

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Motivasi

Kombinasi yang menjelaskan tentang kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing - masing orang disebut motivasi (Wibowo, 2015). Hasil dari dorongan pada setiap manusia untuk melakukan sebuah tindakan yang akan berpengaruh pada tujuan yang disebabkan dari perilaku untuk pencapaian tujuan organisasi disebut motivasi (Ivan dan Ghozali, 2006). Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu (Wibowo, 2015). Adanya dorongan yang kuat dalam diri tiap individu untuk mencapai hasil yang diperoleh dengan baik seharusnya ditunjang kemampuan yang memadai.

Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan (Wibowo, 2015). Hasil dari pekerjaan yang dilakukan agar maksimal dan menjadi terbaik, setiap orang seharusnya memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapainya (Ivan dan Ghozali, 2006). Kreitner dan Kinicki (2010) menyatakan bahwa teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kategori sebagai *content theories of motivation* dan *process theories of motivation*. *Content theory* menjelaskan bahwa motivasi tidak memengaruhi interaksi dinamis antara individu dan lingkungan tempat mereka bekerja, sedangkan *process theory* menjelaskan mengenai pengaruh faktor eksternal yang

menyebabkan terjadinya perubahan perilaku akibat dari adanya interaksi (Ivan dan Ghozali, 2006).

Teori ini berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti. Salah satunya yaitu teori motivasi yang berhubungan dengan integritas dan kepercayaan diri yang kuat terhadap auditor dalam sifat *machiavellian*. Jika seseorang memiliki motivasi yang kuat maka kemungkinan kecil seorang auditor akan melakukan perilaku yang menyimpang. Selain itu, seseorang yang mempunyai keinginan berhenti bekerja dipengaruhi karena kurang motivasi terutama pada diri sendiri. Jika terdapat perekrutan pegawai, diperlukan hal yang penting pada auditor terkait dengan motivasi pada dirinya terutama dalam tekanan untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Teori Atribusi

Teori yang menganalisis dan menguraikan alasan seseorang melakukan motif perilaku. Teori tersebut melihat perspektif dan menilai penyebab individu dalam berperilaku. Teori dengan memberikan asumsi yang berkaitan dengan perilaku yang dilakukan secara sendiri maupun orang lain. Kita dapat memberikan kesimpulan dari cara melihat bagaimana individu bersikap (Kiryanto dan Tyas, 2015). Gustati (2012) memaparkan mengenai pertimbangan perubahan perilaku seseorang baik dari faktor internal maupun eksternal. Individu yang mengalami peningkatan kinerja tidak dapat terlepas dari kegagalan maupun kesuksesan yang dilihat dari penyelesaian tugas yang diberikan.

Teori yang berhubungan dengan sifat *machiavellian* yaitu terkait pada integritas dan kepercayaan diri yang akan tercermin dengan perilaku seseorang dalam bersikap. Jika sifat *machiavellian* tinggi maka *locus of control* internal maupun eksternal berperan andil untuk pengendalian dirinya secara interpersonal pada diri maupun hasil audit yang akan dikeluarkan. Keinginan auditor untuk berhenti di masa kerjanya atau yang dikenal dengan *turnover intention* dapat membuat motif atau hal perilaku yang menyimpang karena berbagai tekanan yang ada di lingkungan sekitar dan hal ini memunculkan bagaimana kinerja pegawai dapat memengaruhi terhadap hasil kegiatan audit yang telah dilakukan.

3. *Theory of Attitude Change*

Salah satu teori yang direkomendasikan Siegel dan Marconi (1989) dalam memprediksi sikap dan perilaku adalah *theory of attitude change* yang terdiri atas berbagai macam teori yang dinaunginya, contohnya *dissonance theories* dan *functional theory*. *Dissonance theory* menjelaskan bahwa ketidaksesuaian memotivasi seseorang untuk mengurangi atau mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut. Implikasinya ketika seorang auditor memiliki ketidaksesuaian tuntutan terhadap tekanan ataupun keadaan yang berlawanan (banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan padahal terdapat keterbatasan sumber daya yang dimiliki), auditor tersebut akan berupaya mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut mungkin dengan membuat prioritas dan menghilangkan sesuatu yang dianggap tidak begitu

penting. Sedangkan teori fungsional dari perubahan sikap menyatakan bahwa sikap berlaku untuk memenuhi kebutuhan seseorang.

Seorang auditor dapat melakukan tindakan apapun termasuk perilaku menyimpang untuk memenuhi kebutuhan akan kesesuaian tuntutan yang diperolehnya. Hal ini berpengaruh pada penelitian yang akan diteliti. Jika seorang auditor dituntut melakukan suatu hal yang berhubungan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya, maka dapat menyebabkan integritas berkurang dalam pekerjaannya. Selanjutnya, pengendalian dalam diri secara otomatis dapat berkurang dengan didukung hasil audit yang tidak sesuai seperti pemalsuan dalam membuat laporan kerja. Karakter sebagai auditor yang kurang kuat dalam pekerjaan dapat menyebabkan mudah terpengaruh oleh orang lain. Misalnya, salah satu seorang auditor yang ditawarkan pekerjaan lebih baik di suatu daerah dengan diimingi kekuasaan maupun gaji yang mumpuni dapat mengurangi motivasi dalam bekerja dan menginginkan untuk berhenti dalam pekerjaannya yang sekarang. Jika semua kinerja pegawai seperti ini, maka dapat menyebabkan penurunan drastis dalam diri dan SDM yang berkurang pada sebuah institusi.

4. Sifat *Machiavellian*

Saputri dan Wirama (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa seorang individu yang memiliki kepribadian susah bersosialisasi dengan lingkungannya tidak akan mempertimbangkan bagaimana seharusnya bersikap secara moral dan kurang memiliki pemahaman

tentang ideologis disebut sifat *machiavellian*. *Machiavellian* merupakan tingkatan individual adalah pragmatis, menjaga jarak emosional, dan percaya bahwa untuk mendapatkan hasil dengan membenarkan segala cara (Wibowo, 2015). Sifat ini memberikan dampak negatif seperti egois dan tidak mengungkapkan penemuan bukti. Profesi ini sangat menuntut pertanggungjawaban secara lebih moral dibandingkan dengan profesi yang lain.

Dalam hal ini, Inspektorat dituntut melakukan pengawasan terkait Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Pekerjaan yang dilakukan salah satunya yaitu mengawasi kesesuaian anggaran yang telah ditetapkan dan menemukan bukti jika terdapat ketidaksesuaian. Seorang auditor yang memiliki karakter sifat *machiavellian* akan lebih besar melakukan manipulasi saat kerja di lapangan. Alasan melakukan hal tersebut dikarenakan seorang auditor telah mengabaikan integritas yang dimilikinya serta kejujuran untuk mencapai tujuan agar kepentingan pribadinya dapat terpenuhi.

Sifat *machiavellian* yang berkepribadian anti sosial ini dapat mengakibatkan permasalahan yang ada. Anti sosial akan susah untuk beradaptasi dengan lingkungan baru sehingga akan menyulitkan dalam penemuan bukti jika terjadi penyimpangan seperti saat inspektur menanyakan terkait nota atas pembelanjaan pemerintah kepada pemilik dengan cara wawancara. Bidang pengawasan dituntut memiliki komitmen

ideologi yang tinggi tetapi ini berkebalikan dengan karakter sifat *machiavellian* yang memiliki komitmen ideologis rendah. Adanya komitmen ideologis yang rendah menyebabkan seorang inspektur tidak dapat menahan segala macam penyimpangan saat di lapangan. Apalagi penyimpangan yang dilakukan ini diimingi gratifikasi agar lancar dan bersih dari penemuan tersebut. Seorang auditor tidak berhak mendapatkan hadiah ataupun hal yang mencurigakan maupun sekedar imbalan sebagai kata terima kasih karena itu sudah termasuk dalam penyimpangan.

5. *Locus of control*

Persepsi seseorang dalam melakukan penilaian terhadap situasi yang terjadi apakah individu tersebut dapat mengontrolnya disebut *locus of control* (Lautania, 2011). Teori *locus of control* dikelompokkan menjadi dua yaitu *locus of control* internal atau *locus of control* eksternal. Penggolongan ini dilakukan karena keduanya memiliki perbedaan yang sangat berbeda dan tak bisa untuk digabungkan. Hyatt dan Prawitt (2001) percaya bahwa perilaku yang baik dapat mengubah hasil maupun situasi jika mereka memiliki *locus of control* internal atau *locus of control* eksternal. *Locus of control* berkebalikan dengan terjadinya perilaku disfungsional auditor. Alasan terjadi karena jika pengendalian seorang auditor yang dimiliki kuat maka ia tidak mungkin melakukan perilaku disfungsional auditor. Individu percaya jika dapat mengontrol tujuan berarti mempunyai *locus of control* internal, sedangkan individu yang dikontrol dengan pihak eksternal disebut mempunyai *locus*

of control eksternal (Lautania, 2011). *Locus of control* eksternal dipengaruhi oleh lingkungan, dengan begitu akan menyebabkan arah yang searah dengan perilaku disfungsional auditor. Jika seorang auditor semakin kuat dipengaruhi oleh lingkungan misal saja promosi jabatan dan auditor menginginkan jabatan itu maka ia kemungkinan besar melakukan perilaku disfungsional auditor agar tujuannya tercapai demi kepentingan pribadinya. Ia tidak akan memerdulikan kembali integritas yang harus dijaga, bahkan komitmen yang telah dijanjikan sebelumnya saat diangkat bekerja pada pemerintahan akibat dari penurunan ideologis yang rendah serta kejujuran yang tidak dianggap penting. Jadi pengaruh *locus of control* internal dan eksternal sangat berbeda jika ditinjau dari pengertiannya.

Locus of control berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda biasanya mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Penelitian ini menduga bahwa auditor dengan *locus of control* internal yang tinggi menganggap stress kerja sebagai suatu tantangan untuk meningkatkan kinerja dengan hasil yang diterima (Rustiarini, 2014). Individu dengan *locus of control* internal yang tinggi menyukai pekerjaan yang menantang, 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 perilaku disfungsional auditor.

Seseorang dengan *locus of control* internal memiliki kemampuan dalam menghadapi ancaman dari lingkungan, berusaha memecahkan masalah dengan optimis, serta yakin akan kemampuan diri. Seseorang dengan *locus of control* eksternal merasa dirinya lebih mudah terancam dan cenderung reaktif dalam penyelesaian masalah (Febrina, 2012). Seseorang dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa sesuatu yang terjadi berada dalam kontrolnya, selalu mengambil tanggung jawab serta peran dalam mengambil keputusan (Pujaningrum, 2012)

6. *Turnover Intention*

Menurut Maryanti (2005) menguraikan bahwa jika terdapat seseorang dengan keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya dalam keadaan yang sadar dengan berbagai pertimbangan yang dilakukan sebelumnya maka disebut *turnover intention*. Jika seseorang mempunyai kemauan untuk keluar dari tempat bekerjanya dapat mengurangi kepedulian dari pekerjaan yang dilakukan di organisasinya. Kemauan untuk keluar dari tempat dia bekerja dapat memengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. *Turnover intention* mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Turnover intention dapat terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*involuntary*). Terjadi sukarela jika auditor tersebut yang menginginkan pengunduran diri dari pekerjaannya. Salah satu alasannya mereka mungkin merasa bosan dan perlu tempat yang baru. Alasan yang dapat membantu seorang auditor dapat berpikir jernih kembali dalam pekerjaannya. Berbeda dengan tidak sukarela (*involuntary*) karena dari surat ketetapan pemerintahan yang memindahkannya agar terdapat suasana baru. Tetapi auditor menolak untuk melakukan pemindahan tempat kerja karena tempat yang sekarang sudah membuatnya nyaman dengan keadaan seperti ini.

Namun auditor yang melakukan *turnover intention* sangat memiliki komitmen yang sudah rendah. Hal ini disebabkan karena tujuan, visi dan misi seorang auditor yang tidak sejalan dengan tempat ia bekerja. Kemungkinan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan tupoksi yang sebenarnya atau ada pengawasan yang diperiksa tidak secara detail maupun teliti. Inspektur dalam melakukan tugas di bidang pengawasan perlu mengadakan evaluasi terhadap ada tidaknya kesesuaian hasil kerja yang dilakukan.

Faktor utama intensitas adalah kepuasan, ketertarikan yang diharapkan pada pekerjaan saat ini dan ketertarikan yang diharapkan dari atau pada alternatif pekerjaan atau peluang lain (Fitriany dkk, 2010). *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku auditor seperti malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata

tertib kerja, keberanian untuk menentang atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Anita dkk, 2016).

7. Kinerja Pegawai

Tindakan individu yang memiliki tujuan selaras untuk dapat meningkatkan maupun mencapai kepentingan organisasi disebut kinerja. Setiap individu seharusnya diarahkan agar kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi dapat disesuaikan dengan mengambil tindakan yang tepat disebut usaha. Kinerja merupakan hasil dengan tujuan yang sesuai dengan kepentingan organisasi (Nazaruddin dan Evanauli, 2013). Tuntutan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan memengaruhi perilaku seperti perencanaan, pengambilan keputusan dan pengawasan. Kinerja menyesuaikan individu untuk melakukan *deadline* yang terbaik agar tercapainya tujuan keselarasan dengan organisasi. Kualitas maupun kuantitas jadi perhitungan yang akan menentukan kinerja.

Berdasarkan *job characteristic theory* mendeskripsikan individu yang merasakan kepuasan dari hasil kerjanya akan terdorong untuk melakukan hal yang lebih baik dari sebelumnya. Saat hasil kerjanya diakui oleh orang lain akan membuatnya merasa dihargai dan meningkatkan etos kerja. Terdapat tiga sikap psikologi yaitu perasaan akan hasil pekerjaannya, memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya, dan pengetahuan yang akan meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan (Lee dkk., 2004; Weningtyas, 2006). Peningkatan kinerja pegawai dapat

dilihat dari tugas yang diberikan oleh atasan. Jika ia paham dengan tugas yang diberikan maka hasil yang diberikan pun sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau malah dapat lebih bagus dari yang sebelumnya diperkirakan. Namun ia dapat berbangga dengan hasil yang diberikan sehingga ia akan mendapatkan pujian dari hasil kerja keras karena sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah diberikan.

Menurut penelitian Wahyudin (2011) memaparkan tentang kinerja pegawai yang memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Alasan yang dikemukakan bahwa dengan kinerja dapat ditingkatkan dan lebih tinggi maka kemungkinan untuk bertahan pada suatu organisasi atau institusi bisa lebih lama. Sebaliknya akan berbeda jika tingkat kinerja pegawai lebih rendah, maka kemungkinan untuk bertahan jauh lebih sulit. Hal tersebut dapat membuktikan kemampuan dari seorang auditor yang tidak hanya secara teori tetapi juga praktik saat di lapangan. Walaupun begitu, kemampuan untuk beradaptasi juga diperlukan oleh seorang auditor supaya dapat bertahan dan meningkatkan kinerjanya.

8. Perilaku Disfungsional Auditor

Perilaku disfungsional merupakan sikap dari auditor pada lingkungannya (Araminta, 2011). Terdapat tiga hal yang harus dilakukan oleh auditor yaitu standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan beserta pemahaman nilai etika. Saat bekerja di lapangan, banyak

ditemukan auditor yang melanggar kode etik dan melakukan berbagai penyimpangan. Kemungkinan perilaku bisa terjadi karena kurangnya pengendalian dalam diri. Perilaku disfungsional auditor yang dapat mengurangi kualitas audit dikelompokkan menjadi dua yaitu *premature sign off* dan *underreporting-time*.

Menurut Araminta (2011) menyebutkan *premature sign off* merupakan auditor yang tidak mengikuti prosedur audit secara keseluruhan karena ada beberapa langkah yang diganti maupun dihapus untuk memenuhi tugasnya. Selain itu, ada prosedur yang sebenarnya penting tidak dilakukan atau diganti yang mengakibatkan kegagalan melakukan prosedur audit. *Underreporting-time* merupakan melaporkan waktu yang dibutuhkan audit lebih pendek dari waktu yang sesungguhnya. Padahal auditor seharusnya memberikan laporan terkait berapa lama waktu untuk mengerjakan program audit, waktu secara personal dan waktu lembur dalam pengerjaannya.

B. Penurunan Hipotesis

1. Sifat *Machiavellian* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Sifat *machiavellian* merupakan tingkatan individual adalah pragmatis, menjaga jarak emosional, dan percaya bahwa untuk mendapatkan hasil dengan membenarkan segala cara (Wibowo, 2015). Sifat *machiavellian* merupakan suatu persepsi atau keyakinan yang diyakini tentang hubungan antar personal. Persepsi ini akan membentuk

suatu kepribadian yang menjadi dasar untuk menentukan sikap dalam berhubungan dengan orang lain (Setyaniduta dan Hermawan, 2006).

Individu yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi memungkinkan untuk melakukan tindakan amoral daripada individu yang memiliki sifat *machiavellian* rendah. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dimiliki auditor. Jika auditor mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaannya kemungkinan untuk melakukan perilaku disfungsional auditor kecil karena ia sadar akan integritas serta kejujurannya. Auditor dituntut untuk dapat beradaptasi dengan baik di lingkungannya. Adaptasi berguna untuk menemukan bukti jika terjadi penyimpangan yang terjadi di lapangan. Salah satunya dengan melakukan wawancara. Komunikatif atau tidaknya seorang auditor akan terlihat jelas dari pertanyaan yang diajukan ke pihak yang bersangkutan. Jika auditor tersebut komunikatif, maka akan mendapatkan jawaban yang sesuai. Ini akan terlihat lebih mudah untuk memanipulasi hasil audit yang telah dilakukan. Hal tersebut jelas telah melanggar kode etik sebuah profesi. Untuk itu, sebagai auditor harus bisa mempertanggungjawabkan dari hasil auditnya kepada masyarakat yang nantinya akan berbentuk menjadi sebuah opini auditor. Motivasi sangat diperlukan untuk mengontrol setiap tindakan yang akan dilakukan sehingga sangat penting bekerja secara profesional. Seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* memungkinkan untuk melakukan perilaku disfungsional auditor.

Berdasarkan hasil penelitian Saputri dan Wirama (2015) terkait kemungkinan individu semakin tinggi untuk melakukan tindakan yang amoral apabila sifat *machiavellian* yang dimilikinya semakin tinggi, maka sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Mutmainah (2011) yang menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor dan sampel yang digunakan responden mahasiswa akuntansi. Penelitian Setyaniduta dan Hermawan (2016) yang menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor dan sampel yang digunakan mahasiswa akuntansi yang masih menempuh kuliah di PPAK.

H₁: Sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor

2. *Locus of Control* Internal Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Penilaian akan pengendalian diri seseorang apakah dapat mengontrol situasi yang terjadi disebut *locus of control* (Lautania, 2011). *Locus of control* digolongkan menjadi dua bagian yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Seseorang yang mempunyai *internal locus of control* memercayai bahwa hasil yang akan mereka capai atau peristiwa yang akan terjadi dipengaruhi dari cara mereka dalam melakukan pengendalian. Hal ini dikarenakan komitmen yang tinggi pada tujuannya yang membuat mereka yakin hasilnya akan sesuai dengan tujuan organisasi. Berbeda dengan seseorang yang mempunyai *external*

locus of control, mereka tidak akan memercayai bahwa hal tersebut dapat dikendalikan baik hasilnya maupun peristiwa yang terjadi (Donnelly dkk. 2003).

Hasil penelitian Kartika dan Wijayanti (2007) yang menunjukkan bahwa *locus of control* terdapat pengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin (2011) memperoleh bukti empiris pengaruh *locus of control* internal terhadap perilaku disfungsional auditor. Rustiarini (2014) telah membuktikan adanya pengaruh *locus of control* internal negatif pada perilaku disfungsional auditor.

Locus of control merupakan pengendalian yang terdapat pada diri sendiri seperti pencapaian atas hasil maupun usaha yang telah mereka pertimbangkan atas resiko yang terjadi dan disebabkan kehendak sendiri maupun pengaruh dari luar seperti lingkungan dalam pekerjaannya. Motivasi yang tinggi sangat penting karena berpengaruh pada kemampuan yang diberikan dan manajemen dalam diri untuk melakukan yang terbaik. Kemampuan seorang auditor dapat terlihat pada hasil kerja ataupun tugasnya yang maksimal disebabkan oleh dorongan yang kuat dalam diri. Selain itu, auditor juga mampu mengevaluasi dirinya atas pencapaian target yang selama ini didapatkan untuk menjadi lebih baik dalam meningkatkan kualitas dalam dirinya.

Penyelesaian dalam pekerjaan yang dilakukan akan memengaruhi sikap dan cara berpikir seorang auditor pada tugas yang diberikan

sehingga hasil dapat diselesaikan dengan baik dan tidak adanya kesalahan yang berujung sebuah kesuksesan. Perbedaan seorang auditor melakukan tidak sesuai maka disebut kegagalan. Kegagalan ini dapat dipandang dari faktor kemampuan yang kurang memadai ataupun motivasi yang kurang. Jika dalam *locus of control* baik maka seorang auditor kemungkinan kecil untuk melakukan perilaku menyimpang.

H₂: *Locus of control* internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor

3. Turnover Intention Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Turnover intention merupakan salah satu sikap yang memiliki alasan untuk mengundurkan diri dari organisasi maupun tempat bekerjanya (Kiryanto dan Tyas, 2015). Maryanti (2005) menjelaskan bahwa jika terdapat seseorang dengan keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya dalam keadaan yang sadar dengan berbagai pertimbangan yang dilakukan sebelumnya maka disebut *turnover intention*. *Turnover intention* mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi karena pada *turnover intention* adanya sukarela maupun tidak secara sukarela (Nazaruddin dan Evanauli, 2013).

Sikap seorang auditor yang telah memiliki karakter untuk melakukan pemberhentian pada suatu organisasi akan berdampak lebih tinggi untuk melakukan sebuah perilaku disfungsional auditor. *Theory of attitude change* memiliki pengaruh bahwa motivasi yang dimiliki

berlawanan dengan keadaan yang terjadi. Ini yang memungkinkan terjadinya *turnover intention*. Penyebab dari auditor melakukan pemberhentian pada suatu organisasi mungkin salah satunya karena merasa sudah bosan pada tempat yang dinaungi maka perlu adanya suasana baru agar merasa nyaman dengan pekerjaan jika seorang auditor melakukannya secara sukarela. Tetapi, seorang auditor yang bekerja di pemerintahan pun lebih baik dengan adanya pemindahan tempat atau pergantian pada tim pengawasan terkait pekerjaan, supaya dapat dievaluasi hasil auditnya bila terdapat penyimpangan. Jika seorang auditor terlalu lama ditempatkan pada pekerjaan tersebut dengan tidak adanya pergantian maka tidak akan sadar atau terdeteksi jika terjadi perilaku disfungsional auditor. Hal yang memungkinkan terjadi bisa juga dari tuntutan tugas yang diberikan dengan tekanan yang ada pada auditor. Tekanan dapat menyebabkan seorang auditor merasa perlu melakukan *turnover intention* karena sudah tidak kuat bekerja di organisasi tersebut sehingga berpengaruh pada hasil kerjanya. *Deadline* yang menuntut dikerjakan dengan secepatnya dan berbagai tekanan oleh beberapa pihak akan membuat integritasnya menurun dan melakukan perilaku disfungsional auditor. Ini berbanding lurus antara *turnover intention* dan perilaku disfungsional auditor.

Seorang auditor yang mempunyai kemampuan untuk berhenti dari pekerjaannya akan memiliki pengaruh yang lebih besar dengan perilaku disfungsional auditor (Malone dan Robert, 1996). Berdasarkan penelitian

Fitriany dkk (2010), auditor yang *dissatisfied (low satisfaction)* dan dianggap memiliki prestasi yang rendah (*poor performance*) oleh atasannya, cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazaruddin dan Evanuali (2013) mengatakan bahwa *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Fatimah (2012) menjelaskan keseluruhan variabel telah teruji dan terbukti terdapat pengaruh positif pada perilaku disfungsional auditor sehingga peningkatan *turnover intention* dapat meningkatkan perilaku disfungsional auditor.

H₃: *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor

4. Kinerja Pegawai Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Kinerja adalah tingkatan tujuan secara aktual dicapai. Menurut Weningtyas (2006), penilaian pada kinerja untuk melihat hasil yang telah dilakukan selama kurun periode waktu tertentu apakah tugas yang telah diberikan sesuai dengan target maupun ketentuan yang telah disetujui oleh pihak organisasi. Tuntutan akan pekerjaan yang dilakukan akan memengaruhi perilaku seperti perencanaan, pengambilan keputusan dan pengawasan. Kinerja menyesuaikan pada tiap individu untuk melakukan *deadline* yang terbaik agar tercapainya tujuan keselarasan dengan organisasi. Kualitas maupun kuantitas jadi perhitungan yang akan menentukan kinerja.

Kinerja pegawai yang memiliki kualitas saat dilakukannya perekrutan auditor dengan kualifikasi yang tinggi akan mengurangi adanya perilaku disfungsional auditor. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan yang memadai, tingkat pendidikan serta pengalaman. Pada teori atribusi, auditor yang memiliki tingkat pendidikan yang jauh lebih tinggi akan mengurangi perilaku disfungsional auditor. Tingkat pendidikan akan sejalan dengan kemampuan yang dimiliki seorang auditor. Berbeda dengan pengalaman yang lebih cocok pada *theory of attitude change*. Pengalaman turut andil dengan pekerjaan seorang auditor dalam mengeliminasi tekanan yang diberikan. Jika pengalaman yang dimiliki tinggi maka tekanan pada tugas auditor untuk menyelesaikannya pun tinggi tetapi auditor dalam hal ini dapat bertahan. Kinerja pegawai dituntut untuk membuat prioritas yang penting agar sesuai dengan tujuan institusi tersebut. Hal ini berbanding terbalik antara kinerja pegawai dengan perilaku disfungsional auditor. Jika dalam melakukan program audit seorang auditor memiliki kinerja pegawai yang tinggi akan kemampuannya, maka kemungkinan kecil akan melakukan perilaku disfungsional auditor karena seorang auditor dapat membuktikan dirinya mampu untuk bertahan pada tanggung jawab yang telah diberikan.

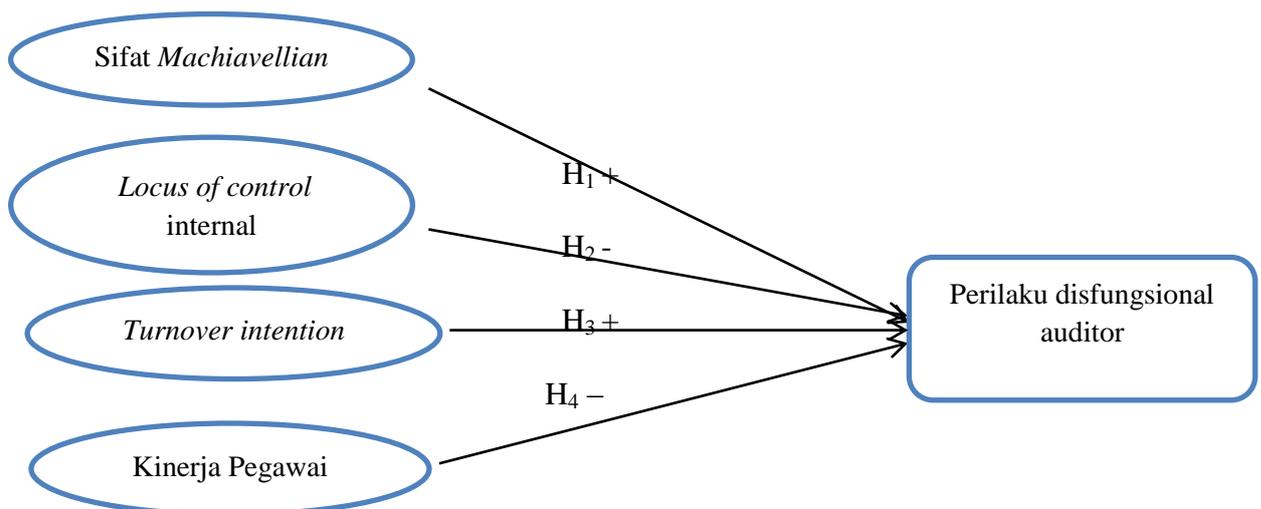
Berdasarkan penelitian Lee *dkk.* (2004) menjelaskan Individu yang saat hasil kerjanya diakui oleh orang lain akan membuatnya merasa dihargai dan dapat meningkatkan etos kerja. Terdapat tiga sikap psikologi yaitu perasaan akan hasil pekerjaannya, memiliki tanggung jawab pada

pekerjaannya, dan pengetahuan yang akan meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan. Menurut Wahyudin dkk (2011) menjelaskan bahwa kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor telah diterima. Nazaruddin dan Evanuali (2013) telah ditemukan bahwa kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor karena seorang auditor dalam melakukan pekerjaannya memiliki rasa tanggung jawab.

H₄: Kinerja pegawai berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor

C. Model Penelitian

Model penelitian ini menunjukkan antara variabel independen (sifat *machiavellian*, *locus of control* internal, *turnover intention*, kinerja pegawai) terhadap variabel dependen yaitu perilaku disfungsional auditor.



Gambar 2.1. Model penelitian

Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dimiliki auditor. Jika auditor mempunyai motivasi dalam pekerjaannya, kemungkinan untuk melakukan perilaku disfungsional auditor kecil karena ia sadar akan integritas serta kejujurannya. Auditor dituntut untuk dapat beradaptasi dengan baik di lingkungannya. Adaptasi berguna untuk menemukan bukti jika terjadi penyimpangan yang terjadi di lapangan.

Motivasi yang tinggi sangat penting karena berpengaruh pada kemampuan yang diberikan dan manajemen dalam diri untuk melakukan yang terbaik. Kemampuan seorang auditor dapat terlihat pada hasil kerja ataupun tugasnya yang maksimal disebabkan oleh dorongan yang kuat dalam diri. Selain itu, auditor juga mampu mengevaluasi dirinya atas pencapaian target yang selama ini didapatkan untuk menjadi lebih baik dalam meningkatkan kualitas dalam dirinya. Penyelesaian dalam pekerjaan yang dilakukan akan memengaruhi sikap dan cara berpikir seorang auditor pada tugas yang diberikan maka diperlukan *locus of control* yang baik.

Tekanan dapat menyebabkan seorang auditor merasa perlu melakukan *turnover intention* karena sudah tidak kuat bekerja di organisasi tersebut yang berpengaruh pada hasil kerjanya. *Deadline* yang menuntut dikerjakan dengan secepatnya dan berbagai tekanan oleh beberapa pihak akan membuat integritasnya menurun dan melakukan perilaku disfungsional auditor.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan yang memadai, tingkat pendidikan serta pengalaman. Pada teori atribusi, auditor yang memiliki tingkat pendidikan yang jauh lebih tinggi akan mengurangi perilaku disfungsional

auditor. Berbeda dengan pengalaman yang lebih cocok pada *theory of attitude change*. Pengalaman turut andil dengan pekerjaan seorang auditor dalam mengeliminasi tekanan yang diberikan. Jika pengalaman yang dimiliki tinggi maka tekanan pada tugas auditor untuk menyelesaikannya pun tinggi tetapi auditor dalam hal ini dapat bertahan.