

Sifat Kepribadian dan *Locus of Control* Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

NI WAYAN RUSTIARINI*

Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstract: Auditor personality is an interesting topic in accounting field because this research is still rarely. Several previous researchs about job stress and dysfunctional audit behaviour also have inconsistence results. The purpose of this research is to investigate the influence of job stress on dysfunctional audit behavior. The important purposes in this study are to investigate trait personality, which use The Big Five Personality and locus of control on the relation between job stress and dysfunctional audit behavior. The respondents for this study are auditors who work on public account firms in Bali. Moderated regressions analysis with absolute difference test used to examine the hypotheses. The results showed that job stress have positive effects on dysfunctional audit behavior. Moreover it was determined two traits personality are openness to experience, conscientiousness, external and internal locus of control have significant effect on the relation between job stress and dysfunctional audit behavior, but other traits personality are 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 behavior.

Keywords: Agreeableness, Conscientiousness, Job Stress, Personality.

* Author can be contacted at: rusti_arini@yahoo.co.id

I. Pendahuluan

Sebagai profesi yang memberikan jasa kepada masyarakat, akuntan publik dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas jasa yang diberikan. Adanya tuntutan kualitas yang tinggi menyebabkan terjadinya stres pada auditor, baik yang bersifat positif maupun negatif. Stres yang positif akan memotivasi auditor untuk meningkatkan kinerja bahkan memberikan kepuasan kerja, sedangkan stres yang negatif justru menyebabkan auditor melakukan perilaku disfungsional yang dapat mengurangi kualitas audit (Fevre *et al.*, 2005). Perilaku ini terjadi ketika auditor merasa tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja pada perilaku auditor menunjukkan ketidakkonsistenan hasil. Stres kerja menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja (Hayes dan Weathington, 2007; Chen dan Silverthorne, 2008) hingga perilaku yang menyimpang (Lawrence dan Robinson, 2007). Meskipun demikian, stres kerja terkadang sengaja diciptakan untuk memberikan tantangan bagi seseorang agar dapat meningkatkan kinerjanya (Moore, 2000). Chen *et al.* (2006) menyatakan bahwa auditor yang mengalami stres pada tingkat tertentu justru dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini mencoba memberikan titik pandang baru pada hubungan stres kerja dan perilaku auditor dengan memasukkan sifat kepribadian dan *locus of control* sebagai variabel pemoderasi. Perbedaan sifat kepribadian menyebabkan auditor memiliki persepsi yang berbeda atas stres kerja yang dialami. Suatu tugas dapat dirasa sulit bagi seorang auditor, namun tidak bagi auditor yang lain, tergantung karakteristik kepribadian auditor tersebut. Perilaku disfungsional merupakan refleksi dari kepribadian individu atas terjadinya stres kerja yang dikarenakan kompleksitas, tekanan, konflik serta ambiguitas peran. Meskipun demikian, tidak semua hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat kepribadian memiliki pengaruh yang sama

pada perilaku auditor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi temuan penelitian-penelitian sebelumnya yang masih menunjukkan hasil yang beragam.

Penelitian mengenai sifat kepribadian dan pengaruhnya dalam bidang akuntansi masih jarang dilakukan. Berdasarkan penelusuran pada sejumlah publikasi ilmiah, penelitian yang membahas pengaruh kepribadian menggunakan *The Big Five Personality* dan pengaruhnya terhadap perilaku disfungsional pada kantor akuntan publik di Indonesia tampaknya belum pernah dilakukan, padahal seseorang yang berada dalam profesi akuntansi kemungkinan memberikan respon yang berbeda dibandingkan individu lain yang tidak berkaitan dengan suatu profesi. Peneliti sebelumnya hanya meneliti pengaruh sifat kepribadian pada skeptisme profesional (Noviyanti, 2008) dan kemampuan dalam mendeteksi kecurangan (Nasution dan Fitriany, 2012). Fenomena ini menjadikan topik ini penting dan menarik untuk diteliti dengan mengambil sampel auditor sebagai bagian dari keanggotaan profesi.

Beberapa peneliti sebelumnya telah mempertimbangkan faktor psikologi seperti sifat kepribadian dan *locus of control* sebagai prediktor pada kinerja dan perilaku auditor. Sifat kepribadian merupakan prediktor atas prestasi kerja (Barrick dan Mount, 2005; Griffin dan Hesketh, 2004), serta perilaku disfungsional di tempat kerja (Donnelly *et al.*, 2003; Farhadi *et al.*, 2011). Hasil penelitian Harini *et al.* (2010) menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh pada perilaku disfungsional audit. Namun penelitian Maryanti (2005) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui (1) pengaruh stres kerja pada perilaku disfungsional audit; (2) pengaruh sifat kepribadian, yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit; serta (3) pengaruh *locus of control* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman mengenai hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit, serta

pengaruh sifat kepribadian dan *locus of control* pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit, khususnya untuk kantor akuntan publik di Bali.

II. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Setiap perilaku seseorang tentunya didasari 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 kinerja yang diharapkan di masa mendatang disebabkan oleh penyebab kesuksesan maupun kegagalan pada pelaksanaan tugas sebelumnya. Teori ini digunakan untuk menilai atribusi perilaku eksternal auditor dalam kaitannya dengan stres kerja, sifat kepribadian, dan *locus of control* seorang auditor.

Teori Kepribadian (*Personality Theory*)

Teori kepribadian merupakan suatu cabang dari ilmu psikologi yang menitikberatkan adanya hubungan sifat individu seseorang dan proses perkembangan psikologisnya, menginvestigasi berbagai perbedaan antara individu yang satu dengan individu lainnya, serta dan menginvestigasi sifat manusia dalam berperilaku (Boeree, 1997 dalam Lindrianasari *et al.*, 2012). Teori kepribadian digunakan untuk menjelaskan pengaruh sifat kepribadian pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Pengaruh Stres Kerja pada Perilaku Disfungsional Audit

Stres kerja (*job stress*) diartikan sebagai berbagai faktor di tempat kerja yang dianggap dapat menimbulkan ancaman bagi individu (Bridger *et al.*, 2007). Stres kerja yang berlebihan menyebabkan terjadinya gangguan stabilitas emosional individu sehingga mengarah pada tidak

terkontrolnya perilaku individu (Lawrence dan Robinson, 2007). Stres juga terjadi ketika individu secara fisik dan emosional tidak dapat menangani tuntutan di tempat kerja yang melampaui kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, serta tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungannya (Ugoji dan Isele, 2009).

Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan dengan perilaku disfungsional audit di tempat kerja. Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa sikap auditor yang menerima perilaku disfungsional merupakan indikator adanya perilaku disfungsional aktual. Perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit baik secara langsung atau tidak langsung. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung adalah *premature sign off* dan *replacing audit procedures*, sementara perilaku yang tidak langsung mempengaruhi adalah *underreporting of time*. Meskipun demikian, pengaruh stres kerja pada perilaku auditor menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil. Stres kerja terkadang sengaja diciptakan untuk memberikan suatu tantangan bagi seseorang agar dapat meningkatkan kinerjanya (Moore, 2000). Chen *et al.* (2006) menyatakan bahwa auditor yang mengalami stres pada tingkat tertentu justru dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit.*

Pengaruh Sifat Kepribadian pada Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Penilaian atas sifat kepribadian sering digunakan sebagai prediktor kinerja dan perilaku seseorang. Sifat merupakan pondasi dasar kepribadian individu yang melandasi pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Barrick dan Mount, 2005). Konsep sifat kepribadian yang sering digunakan adalah *The Big Five Personality* atau *The Big Five Inventory* (McCrae dan Costa, 1987). Model ini menggambarkan karakteristik individu yang menonjolkan ciri-ciri

suatu kepribadian (Barrick dan Mount, 2005), diterapkan pada budaya yang berbeda serta dari waktu ke waktu (Hampson dan Goldberg, 2006). Konsep ini membagi kepribadian menjadi lima dimensi yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

Sifat kepribadian *openness to experience* atau kepribadian “O” memiliki 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 (McAdams dan Pals, 2006; Denissen dan Penke, 2008), yang disebabkan memiliki banyak ide cemerlang (Ashton dan Lee, 2007). Meskipun demikian, Griffin dan Hesketh (2004) menyatakan bahwa kepribadian ini berpengaruh pada prestasi kerja hanya dalam kondisi tertentu. Jaffar *et al.* (2011) menemukan bahwa kepribadian ini tidak berpengaruh pada kemampuan untuk mendeteksi kecurangan, serta berpengaruh negatif pada kinerja (Kraus, 2002). Peneliti menduga bahwa auditor dengan kepribadian “O” yang tinggi akan mampu mengatasi stres kerja dikarenakan auditor memiliki inovasi, kecerdasan, dan teknik-teknik baru dalam memecahkan sehingga mengurangi peluang terjadinya perilaku disfungsional. Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H2a: *Openness to experience memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.*

Sifat kepribadian *conscientiousness* atau kepribadian “C” ditandai oleh sifat-sifat seperti dapat diandalkan, rajin, disiplin, memiliki kompetensi dan tanggung jawab (Goldberg, 1990). Auditor dengan kepribadian “C” yang tinggi memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja (Zimmerman, 2008), berorientasi pada tugas (Ashton and Lee, 2007), dan berorientasi pada karir jangka panjang (Nettle, 2006). Studi menunjukkan *conscientiousness* berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang dalam organisasi (Farhadi *et al.*, 2011). Hasil berbeda

ditunjukkan Robertson *et al.* (2000) yang menemukan bahwa kepribadian “C” tidak berpengaruh pada kinerja dan kemampuan untuk mendeteksi kecurangan (Jaffar *et al.*, 2011). Atas karakteristik yang melekat pada kepribadian “C” tersebut, peneliti menduga bahwa auditor memiliki tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas meskipun mengalami stres pekerjaan, serta mempertimbangkan untuk tidak melakukan perilaku menyimpang karena berorientasi pada keberhasilan karir untuk jangka panjang. Dengan demikian dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2b: *Conscientiousness memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.*

Seseorang auditor yang memiliki sifat kepribadian *extraversion* atau kepribadian “E” yang tinggi akan cenderung memiliki sifat banyak bicara, energik, semangat, memiliki emosi yang positif, menyukai tantangan, mudah bergaul, serta cepat beradaptasi dengan lingkungan sekitar (Judge *et al.*, 2002). Sifat kepribadian ini sangat mendukung profesi akuntan publik karena dewasa ini profesi auditor dituntut untuk mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara personal dengan tim kerja selama melakukan penugasan audit (Briggs *et al.*, 2007). Studi literatur menunjukkan bahwa *extraversion* tidak berpengaruh pada kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan (Jaffar *et al.*, 2011) dan tidak berpengaruh pada prestasi kerja (Kraus, 2002). Penelitian ini menduga bahwa auditor yang memiliki kepribadian “E” yang tinggi akan menganggap stres kerja yang timbul merupakan suatu tantangan baru yang dapat mengeksplorasi kemampuan mereka. Adanya suatu energi dan emosi yang positif ini tentunya dapat mengurangi peluang terjadinya perilaku disfungsional dalam audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2c: *Extraversion memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.*

Sifat kepribadian *agreeableness* atau kepribadian “A” digambarkan sebagai pribadi yang menyenangkan, memiliki rasa toleransi dan memaafkan yang tinggi, perhatian, serta kooperatif (Goldberg, 1990). *Agreeableness* identik dengan penciptaan hubungan baik dengan meminimalkan konflik interpersonal, memelihara kerjasama, dan melakukan negosiasi untuk menyelesaikan konflik (Graziano dan Tobin, 2002). Hasil penelitian Skyrme *et al.* (2005) menunjukkan bahwa kepribadian ini berpengaruh positif pada kinerja dan berpengaruh negatif pada perilaku kontraproduktif dalam organisasi (Farhadi *et al.*, 2012). Meskipun demikian, Barrick dan Mount (1991) menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Dalam penelitian ini, peneliti menduga bahwa auditor yang berkepribadian “A” lebih kooperatif dalam melaksanakan penugasan meskipun mengalami stres kerja yang tinggi. Selain itu, kemungkinan auditor untuk melakukan penyimpangan perilaku sangat kecil mengingat auditor tidak menginginkan terjadinya konflik baik dengan rekan kerja, atasan, maupun klien. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2d: *Agreeableness* memperl lemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

Seseorang yang memiliki sifat kepribadian *neuroticism* atau kepribadian “N” sering merasa tertekan, ketegangan, kekhawatiran, murung, sedih, mudah gelisah dan depresi. Dapat dikatakan bahwa *neuroticism* memiliki nilai tertinggi untuk sifat yang tidak dikehendaki (Lindrianasari *et al.*, 2012). Seseorang yang memiliki kepribadian ini cenderung kaku atas tanggung jawab terhadap partner kerja ketika ingin mencapai satu tujuan (Holmes, 2002) serta keinginan untuk mendominasi (Lieshout, 2000). Adanya memiliki emosi tidak stabil menyebabkan kepribadian ini kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Hasil penelitian yang tidak konsisten 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. Hasil penelitian ini didukung oleh Jaffar

et al. (2011) yang menemukan bahwa sifat *neuroticism* yang tinggi berpengaruh positif pada kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan laporan keuangan. Penelitian ini menduga bahwa auditor yang memiliki kepribadian *neoriticism* yang tinggi lebih cepat merasa ketegangan, kecemasan dan depresi apabila mengalami stres kerja yang tinggi sehingga menimbulkan pemikiran negatif yang mengarah pada penyimpangan perilaku audit. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2e: *Neoriticism memperkuat hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.*

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

Konsep awal *locus of control* (pusat kendali) diperkenalkan oleh Rotter (1966) yang menguraikan bahwa setiap orang memiliki kendali atas berbagai faktor yang terjadi dalam kehidupan. *Locus of control* dibedakan menjadi internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. Seseorang yang memiliki internal *locus of control* memandang bahwa segala sesuatu yang dialami disebabkan kendali atau tindakan dirinya sendiri, sedangkan individu yang memiliki eksternal *locus of control* menganggap bahwa segala sesuatu yang dialami disebabkan oleh kendali faktor eksternal seperti nasib dan keberuntungan (Aube *et al.*, 2007).

Individu dengan internal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menuntut kreativitas, kompleksitas, inisiatif, dan motivasi yang tinggi. Individu dengan eksternal *locus of control* menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana, dan penuh kontrol dari atasan. Patten (2005) menyatakan bahwa individu dengan internal *locus of control* memiliki kinerja lebih baik daripada eksternal *locus of control*. Dapat dikatakan bahwa auditor dengan eksternal *locus of control* dapat mengatasi stres kerja sehingga mengurangi perilaku disfungsional audit. Kartika dan Wijayanti (2007) menyatakan bahwa *locus of control* eksternal

memiliki pengaruh negatif pada hubungan kinerja, namun berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit (Donnelly *et al.*, 2003; Harini *et al.*, 2010).

Penelitian ini menduga bahwa auditor yang mempunyai *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 penyimpangan perilaku audit di tempat kerja. Namun tidak demikian halnya dengan auditor yang memiliki kepribadian *locus of control* eksternal yang tinggi. Auditor yang memiliki kepribadian ini menganggap bahwa stres kerja merupakan faktor diluar kendali auditor tersebut sehingga berpengaruh memperkuat kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional audit.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3a: *Locus of control internal memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.*

H3b: *Locus of control eksternal memperkuat hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.*

III. Metode Riset

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada sepuluh kantor akuntan publik (KAP) di Bali sesuai Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan Ikatan Akuntan Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu antara lain merupakan staf audit baik staf audit junior maupun staf audit senior, serta telah bekerja di KAP minimal 1 tahun.

Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu setiap KAP didatangi secara langsung dan diberikan kuisisioner sesuai dengan jumlah auditor yang ada pada masing-masing KAP. Jumlah kuisisioner yang disebarkan sebanyak 69 kuisisioner dan sebanyak 52 kuisisioner yang kembali atau tingkat pengembalian responden (*response rate*) sebesar 75,36% dari total

kuisisioner yang disebarkan. Dari 52 kuisisioner yang kembali, terdapat 1 orang responden yang tidak mengisi secara lengkap sehingga jumlah kuisisioner yang dapat diolah lebih lanjut dalam penelitian ini adalah 51 kuisisioner atau sebesar 98,08%. Adapun rincian jumlah sampel dan tingkat pengembaliannya disajikan pada Tabel 1.

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah perilaku disfungsional audit sebagai variabel dependen, stres kerja sebagai variabel independen, dan sifat kepribadian yaitu *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*, serta *locus of control* sebagai variabel pemoderasi. Adapun definisi operasional dan pengukuran masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Perilaku Disfungsional Audit (*Dysfunctional Audit Behaviour*)

Perilaku disfungsional audit merupakan reaksi auditor terhadap lingkungan (Donnelly *et al.*, 2003). Beberapa perilaku yang termasuk dalam perilaku disfungsional audit yaitu penghentian prematur atas prosedur audit (*premature sign-off*), penyelesaian pekerjaan tanpa melaporkan waktu sesungguhnya yang digunakan (*under reporting time*), dan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan (*altering or replacement of audit procedure*). Variabel ini diukur menggunakan 12 item pertanyaan atas penerimaan auditor terhadap berbagai bentuk perilaku disfungsional yang diadopsi dari Donnelly *et al.* (2003).

b. Stres Kerja (*Job Stress*)

Stres kerja diartikan sebagai berbagai faktor di tempat kerja yang dianggap menimbulkan ancaman bagi individu (Bridger *et al.*, 2007). Variabel ini diukur menggunakan 4 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Beehr *et al.* (1976).

c. Sifat Kepribadian (*Traits Personality*)

Variabel sifat kepribadian auditor diukur menggunakan *The Big Five Personality Personality* yang terdiri dari 5 dimensi yaitu *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Pengukuran dimensi kepribadian menggunakan 44 item

pernyataan yang diadaptasi dari penelitian McCrae dan Costa (1987). Jumlah pernyataan yang diberikan adalah 10 item untuk *openness*, 9 item untuk variabel *conscientiousness*, 8 item untuk *extraversion*, 9 item untuk *agreeableness*, dan 8 item untuk *neuroticism*.

d. 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 skala yang dikembangkan oleh Spector (1988). Kuisisioner terdiri dari 16 pertanyaan untuk *locus of control*. Butir pertanyaan yang memiliki skor tinggi mengindikasikan *locus of control* internal sedangkan skor yang rendah mengindikasikan *locus of control* eksternal.

Sebelum dilakukan analisis atas data yang dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas instrumen yang digunakan. Uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah korelasi. Variabel dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi positif lebih besar dari 0,3 (Sugiyono, 2010) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05, sedangkan variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2011).

Teknik analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis*, yang sebelumnya telah dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan koefisien *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas digunakan nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 . Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas yang digunakan. Jika memiliki nilai signifikansi diatas 0,05, dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan variabel pemoderasi untuk memperkuat atau memperlemah hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel

pemoderasi adalah uji nilai selisih mutlak. Menurut Frucot dan Shearon (1991) dalam Jogyanto (2007), model interaksi seperti ini lebih disukai karena dapat mengurangi masalah multikolinearitas tanpa mengurangi pengaruh terhadap variabel terikat. Pada pengujian ini, nilai variabel bebas dan pemoderasi merupakan *standardized score*. Interaksi variabel bebas dan variabel pemoderasi diukur dengan nilai absolut perbedaan antara kedua variabel tersebut atau menggunakan nilai selisih mutlak (Ghozali, 2011). Berikut merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 Z_{JobStr} + \beta_2 AbsJob_O + \beta_3 AbsJob_C + \beta_4 AbsJob_E + \beta_5 AbsJob_A + \beta_6 AbsJob_N + \beta_7 AbsJob_Int + \beta_8 AbsJob_Eks.....(1)$$

Keterangan:

- Y = Perilaku disfungsional audit
- α = konstanta
- $\beta_1 - \beta_8$ = koefisien regresi
- ZJobStr = *standardize* stres kerja
- AbsJob_O = |ZJobStr - ZO|
- AbsJob_C = |ZJobStr - ZC|
- AbsJob_E = |ZJobStr - ZE|
- AbsJob_A = |ZJobStr - ZA|
- AbsJob_N = |ZJobStr - ZN|
- AbsJob_Int = |ZJobStr - ZInt|
- AbsJob_Eks = |ZJobStr - ZEks|
- e = *error term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

IV. Hasil Penelitian

Profil responden 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 berlatarbelakang 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 analisis deskriptif atas variabel stres kerja, *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, serta eksternal dan internal *locus of control* menunjukkan nilai tertinggi adalah *openness to experience* dan nilai terendah adalah internal *locus of control*. Data ini menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini cenderung memiliki sifat ingin tahu, berwawasan luas, imajinatif, terbuka dengan berbagai cara-cara baru.

Pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0.879 yang berarti bahwa data yang digunakan telah berdistribusi normal. Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi. Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi semua variabel diatas 0,05 sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai koefisien korelasi pada Tabel 3 sebesar 0.969 menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 96,9%. Hal ini berarti bahwa variabel perilaku disfungsional audit memiliki hubungan yang kuat dengan variabel stres kerja, variabel interaksi stres kerja dengan *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, serta variabel

interaksi stres kerja dengan eksternal dan internal *locus of control*. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai 0.927 yang berarti bahwa sebesar 92,71% variabel perilaku disfungsi audit dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, variabel interaksi stres kerja dengan *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism*, serta variabel interaksi stres kerja dengan eksternal dan internal *locus of control*, sedangkan sisanya sebesar 7,29% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti variabel stres kerja, variabel interaksi stres kerja dengan *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism*, serta variabel interaksi stres kerja dengan eksternal dan internal *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh pada perilaku disfungsi audit. Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel stres kerja, variabel interaksi stres kerja dan *openness to experience, conscientiousness*, serta variabel interaksi stres kerja dengan eksternal dan internal *locus of control* berpengaruh pada perilaku disfungsi audit. Sisanya yaitu variabel interaksi stress kerja dan *extraversion, agreeableness, neuroticism* tidak berpengaruh pada perilaku disfungsi audit.

Hasil uji statistik pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsi audit dengan signifikansi sebesar 0,046, yang berarti bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketatnya persaingan usaha jasa audit serta semakin meningkatnya tuntutan masyarakat atas pemberian jasa audit yang berkualitas menyebabkan terjadinya stres di tempat kerja. Kondisi ini terjadi ketika individu secara fisik dan emosional tidak dapat menangani tuntutan di tempat kerja yang melampaui kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, serta tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungannya. Adanya gangguan stabilitas emosional tersebut mengarah pada tidak terkontrolnya perilaku individu yang berakibat pada terjadinya perilaku disfungsi audit yang berpengaruh pada penurunan kualitas audit baik secara

langsung atau tidak langsung. Hasil ini mendukung penelitian Donnelly *et al.* (2003) dan Lawrence dan Robinson (2007) yang menyatakan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan perilaku disfungsional audit di tempat kerja.

Hasil interaksi variabel stres kerja dan *openness to experience* menunjukkan arah negatif dengan signifikansi sebesar 0,001, yang berarti bahwa *openness to experience* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Auditor yang memiliki sifat kepribadian “O” yang tinggi memiliki sifat ingin tahu, berwawasan luas, imajinatif, terbuka dengan berbagai cara-cara baru. Kepribadian seperti ini mampu mengatasi masalah dalam waktu singkat, informasi terbatas, dan ketidakpastian yang tinggi. Auditor mampu mengatasi stres kerja dikarenakan auditor memiliki inovasi, kecerdasan, dan teknik-teknik baru dalam memecahkan sehingga mengurangi peluang terjadinya perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh McAdams dan Pals (2006) dan Denissen dan Penke (2008). Dapat disimpulkan bahwa sifat kepribadian *openness to experience* memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

Pengujian atas interaksi variabel stres kerja dan *conscientiousness* menunjukkan pengaruh negatif dengan nilai signifikansi sebesar 0,039. Kepribadian “C” ditandai dengan sifat dapat diandalkan, rajin, disiplin, memiliki kompetensi dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Zimmerman (2008) yang menyatakan bahwa seseorang dengan kepribadian ini memiliki motivasi kuat untuk mencapai kesuksesan. Auditor biasanya lebih terorganisasi, sistematis, serta memiliki perencanaan kerja yang baik, bahkan cenderung semakin terlibat dalam pekerjaan. Meskipun mengalami stres kerja, auditor tetap berorientasi pada tugas dan tidak melakukan perilaku disfungsional mengingat auditor dengan kepribadian ini ingin meraih kesuksesan karir dalam jangka panjang. Dapat disimpulkan bahwa sifat kepribadian *conscientiousness* memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional.

Interaksi antara variabel stres kerja dan *extraversion* memiliki arah positif dengan signifikansi sebesar 0,106, yang berarti variabel interaksi ini tidak mempengaruhi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Sifat kepribadian *extraversion* cenderung memiliki sifat banyak bicara dan mudah bergaul. Hal menarik pada orang-orang “E” adalah sering menemukan kebahagiaan di tempat kerja yang disebabkan keberhasilan dalam membangun hubungan baik dan kemudahan beradaptasi dengan orang-orang disekitarnya (Lindrianasari *et al.* 2012). Namun individu tipe “E” tidak selalu merasa bahagia pada semua pekerjaan, terutama pekerjaan yang memiliki intensitas kerja tinggi, yang akhirnya merampas waktu yang digunakan untuk berinteraksi sosial. Tekanan kerja yang tinggi menyebabkan auditor dengan kepribadian ini merasa lebih banyak menghabiskan waktu bersama pekerjaan dibandingkan berinteraksi sosial dengan lingkungannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kraus (2002) dan Jaffar *et al.* (2011) yang menemukan bahwa *extraversion* tidak berpengaruh pada prestasi kerja dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *extraversion* memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit tidak dapat diterima.

Hasil pengujian interaksi variabel stres kerja dan *agreeableness* memiliki arah positif dan signifikan dengan nilai 0,023. Hasil ini menolak hipotesis karena memperkuat hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Setiap individu yang mengalami stres kerja memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku disfungsi, begitu pula akuntan publik. Auditor yang memiliki sifat *agreeableness* cenderung memberikan toleransi yang tinggi pada rekan seprofesi yang memiliki perilaku menyimpang atau kontraproduktif dalam organisasi. Auditor dengan sifat *agreeableness* identik dengan keinginan untuk memelihara kerjasama dan meminimalkan konflik interpersonal sehingga kondisi ini justru memperkuat hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi. Hasil penelitian ini mendukung Barrick dan Mount (1991) yang menemukan bahwa *agreeableness* berpengaruh negatif pada kinerja auditor.

Hasil pengujian interaksi variabel stres kerja dan *neoriticism* berpengaruh positif dengan signifikansi sebesar 0,194 yang berarti bahwa kepribadian *neoriticism* tidak mempengaruhi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Seseorang yang memiliki sifat kepribadian *neoriticism* sering merasa tertekan dan ketegangan yang mengarah pada perilaku disfungsional audit. Meskipun demikian, sifat *neoriticism* tidak sepenuhnya menyebabkan terjadinya perilaku audit yang menyimpang. Dalam kondisi stres kerja, individu dengan kepribadian ini justru dapat mendominasi penyelesaian suatu pekerjaan serta cenderung kaku atas tanggung jawab audit terhadap partner kerja. Adanya perilaku positif tersebut disebabkan karena auditor ingin mencapai satu tujuan dan kinerja yang lebih baik.

Interaksi antara variabel stres kerja dan internal *locus of control* menunjukkan arah negatif dan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang berarti bahwa *locus of control* internal memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Individu dengan internal *locus of control* yang tinggi menyukai pekerjaan yang menantang dan kompleks. Jadi auditor dengan *locus of control* internal yang tinggi menganggap stres kerja sebagai suatu tantangan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mengarahkan auditor untuk berperilaku yang positif.

Interaksi antara variabel stres kerja dan eksternal *locus of control* menunjukkan arah positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Individu yang memiliki eksternal *locus of control* yang tinggi menganggap bahwa segala sesuatu yang dialami disebabkan oleh nasib dan keberuntungan. Auditor dengan eksternal *locus of control* yang tinggi menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana, dan penuh kontrol dari atasan. Oleh karena itu auditor dengan kepribadian ini menganggap bahwa stres kerja merupakan faktor diluar kendali auditor sehingga memperbesar peluang terjadinya perilaku disfungsional audit.

V. Simpulan, Implikasi, dan Keterbatasan

Dewasa ini sifat kepribadian auditor semakin sering menjadi fokus perhatian praktisi maupun akademisi dalam bidang akuntansi. Namun demikian, perhatian tersebut tidak selalu diimbangi dengan peningkatan jumlah penelitian yang membahas topik tersebut sehingga topik kepribadian ini menjadi penting dan menarik untuk diteliti secara lebih mendalam.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, secara umum sifat kepribadian dan *locus of control* yang diposisikan sebagai variabel pemoderasi mendukung teori yang ada. Sifat kepribadian *openness to experience* dan *conscientiousness*, serta eksternal dan internal *locus of control* memiliki kemampuan untuk memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit yang terjadi dalam penugasan audit. Meskipun demikian, sifat kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* tidak memiliki peran pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Pengujian atas pengaruh variabel stres kerja dan perilaku disfungsional juga sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan. Kondisi ini telah sesuai dengan hasil yang diharapkan sekaligus memberikan bukti empiris untuk mengkonfirmasi temuan penelitian-penelitian sebelumnya yang masih menunjukkan hasil yang beragam.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti IAI dalam merumuskan kebijakan dan standar untuk menyempurnakan pedoman pelaksanaan kerja bagi auditor. Selain itu agar selalu mempertimbangkan karakteristik individual seperti sifat kepribadian dan *locus of control* dalam pemberian penugasan sehingga tidak mengarah pada terjadinya perilaku menyimpang dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan ini tidak dapat terlepas dari beberapa keterbatasan. Berikut merupakan beberapa keterbatasan dan saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang melekat dikarenakan penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner, yaitu kemungkinan terjadi perbedaan persepsi antara peneliti dan responden karena responden dan peneliti tidak dapat saling

- mengklarifikasi pertanyaan atau pernyataan. Oleh karena itu penelitian tentunya menjadi lebih representatif apabila mengkombinasikan dengan metode wawancara sehingga persepsi responden atas pertanyaan atau pernyataan dapat diketahui secara mendalam.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di wilayah Bali yang terdiri dari 10 kantor akuntan publik. Dengan demikian, hasil dan kesimpulan penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh eksternal auditor di Indonesia. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas wilayah cakupan sampel yang sehingga diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
 3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel stres kerja, sifat kepribadian dan *locus of control* untuk mengetahui pengaruhnya pada perilaku disfungsional audit. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel lain komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, keyakinan diri, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.
 4. 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 lain seperti *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) sehingga dapat memperkaya hasil penelitian mengenai sifat kepribadian auditor.

Daftar Referensi

- Ashton, M. C., dan Lee, K. 2007. Empirical, Theoretical, and Practical Advantages of the HEXACO Model of Personality Structure. *Personality and Social Psychology Review* 11: 150-166.
- Aube, C., Rousseau, V., dan Morin, E.M. 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, Murray R. dan Michael K. Mount. 1991. The Big-Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology* 44 (1): 1-26.
- Barrick, M.B. dan Mount, M.K. 2005. Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance* 18 (4): 359-72.
- Beehr, T. A, J. T. Walsh, dan T. D. Taber. 1976. Relationship of Stress to Individually and Organizationally Values States: Higher Order Needs as a Moderator. *Journal of Applied Psychology* 61: 41-47

- Bridger, R. S., Kilminster, S., dan Slaven, G. 2007. Occupational Stress and Strain in the Naval Service: *Occupational Medicine* 57: 92-97
- Briggs, S.P., Copeland, S., dan Haynes, D. 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, Jui-Chen., Colin Silverthorne, dan Jung-Yao 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, Jui-Chen., dan Colin 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.
- Denissen, J. J. A. dan Penke, L. 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, David P., Jeffrey J. Quirin, dan David 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, Fatimah O, Nasir R dan Wan Shahrazad. 2011. Agreeableness and Conscientiousness as Antecedents of Deviant Behaviour in Workplace. *Asian Social Science* 8 (9): 2-7.
- Fevre, M.L., Matheny, J., dan Kolt, G. S. 2003. Eustress, Distress and Interpretation in Occupational Stress. *Journal of Managerial Psychology* 18 (7): 726-744.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga. Jilid 1
- Goldberg, L. R. 1990. An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology* 59 (6): 1216-1229.
- Graziano, W. G., dan Tobin, R. M. 2002. Agreeableness: Dimension of Personality or Social Desirability Artifact? *Journal of Personality* 70: 696-727.
- Griffin, B. dan Hesketh, B. 2004. Why Openness to Experience is Not a Good Predictor of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment* 12 (3): 243-51.
- Hampson, S.E. dan Goldberg, L.R. 2006. A First Large Cohort Study of Personality Trait Stability over the 40 Years between Elementary School and Midlife. *Journal of Personality and Social Psychology* 91 (4): 763-79.
- Harini, Dwi, Agus Wahyudin, dan Indah Anisykurhillah. 2010. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behaviour: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Proceeding*. SNA XV Purwokerto.
- Hayes, C.T., dan Weathington, B.L. 2007. Optimism, Stress, Life Satisfaction, and Job Burnout in Restaurant Managers. *The Journal of Psychology*, 141 (6): 565-579.
- Holmes, J. G. 2002. Interpersonal Expectations as the Building Blocks of Social Cognition: an Interdependence Theory Perspective. *Personal Relationships* 9: 1-26.
- Jaffar, Nahariah, Arfah Salleh dan Takiah Mohd Iskandar. 2011. Fraud Risk Assessment and Detection Fraud: The Moderating Effect of Personality. *International Journal of Business and Management* 6 (7): 40-50.
- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. FE-UGM: BPFE Yogyakarta.

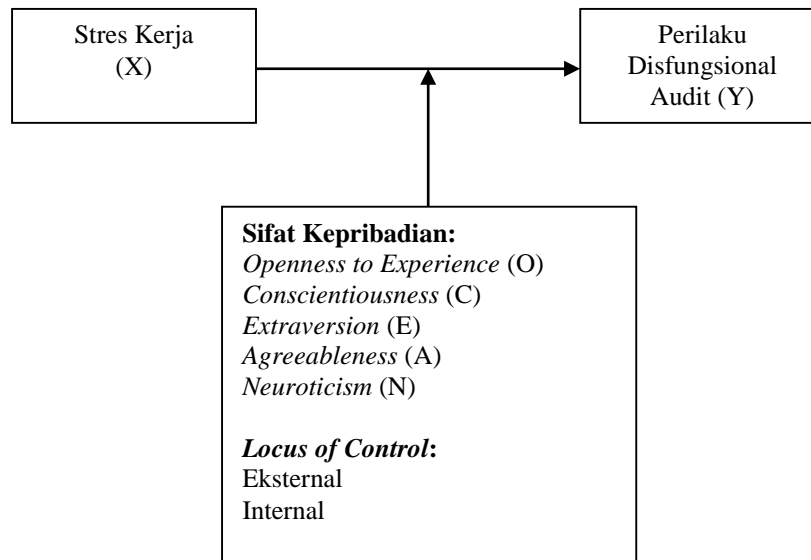


- Judge, T.A., Heller, D. dan Mount, M.K. 2002. Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* 87: 530-541.
- Kartika, Indri dan Provita Wijayanti. 2007. Locus of Control sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Proceeding. SNA X Makassar*.
- Kraus, E. 2002. Personality and Job Performance: The Mediating Roles of Leader-Member Exchange Quality and Action Control. *Doctoral Dissertation*. Florida International University.
- Lawrence, T. B., dan Robinson, S. L. 2007. Ain't Misbehaving: Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management* 33 (3): 378-394.
- Lieshout, Van C. F. M. 2000. Lifespan Personality Development: Self-Organising Goal-Oriented Agents and Developmental Outcome. *International Journal of Behavioral Development* 24: 276-288.
- Lindrianasari, Jogiyanto, Supriyadi, dan Setiyono Miharjo. 2012. Kepribadian sebagai Pemoderasi Hubungan Persepsi CEO atas Kompensasi yang Diterima pada Keinginan CEO untuk Keluar Perusahaan Secara Sukarela. *Proceeding. SNA XV Banjarmasin*.
- Maryanti, P. 2005. Analisis Penerimaan Auditor atas Disfungsional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa). *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi* 5 (2).
- McAdams, D. P., dan Pals, J. L. 2006. A New Big Five: Fundamental Principles for an Integrative Science of Personality. *American Psychologist* 61: 204-217.
- Moore, J. 2000. One Road to Turnover: an Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly* 24: 141-157.
- Nasution, Hafifah dan Fitriany. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit dan Tipe Kepribadian terhadap Skeptisme Profesional dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan. *Proceeding. SNA XV Banjarmasin*.
- Nettle, D. 2006. The Evolution of Personality Variation in Humans and Other Animals. *American Psychologist* 61:622-631.
- Noviyanti, Suzy. 2008. Skeptisme Profesional Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 5 (1): 102-125.
- Patten, D.M. 2005. An Analysis of the Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction. *Managerial Auditing Journal* 20 (8/9): 1016-29.
- Robertson, T., Baron, H., Gibbons, P., MacIver, R., dan G. Nyfield. 2000. Conscientiousness and Managerial Performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73: 171-180.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J.B. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control Reinforcement. *Psychological Monographs* 80 (1): 169-214.
- Skyrme, P., Wilkinson, L., Abraham, J.D. dan Morrison, J.D. 2005. Using Personality to Predict Outbound Call Center Job Performance. *Applied Human Resource Management Research* 10 (2): 89-98.
- Spector, P.E. 1988. Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology* 11 (2): 118-25.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Ugoji, E.I., dan Isele, G. 2009. Stress Management and Corporate Governance in Nigerian Organizations. *European Journal of Scientific Research* 27(3): 472-478.

Zimmerman, Ryan D. 2008. Understanding the Impact of Personality Traits on Individuals' Turnover Decisions: A Meta-Analytic Path Model. *Personnel Psychology* 61 (2): 309-348.

Lampiran

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2013)

Tabel 1
Rincian Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

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

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel 2
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Stres Kerja	7.00	19.00	15.6275	2.95270
<i>Openness to Experience</i>	24.00	49.00	36.4118	6.60659
<i>Conscientiousness</i>	23.00	44.00	35.8627	3.95484
<i>Extraversion</i>	20.00	40.00	32.4314	3.70543
<i>Agreeableness</i>	21.00	36.00	28.2157	3.28216
<i>Neuroticism</i>	19.00	32.00	26.0980	3.52848
<i>Eksternal Locus of Control</i>	8.00	33.00	23.5294	5.48946
<i>Internal Locus of Control</i>	8.00	26.00	16.2353	4.39813
Perilaku Disfungsional Audit	13.00	40.00	28.3922	5.59313

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel 3
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t	Sig	Kesimpulan
Zscore (JobStr)	.772	2.059	.046	Diterima
AbsJob_O	-1.258	-3.623	.001	Diterima
AbsJob_C	-1.410	-2.135	.039	Diterima
AbsJob_E	.636	1.653	.106	Ditolak
AbsJob_A	.599	2.357	.023	Ditolak
AbsJob_N	.576	1.321	.194	Ditolak
AbsJob_Int	-2.372	-3.286	.002	Diterima
AbsJob_Eks	2.141	4.003	.000	Diterima
R	.969			
R Square	.939			
Adjusted R2	.927			
F	80.457			
Signifikansi	.000			

Sumber: data primer (diolah)