia tidak dapat mengendalikan hasil atau *outcome* dengan usahanya sendiri. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang diinginkan mereka

lebih menerima penyimpangan perilaku dalam audit. penyimpangan perilaku dalam audit disini dianggap sebagai salah satu jalan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heliza Syafifah (2015), *Locus of Control External* memiliki hubungan yang positif terhadap *Dysfunctional audit behavior*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Paino, Ismail & Smith (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap penyimpangan perilaku dalam audit. tingkat tinggi komitmen organisasi akan dikaitkan dengan rendahnya tingkat penyimpangan perilaku dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah prediktor yang lebih baik untuk faktor yang berkontribusi terhadap penyimpangan perilaku dalam audit. Sejalan dengan penelitian Heliza Syafaifah (2015), *Organizational Commitment* memiliki hubungan yang negative terhadap Perilaku Penyimpangan Auditor (*Dysfunctional Audit Behavior*). Menurut Eko Wahyudi (2013), *Turnover intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku penyimpangan auditor disebabkan karena persaingan kerja yang tinggi, dan bila *Dysfunctional Auditor Behavior* diketahui maka auditor berpotensi tinggi untuk kehilangan pekerjaan, padahal auditor belum menemukan pekerjaan baru.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2012) menyatakan bahwa keinginan untuk berhenti bekerja berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi. Seorang auditor yang sekedar menjalankan tugas tanpa memperhatikan kualitasnya akan segan untuk melakukan proses audit sesuai dengan prosedur yang ditentukan karena berpikir beberapa kemungkinan seperti contohnya auditor tersebut yakin terdapat kesalahan pada prosedur yang asli atau prosedur yang asli tidak diperlukan, auditor yakin jika pekerjaannya selesai tidak akan ditemukan kesalahan, atau auditor yakin tidak terdapat kesalahan pada bagian sistem/catatan klien tersebut sehingga menyebabkan auditor tidak melakukan tes analitis, tes substantif, tidak memverifikasi informasi pada catatan kaki, tidak meninjau ulang transaksi klien, dan mengurangi jumlah pekerjaan pada tahap audit yang dianggap beralasan.

Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh perbedaan karakter dan personal dari setiap auditor. Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian terhadap karakteristik dan *attitude* seseorang sehingga memungkinkan perbedaan hasil dari satu peneliti dengan peneliti lain dilihat dari perbedaan populasi dan sampel yang diambil. Meskipun populasi dan sampel analisis Sebagian besar dalam penelitian yang berkaitan dengan *Dysfunctional Auditor Behavior* adalah sama yaitu "Auditor yang bekerja di KAP" namun setiap auditor memiliki cara berpikir, tujuan, pendapat yang berbeda beda. Menurut (Nasaiban,2003), setiap orang selalu berbeda antara satu sama lain, karena pada dasarnya setiap orang memiliki jalan dan masing masing dalam menjalani,menyesuaikan diri, dan mengatasi tantangannya. Lebih khusus lagi seseorang berbeda dalam keinginan, motivasi, tujuan, cita cita, nilai hidup, kebutuhan dan alasan. Manusia juga berbeda dalam cara berpikir, percara, merumuskan dan mengerti sesuatu.

Adanya perbedaan hasil penelitian dengan menggunakan sampel dan populasi yang sama terkait dengan *Dysfunctional Audit Behavior* dan di perkuat lagi dengan adanya beberapa kasus *Fraud/Kecurangan* yang dilakukan oleh *External Auditor* yang bekerja di Kantor Akuntan Publik ternama Big 4 di 5 tahun terakhir memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian terhadap faktor faktor yang dapat mempengaruhi Perilaku penyimpangan Auditor (*Dysfunctional Audit Behavior*) pada perusahaan Big 5 Kantor Akuntan Publik di Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh

terhadap perilaku individu (Luthans, 2005). Teori ini menjelaskan bagaimana reaksi atau respon seseorang terhadap peristiwa yang terjadi berdasarkan kejadian yang pernah di alami. Atribusi terhadap tingkah laku terdiri dari 2 (dua) sumber yaitu atribusi internal atau disposisional dan atribusi eksternal atau lingkungan (Darwati, 2015: 60). Atribusi internal menyimpulkan bahwa kekuatan internal atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku) yang merubah tingkah laku seseorang (Darwati, 2015: 60). Menurut Mustafa (2011: 150) atribusi internal merupakan atribusi yang melekat pada sifat dan kualitas pribadi atau personal.

Locus of Control terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Dalam konteks audit, manipulasi atau kecurangan akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsi. Auditor memanipulasi proses audit untuk mencapai target kinerja auditor individu melakukan perilaku tersebut. Sehingga dapat dipahami bahwa auditor yang memiliki *locus of control* yang lebih eksternal dapat terlibat dalam perilaku disfungsi karena perilaku disfungsi di sini dipandang sebagai alat atau sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki *locus of control internal* akan cenderung berusaha lebih keras ketika yakin bahwa usahanya akan membawa hasil. Seseorang dengan *External Locus of Control* yang tinggi akan cenderung menerima pilihan dari faktor eksternal dengan tujuan untuk. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang diinginkan mereka lebih menerima *dysfunctional audit behavior* dan dianggap sebagai salah satu jalan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Berdasarkan pembahasan diatas, dapat dihipotesakan bahwa:

H₁: External Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dysfunctional Audit Behavior.

Organizational Commitment terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Komitmen Organisasi mempengaruhi Perilaku Audit Disfungsi. Komitmen organisasi adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya atas nama organisasi. "Komitmen organisasi dikaitkan dengan perilaku positif seperti kinerja dan kehadiran (Porter et al. 1974)". Individu yang memiliki keyakinan dan komitmen yang kuat pada organisasi akan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat mengurangi dampak terhadap Perilaku audit Disfungsi. Individu dengan komitmen organisasi yang rendah mungkin lebih tertarik untuk mengejar kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Oleh karena itu, semakin besar komitmen organisasi maka semakin kecil pengaruh Perilaku Audit Disfungsi, namun semakin kecil Komitmen Organisasi maka semakin besar pengaruh Perilaku Audit Disfungsi. Pembahasan ini dapat mengarah pada hubungan negatif antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Audit Disfungsi.

H₂: Organizational Commitment berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Dysfunctional Audit Behavior.

Turnover Intention terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Auditor dengan niat untuk meninggalkan organisasi yang cukup tinggi cenderung lebih menerima penyimpangan perilaku dalam audit. Malone dan Roberts (1996) dalam Donnelly et al. (2003) yang terdapat dalam penelitian Pujaningrum & Sabeni (2012) menjelaskan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsi, karena penurunan rasa takut dari kondisi yang terjadi bila hal tersebut terdeteksi.

H₃: Turnover intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dysfunctional Audit Behavior.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh faktor Locus of Control, Organizational Commitment, dan Turnover Intention terhadap Dysfunctional Audit Behavior pada auditor yang bekerja di KAP yang tergolong dalam Big 4 Company. Subjek penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di perusahaan tersebut, yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Sampel penelitian diambil sebanyak 100 orang responden, yang dianggap mewakili populasi auditor di KAP yang tergolong dalam Big 4 Company.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengukur sejauh mana variabel Locus of Control, Organizational Commitment, dan Turnover Intention dapat memprediksi Dysfunctional Audit Behavior. Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para auditor, yang akan diisi dan dikembalikan untuk dianalisis. Kuesioner akan berisi pertanyaan terkait dengan faktor-faktor yang menjadi fokus penelitian, serta informasi mengenai profil responden untuk mendukung analisis deskriptif.

Profil responden yang termasuk dalam analisis deskriptif mencakup data pribadi seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Informasi ini akan membantu dalam memahami karakteristik responden dan memberikan konteks tambahan dalam menginterpretasi hasil penelitian. Analisis regresi linier berganda akan dilakukan untuk mengukur sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap Dysfunctional Audit Behavior, dan apakah ada hubungan signifikan antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku audit disfungsi pada auditor di KAP Big 4 Company.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh. Untuk mengetahui apakah variabel bebas Locus of Control, Organizational Commitment dan Turnover intention, memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat Disfunctional Audit Behavior. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2.

Coefficients^a				
Model	Standardized Coefficients			
	Beta	t	Sig.	
<i>Locus of Control</i>	.260	2.724	.008	
<i>Organizational Commitment</i>	.242	2.507	.014	
<i>Turnover Intention</i>	.285	3.233	.002	

a. Dependent Variable: Dysfunctional Audit Behavior

Berdasar hasil dalam pada tabel 4.21 diatas, maka dibuktikan hasil pengujian hipotesis uji signifikansi parsial, yakni sebagai berikut :

1. Hipotesis Parsial Koefisien *Locus of Control* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis statistik yang ditunjukkan pada tabel *Coefficients* tersebut, diperoleh hasil nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,008. Maka diartikan secara parsial bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

2. Hipotesis Parsial Koefisien *Organizational Commitment* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis statistik yang ditunjukkan pada tabel *Coefficients* 4.21 diatas, diperoleh hasil nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,014, maka dalam penelitian ini terbukti bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

3. Hipotesis Parsial Koefisien Variabel *Turnover Intention* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis statistik yang ditunjukkan pada tabel 1, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002. Maka dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan bahwa *turnover intention* berpengaruh secara signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Pembahasan

1. Terdapat Pengaruh Positif yang Signifikan *Locus of Control* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada analisis penelitian ini didapat hasil bahwa nilai signifikan lebih kecil dari batas probabilitas tingkat error yang dipergunakan yaitu 5% = (0,000 < 0,05) yang diartikan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Pengaruh positif ini diartikan jika *locus of control* dapat ditanamkan dengan baik dalam diri seorang auditor, maka kecil kemungkinan akan terjadinya *dysfunctional audit behavior* kepada para auditor di Jakarta yang bekerja di Kantor Akuntan Publik level Big 4. Temuan penelitian terdapat kesamaan teori bahwa *Locus of control* juga merupakan persepsi tentang kendali mereka atas nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan mereka atas keberhasilan diri. Karena itu *Locus of control* memainkan peranan penting dalam menghindari daripada terjadinya akan masalah (Harini, 2010). Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan (Wahyudi, 2013), yang menyatakan dalam temuan hasil penelitiannya bahwa *Locus of control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

2. Terdapat Pengaruh Positif yang Signifikan *Organizational Commitment* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada analisis penelitian ini didapat hasil bahwa nilai signifikan lebih kecil dari batas probabilitas tingkat error yang dipergunakan yaitu 5% = (0,014 < 0,05) yang diartikan bahwa variabel *organizational commitment* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Pengaruh positif ini mengindikasikan jika implementasi pada *organizational commitment* diterapkan komitmen yang tinggi dan dengan baik oleh manajmennya, dengan salah satu cara yakni dengan feedback perusahaan terhadap Auditor searah positif, maka akan menutup kemungkinan yang dapat membuat *dysfunctional audit behavior* dalam lingkungan para auditor di Jakarta yang bekerja di Kantor Akuntan Publik level Big 4 terjadi. Temuan penelitian ini diperkuat dalam kesamaan teori bahwa komitmen organisasi juga ikut andil dalam faktor yang dapat mempengaruhi penerimaan penyimpangan auditor. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi maka selaras dengan loyalitas terhadap perusahaan yang tinggi, sehingga mereka cenderung akan takut untuk melakukan penyimpangan atau mengkhianati perusahaan (Ismail, 2011). Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan (Meilinda, 2017) yang menyatakan dalam hasil penemuannya bahwa komitmen organisasi secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit pada Kantor Akuntan Publik Berafiliasi Di Jakarta.

3. Terdapat Pengaruh Positif yang Signifikan *Turnover Intention* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada analisis penelitian ini didapat hasil bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari batas probabilitas tingkat error yang ditetapkan yaitu 5% = (0,002 < 0,05) yang diartikan bahwa variabel *turnover intention* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Temuan penelitian ini seperti yang dikembangkan dalam teori bahwa perusahaan dengan turnover yang tinggi dipastikan akan mengeluarkan biaya yang signifikan atau risiko kehilangan aset social, oleh karena itu salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja para Auditornya (Iqball, 2012). Selain itu hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Wahyudi, 2013), yang menyatakan bahwa *turnover intention* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit yang dilakukan studi pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan. .

5. Penutup Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh bukti empiris bahwa Locus of Control, Organizational Commitment dan Turnover Intention berpengaruh terhadap Dysfunctional Audit Behavior pada auditor di Jakarta yang bekerja di Kantor Akuntan Publik level Big 4. hasil yang juga disertai dengan referensi teori dan penelitian sebelumnya yang mendukung, maka dalam penelitian ini peneliti menarik kesimpulan bahwa :

1. Locus of Control berpengaruh positif yang signifikan terhadap Dysfunctional Audit Behavior pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik level Big 4 di Jakarta. Locus of Control terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Dysfunctional Audit Behavior yang ditunjukkan pada hasil uji t.
2. Organizational Commitment Memiliki pengaruh secara positif yang signifikan terhadap Dysfunctional Audit Behavior pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik level Big 4 di Jakarta. Organizational Commitment terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Dysfunctional Audit Behavior yang ditunjukkan pada hasil uji t.
3. Turnover Intention berpengaruh positif yang signifikan terhadap Dysfunctional Audit Behavior pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik level Big 4 di Jakarta. Turnover Intention terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Dysfunctional Audit Behavior yang ditunjukkan pada hasil uji t

Adapun hal tersebut bagi Perusahaan KAP seharusnya dapat lebih memperhatikan karakteristik calon pegawai, baik dalam recruitment, training, development, positioning, maupun promosi pegawai, apakah sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada atau tidak untuk meningkatkan kinerja sehingga dysfunctional audit behavior dapat diantisipasi. Selain itu, tiap auditor wajib memahami dan melaksanakan standar kerja audit yang berlaku, yaitu standar umum, standar pekerjaan lapangan, standar pelaporan, SPAP, dan standar audit lainnya. Bagi Peneliti Selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel baru yang dapat digunakan untuk meneliti faktor-faktor lain yang menyebabkan diterimanya perilaku menyimpang dalam auditing dan bentuk-bentuk perilaku menyimpang lainnya dalam audit yang digunakan perlu ditambahkan semaksimal mungkin sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik dan hasil yang diperoleh lebih memadai, misalnya Position, Culture dan Workplace Spiritually. Demikian kesimpulan dan saran yang dapat peneliti berikan dari hasil penelitian ini. Semoga dapat bermanfaat bagi perusahaan pada khususnya dan bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya.

Daftar Pustaka

- Ayu Lestarie. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iii Palembang". Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ceacilia, Sunarto, Listyorini. (2015). The Effects Of Locus Of Control And Organizational Commitment To Acceptance Of Dysfunctional Audit Behavior Based On The Theory Of Planned Behavior." University Of Stikubank, Semarang, Indonesia.
- Donnelly, David P., Jeffrey J. Quirin, And David O'bryan. (2003). "Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects Of Locus Of Control, Organizational Commitment, And Position." *The Journal Of Applied Business Research*, Volume 19, Number, Page 75 – 108.
- Gede, Nyoman. (2020). Profesi Akuntansi Di Era New Normal: Apa Yang Harus Dipersiapkan?". Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja – Indonesia.
- Husein, U. (2013) *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Harini, Dwi., Agus Wahyudin dan Indah Anisykurlillah. (2010). "Analisis penerimaan auditor atas Dysfunctional audit behavior: Sebuah pendekatan karakteristik personal auditor". *Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto.
- Hidayat Kampai. (2020). Kasus kasus melilit KAP Besar di Indonesia". Akuntansi. Ikatan Akuntan Publik Indonesia. (2011). Standar Profesional Akuntan Publik". Salemba Empat. Jakarta.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. (2012). Direktori KAP & AP 2012". (Online). Diakses pada tanggal 22 Juni 2013. Tersedia di website: <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>.
- Juliyanti. (2019). An analysis of the factors which influence dysfunctional auditor behavior" LLC "CPC "Business Perspectives" Hryhorii Skovoroda lane, 10, Sumy, 40022, Ukraine.
- Lina Febrina, Husna. Basuki Hadiprayitno. (2012). Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Yogyakarta)". Universitas Diponegoro, Semarang.
- Malone, C.F, and R.W Robberts. (1996). Factors Associated With The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors." *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 15 (2) 49-644.
- Meilinda, Ahmad. (2017). Pengaruh Locus Of Control, Turnover Intention, Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Pada Kantor Akuntan Publik Berafiliasi Di Dki Jakarta". Binus University, Jln. Kepa Duri No. 92, Jakarta Barat 11510.
- Mowday.R., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). *Employee – Organizational Linkages*. New York, NY: Academics Press
- Mumtaz Ali Memom. (2020). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention". Emerald Insight.
- Patrick P. O'Carroll, Jr. (2013). Objective of a Financial Statement Audit". Office of The Inspector General.
- Peter, Justine. (2016). Organizational Culture, Personnel Characteristics and Dysfunctional Audit Behavior". *The IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*.
- Pujaningrum, Intan., Arifin Sabeni. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)". *Diponegoro Journal Of Accounting*, Semarang.
- Ruchmawati, Jenny, Meili. (2016). Analisis Perencanaan Audit Laporan Keuangan Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Kap Ariesman Auly, Drs)". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Supriyanto, A. (2022) 'Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange', *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 11(1).
- Supriyanto, A. (2022) 'Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis', *El-Hekam*, 7(1), pp. 69–82.
- Supriyanto, A. et al. (2023) 'Kesuksesan Muslimah Pelaku UMKM: Peran Dimensi Entrepreneurial Orientation', *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 10(2), pp. 267–286.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kombinasi*. Edisi 2. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono (2017) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi 2. Alfabeta. Bandung.
- Tjiptono, F. (2014) *Customer Satisfaction*. Penerbit Andi. Yogyakarta