

6-30-2014

SIFAT KEPERIBADIAN SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN STRES KERJA DAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT

Ni Wayan Rustiarini

Universitas Mahasaraswati Denpasar, rusti_arini@yahoo.co.id

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jaki>

Recommended Citation

Rustiarini, Ni Wayan (2014) "SIFAT KEPERIBADIAN SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN STRES KERJA DAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*: Vol. 11: Iss. 1, Article 1.

DOI: 10.21002/jaki.2014.01

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jaki/vol11/iss1/1>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Economics & Business at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* by an authorized editor of UI Scholars Hub.

Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia
Volume 11 Nomor 1, Juni 2014

SIFAT KEPRIBADIAN SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN STRES KERJA DAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT

Ni Wayan Rustiarini

Universitas Mahasaraswati Denpasar

rusti_arini@yahoo.co.id

Abstract

Auditor personality trait is an interesting topic in accounting field because this research is still rarely on accounting profession in Indonesia. The purpose of this study was to investigate the effect of work stress and dysfunctional audit behavior, with a focus on personality trait role: the big five personality and locus of control. The respondents for this study are auditors who work on public accounting firms in Bali. Moderated regressions analysis test used to examine seven hypotheses are formulated. The results showed that job stress have positive effects on dysfunctional audit behavior. Moreover it was determined that one of the personality trait, openness to experience, along with internal and external locus of control, have significant effect on the relation between job stress and dysfunctional audit behavior, but other personality traits such as conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism do not have significant effect on the relation between job stress and dysfunctional audit behavior. This indicates that auditor personality is important to reduce the likelihood of dysfunctional audit behaviors.

Keywords: audit, dysfunctional, job stress, personality

Abstrak

Sifat kepribadian auditor merupakan topik yang menarik dalam bidang akuntansi mengingat penelitian mengenai topik ini masih jarang dilakukan pada profesi akuntan di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh stres kerja dan perilaku disfungsi audit, dengan fokus pada peran sifat kepribadian yakni *the big five personality* dan *locus of control*. Sebagai responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Bali. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji tujuh hipotesis yang dirumuskan adalah *moderated regressions analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsi audit. Selain itu, hanya sifat kepribadian *openness to experience* serta *locus of control* internal dan eksternal yang berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit, namun sifat kepribadian lainnya seperti *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* tidak berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepribadian auditor penting untuk mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsi audit.

Kata kunci: audit, disfungsi, stres kerja, kepribadian

PENDAHULUAN

Sebagai profesi yang memberikan jasa audit kepada masyarakat, akuntan publik dituntut senantiasa meningkatkan kualitas jasa yang diberikan. Tuntutan kualitas audit yang tinggi menyebabkan auditor merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja (Ugoji dan Isele 2009). Terjadinya stres pada auditor mengarah pada perilaku positif dan negatif. Stres yang berdampak positif akan memotivasi auditor untuk meningkatkan kinerja, sedangkan yang berdampak negatif justru menyebabkan auditor melakukan perilaku disfungsional sehingga mengurangi kualitas audit (Fevre et al. 2003).

Stres kerja seringkali dikaitkan dengan profesi auditor. Penelitian terdahulu mengenai stres kerja auditor telah banyak dilakukan namun hanya membahas pengaruhnya pada kinerja (Chen et al. 2006), kepuasan kerja (Chen dan Silverthorne 2008), keinginan berpindah (Fernet et al. 2010; Hsieh dan Wang 2012), dan pergantian staf auditor (Dalton et al. 1997). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja pada perilaku dilakukan oleh Robinson dan Bennett (1995) dan Boyd et al. (2009) yang menemukan bahwa stres kerja menyebabkan terbentuknya perilaku menyimpang. Di sisi lain, Golparvar et al. (2012) menemukan bahwa stres kerja pada level rendah berpengaruh negatif pada perilaku menyimpang, sedangkan stres kerja pada level tinggi berpengaruh positif pada perilaku menyimpang. Adanya hasil-hasil penelitian yang tidak konsisten menyebabkan peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali pada topik ini.

Penelitian ini mencoba memberikan pandangan baru pada hubungan stres kerja dan perilaku auditor dengan menambahkan variabel sifat kepribadian dan *locus of control* sebagai variabel pemoderasi. Sifat kepribadian diukur menggunakan *The Big Five Personality* (McCrae dan Costa 1987), yang terdiri dari lima dimensi yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*,

agreeableness, dan *neuroticism*. Adanya sifat kepribadian yang berbeda antara auditor yang satu dengan auditor lain menyebabkan setiap auditor memiliki persepsi yang berbeda atas stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, sifat kepribadian dianggap mampu menjadi variabel pemoderasi dalam hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Perilaku disfungsional merupakan bentuk reaksi auditor terhadap lingkungan terkait dengan penugasan yang diberikan (Donnelly et al. 2003). Selain itu, penelitian mengenai sifat kepribadian dan pengaruhnya pada perilaku disfungsional akuntan publik di Indonesia masih jarang dilakukan, serta masih terdapat hasil-hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten. Dengan demikian, topik penelitian ini penting dan menarik untuk diteliti dengan menggunakan auditor sebagai sampel dalam penelitian ini.

Penelitian sebelumnya mengenai peran sifat kepribadian sebagai variabel pemoderasi pada hubungan stres kerja dan perilaku kerja yang kontraproduktif telah dilakukan oleh Bowling dan Eschleman (2010). Penelitian yang menggunakan tiga sifat kepribadian yaitu *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *negative affectivity* tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel sifat kepribadian tersebut mampu memoderasi hubungan stres kerja dan perilaku kerja yang kontraproduktif. Selain sifat kepribadian, *locus of control* juga merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang diduga memengaruhi perilaku auditor. Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif pada penerimaan atas perilaku disfungsional audit. Sikap auditor yang menerima perilaku disfungsional audit merupakan indikator perilaku disfungsional yang sesungguhnya. Hasil penelitian Hsieh dan Wang (2012) juga menunjukkan bahwa *locus of control* mampu memoderasi hubungan stres kerja dan keinginan auditor untuk berpindah. Demikian juga halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia oleh Kartika dan Wijayanti (2007) yang menguji pengaruh *locus of control* terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit dan kinerja pada auditor pemerintah.

Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif pada penerimaan perilaku disfungsi audit, namun berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Harini *et al.* (2010) juga membuktikan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh negatif pada kinerja auditor, serta berpengaruh positif pada perilaku disfungsi audit.

Mengingat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bowling dan Eschleman (2010) hanya menggunakan tiga sifat kepribadian yaitu *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *negative affectivity* sebagai variabel pemoderasi, serta penelitian lainnya hanya menekankan pada peran *locus of control* (Donnelly *et al.* 2003; Hsieh dan Wang 2012), maka penelitian ini mencoba untuk mengombinasikan lima sifat kepribadian (*The Big Five Personality*) dan dua tipe *locus of control* yaitu internal dan eksternal sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini menekankan pada peran sifat kepribadian sebagai variabel moderator pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Perilaku disfungsi audit itu sendiri dapat memengaruhi kualitas audit secara langsung atau tidak langsung. Perilaku yang berpengaruh secara langsung seperti penghentian prematur atas prosedur audit dan penggantian prosedur audit, sementara perilaku yang tidak langsung memengaruhi seperti penyelesaian pekerjaan tanpa melaporkan waktu sesungguhnya yang digunakan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi pimpinan kantor akuntan publik mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku auditor sehingga pada penugasan selanjutnya pimpinan dapat menyesuaikan jenis penugasan yang akan diberikan dengan karakteristik individual auditor.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Setiap perilaku seseorang tentunya didasari atas berbagai penyebab atau motif yang melandasi terjadinya perilaku tersebut. Berbagai penjelasan mengenai penyebab

atau motif ini dijelaskan menggunakan Teori Atribusi (Gibson *et al.* 1996). Teori ini mendeskripsikan cara-cara penilaian perilaku seseorang baik yang berasal dari internal atau eksternal (Robbins dan Judge 2008). Teori ini juga menunjukkan bahwa pencapaian kinerja seseorang di masa mendatang tidak bisa terlepas dari penyebab kesuksesan maupun kegagalan pada pelaksanaan tugas sebelumnya. Oleh karena itu, teori ini digunakan untuk menilai atribusi perilaku eksternal auditor dalam kaitannya dengan stres kerja, sifat kepribadian, dan *locus of control*.

Teori Kepribadian (*Personality Theory*)

Sebagai suatu cabang dari ilmu psikologi, teori kepribadian membahas mengenai hubungan sifat dan karakteristik individu, proses perkembangan psikologis seseorang, dan menjelaskan berbagai perbedaan individu yang satu dan individu lainnya, serta menjabarkan sifat manusia dalam berperilaku (Boeree 1997 dalam Lindrianasari *et al.* 2012). Pada penelitian ini, teori kepribadian digunakan untuk menjelaskan pengaruh sifat kepribadian dan *locus of control* pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Pengaruh Stres Kerja pada Perilaku Disfungsi Audit

Stres kerja (*job stress*) diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi individu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja (Montgomery *et al.* 1996). Stres kerja berlebihan menyebabkan gangguan stabilitas emosional seperti depresi, gelisah, dan cemas sehingga berpengaruh negatif pada perilaku kerja. Stres juga terjadi ketika individu secara fisik dan emosional tidak dapat memenuhi tuntutan kerja yang melampaui kemampuannya, serta tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungannya (Ugoji dan Isele 2009). Kondisi ini juga dapat dialami auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di berbagai negara. Auditor biasanya menghadapi pekerjaan yang banyak dan dalam waktu yang terbatas.

Tekanan pekerjaan yang tinggi memaksa auditor untuk bekerja lebih keras sehingga menimbulkan stres kerja. Apabila auditor tidak dapat mengontrol stres kerja yang dialami, maka akan memicu perilaku disfungsi (Hsieh dan Wang 2012). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsi audit.

Pengaruh Sifat Kepribadian pada Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsi Audit

Penilaian atas sifat kepribadian sering digunakan sebagai prediktor kinerja dan perilaku seseorang. Sifat kepribadian merupakan fondasi dasar kepribadian individu yang melandasi pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Barrick dan Mount 2005). Konsep sifat kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Big Five Personality* yang terbagi dalam lima dimensi yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Auditor yang memiliki sifat kepribadian *openness to experience* atau kepribadian "O" memiliki kreativitas yang tinggi, sifat ingin tahu, berwawasan luas, imajinatif, terbuka dengan berbagai cara-cara baru (Goldberg 1990). Kepribadian ini mampu mengatasi masalah dalam waktu singkat, informasi terbatas, dan ketidakpastian yang tinggi (Denissen dan Penke 2008). Meskipun demikian, Jaffar et al. (2011) menemukan bahwa kepribadian ini tidak berpengaruh pada kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, serta berpengaruh negatif pada kinerja (Kraus 2002). Berdasarkan studi literatur, peneliti menduga auditor dengan kepribadian "O" yang tinggi, ketika mengalami stres kerja akan memiliki kemungkinan yang rendah untuk melakukan perilaku disfungsi karena auditor memiliki inovasi, kecerdasan, teknik, atau strategi baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H_{2a}: Openness to experience memperlemah hubungan positif antara stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Secara umum, sifat kepribadian *conscientiousness* atau kepribadian "C" dideskripsikan dengan sifat dapat dipercaya, berkompeten, pantang menyerah, bertanggung jawab, disiplin, rajin, patuh, dan efisien (Costa dan McCrae 1992; Goldberg 1990). Seseorang yang memiliki kepribadian C yang tinggi akan memiliki perencanaan baik dan teratur, berorientasi pada prestasi (Jaffar et al. 2011), dan karir jangka panjang (Nettle 2006). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh negatif pada perilaku disfungsi (Farhadi et al. 2012; Bowling 2010). Jika dalam melaksanakan pekerjaan audit, seorang auditor memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi serta mampu mengelola pekerjaan dengan baik, maka sifat kepribadian *conscientiousness* yang dimiliki auditor justru akan mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsi yang disebabkan oleh stres dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{2b}: Conscientiousness memperlemah hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Seorang auditor yang memiliki sifat kepribadian *extraversion* atau kepribadian "E" cenderung banyak bicara, energik, semangat, memiliki emosi positif, menyukai tantangan, serta mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar (Judge et al. 2002). Sifat kepribadian ini tentunya mendukung profesi akuntan publik karena dewasa ini profesi auditor dituntut untuk mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara baik dengan tim kerja dan klien dalam melaksanakan penugasan (Briggs et al. 2007). Meskipun demikian, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *extraversion* tidak berpengaruh pada prestasi kerja auditor (Kraus 2002). Penelitian ini menduga bahwa apabila auditor yang memiliki kepribadian "E" mengalami stres kerja, auditor tidak akan menganggap tekanan kerja sebagai suatu beban, melainkan merupakan suatu tantangan yang dapat mengeksplorasi kemampuan mereka sehingga akan

mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsi dalam penugasan audit tersebut. Dengan demikian, diprediksikan bahwa sifat kepribadian *extraversion* akan mengurangi pengaruh positif stres kerja terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{2c}: *Extraversion* memperlemah hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Individu dengan sifat kepribadian *agreeableness* atau kepribadian "A" digambarkan sebagai pribadi yang menyenangkan, toleransi, suka menolong, mudah memaafkan, penuh perhatian, dan kooperatif (Bowling dan Eschleman 2010). Auditor dengan sifat *agreeableness* tinggi akan berusaha menciptakan hubungan baik melalui meminimalisasi terjadinya konflik, melakukan kerjasama dan negosiasi dalam menyelesaikan permasalahan (Graziano dan Tobin 2002). Hasil penelitian Mount et al. (2006), Berry et al. (2007), dan Farhadi et al. (2012) menunjukkan bahwa sifat kepribadian ini memiliki hubungan negatif dengan perilaku kontraproduktif dalam organisasi. Dalam hal melaksanakan penugasan yang diberikan, apabila auditor dengan sifat kepribadian ini mengalami stres kerja maka auditor akan mencoba untuk membangun interaksi dan kerjasama tim yang baik sehingga sifat kepribadian ini dapat memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{2d}: *Agreeableness* memperlemah hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Seseorang dengan sifat kepribadian *neuroticism* atau kepribadian "N" memiliki sifat sering merasa tertekan, khawatir, murung, sedih, gelisah, depresi, dan memiliki emosi tidak stabil sehingga kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan (Judge et al. 2002). Dapat dikatakan bahwa *neuroticism* merupakan sifat yang tidak dikehendaki oleh

individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat *neuroticism* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (Judge et al. 2002), namun Skyrme et al. (2005) menemukan bahwa *neuroticism* berhubungan positif pada prestasi kerja. Penelitian ini menduga bahwa auditor yang memiliki kepribadian *neuroticism* yang tinggi lebih cepat merasa tegang, cemas, dan depresi apabila mengalami stres kerja yang tinggi sehingga menimbulkan pemikiran negatif yang mengarah pada penyimpangan perilaku audit. Dengan demikian, maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H_{2e}: *Neuroticism* memperkuat hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Pengaruh *Locus of Control* pada Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsi Audit

Locus of control merupakan konsep kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini. Konsep *locus of control* diperkenalkan oleh Rotter (1966) yang menguraikan bahwa setiap orang memiliki kendali atas berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan. *Locus of control* dapat diartikan sebagai persepsi seseorang atas sumber nasibnya (Robbins 2006). *Locus of control* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. *Locus of control* internal mengacu pada persepsi seseorang bahwa sesuatu yang terjadi disebabkan oleh kendali atau tindakan diri sendiri, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu pada persepsi bahwa suatu kejadian disebabkan oleh kendali faktor eksternal seperti nasib dan keberuntungan (Aube et al. 2007).

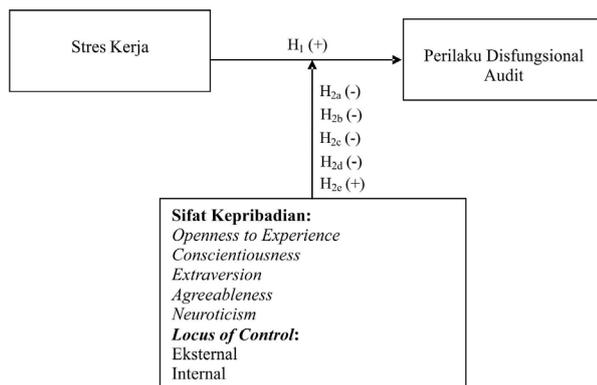
Individu dengan *locus of control* internal lebih menyukai pekerjaan yang menantang serta menuntut kreativitas, kompleksitas, inisiatif, dan motivasi yang tinggi. Individu dengan *locus of control* eksternal menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana, dan penuh kontrol dari atasan. Dapat dikatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal memiliki kinerja lebih baik daripada *locus of control* eksternal (Patten 2005). Hasil penelitian Donnelly et al. (2003) dan Harini et

al. (2010) menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif pada perilaku disfungsi audit. Penelitian ini menduga bahwa auditor dengan *locus of control* internal yang tinggi menganggap stres kerja sebagai suatu tantangan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, auditor memiliki kendali yang tinggi atas kemungkinan terjadinya perilaku disfungsi audit di tempat kerja. Namun, auditor yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi justru menganggap stres kerja merupakan faktor di luar kendali auditor sehingga memperbesar peluang terjadinya perilaku disfungsi audit. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{3a}: *Locus of control* internal memperlemah hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

H_{3b}: *Locus of control* eksternal memperkuat hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Adapun kerangka penelitian yang menggambarkan adanya hubungan antara variabel stres kerja, sifat kepribadian yaitu *the big five personality* dan *locus of control* pada perilaku disfungsi audit ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada sepuluh kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali sebagaimana tercantum dalam Direktori Kantor Akuntan

Publik yang dikeluarkan Ikatan Akuntan Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu, yaitu staf auditor junior maupun senior yang telah bekerja di KAP minimal setahun.

Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perilaku Disfungsi Audit (*Dysfunctional Audit Behaviour*)

Perilaku disfungsi audit merupakan reaksi auditor terhadap lingkungan (Donnelly et al. 2003). Perilaku yang termasuk dalam perilaku disfungsi audit yaitu penghentian prematur atas prosedur audit (*premature sign-off*), penyelesaian pekerjaan tanpa melaporkan waktu sesungguhnya yang digunakan (*underreporting of time*), dan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan (*replacing audit procedures*). Variabel ini diukur menggunakan 12 item pernyataan atas berbagai bentuk perilaku disfungsi audit yang diadopsi dari penelitian Donnelly et al. (2003). Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin yaitu 1 mewakili “sangat tidak setuju” dan 5 untuk “sangat setuju”.

2. Stres Kerja (*Job Stress*)

Stres kerja diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi individu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja (Montgomery et al. 1996). Variabel ini diukur menggunakan 4 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Beehr et al. (1976). Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin yaitu 1 mewakili “sangat tidak setuju” dan 5 untuk “sangat setuju”.

3. Sifat Kepribadian (*Personality Traits*)

Sifat kepribadian merupakan fondasi dasar kepribadian individu yang mendasari pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Barrick dan Mount 2005). Variabel ini diukur dengan *The Big Five*

Personality yang terdiri dari 5 dimensi yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Kuesioner terdiri dari 44 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian McCrae dan Costa (1987). Jumlah pernyataan untuk masing-masing dimensi sifat kepribadian adalah 10 item untuk *openness to experience* (nomor 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44), 9 item untuk *conscientiousness* (nomor 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43), 8 item untuk *extraversion* (nomor 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36), 9 item untuk *agreeableness* (nomor 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42), dan 8 item untuk *neuroticism* (nomor 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39). Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin yaitu 1 mewakili “sangat tidak setuju” dan 5 untuk “sangat setuju”.

4. Locus of Control

Locus of control adalah suatu keyakinan individu atas berbagai faktor yang terjadi dalam kehidupan (Rotter 1966). *Locus of control* internal dan eksternal diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Spector dalam Respati (2011). Kuesioner terdiri dari 8 pernyataan untuk *locus of control* internal dan 8 pernyataan untuk *locus of control* eksternal. Pernyataan untuk *locus of control* internal adalah nomor 1, 2, 3, 4, 7, 12, 15, 16, sedangkan delapan pernyataan untuk *locus of control* eksternal yaitu nomor 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, dan 14. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin yaitu 1 mewakili “sangat tidak setuju” dan 5 untuk “sangat setuju”.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yaitu aplikasi khusus regresi berganda linear yang persamaannya mengandung unsur interaksi. Penelitian ini memiliki dua model regresi, yaitu model (1) yang menguji hubungan langsung antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit dan model (2) yang

menguji hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit yang dimoderasi oleh sifat kepribadian dan *locus of control*. Kedua model tersebut ditunjukkan dalam persamaan regresi berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{JobS} + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{JobS} + \beta_2 \text{Open} + \beta_3 \text{Cons} + \beta_4 \text{Ekst} + \beta_5 \text{Agre} + \beta_6 \text{Neur} + \beta_7 \text{LInt} + \beta_8 \text{LEks} + \beta_9 \text{JobS*Open} + \beta_{10} \text{JobS*Cons} + \beta_{11} \text{JobS*Ekst} + \beta_{12} \text{JobS*Agre} + \beta_{13} \text{JobS*Neur} + \beta_{14} \text{JobS*LInt} + \beta_{15} \text{JobS*LEks} + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- Y = perilaku disfungsional audit
- α = konstanta
- β₁-β₁₅ = koefisien regresi
- JobS = stres kerja
- Open = *openness to experience*
- Cons = *conscientiousness*
- Ekst = *extraversion*
- Agre = *agreeableness*
- Neur = *neuroticism*
- LInt = *locus of control* internal
- LEks = *locus of control* eksternal
- JobS*Open = interaksi stres kerja dengan *openness to experience*
- JobS*Cons = interaksi stres kerja dengan *conscientiousness*
- JobS*Ekst = interaksi stres kerja dengan *extraversion*
- JobS*Agre = interaksi stres kerja dengan *agreeableness*
- JobS*Neur = interaksi stres kerja dengan *neuroticism*
- JobS*LInt = interaksi stres kerja dengan *locus of control* internal
- JobS*LEks = interaksi stres kerja dengan *locus of control* eksternal
- e = *error* yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Tabel 1
Rincian Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

Aktivitas	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	69
Kuesioner yang tidak kembali	17
Kuesioner yang dikembalikan	52
Tingkat pengembalian $(52/69) \times 100\%$	75,36%
Kuesioner yang tidak lengkap	1
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	51

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu setiap KAP didatangi secara langsung dan diberikan kuesioner sesuai jumlah auditor pada masing-masing KAP. Setiap KAP diberikan waktu untuk mengisi kuesioner paling lambat 60 hari dari tanggal pemberian kuesioner tersebut. Kuesioner yang disebar sebanyak 69 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 52 kuesioner, berarti tingkat pengembalian responden (*response rate*) sebesar 75,36%. Dari 52 kuesioner yang kembali, terdapat 1 orang responden yang tidak mengisi secara lengkap sehingga jumlah kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut dalam penelitian ini adalah 51 kuesioner atau sebesar 98,08%. Adapun rincian jumlah sampel dan tingkat pengembaliannya disajikan pada Tabel 1.

Profil auditor dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, pendidikan, dan masa kerja auditor. Karakteristik responden

berdasarkan usia menunjukkan sebesar 27,45% responden berada pada usia ≤ 25 tahun, sebesar 52,94% responden berada pada usia 26-35 tahun, dan sebesar 19,61% responden berada pada usia > 35 tahun. Sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan S1 yaitu sebesar 76,47%, berpendidikan S2-S3 sebesar 15,69%, dan diploma sebesar 7,84%. Berdasarkan masa kerja responden, sebesar 78,43% responden memiliki masa kerja 1-10 tahun dan sebesar 21,57% memiliki masa kerja > 10 tahun.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi item-total variabel lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Korelasi Korelasi Item- Total Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Stres Kerja	0,520-0,909	0,792
<i>Openness to experience</i>	0,402-0,794	0,770
<i>Conscientiousness</i>	0,430-0,560	0,713
<i>Extroversion</i>	0,310-0,606	0,702
<i>Agreeableness</i>	0,329-0,940	0,732
<i>Neuroticism</i>	0,315-0,704	0,708
<i>Locus of Control Internal</i>	0,301-0,726	0,713
<i>Locus of Control Eksternal</i>	0,309-0,721	0,739
Perilaku Disfungsional Audit	0,333-0,727	0,742

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Stres Kerja	51	3,25	4,75	4,11	0,37
<i>Openness to Experience</i>	51	3,56	4,78	4,01	0,33
<i>Conscientiousness</i>	51	2,67	3,78	3,37	0,27
<i>Extraversion</i>	51	2,75	3,88	3,36	0,27
<i>Agreeableness</i>	51	2,78	4,11	3,22	0,22
<i>Neuroticism</i>	51	2,63	3,75	3,01	0,30
<i>Locus of Control</i> Internal	51	1,00	3,25	2,03	0,55
<i>Locus of Control</i> Eksternal	51	1,00	4,13	2,94	0,68
Perilaku Disfungsional Audit	51	1,08	3,33	2,36	0,46

Tabel 3 menunjukkan statistik deskriptif variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil analisis deskriptif atas variabel stres kerja, *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, serta *locus of control* internal dan eksternal menunjukkan bahwa jawaban responden dengan nilai tertinggi pada pertanyaan kuesioner terkait pada *openness to experience*, sedangkan nilai terendah pada *locus of control* internal. Data ini menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini cenderung memiliki sifat kreatif, ingin tahu, imajinatif, serta terbuka dengan hal-hal baru.

Sebelum dilakukan pengujian menggunakan MRA, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan heteroskedastisitas, sedangkan uji multikolinearitas tidak dilakukan. Meskipun pada analisis MRA yang menggunakan uji interaksi antar variabel independennya akan memungkinkan terjadinya multikolinearitas, namun Hartmann dan Moers dalam Hartono (2004, 160) menjelaskan bahwa

multikolinearitas tidak terjadi karena koefisien dari interaksi ($VI*VMO$) tidak sensitif terhadap perubahan dari titik awal skala dari variabel independen dan variabel moderasi. Dengan demikian, uji multikolinearitas tidak menjadi masalah dalam penelitian ini dan analisis regresi moderasian tetap bisa dilanjutkan. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp Sig* sebesar 0,967 yang berarti bahwa data yang digunakan telah berdistribusi normal. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi semua variabel diatas 0,05 sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Model 1

Pengujian model 1 pada penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit. Hasil pengujian model regresi untuk model 1 ditunjukkan pada Tabel 4.

Hasil uji statistik pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif

Tabel 4
Hasil Pengujian Model 1

Variabel	B	t	Sig	Hipotesis	Prediksi Arah	Kesimpulan
JobS	0,523	4,193	0,000	H ₁	Positif	Diterima
R	0,514					
R Square	0,264					
Adjusted R ²	0,249					

Tabel 5
Hasil Pengujian Model 2

Variabel	Prediksi Arah	B	t	Sig	Hipotesis	Kesimpulan
JobS		-0,024	-0,306	0,761		
Open		-0,033	-0,524	0,603		
Cons		0,028	0,447	0,658		
Ekst		-0,007	-0,297	0,768		
Agre		-0,029	-1,228	0,228		
Neur		0,014	0,604	0,549		
LInt		0,000	0,016	0,987		
LEks		-0,021	-0,682	0,499		
JobS*Open	Negatif	-0,148	-2,049	0,048	H _{2a}	Diterima
JobS*Cons	Negatif	-0,189	-1,325	0,194	H _{2b}	Ditolak
JobS*Ekst	Negatif	0,152	1,552	0,130	H _{2c}	Ditolak
JobS*Agre	Negatif	0,148	2,037	0,049	H _{2d}	Ditolak
JobS*Neur	Positif	0,170	1,892	0,067	H _{2e}	Ditolak
JobS*LInt	Negatif	-0,470	-3,472	0,001	H _{3a}	Diterima
JobS*LEks	Positif	0,633	5,723	0,000	H _{3b}	Diterima
R		0,971				
R Square		0,943				
Adjusted R ²		0,919				

pada perilaku disfungsi audit yang berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketatnya persaingan usaha jasa audit serta semakin meningkatnya tuntutan masyarakat atas pemberian jasa audit yang berkualitas menyebabkan tingginya tekanan kerja bagi seorang auditor. Apabila seorang auditor secara fisik dan emosional merasakan bahwa tekanan kerja tersebut melampaui kemampuan mereka, maka kondisi tersebut akan menimbulkan stres di tempat kerja. Adanya gangguan stabilitas emosional yang tidak terkontrol menyebabkan terbentuknya perilaku disfungsi audit. Dapat dikatakan bahwa perilaku disfungsi terjadi sebagai bentuk reaksi dari faktor situasional yang terjadi saat itu sehingga mendorong seorang auditor untuk melakukan suatu tindakan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hsieh dan Wang (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsi audit.

Hasil Pengujian Model 2

Pengujian model 2 digunakan untuk menguji hipotesis kedua dan hipotesis ketiga yang bertujuan untuk membuktikan pengaruh sifat kepribadian (*openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism*) dan *locus of control* (internal dan eksternal) pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Hasil pengujian model regresi untuk model 2 ditunjukkan pada Tabel 5.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hanya satu sifat kepribadian yaitu *openness to experience* yang mampu menjadi variabel pemoderasi pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit, sedangkan variabel sifat kepribadian lainnya seperti *conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism* tidak mampu memoderasi hubungan keduanya. Tabel 5 juga menunjukkan bahwa *locus of control* internal dan eksternal mampu menjadi variabel pemoderasi pada penelitian ini.

Hasil interaksi variabel stres kerja dan *openness to experience* menunjukkan bahwa

sifat kepribadian *openness to experience* terbukti dapat memperlemah hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Apabila auditor yang memiliki sifat kepribadian “O” mengalami stres kerja, maka auditor akan mampu mengatasi stres kerja dikarenakan individu memiliki sifat inovatif, imajinatif, kecerdasan, dan terbuka dengan penggunaan teknik-teknik baru dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi meskipun memiliki waktu singkat, informasi terbatas, serta adanya ketidakpastian yang tinggi. Auditor dengan jenis kepribadian ini akan menggunakan berbagai strategi, cara, ide-ide kreatif dan terbuka untuk mengatasi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan audit. Berbagai solusi yang mampu ditawarkan tentunya akan mengurangi peluang terjadinya stres kerja serta memperkecil kesempatan untuk melakukan perilaku audit yang menyimpang. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Denissen dan Penke (2008), namun tidak mendukung hasil penelitian Jaffar et al. (2011) yang menemukan bahwa kepribadian ini tidak berpengaruh pada kemampuan auditor.

Interaksi variabel stres kerja dan *conscientiousness* pada Tabel 5 menunjukkan bahwa sifat kepribadian ini tidak mampu menjadi variabel pemoderasi pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun auditor yang memiliki sifat *conscientiousness* yang tinggi telah terbiasa dengan pekerjaan yang terencana, terorganisir, dan sistematis, namun sifat tersebut tidak dapat mengurangi peluang terjadinya perilaku disfungsional audit. Hal ini dikarenakan penyelesaian pekerjaan audit tidak hanya ditentukan oleh seorang auditor yang memiliki disiplin dan kerja keras yang tinggi saja, namun juga memerlukan kecerdasan serta penggunaan teknik atau strategi yang tepat dalam bekerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Farhadi et al. (2012) serta Bowling dan Eschleman (2010) yang menyatakan bahwa sifat kepribadian *conscientiousness* berpengaruh negatif pada perilaku disfungsional audit.

Hasil pengujian interaksi antara variabel stres kerja dan *extraversion* menyatakan bahwa variabel ini tidak mampu menjadi pemoderasi pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Auditor dengan sifat kepribadian *extraversion* cenderung banyak bicara dan mudah bergaul. Hal menarik pada auditor “E” adalah sering menemukan kebahagiaan di tempat kerja karena keberhasilan dalam membina hubungan baik dan kemudahan beradaptasi dengan lingkungan (Lindrianasari et al. 2012). Namun, individu tipe “E” tidak selalu merasa bahagia pada semua pekerjaan, terutama pekerjaan yang memiliki intensitas kerja tinggi, yang akhirnya menyita waktu yang digunakan untuk berinteraksi sosial dengan lingkungannya. Dengan demikian, *extraversion* tidak mampu memoderasi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional, atau mendukung penelitian Kraus (2002) yang menemukan bahwa *extraversion* tidak berpengaruh pada prestasi kerja.

Variabel interaksi stres kerja dan *agreeableness* menunjukkan hasil penelitian yang tidak mendukung hipotesis karena memperkuat hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Auditor yang memiliki sifat *agreeableness* akan berusaha menciptakan hubungan baik dengan meminimalisasi terjadinya konflik serta melakukan kerjasama dan negosiasi dalam bekerja. Dalam hal ini, apabila dalam tim kerja auditor tersebut mengalami tekanan dan stres kerja maka auditor cenderung memberikan toleransi pada rekan seprofesi untuk melakukan perilaku disfungsional guna meminimalkan terjadinya konflik interpersonal. Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa sikap yang menerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional sesungguhnya. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Mount et al. (2006), Berry et al. (2007), dan Farhadi et al. (2012) yang menunjukkan bahwa sifat kepribadian ini memiliki hubungan negatif dengan perilaku kontraproduktif dalam organisasi.

Hasil pengujian interaksi variabel stres kerja dan *neuroticism* pada Tabel 5

menunjukkan tidak adanya pengaruh sifat kepribadian *neuroticism* pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. *Neuroticism* memiliki nilai tertinggi untuk sifat yang tidak dikehendaki sehingga auditor yang memiliki sifat ini dianggap cepat melakukan perilaku disfungsi apabila mengalami stres kerja. Meskipun demikian, *neuroticism* tidak sepenuhnya dapat menyebabkan perilaku disfungsi mengingat auditor dengan kepribadian ini cenderung kaku atas tanggung jawab audit sehingga sifat ini justru memotivasi auditor untuk mendominasi penyelesaian suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Judge et al. (2002) yang menunjukkan bahwa *neuroticism* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, serta hasil penelitian Skyrme et al. (2005) yang menemukan pengaruh positif *neuroticism* pada prestasi kerja.

Interaksi antara variabel stres kerja dan *locus of control* internal menunjukkan bahwa *locus of control* internal mampu menjadi pemoderasi pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Individu dengan *locus of control* internal yang tinggi menyukai pekerjaan yang menantang sehingga tekanan kerja yang diberikan atasan tidak menyebabkan timbulnya stres kerja, namun justru memotivasi auditor untuk semakin meningkatkan kinerja dan prestasinya. Jika auditor tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, auditor akan melakukan introspeksi diri sehingga mampu mengatasi permasalahan dan tekanan lingkungan. Auditor yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi akan lebih mampu mengontrol perilaku agar tidak mengarah pada tindakan disfungsi.

Hasil statistik atas interaksi variabel stres kerja dan *locus of control* eksternal menunjukkan hasil pengujian yang mendukung hipotesis yang dirumuskan yaitu *locus of control* eksternal memperkuat hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi menganggap segala sesuatu yang dialami disebabkan oleh nasib dan keberuntungan. Auditor dengan sifat ini

biasanya menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana, dan memerlukan kontrol dari atasan sehingga auditor yang mengalami stres kerja menganggap hal tersebut sebagai faktor di luar kendali auditor, yang tentunya memperbesar kemungkinan terjadinya perilaku disfungsi audit. Berbagai faktor situasional yang terjadi, yang diperkuat dengan tingginya *locus of control* yang merupakan kepribadian seorang auditor, maka hal tersebut akan semakin memperbesar peluang terjadinya perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hsieh dan Wang (2012) yang menunjukkan bahwa *locus of control* mampu memoderasi hubungan stres kerja dan keinginan auditor untuk berpindah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, pengujian atas pengaruh variabel stres kerja dan perilaku disfungsi mendukung hipotesis yang dirumuskan. Pengujian atas peran variabel pemoderasi menunjukkan bahwa secara umum sifat kepribadian dan *locus of control* mendukung teori yang ada. Sifat kepribadian *openness to experience* serta *locus of control* internal dan eksternal yang dimiliki auditor berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Meskipun demikian, empat sifat kepribadian lainnya yaitu *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* tidak berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Kondisi ini telah sesuai dengan hasil yang diharapkan sekaligus memberikan bukti empiris untuk mengkonfirmasi temuan penelitian-penelitian sebelumnya yang masih menunjukkan hasil yang beragam.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan sifat kepribadian dan *locus of control* pada stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Oleh karena itu, hendaknya pimpinan kantor akuntan publik perlu untuk mengetahui dan memahami tipe-tipe kepribadian dan *locus of*

control seorang auditor untuk memudahkan pimpinan dalam memberikan perlakuan dan penugasan sesuai kepribadian auditor. Adanya pemberian tugas yang disesuaikan dengan tipe kepribadian auditor diharapkan mengurangi kemungkinan terjadi perilaku disfungsional di tempat kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini memiliki keterbatasan yang melekat dikarenakan penggunaan data primer melalui kuesioner sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden karena tidak dapat saling mengklarifikasi pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini tentunya menjadi lebih representatif apabila peneliti dapat mengombinasikan metode kuesioner dengan metode wawancara sehingga persepsi responden dapat diketahui secara mendalam. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan sampel auditor pada kantor akuntan publik di Bali sehingga hasil dan kesimpulan penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh auditor di Indonesia. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas wilayah cakupan sampel sehingga diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Ketiga, penelitian ini menggunakan variabel sifat kepribadian auditor yang diukur menggunakan *The Big Five Personality* yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa (1987). Penelitian selanjutnya dapat menggunakan tipe kepribadian *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) sehingga dapat memperkaya hasil penelitian mengenai sifat kepribadian auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Aube, C., V. Rousseau, and E. M. Morin. 2007. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (5), 479-495.
- Barrick, M. B. and M. K. Mount. 2005. Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*, 18 (4), 359-372.
- Beehr, T. A., J. T. Walsh, and T. D. Taber. 1976. Relationship of Stress to Individually and Organizationally Value States: Higher Order Needs as a Moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61, 41-47.
- Berry, C. M., D. S. Ones, and P. R. Sackett. 2007. Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92 (2), 410-424.
- Boyd, N. G., J. E. Lewin, and J. K. Sager. 2009. A Model of Stress and Coping and Their Influence on Individual and Organizational Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 197-211.
- Bowling, N. A. 2010. Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra-Role Behaviours. *Journal of Business and Psychology*, 25 (1), 119-130.
- Bowling, N. A. and K. J. Eschleman. 2010. Employee Personality as a Moderator of the Relationships Between Work Stressors and Counterproductive Work Behaviour. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 91-103.
- Briggs, S. P., S. Copeland, and D. Haynes. 2007. Accountants for the 21st Century, Where Are You? A Five-Year Study of Accounting Students' Personality Preferences. *Critical Perspectives on Accounting*, 18, 511-537.
- Chen, J. C., C. Silverthorne, and J. Y. Hung. 2006. Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America. *Leadership and Organization Development Journal*, 27 (4), 242-249.
- Chen, J. C. and C. Silverthorne. 2008. The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Development Journal*, 29 (7), 572-582.
- Costa, P. T. and R. McCrae. 1992. *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-EEI) Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dalton, D., J. Hill, and R. Ramsay. 1997. Women as Managers and Partners:

- Context Specific Predictors of Turnover in International Public Accounting Firms. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 16 (1), 2950-2962.
- Denissen, J. J. A. and L. Penke. 2008. Motivational Individual Reaction Norms Underlying the Five-Factor Model of Personality: First Steps toward A Theory-Based Conceptual Framework. *Journal of Research in Personality*, 42, 1285-1302.
- Donnelly, D. P., J. J. Quirin, and D. O'Bryan. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics. *Journal of Behavioral Research in Accounting*, 15 (4), 87-110.
- Farhadi, H., O. Fatimah, R. Nasir, and W. Shahrazad. 2012. Agreeableness and Conscientiousness as Antecedents of Deviant Behaviour in Workplace. *Asian Social Science*, 8 (9), 2-7.
- Fernet, C., M. Gagne, and S. Austin. 2010. When Does Quality of Relationships with Coworkers Predict Burnout Over Time? The Moderating Role of Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (1), 1163-1180.
- Fevre, M. L., J. Matheny, and G. S. Kolt. 2003. Eustress, Distress and Interpretation in Occupational Stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7), 726-744.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Goldberg, L. R. 1990. An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (6), 1216-1229.
- Golparvar, M., M. Kamkar, and Z. Javadian. 2012. Moderating Effect of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviours: Job Stress Multiple Functions Approach. *International Journal of Psychological Studies*, 4 (4), 99-112.
- Graziano, W. G. and R. M. Tobin. 2002. Agreeableness: Dimension of Personality or Social Desirability Artifact? *Journal of Personality*, 70, 696-727.
- Harini, D., A. Wahyudin, dan I. Anisykurlillah. 2010. *Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behaviour: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi XV, Purwokerto.
- Hartono, J. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Hsieh, Y. H. and M. L. Wang. 2012. The Moderating Role of Personality in HRM – from The Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, 8 (2), 5-18.
- Jaffar, N., H. Haron, T. M. Iskandar, and A. Salleh. 2011. Fraud Risk Assessment and Detection Fraud: The Moderating Effect of Personality. *International Journal of Business and Management*, 6 (7), 40-50.
- Judge, T. A., D. Heller, and M. K. Mount. 2002. Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Kartika, I. dan P. Wijayanti. 2007. *Locus of Control sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit*. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar.
- Kraus, E. 2002. *Personality and Job Performance: The Mediating Roles of Leader-Member Exchange Quality and Action Control*. Ph.D Dissertation, Florida International University.
- Lindrianasari, J. Hartono, Supriyadi, dan S. Miharjo. 2012. *Kepribadian sebagai Pemoderasi Hubungan Persepsi CEO atas Kompensasi yang Diterima pada Keinginan CEO untuk Keluar Perusahaan Secara Sukarela*. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi XV, Banjarmasin.

- McCrae, R. R. and P. T. Costa. 1987. Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (1), 81-90.
- Montgomery, D. C., J. G. Blodgett, and J. H. Barnes. 1996. A Model of Financial Securities Sales Persons' Job Stress. *The Journal of Services Marketing*, 10 (3), 21-34.
- Mount, M., R. Ilies, and E. Johnson. 2006. Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviours: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59 (3), 591-622.
- Nettle, D. 2006. The Evolution of Personality Variation in Humans and Other Animals. *American Psychologist*, 61, 622-631.
- Patten, D. M. 2005. An Analysis of the Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 20 (8), 1016-1029.
- Respati, N. W. T. 2011. Pengaruh Locus of Control terhadap Hubungan Sikap Manajer, Norma-norma Subyektif, Kendali Perilaku Persepsian dan Intensi Manajer dalam Melakukan Kecurangan Penyajian Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8 (2), 123-140.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, S. L. and R. J. Bennett. 1995. A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multi-Dimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Rotter, J. B. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1), 169-214.
- Skyrme, P., L. Wilkinson, J. D. Abraham, and J. D. Morrison. 2005. Using Personality to Predict Outbound Call Center Job Performance. *Applied Human Resource Management Research*, 10 (2), 89-98.
- Ugoji, E. I. and G. Isele. 2009. Stress Management and Corporate Governance in Nigerian Organizations. *European Journal of Scientific Research*, 27 (3), 472-478.

LAMPIRAN**Stres Kerja (*Job Stress*)**

No	Pernyataan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa tidak mampu menghadapi pekerjaan.	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa marah/takut/khawatir/depresi apabila memiliki beban kerja.	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa sulit untuk mengendalikan emosi.	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa bingung dan tidak bisa berkonsentrasi.	1	2	3	4	5

Sifat Kepribadian (*Trait Personality*)

No	Karakteristik Kepribadian	Skala Pengukuran				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Aktif berbicara	1	2	3	4	5
2.	Cenderung suka mencari kesalahan orang lain	1	2	3	4	5
3.	Bekerja sesuai dengan rencana	1	2	3	4	5
4.	Sering merasa tertekan, murung, dan sedih	1	2	3	4	5
5.	Penuh dengan ide-ide baru	1	2	3	4	5
6.	Pendiam	1	2	3	4	5
7.	Suka menolong dan tidak mementingkan diri sendiri	1	2	3	4	5
8.	Ceroboh	1	2	3	4	5
9.	Tenang dan dapat mengatasi stres dengan baik	1	2	3	4	5
10.	Penasaran akan banyak hal	1	2	3	4	5
11.	Penuh dengan energi (sifat energik)	1	2	3	4	5
12.	Senang berselisih dengan orang lain	1	2	3	4	5
13.	Dapat diandalkan	1	2	3	4	5
14.	Penuh ketegangan	1	2	3	4	5
15.	Cerdik dan berpikir secara mendalam	1	2	3	4	5
16.	Antusias	1	2	3	4	5
17.	Mudah memaafkan	1	2	3	4	5
18.	Cenderung tidak teratur	1	2	3	4	5
19.	Memiliki kecemasan/kekhawatiran berlebih	1	2	3	4	5
20.	Imajinasi yang aktif	1	2	3	4	5
21.	Tidak terlalu bergairah	1	2	3	4	5
22.	Biasanya dapat dipercaya	1	2	3	4	5
23.	Cenderung malas	1	2	3	4	5
24.	Memiliki emosi yang stabil	1	2	3	4	5
25.	Inovatif dan artistik	1	2	3	4	5
26.	Kepribadian yang tegas dan pasti	1	2	3	4	5
27.	Terkesan cuek, tidak peduli	1	2	3	4	5
28.	Melakukan pekerjaan dengan cermat dan terinci	1	2	3	4	5

29.	Mudah murung	1	2	3	4	5
30.	Adanya apresiasi terhadap seni	1	2	3	4	5
31.	Kadang-kadang pemalu, susah bergaul	1	2	3	4	5
32.	Penuh perhatian dan baik hati pada hampir setiap orang	1	2	3	4	5
33.	Bekerja secara efisien	1	2	3	4	5
34.	Tenang dalam situasi yang menegangkan	1	2	3	4	5
35.	Suka sesuatu yang rutin	1	2	3	4	5
36.	Ramah dan suka bergaul	1	2	3	4	5
37.	Kadang-kadang tidak sopan pada orang lain	1	2	3	4	5
38.	Membuat rencana dan melakukan pekerjaan yang direncanakan	1	2	3	4	5
39.	Mudah gelisah	1	2	3	4	5
40.	Senang berperilaku dan berpikir secara spontan	1	2	3	4	5
41.	Memiliki ketertarikan yang tinggi pada seni	1	2	3	4	5
42.	Suka bekerjasama dengan orang lain	1	2	3	4	5
43.	Mudah bingung, kacau pikirannya	1	2	3	4	5
44.	Berpengalaman dalam seni, musik, atau kesusastraan	1	2	3	4	5

Locus of Control

No	Pernyataan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Menurut saya, pekerjaan adalah apa yang saya kerjakan (lakukan) untuk menghasilkan sesuatu.	1	2	3	4	5
2.	Menurut saya, dalam pekerjaan orang dapat mencapai (menghasilkan) apa saja yang mereka tetapkan untuk dihasilkan.	1	2	3	4	5
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik jika direncanakan.	1	2	3	4	5
4.	Menurut saya, jika karyawan tidak senang dengan keputusan yang dibuat oleh atasan, karyawan harus tetap melakukan sesuatu, seperti memberi masukan, usulan, atau memberitahu kepada atasannya.	1	2	3	4	5
5.	Memperoleh pekerjaan yang saya inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik).	1	2	3	4	5
6.	Menurut saya, dapat menghasilkan uang adalah keberuntungan (nasib baik).	1	2	3	4	5
7.	Saya sependapat bahwa banyak orang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik bila mereka berusaha dengan sungguh-sungguh.	1	2	3	4	5
8.	Saya harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki (posisi) tinggi agar dapat memperoleh pekerjaan yang benar-benar bagus.	1	2	3	4	5

9.	Menurut saya, promosi biasanya merupakan keberuntungan (nasib baik).	1	2	3	4	5
10.	Menurut saya, orang yang kenal dan dekat dengan saya lebih penting daripada keahlian dan kemampuan yang saya miliki ketika saya memperoleh pekerjaan bagus.	1	2	3	4	5
11.	Menurut saya, promosi diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4	5
12.	Untuk dapat menghasilkan banyak uang, saya harus tahu dan kenal dengan orang yang tepat.	1	2	3	4	5
13.	Saya memerlukan keberuntungan untuk menjadi karyawan yang berprestasi.	1	2	3	4	5
14.	Menurut saya, karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya mendapatkan imbalan yang sesuai.	1	2	3	4	5
15.	Menurut saya, karyawan mempunyai pengaruh lebih banyak terhadap atasannya daripada yang karyawan bayangkan (pikirkan).	1	2	3	4	5
16.	Menurut saya, yang membedakan antara orang yang menghasilkan banyak uang dan orang yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungan (nasib baik).	1	2	3	4	5

Perilaku Disfungsional Audit

No	Pernyataan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	N	S	SS
Saya akan menerima auditor yang melakukan penghentian prematur atas prosedur audit (<i>premature sign-off</i>) apabila:						
1.	Mereka percaya bahwa prosedur audit tidak akan menemukan sesuatu yang salah jika dihentikan.	1	2	3	4	5
2.	Pada audit sebelumnya tidak terdapat permasalahan dengan sistem pencatatan klien.	1	2	3	4	5
3.	Supervisor audit sangat memperhatikan kelebihan penggunaan waktu dalam menyelesaikan prosedur audit dan memberikan tekanan atas pelaksanaannya.	1	2	3	4	5
4.	Mereka percaya bahwa prosedur audit tidak diperlukan.	1	2	3	4	5
Saya akan menerima auditor yang melakukan penyelesaian pekerjaan tanpa melaporkan waktu sesungguhnya yang digunakan (<i>under reporting time</i>) apabila:						
5.	Hal ini meningkatkan kesempatan mereka untuk kemajuan dan kenaikan pangkat/jabatan.	1	2	3	4	5
6.	Hal ini meningkatkan evaluasi kinerja mereka.	1	2	3	4	5
7.	Hal ini disarankan oleh atasannya langsung.	1	2	3	4	5
8.	Yang lain tidak melaporkan waktu mereka dan hal tersebut diperlukan untuk dapat bersaing dengan mereka.	1	2	3	4	5

Saya akan menerima auditor yang melakukan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan (<i>altering or replacement of audit procedure</i>) apabila:						
9.	Mereka percaya bahwa prosedur audit yang sesungguhnya itu tidak diperlukan.	1	2	3	4	5
10.	Pada audit sebelumnya tidak terdapat permasalahan dengan sistem pencatatan klien.	1	2	3	4	5
11.	Mereka tidak percaya bahwa prosedur yang sesungguhnya akan menemukan sesuatu yang salah.	1	2	3	4	5
12.	Mereka sering mengalami tekanan waktu dalam menyelesaikan audit.	1	2	3	4	5