

**SIFAT KEPERIBADIAN DAN LOCUS OF CONTROL
SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN STRES
KERJA DAN PERILAKU DISFUNGSIONAL
AUDIT PADA KAP DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Melisa
140810011**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**SIFAT KEPERIBADIAN DAN LOCUS OF CONTROL
SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN STRES
KERJA DAN PERILAKU DISFUNGSIONAL
AUDIT PADA KAP DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Melisa
140810011**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Melisa

NPM/NIP : 140810011

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

“Sifat Kepribadian dan *Locus of Control* Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit Pada KAP di kota Batam”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 03 Februari 2018

Melisa

140810011

**SIFAT KEPRIBADIAN DAN LOCUS OF CONTROL
SEBAGAI PEMODERASI HUBUNGAN STRES
KERJA DAN PERILAKU DISFUNGSIONAL
AUDIT PADA KAP DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Melisa
140810011**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 03 Februari 2018

**Vargo Christian L. Tobing S.E., M.Ak
Pembimbing**

ABSTRAK

Sifat kepribadian auditor merupakan topik yang menarik dalam pemeriksaan laporan keuangan. Mengingat penelitian mengenai topik ini masih jarang dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh stres kerja dan perilaku disfungsional audit, dengan fokus pada peran sifat kepribadian *the big five personality* yakni *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism* dan dua tipe *locus of control* yakni internal dan eksternal. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di kota Batam. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji moderasi tujuh hipotesis yang dirumuskan adalah uji residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit dengan t hitung sebesar 2,494 dan signifikan sebesar 0,017. Selain itu, sifat kepribadian yang memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit yakni *conscientiousness* dengan nilai R^2 turun menjadi 0,132, *agreeableness* dengan nilai R^2 turun menjadi 0,091, *locus of control* internal dengan nilai R^2 turun menjadi 0,114. Dan sifat kepribadian yang memperkuat hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit yakni *locus of control* eksternal dengan nilai R^2 naik menjadi 0,139. Namun, sifat kepribadian lainnya seperti *openness to experience, extraversion, neuroticism* tidak memoderasi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Hal ini mengindikasikan bahwa kepribadian auditor penting untuk mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional audit.

Kata kunci : **audit, disfungsional, stres kerja, kepribadian, *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism, locus of control***

ABSTRACT

The auditor's personality trait is an interesting topic in the examination of financial statements. Given the research on this topic is still rarely done. The purpose of this study was to investigate the effect of work stress and dysfunctional audit behavior, focusing on the role of personality traits of the big five personality are openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism and two types of locus of control are internal and external. Respondents in this study are auditors who work at a public accounting firm in the city of Batam. The analytical technique used to test the moderation of the seven hypotheses formulated is the residual test. The test results showed that work stress positively influence on dysfunctional behavior of audit with t arithmetic equal to 2,494 and significant equal to 0,017. In addition, the personality traits that weaken the relationship of work stress and dysfunctional audit behavior are conscientiousness with R^2 value down to 0.132, agreeableness with R^2 value down to 0,091, internal locus of control with R^2 value down to 0.114. And the personality trait that strengthens the relationship of work stress and dysfunctional audit behavior is the external locus of control with the R^2 value rising to 0.139. However, other personality traits such as openness to experience, extraversion, neuroticism do not moderate the relationship of work stress and dysfunctional behavior of auditing. This indicates that the auditor's personality is important to reduce the likelihood of audit dysfunctional behavior.

Keywords : *audit, dysfunctional, work stress, personality, openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism, locus of control*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S. Hum., M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Bapak Haposan Banjarnahor, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Vargo Christian L. Tobing, S.E., M.Ak. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian serta saran yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah membimbing dan mengajar ilmu pengetahuan selama penulis menimba ilmu di Universitas Putera Batam;
6. Serta keluarga yang selalu mendukung;
7. Dan teman-teman yang membantu dan menginspirasi penulis.

Semoga Tuhan YME membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 03 Februari 2018

Penulis (Melisa)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1.	Latar Belakang	1
1.2.	Identifikasi Masalah	5
1.3.	Pembatasan Masalah	6
1.4.	Rumusan Masalah	6
1.5.	Tujuan Penelitian	6
1.6.	Manfaat Penelitian	7
1.6.1.	Manfaat Teoritis	7
1.6.2.	Manfaat Praktis	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1.	Teori Dasar.....	9
2.1.1.	Stres Kerja.....	9
2.1.2.	Indikator Stres Kerja	11
2.1.3.	Sifat Kepribadian	12
2.1.3.1.	Definisi <i>Big Five Personality</i>	14
2.1.3.2.	Tipe-tipe <i>Big Five Personality</i>	16
2.1.4.	<i>Locus of Control</i> (Lokus Kendali)	22
2.1.4.1.	Tipe-tipe <i>Locus of Control</i> (Lokus Kendali).....	23
2.1.4.2.	Indikator <i>Locus of Control</i> (Lokus Kendali).....	25
2.1.5.	Disfungsional Audit	25
2.1.5.1.	Perilaku Disfungsional Audit	26
2.2.	Penelitian Terdahulu	29
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	34
2.3.1.	Stres Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit.....	34
2.3.2.	Hubungan Sifat Kepribadian Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	35

2.3.2.1.	<i>Openness to Experience</i> Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	35
2.3.2.2.	<i>Conscientiousness</i> Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	36
2.3.2.3.	<i>Extraversion</i> Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	37
2.3.2.4.	<i>Agreeableness</i> Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	38
2.3.2.5.	<i>Neuroticism</i> Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	39
2.3.3.	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Pada Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	40
2.4.	Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian.....	43
3.2.	Operasional Variabel.....	44
3.2.1.	Variabel Independen (Variabel Bebas)	45
3.2.1.1.	Stres Kerja.....	45
3.2.2.	Variabel Dependen (Variabel Terkait).....	45
3.2.2.1.	Perilaku Disfungsional Audit	46
3.2.3.	Variabel Moderator	46
3.2.3.1.	Sifat Kepribadian	47
3.2.3.1.1.	<i>Openness to Experience</i>	47
3.2.3.1.2.	<i>Conscientiousness</i>	47
3.2.3.1.3.	<i>Extraversion</i>	48
3.2.3.1.4.	<i>Agreeableness</i>	48
3.2.3.1.5.	<i>Neuroticism</i>	49
3.2.3.2.	<i>Locus of Control</i>	49
3.2.3.2.1.	<i>Locus of Control</i> Internal	49
3.2.3.2.2.	<i>Locus of Control</i> Eksternal.....	50
3.3.	Populasi dan Sampel	52
3.3.1	Populasi	52
3.3.2	Sampel.....	52
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5.	Metode Analisis Data.....	54
3.5.1.	Analisis Deskriptif	55
3.5.2.	Uji Validitas	56
3.5.3.	Uji Reliabilitas	57
3.5.4.	Uji Asumsi Klasik	58
3.5.4.1.	Uji Normalitas.....	59
3.5.4.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	60
3.5.5.	Uji Pengaruh.....	60
3.5.5.1	Analisis Regresi Linear Sederhana	60
3.5.6.	Uji Hipotesis.....	61
3.5.6.2.	Uji Residual.....	62

3.5.6.3.	Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	63
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	64
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	64
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian	66
4.1.1.	Hasil Analisis Deskriptif.....	66
4.1.1.1.	Profil Responden.....	66
4.1.1.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	67
4.1.1.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.1.1.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
4.1.1.1.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
4.1.2.	Karakteristik Variabel	69
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data	69
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas.....	69
4.1.3.1.1.	Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X)	70
4.1.3.1.2.	Hasil Uji Validitas Perilaku Disfungsional Audit (Y)	70
4.1.3.1.3.	Hasil Uji Validitas Sifat Kepribadian (Z)	71
4.1.3.1.3.1.	Hasil Uji Validitas <i>Openness to Experience</i> (Z_1).....	71
4.1.3.1.3.2.	Hasil Uji Validitas <i>Conscientiousness</i> (Z_2).....	72
4.1.3.1.3.3.	Hasil Uji Validitas <i>Extraversion</i> (Z_3).....	72
4.1.3.1.3.4.	Hasil Uji Validitas <i>Agreeableness</i> (Z_4).....	73
4.1.3.1.3.5.	Hasil Uji Validitas <i>Neuroticism</i> (Z_5).....	73
4.1.3.1.4.	Hasil Uji Validitas <i>Locus of Control</i> (Z).....	74
4.1.3.1.4.1.	Hasil Uji Validitas <i>Locus of Control Internal</i> (Z_6).....	74
4.1.3.1.4.2.	Hasil Uji Validitas <i>Locus of Control Eksternal</i> (Z_7)	74
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas	75
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	76
4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas	76
4.1.4.2.	Hasil Uji Heterokedastisitas	79
4.1.5.	Uji Pengaruh.....	81
4.1.5.1.	Analisis Regresi Linear Sederhana	81
4.1.6.	Uji Hipotesis.....	82
4.1.6.1.	Uji Parsial (Uji t).....	82
4.1.6.2.	Uji Residual.....	83
4.1.6.2.1.	Hasil Uji Residual Variabel <i>Openness to Experience</i>	84
4.1.6.2.2.	Hasil Uji Residual Variabel <i>Conscientiousness</i>	85
4.1.6.2.3.	Hasil Uji Residual Variabel <i>Extraversion</i>	86
4.1.6.2.4.	Hasil Uji Residual Variabel <i>Agreeableness</i>	87
4.1.6.2.5.	Hasil Uji Residual Variabel <i>Neuroticism</i>	88
4.1.6.2.6.	Hasil Uji Residual Variabel <i>Locus of Control Internal</i>	89
4.1.6.2.7.	Hasil Uji Residual Variabel <i>Locus of Control Eksternal</i>	91
4.1.6.3.	Koefisien Determinasi (R^2)	92
4.2.	Pembahasan.....	93
4.2.1.	Stres Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit.....	93

4.2.2.	Pengaruh <i>Openness to Experience</i> Sebagai Variabel Pemoderasi Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	94
4.2.3.	Pengaruh <i>Conscientiousness</i> Sebagai Variabel Pemoderasi Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	94
4.2.4.	Pengaruh <i>Extraversion</i> Sebagai Variabel Pemoderasi Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	95
4.2.5.	Pengaruh <i>Agreeableness</i> Sebagai Pemoderasi Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	96
4.2.6.	Pengaruh <i>Neuroticism</i> Sebagai Pemoderasi Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	97
4.2.7.	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Internal Sebagai Variabel Pemoderasi Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	97
4.2.8.	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Eksternal Sebagai Pemoderasi Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit	98

BAB V PENUTUP

5.1.	Kesimpulan	100
5.2.	Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA	103
-----------------------------	------------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data Histogram	77
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot.....	78
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Populasi Akuntan Publik (AP) di kota Batam	52
Tabel 3.3 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data	54
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	65
Tabel 4.1 Statistik kuesioner yang digunakan.....	66
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Disfungsional Audit	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Openness to Experience</i>	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Conscientiousnes</i>	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Extraversion</i>	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Agreeableness</i>	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Neuroticism</i>	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus of Control Internal</i>	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus of Control Eksternal</i>	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	79
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	82
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	83
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Pertama.....	84
Tabel 4.21 Hasil Uji Residual <i>Openness to Experience</i>	84
Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Pertama.....	85
Tabel 4.23 Hasil Uji Residual <i>Conscientiousness</i>	85
Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Pertama.....	86
Tabel 4.25 Hasil Uji Residual <i>Extraversion</i>	86
Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Pertama.....	87
Tabel 4.27 Hasil Uji Residual <i>Agreeableness</i>	87
Tabel 4.28 Hasil Uji Regresi Pertama.....	88
Tabel 4.29 Hasil Uji Residual <i>Neuroticism</i>	89
Tabel 4.30 Hasil Uji Regresi Pertama.....	89
Tabel 4.31 Hasil Uji Residual <i>Locus of Control Internal</i>	90
Tabel 4.32 Hasil Uji Regresi Pertama.....	91
Tabel 4.33 Hasil Uji Residual <i>Locus of Control Eksternal</i>	91
Tabel 4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	92

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi <i>Product Moment</i>	56
Rumus 3.2 <i>Cronbach's Alpha</i>	57
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	60
Rumus 3.4 Uji t	61
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi (R^2)	64

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1** Kuesioner
- LAMPIRAN 2** Data Tabulasi
- LAMPIRAN 3** Data Responden
- LAMPIRAN 4** Hasil Uji Statistik Deskriptif
- LAMPIRAN 5** Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram
- LAMPIRAN 6** Hasil Uji Normalitas Dengan *Normal Probability Plot*
- LAMPIRAN 7** Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov*
- LAMPIRAN 8** Hasil Uji Validitas
- LAMPIRAN 9** Hasil Uji Reliabilitas
- LAMPIRAN 10** Hasil Uji Heterokedatisitas
- LAMPIRAN 11** Hasil Uji Glejser
- LAMPIRAN 12** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
- LAMPIRAN 13** Hasil Uji t
- LAMPIRAN 14** Hasil Uji Residual
- LAMPIRAN 15** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- LAMPIRAN 16** Tabel t (Parsial)
- LAMPIRAN 17** Tabel r

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perilaku disfungsional didefinisikan sebagai perilaku menyimpang atau dapat disebut juga sebagai tindakan yang dilakukan auditor disaat melaksanakan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku disfungsional merupakan salah satu perilaku yang tidak etis bagi profesi auditor. Auditor perlu melakukan pemeriksaan untuk mengetahui apakah laporan keuangan organisasi telah disusun wajar sesuai dengan SAK (Standar Akuntansi Keuangan) yang berlaku dan memberikan opini terhadap kewajaran penyajian laporan keuangan tersebut. Ada kalanya opini audit kurang mendapatkan respon yang positif dikarenakan adanya kemungkinan terjadinya penyimpangan perilaku oleh seorang auditor dalam proses audit (Kristianti, 2012: 5).

Penyimpangan perilaku auditor dalam melakukan audit dapat memengaruhi reliabilitas laporan audit sehingga perilaku disfungsional ini akan mengancam keyakinan publik pada profesi akuntan publik (Saputri & Wirama, 2015: 72). Sebagai profesi yang memberikan jasa audit kepada masyarakat, akuntan publik dituntut senantiasa untuk meningkatkan kualitas jasa yang diberikan (Rustiarini, 2014: 2).

Stres kerja adalah istilah umum yang mengacu pada dorongan terkait pekerjaan yang dapat menyebabkan konsekuensi fisik, perilaku, atau psikologis

(yaitu tekanan) yang memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan organisasi. Tidak semua stres menyebabkan tekanan, tapi tekanan yang mengakibatkan stres, aktual, atau dirasakan. Stres ditempat kerja terus menjadi masalah yang sangat meluas, memiliki efek negatif langsung pada individu yang mengalaminya (Glazer, 2017: 2). Stres kerja seringkali dikaitkan dengan profesi auditor. Penelitian terdahulu mengenai stres kerja auditor telah banyak dilakukan namun hanya membahas pengaruhnya pada kinerja, kepuasan kerja, keinginan berpindah, dan pergantian staf auditor.

Tuntutan kualitas audit yang tinggi menyebabkan auditor merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja. 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 (Rustiarini, 2014: 2).

Kasus-kasus manipulasi yang telah terjadi membuat profesi akuntan (auditor) menjadi sorotan masyarakat dan para pembuat kebijakan. Masyarakat mulai mempertanyakan mengapa auditor terlibat pada kasus-kasus manipulasi (Supriyanto, 2014: 1).

Contoh kasus manipulasi pembukuan yang pernah terjadi dan cukup menggemparkan dunia bisnis adalah kasus Enron Corporation. Kasus kecurangan yang dilakukan Enron melibatkan Kantor Akuntan Publik internasional yaitu Arthur Anderson. Arthur menghalang keadilan dengan memusnahkan ribuan dokumen serta mematikan email dan file milik Enron yang diperlukan untuk

tujuan audit dan telah diketahui telah melakukan kecurangan laporan keuangan selama empat tahun (Khairunisa, 2015: 1–2). Arthur Anderson merupakan salah satu akuntan publik dalam jajaran Big Five dan dinyatakan pailit. Sebagian pihak yang menyatakan alasan kepailitan Arthur Anderson yaitu Arthur Anderson memberikan dua jasa sekaligus berupa sebagai auditor dan konsultan bisnis.

Kasus lain yang terjadi di Indonesia yaitu penyimpangan etika akuntansi yang melibatkan akuntan (auditor) antara lain kasus *mark up* yang dilakukan PT Kimia Farma dalam laporan keuangan perusahaan tahun buku 2001. Kantor Akuntan Publik Hans Tuanakotta dan Mustofa secara moral harus ikut bertanggung jawab karena tidak berhasil mendeteksi adanya *mark up* yang telah dilakukan oleh pihak manajemen Kimia Farma. Sorotan dan tuduhan yang ditujukan kepada profesi akuntan (auditor) menimbulkan pertanyaan mengapa akuntan (auditor) bisa terlibat, apakah faktor kepribadian akuntan memiliki pengaruh pada pengambilan keputusan tidak etis sehingga menyebabkan perilaku disfungsional.

Tipe kepribadian seseorang juga menjadi salah satu faktor yang menentukan sikap yang dimiliki oleh individu (Saputri & Wirama, 2015: 71-73). Tipe kepribadian memengaruhi orientasi umum ke arah pencapaian tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap risiko, dan reaksi dibawah tekanan (Kristianti, 2012: 8). Tipe kepribadian kemungkinan dapat menyebabkan stres pada individu yang merasa tertantang dan terbebani karena melebihi daya penyesuaian dirinya yang kemudian akan memengaruhi tindakan atau perilaku individu (Saputri & Wirama, 2015: 73). Penelitian sebelumnya mengenai peran sifat kepribadian sebagai

variabel pemoderasi pada hubungan stres kerja dan perilaku kerja yang kontraproduktif telah dilakukan oleh Bowling dan Eschleman. 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 (Rustiarini, 2014: 2).

Locus of control menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Seseorang yang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya berada dalam kontrolnya disebut memiliki *locus of control* internal, sedangkan yang di luar kontrolnya disebut memiliki *locus of control* eksternal (Limawan & Mimba, 2016: 804).

Hasil penelitian (Hsieh & Wang, 2012: 5) menunjukkan bahwa *locus of control* mampu memoderasi hubungan stres kerja dan keinginan auditor untuk berpindah. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia oleh Kartika dan Wijayanti yang menguji pengaruh *locus of control* terhadap penerimaan perilaku disfungsi 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 (Rustiarini, 2014, 12).

Penelitian ini mengombinasikan lima sifat kepribadian yaitu *The Big Five Personality* dan dua tipe *locus of control* yaitu internal dan eksternal sebagai variabel pemoderasi pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Perilaku disfungsional audit 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. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul “**Sifat Kepribadian dan *Locus of Control* Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit Pada KAP di Kota Batam**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, untuk dapat mengidentifikasi masalah dengan baik, maka penulis akan menjelaskan masalah yang akan dibahas, identifikasi masalah penulis dalam penelitian ini dapat meliputi:

1. Banyak auditor yang terlibat pada kasus-kasus manipulasi dan penyimpangan etika akuntansi.
2. Tuntutan kualitas audit yang tinggi menyebabkan auditor merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja.
3. Faktor kepribadian akuntan (auditor) dan *locus of control* dapat memoderasi hubungan stres kerja pada individu dalam pengambilan

keputusan tidak etis terhadap kualitas audit yang memengaruhi perilaku disfungsional audit.

1.3. Pembatasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori-teori dan supaya pembahasan dapat sesuai dan terarah pada permasalahan yang dihadapi dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi permasalahan sifat kepribadian dan *locus of control* sebagai pemoderasi hubungan stress kerja dan perilaku disfungsional audit. Dan dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dikota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Setelah masalah yang akan diteliti itu dibatasi, dan supaya masalah dapat terjawab secara akurat, maka masalah yang akan diteliti dirumuskan menjadi Rumusan Masalah pada berdasarkan pilihan judul penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.
2. Apakah sifat kepribadian memoderasi antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.
3. Apakah *locus of control* memoderasi antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

1.5. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti yang akurat mengenai sifat kepribadian dan

locus of control sebagai pemoderasi hubungan stress kerja dan perilaku disfungsional audit. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.
2. Untuk mengetahui pengaruh sifat kepribadian sebagai pemoderasi antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* sebagai pemoderasi antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang nantinya dapat diambil pada penelitian adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru pembaca dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dapat mengembangkan dan menambah wawasan penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Bagi Akademisi

Memberikan wawasan kepada pembaca penelitian ini dan tertarik untuk mengembangkan lebih lanjut berdasarkan teori yang ada, mengenai indikator-indikator lain diluar dari penelitian ini

c. Bagi KAP

Dapat memberikan manfaat sebagai bahan informasi bagi Kantor Akuntan Publik untuk mengetahui sifat kepribadian dan *locus of control* yang memberikan gambaran faktor-faktor yang memengaruhi perilaku disfungsi audit.

d. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat menambah khasanah pustakan dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai sifat kepribadian dan *locus of control* sebagai pemoderasi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Stres Kerja

Stres kerja menurut Handoko adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Anwar, stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Yoder dan Staudohar mendefinisikan stres kerja adalah suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

Beehr dan Franz mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Handoko mendefinisikan stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang atau karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Pandji Anoraga menjelaskan stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya

yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Gibson menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Narundana, 2012: 11-12).

Soesmalijah Soewondo menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku (Gaffar, 2012: 9). Stres kerja adalah kondisi atau situasi ditempat kerja yang membutuhkan respon adaptif dari pihak karyawan. Penelitian berdasarkan atas pengalaman yang ada memberikan banyak temuan menunjukkan bahwa stres kerja dikaitkan dengan perilaku negatif seperti perilaku menyimpang dan kontraproduktif (Golparvar, Kamkar, & Javadian, 2012: 100).

Stres sendiri tidak mesti buruk. Meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Misalnya, kinerja tinggi yang diberikan oleh seorang atlet atau seniman panggung dalam situasi “genting”. Orang-orang semacam ini sering kali secara positif memanfaatkan stres untuk menangkap peluang dan berkinerja dengan atau mendekati tingkat kemampuan maksimum mereka. Serupa dengannya, banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang

menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

Sebagian stres bisa positif, dan sebagian lagi bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas, dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (stres tantangan memiliki banyak implikasi lebih sedikit negatifnya dibandingkan stres hambatan) (Robbins & Judge, 2008b: 369). Potensi pemicu stres yaitu lingkungan, organisasi, dan perilaku. Seorang individu yang sedang stres berat mungkin mengalami tekanan darah tinggi, sariawan, jadi mudah jengkel, sulit membuat keputusan yang bersifat rutin, kehilangan selera makan, rentan terhadap kecelakaan, dan sebagainya. (Robbins & Judge, 2008b: 375).

2.1.2. Indikator Stres Kerja

Faktor-faktor personal atau perilaku yang merupakan pemicu stres kerja yaitu kepribadian (Robbins & Judge, 2008b: 371). Kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Para peneliti menyimpulkan bahwa sebagian orang memiliki cenderung inheren untuk mengaksentuasi aspek-aspek negatif dunia secara umum, dengan kesimpulan faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan berasal dari kepribadian orang itu (Robbins & Judge, 2008b: 373).

2.1.3. Sifat Kepribadian

Kepribadian didefinisikan sebagai karakteristik dan kecenderungan seseorang yang bersifat konsisten menentukan perilaku psikologis seseorang seperti cara berpikir, berperasaan, dan bertindak (Supriyanto, 2014). Berbagai penelitian awal mengenai struktur kepribadian berkisar di seputar upaya untuk mengidentifikasi dan menamai karakteristik permanen yang menjelaskan perilaku seseorang. Karakteristik yang umumnya melekat dalam diri seorang individu adalah malu, agresif, patuh, malas, ambisius, setia, dan takut.

Karakteristik-karakteristik tersebut, ketika ditunjukkan dalam berbagai situasi, disebut sifat-sifat kepribadian (*personality traits*). Semakin konsisten dan sering munculnya karakteristik tersebut dalam berbagai situasi, maka akan semakin mendeskripsikan karakteristik seorang individu.

Para peneliti telah lama meyakini bahwa sifat-sifat kepribadian dapat membantu proses seleksi karyawan, menyesuaikan bidang pekerjaan dengan individu, dan memandu keputusan pengembangan karier (Robbins & Judge, 2008a: 130).

Kepribadian merupakan karakteristik individual yang melekat pada seseorang dan bersifat stabil dari waktu ke waktu (Rustiarini, 2013: 128). 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 (Rustiarini, 2014: 3).

Sejumlah peneliti perilaku menyelidiki apakah kepribadian auditor dan karakteristik individu mempengaruhi perilaku auditor dan juga memberikan hasil bahwa kepribadian seseorang akan mempengaruhi pengambilan keputusan (Kristianti, 2017: 31).

Kepribadian menurut Feist dan Feist adalah salah satu variabel yang dapat menjadi indikator penentu kinerja individu, dimana teori kepribadian menyatakan bahwa perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang (Dewi, Suardikha, & Budiasih, 2015: 20).

Kepribadian merupakan pola sifat atau karaktersitik tertentu yang relatif permanen dan memberikan baik konsistensi maupun individualitas terhadap perilaku seseorang. Sifat merupakan faktor penyebab adanya perbedaan antar individu dalam perilaku, konsistensi perilaku dari waktu ke waktu dan stabilitas perilaku dalam berbagai situasi. Menurut Chaplin, perilaku sendiri merupakan reaksi, tanggapan, dan balasan yang dilakukan oleh individu berupa perbuatan atau aktivitas yang nampak maupun tidak nampak.

Menurut Allport, kepribadian didefinisikan sebagai organisasi yang dinamik dalam diri individu dan berhubungan dengan proses ragawi maupun psikologis individu yang tidak dapat dipisahkan yang menentukan penyesuaian diri individu secara unik terhadap lingkungan (Hardiani, 2014: 10).

Sifat dari kepribadian merupakan faktor penyebab adanya perbedaan antar individu dalam perilaku, konsistensi perilaku dari waktu ke waktu dan stabilitas perilaku dalam berbagai situasi. Ada tipe orang yang teratur, ada tipe orang yang

ceroboh. Ada orang yang lebih suka menyendiri, ada juga orang yang lebih suka berkelompok. Sebagian dari kita ada yang senang disanjung, ada juga yang tidak menyukainya. Beberapa dari kita ada yang senang menjadi pemimpin, sementara yang lain lebih senang menjadi pengikut. Ada yang suka apabila dikritik namun ada juga yang tidak suka apabila dikritik. Selain dapat menjadi penyebab adanya perbedaan antar individu dalam berperilaku, tipe kepribadian juga dapat mempengaruhi cara individual dalam mengatasi konflik yang dihadapi (Hardiani, 2014: 4-5).

Secara keseluruhan dari pengertian yang dipaparkan diatas, kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis yaitu sifat kepribadian merupakan sifat-sifat yang melekat pada seseorang seperti reaksi, tanggapan, dan balasan berupa perbuatan atau aktivitas (nampak maupun tidak nampak), yang bersifat stabil dari waktu ke waktu. Dengan makna bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kepribadian individu atau personal yang dapat memandu keputusan pengembangan karier (Hardiani, 2014: 6).

Peneliti menggunakan pendekatan kepribadian *trait* yang mengelompokkan *trait* menjadi lima besar yang disebut *big five factor personality* karena pendekatan ini merupakan pendekatan yang dapat mendeteksi adanya gangguan kepribadian pada diri seseorang secara lebih detail.

2.1.3.1. Definisi *Big Five Personality*

Feist dan Feist menyatakan bahwa *big five factor personality* merupakan salah satu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku

individu. *Big five factor personality* merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam Psikologi untuk melihat kepribadian individu melalui *trait* yang tersusun dalam lima buah dimensi yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor (Hardiani, 2014: 11).

MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) adalah instrumen penilaian kepribadian yang paling sering digunakan dan mungkin kurang memiliki bukti pendukung yang valid, tetapi hal tersebut tidak berlaku pada model lima faktor kepribadian yang biasanya disebut Model Lima Besar (*Big Five Model*). Tes inilah yang dilakukan oleh John Bearden yang membuatnya memikirkan kembali cara mengatur individu dengan merekrut seorang penasihat pribadi untuk memberikan tes kepribadian. Hasil tes kepribadian ini membuat John Bearden memikirkan kembali cara ia mengatur orang-orang sebagai seorang pemimpin. Dengan mengubah gaya manajemen perilakunya, penjualan waralabanya meningkat, dan pendapatan komisi kotor naik (Robbins & Judge, 2008a: 132).

Menurut McCrae *five factor model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor kepribadian yang terdiri dari neurotisme, ekstrasversi, keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan, dan sikap hati-hati. Neurotisme bertolak belakang dengan kestabilan emosi. Neurotisme berisi perasaan negatif yang tinggi, kecemasan, kesedihan, pemaarah dan gelisah. Keterbukaan terhadap pengalaman menjabarkan keluasan, kedalaman, dan kerumitan mengenai mental seorang individu dan pengalaman hidupnya. Ekstrasversi dan keramahan, keduanya menjelaskan pendekatan secara interpersonal, mereka menjelaskan bagaimana individu berinteraksi dengan

individu yang lain. Sikap hati-hati menjelaskan tugas dan tujuan perilaku seseorang. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *big five factor personality* merupakan lima komponen yang berbeda yang menggambarkan tipe kepribadian seseorang dalam memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain (Hardiani, 2014: 11). *Big Five* adalah salah satu kepribadian yang dapat baik memprediksi dan menjelaskan perilaku.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *big five* merupakan pendekatan psikologi yang memiliki lima *trait* kepribadian *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experiences* yang digunakan untuk menganalisis kepribadian seseorang. Model ini merupakan kerangka kerja untuk melihat atau menguji secara sistematis psiko-fisiologi, perilaku, psikologi dan genetik dengan *trait* yang digunakan untuk mendeskripsikan kepribadian.

2.1.3.2. Tipe-tipe *Big Five Personality*

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa *Big Five Personality* terdiri dari lima tipe yaitu:

1. Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*)

Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki

sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal telah ada (Robbins & Judge, 2008a: 133).

Tipe ini merupakan tipe kepribadian yang menggambarkan individu yang menilai usahanya secara proaktif dan penghargaan terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Individu dengan keterbukaan terhadap pengalaman memiliki ciri mudah toleransi, mudah menyerap informasi, fokus, kreatif, imajinatif, dan berpikir luas.

Tipe ini memiliki tingkat imajinasi yang tinggi dan aktif yang membuatnya senang mengkhayalkan segala sesuatu. Individu yang terbuka dan sensitif terhadap seni dan keindahan biasanya memiliki *artistic experience* yang lebih banyak dari pada orang lain (Hardiani, 2014: 15). *Openness to Experience* merupakan prediktor kuat untuk berpartisipasi dalam kegiatan seni dan budaya dari semua jenis (Nettle, 2009: 184). Berikut merupakan indikator *openness to experience* yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Kreatif
- Imajinatif

2. Sifat berhati-hati (*Conscientiousness*)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih.

Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan (Robbins & Judge, 2008a: 132).

Tipe ini merupakan tipe kepribadian yang menilai kemampuan individu di dalam organisasi, ketekunan dan motivasi untuk mencapai tujuan. Individu dengan tipe ini merupakan individu yang rasional, berpusat pada informasi, dan secara umum berpikir bahwa mereka adalah orang yang kompeten. Mereka yang memiliki skor tinggi pada tipe ini biasanya dikenal oleh teman-temannya sebagai individu yang pandai mengatur, mengorganisasikan sesuatu, tepat waktu, dan ambisius sedangkan individu yang memiliki skor rendah pada tipe ini cenderung tidak memiliki tujuan, tidak dapat diandalkan, pemalas, tidak peduli, lemah, lalai, lemah dalam kemauan, dan suka bersenang-senang.

Tipe kepribadian *conscientiousness* menggambarkan kemampuan individu dalam mengorganisasikan sesuatu yang selalu membuat persiapan dan perencanaan terlebih dahulu dengan rapi sebelum bertindak, serta disiplin diri yang mampu mengatur dirinya sendiri dan memastikan diri mereka untuk tampil rapi, bersih, dan terlihat menarik (Hardiani, 2014: 18). Berikut merupakan indikator *conscientiousness* yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Terorganisir
- *Self-directed*

3. Ekstraversi (*extraversion*)

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstrasversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam (Robbins & Judge, 2008a: 132).

Dalam berinteraksi ekstrasversi akan cenderung memegang kontrol dan keintiman. Ekstrasversi dicirikan dengan perilaku seperti antusiasme yang tinggi, senang bergaul, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, pekerja keras dan ramah dengan orang lain serta dominan dalam lingkungannya.

Individu yang memiliki skor tinggi pada tipe ini mereka cenderung mampu bersosialisasi, aktif, suka bicara, berorientasi pada hubungan dengan manusia, optimis, menyukai kegembiraan, dan setia sedangkan individu yang memiliki skor rendah mereka cenderung pendiam, tenang, tidak gembira, menyendiri, berorientasi tugas, pemalu, dan pendiam (Hardiani, 2014: 13-14).

Extraversion adalah keramahan. Individu yang memiliki *extraversion* tinggi menghabiskan lebih banyak waktu dalam aktivitas sosial daripada *extraversion* rendah, lebih banyak bicara, menyukai pesta, dan suka menjadi pusat perhatian. mereka lebih cepat membentuk hubungan sosial baru, seperti yang ditunjukkan misalnya dalam sebuah studi tentang siswa yang pergi ke perguruan tinggi, yang lebih ekstravert lebih cepat untuk memulai persahabatan baru daripada yang lebih introvert.

Extraversion rendah belum tentu dapat dikatakan malu, melainkan tidak banyak dalam aktivitas sosial. Untuk itu, *extraversion* rendah sering terlihat

menyendiri. *Extraversion* adalah prediktor tentang seberapa banyak orang suka pergi ke pesta, berapa banyak waktu yang akan dihabiskan dalam aktivitas sosial, dan fasilitas untuk memenangkan persahabatan baru, tapi ini bukan prediktor tentang seberapa baik persahabatan itu akan berjalan.(Nettle, 2009: 82).

Tipe kepribadian *extraversion* merupakan kepribadian yang suka berteman yang senang berada diantara orang banyak dan memiliki banyak teman, senang bergabung dalam suatu perkumpulan atau organisasi. Serta, individu yang menyukai kesibukan, penuh energi, aktif mengikuti berbagai kegiatan dan memiliki semangat yang tinggi (Hardiani, 2014: 13-14). Berikut merupakan indikator *Extraversion* yaitu (Nettle, 2009: 29):

- Kepribadian yang ramah
- Antusias atau bersemangat

4. Mudah akur atau mudah besepakat (*agreeableness*)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah besepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah besepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang (Robbins & Judge, 2008a: 132).

Orang yang dengan tipe ini mempercayai orang lain, percaya hal terbaik dari orang lain, dan jarang mencurigai adanya tujuan yang tersembunyi. Mereka mempercayai orang lain, sehingga mereka melihat diri mereka pun sebagai orang yang dapat dipercaya, yang ditandai dengan keterusterangan mereka namun sering

kali harga diri mereka cenderung menurun ketika menghadapi konflik karena mereka tidak suka berkonflik dengan orang lain. (Hardiani, 2014: 16-17).

Skor *agreeableness* tinggi digambarkan sebagai kooperatif, percaya dan empati, sementara *agreeableness* rendah bersifat dingin, tidak bersahabat, dan tidak patuh. Individu yang memiliki skor tinggi senang dalam membantu orang lain, memiliki hubungan interpersonal yang harmonis, menikmati dukungan sosial yang baik, dan jarang terjerumus dengan atau menghina orang, cepat untuk memaafkan, dan lambat marah bahkan dengan orang-orang yang sebenarnya patut disalahkan (Nettle, 2009: 162-163). Serta, individu yang murah hati, lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan dirinya sendiri (Hardiani, 2014: 16-17). Berikut merupakan indikator *agreeableness* yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Kepribadian yang bisa dipercaya
- Memiliki rasa empati

5. Neurosis (*Neuroticism*)

Stabilitas emosi (*emotional stability*) sering juga disebut berdasarkan kebalikannya, yaitu Neurosis. Stabilitas emosi menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif yaitu neurosis cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh (Robbins & Judge, 2008a: 132).

Neurosis menggambarkan ketidakstabilan emosi individu, individu yang mudah stress, memiliki ide yang tidak realistis, menginginkan sesuatu secara berlebihan dan *coping response* yang maladaptif. Mereka kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memiliki harga diri yang rendah. Individu dengan tipe ini mudah mengalami kecemasan, depresi, khawatir, marah, dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive*. Individu yang memiliki skor tinggi pada tipe ini mereka cenderung khawatir, gugup, emosional, tidak aman, tidak cukup, cenderung tertekan, bersedih sedangkan individu yang memiliki skor rendah mereka cenderung tenang, rileks, tidak emosional, aman, merasa puas, dan tabah.

Tipe kepribadian *neuroticism* merupakan individu untuk mengalami depresi pada diri sendiri, merasa tidak berguna, mudah sedih, putus asa, dan kesepian. Serta, individu yang merasakan kegelisahan, kekhawatiran, takut, gugup dan tegang (sering mencemaskan sesuatu tanpa sebab yang jelas) (Hardiani, 2014: 12-13). Berikut merupakan indikator *neuroticism* yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Rentan terhadap stres
- Cemas

2.1.4. Locus of Control (*Lokus Kendali*)

Lokus kendali merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins & Judge, 2008a: 138). Ivancevich, Konopaske, dan Matteson menyatakan bahwa *locus of control* menentukan tingkat keyakinan individu bahwa perilakunya mempengaruhi apa yang terjadi pada

dirinya. Jadi *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan individu bahwa kemampuan dan usahanya dapat merubah nasib atau keadaan hidupnya.

Perilaku dan sikap individu dapat dipengaruhi oleh *locus of control*, seperti yang dikemukakan oleh Nur dan Rini, bahwa *locus of control* adalah gambaran keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson juga menjelaskan bahwa *locus of control* mempengaruhi respon individu (Nugroho, 2014: 78).

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah tingkat keyakinan individu bahwa hasil dan segala sesuatu yang terjadi dalam hidup seperti keberhasilan maupun kegagalan ditentukan oleh perilaku dan usahanya sendiri (penentu nasib sendiri).

2.1.4.1. Tipe-tipe *Locus of Control* (Lokus Kendali)

Terdapat dua tipe *locus of control* yaitu internal dan eksternal (Ni Wayan Rustiarini, 2014: 3). Larsen dan Buss menjelaskan bahwa secara spesifik *locus of control* menunjuk pada kecenderungan seseorang meletakkan tanggung jawab atas dirinya, apakah secara internal dalam diri mereka sendiri atau eksternal yaitu nasib, keberuntungan, atau kesempatan. Jika *locus of control* yang dimiliki cenderung tinggi, maka ia memiliki tingkat keyakinan tinggi bahwa perilaku dan usaha lebih mempengaruhi kegagalan atau keberhasilan dalam hidup dibandingkan faktor luar. Jika *locus of control* yang dimiliki cenderung rendah maka ia memiliki tingkat keyakinan tinggi bahwa faktor luar seperti nasib,

keberuntungan, kesempatan, atau orang lain lebih mempengaruhi kegagalan dan keberhasilan dibanding usahanya sendiri.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson juga menjelaskan bahwa, individu yang memiliki kecenderungan *locus of control internal* biasanya lebih puas dengan gaya partisipatif, sedangkan individu dengan kecenderungan *locus of control eksternal* biasanya lebih puas dengan gaya direktif.

Individu dengan kecenderungan internal meyakini usaha dan perilakunya akan mempengaruhi hasil yang diperoleh, sedangkan individu dengan kecenderungan eksternal meyakini hasil yang diperoleh lebih dipengaruhi oleh faktor luar seperti takdir, nasib, keberuntungan, kesempatan, atau kendali orang lain (Nugroho, 2014: 12).

Mengenai prestasi kerja, individu dengan *locus of control* yang di miliki tinggi (evaluasi inti diri positif) bekerja lebih baik karena mereka menentukan tujuan yang lebih ambisius, berkomitmen, dan bertahan lebih lama dalam berusaha mencapai tujuannya tersebut. Dengan perkataan lain, ketika seseorang berpikir dirinya cakap tetapi sebenarnya tidak cakap. Tentu saja, seseorang bisa memikirkan banyak situasi dimana suatu pandangan berlebihan akan diri sendiri tidaklah baik. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa banyak *CEO* terlalu percaya diri dan sifat ini justru mengakibatkan mereka membuat keputusan buruk. Seseorang mungkin terlalu percaya diri, tetapi seringnya bersikap rendah diri serta merasa kurang bahagia dan kurang efektif. Jika berkata tidak bisa melakukan

sesuatu seperti tidak akan mencoba dan tidak melakukannya hanya semakin meningkatkan keraguan diri (Robbins & Judge, 2008a: 125).

2.1.4.2. Indikator *Locus of Control* (Lokus Kendali)

Berikut indikator *locus of control* (lokus kendali) yaitu sebagai berikut (Robbins & Judge, 2008a: 138):

a) Internal (*internals*) : inti diri positif

Adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada mereka. Individu dengan evaluasi inti diri positif melihat banyak tantangan dalam pekerjaan mereka, membuat mereka semakin nyaman dan juga cenderung mendapatkan pekerjaan yang lebih rumit dan menantang. Individu dengan evaluasi inti diri positif merasa diri mereka memiliki kendali atas pekerjaan mereka, cenderung menghubungkan hasil-hasil positif dengan tindakan-tindakan mereka sendiri.

b) Eksternal (*externals*) : inti diri negatif

Adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Indikator evaluasi inti diri negatif merupakan individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

2.1.5. Disfungsional Audit

Perilaku disfungsional didefinisikan sebagai perilaku menyimpang. Dalam konteks psikologi perilaku disfungsional disebut sebagai abnormalitas.

Abnormalitas (atau perilaku disfungsional) adalah sesuatu yang menyimpang dari normal atau berbeda dari yang khas, adalah perilaku karakteristik yang ditentukan secara subyektif, diberikan untuk mereka yang memiliki kondisi langka atau disfungsional. Dalam penelitian akuntansi perilaku disfungsional banyak diteliti pada auditor khususnya akuntan publik (Yuhertiana, Pranoto, & Priono, 2015: 29).

Mengurangi perilaku kualitas audit merupakan bentuk perilaku audit disfungsional. Mengurangi perilaku kualitas audit adalah pelaksanaan prosedur audit yang buruk yang mengurangi tingkat bukti yang dikumpulkan untuk audit, yang membuat bukti audit yang dikumpulkan tidak dapat dipercaya, salah atau tidak memadai secara kuantitatif atau kualitatif. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa berkurangnya perilaku kualitas audit dipengaruhi oleh karakteristik pribadi auditor (Anugerah, Anita, Sari, Abdillah, & Iskandar, 2016: 342).

Dalam melakukan prosedur audit tidak jarang auditor melakukan perilaku-perilaku yang menyimpang atau disebut juga perilaku disfungsional. Perilaku menyimpang atau perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan suatu program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Hartanto, 2016: 476).

2.1.5.1. Perilaku Disfungsional Audit

Donelly menyatakan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional aktual. Perilaku Disfungsional

Auditor (*Dysfunctional Audit Behavior*) merupakan reaksi terhadap lingkungan. Perilaku disfungsional yang umumnya dilakukan oleh seorang auditor yang membahayakan kualitas audit menurut Donnelly diantaranya (Kristanti, 2017: 870):

1) *Under Reporting of time*

Adalah melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (Kristanti, 2017: 870). *Under Reporting of time* menyebabkan keputusan personel yang kurang baik.

Menurut Otley dan Pierce, perilaku *under reporting of time* dapat terjadi melalui tindakan-tindakan seperti: menyelesaikan tugas audit dengan menggunakan waktu personal, tidak melaporkan waktu lembur yang digunakan dalam menyelesaikan prosedur audit tertentu, atau dengan mengalihkan waktu audit yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan audit pada klien tertentu terhadap klien lain.

Salah satu bentuk tindakan *under reporting of time* adalah ketika auditor diberikan anggaran waktu untuk menyelesaikan tugas auditnya dalam kurun waktu telah ditentukan, seorang auditor justru mempersempit waktu penyelesaian pekerjaan auditnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tindakan *under reporting of time* justru akan menimbulkan efek-efek negatif, antara lain adalah terjadi pengurangan kualitas audit yang dihasilkan karena waktu yang digunakan dipersempit, terjadi banyak kelalaian ketika terdeteksi salah saji yang seharusnya diungkapkan, tidak seimbang dalam segi *fee* yang diterima auditor (Ratnaningtias, 2014: 3-5).

2) *Premature sign-off* (PMSO)

Merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain (Kristanti, 2017: 870). Donnelly menemukan bahwa auditor yang melakukan *premature sign-off* adalah auditor yang memiliki kinerja rendah, serta memiliki keinginan untuk meninggalkan KAP tidak merisaukan pengaruh potensial penerimaan *premature sign-off* tersebut terhadap penilaian kinerja dan promosi.

Perilaku *premature sign-off* merupakan salah satu perilaku audit disfungsional yang tidak sesuai dengan standar dan tidak diinginkan dalam melakukan pekerjaan audit. Perilaku *premature sign-off* mencakup setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit dengan cara melewati (*skipping*) satu atau beberapa tahapan audit. Tindakan ini dapat mengurangi kualitas audit secara langsung, karena seringkali masalah terjadi pada tahapan yang dianggap tidak ada masalah.

Premature sign-off dapat mendorong auditor untuk mengumpulkan alat bukti yang kurang mencukupi sebagai dasar pemberian opini. *Premature sign-off* terjadi ketika seorang auditor menyetujui untuk menghentikan langkah-langkah audit yang diperlukan tanpa menggantinya dengan langkah audit yang lain, atau tanpa menyelesaikan pekerjaan secara lengkap, atau tidak melakukan langkah program audit sama sekali (Srimindarti, 2012: 104-105). Perilaku ini biasanya dilakukan oleh auditor karena anggaran waktu yang begitu ketat.

3) *Altering / replacing of audit procedure*

Adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing (Kristanti, 2017: 870). Dalam Wahyuni menjelaskan bahwa *altering / replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam standar auditing. Hal ini berpengaruh secara langsung terhadap kualitas audit dan dapat mengubah hasil audit (Wahyuni, 2016: 15).

Perilaku ini dapat merubah rencana dan arah dari pekerjaan audit, sehingga auditor tidak dapat menemukan hal-hal yang material sebelumnya yang telah diperkirakan (Seruni, 2017: 18). *Replacing of audit procedure* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan. Perilaku ini dapat merubah rencana dan arah dari pekerjaan audit, sehingga auditor tidak dapat menemukan hal-hal yang material sebelumnya yang telah diperkirakan (Seruni, 2017: 37).

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada sub bab ini akan dijelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang menjadi dasar acuan untuk melakukan penelitian ini. Penelitian Ni Wayan Rustiarini (2014) dengan judul “Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh stres kerja dan perilaku disfungsional audit, dengan focus pada peran sifat kepribadian yakni *the big five personality* dan *locus of control*. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Bali. Tekni analisis yang digunakan adalah *moderated regressions analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional

audit. Selain itu, hanya *openness to experience*, *locus of control* internal dan eksternal 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 audit.

Penelitian Mohsen Golparvar, Manouchehr Kamkar, Zahra Javadian (2012) dengan judul “*Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and feeling of Energy Relationships with positive and Negative*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kelelahan emosional dan *feeling of energy* dengan hasil perilaku positif dan negatif di tempat kerja dengan mempertimbangkan efek moderat dari stres kerja di antara karyawan sebuah organisasi industri di Esfahan, Iran. Dengan menggunakan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) stres kerja memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku menyimpang, artinya dalam stres kerja rendah, kelelahan emosional secara negatif dan signifikan berhubungan dengan perilaku menyimpang, sedangkan pada stres kerja tinggi, kelelahan emosional secara positif dan signifikan terkait dengan perilaku menyimpang. 2) Stres kerja memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behaviors*), artinya dalam stres kerja rendah, kelelahan emosional secara positif dan signifikan terkait dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behaviors*).

Penelitian Rita Anugerah, Rizqa Anita, Ria Nelly Sari, Muhammad Rasyid Abdillah dan Takiah Mohd Iskandar (2016) dengan judul “*The Analysis of*

Reduced Audit Quality Behavior : The Intervening Role of Turnover Intention".

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji *Turnover Intention* terhadap penurunan kualitas audit. Data dianalisis berdasarkan 97 responden dari auditor yang bekerja di kantor Akuntan Publik di Pulau Sumatera, Indonesia. Hasil dari PLS menunjukkan bahwa lokus kontrol eksternal, komitmen organisasi yang lemah, dan niat berpindah yang tinggi menyebabkan berkurangnya perilaku kualitas audit dan juga menunjukkan bahwa pengaruh lokus kontrol dan komitmen organisasi terhadap perilaku kualitas audit yang berkurang secara tidak langsung dipengaruhi oleh niat berpindah.

Penelitian I. G. Agung Yuli Saputri dan Dewa Gede Wirama (2015) dengan judul "Pengaruh Sifat Machiavellian dan Tipe Kepribadian Pada Perilaku Disfungsional Auditor". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sifat Machiavellian dan tipe kepribadian pada perilaku disfungsional auditor. Populasi dalam penelitian adalah auditor yang bekerja pada KAP dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sifat Machiavellian dan tipe kepribadian berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Auditor yang memiliki sifat Machiavellian tinggi dan tipe kepribadian A akan cenderung berperilaku disfungsional.

Penelitian Ika Kristianti (2017) dengan judul "Tipe Kepribadian, Penerimaan Perilaku Disfungsional dan Keputusan Audit". Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan tipe kepribadian, penerimaan perilaku disfungsional dan pengambilan keputusan audit yang diambil oleh auditor. Penelitian dilakukan di

KAP kota Semarang dan Solo (provinsi Jawa Tengah) dengan menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menetapkan keputusan audit berisiko, jumlah auditor dengan tipe kepribadian B lebih banyak jika dibandingkan auditor dengan tipe kepribadian A. Begitu pula dalam menetapkan keputusan audit tidak berisiko, tipe kepribadian B lebih banyak dibandingkan dengan auditor yang memiliki tipe kepribadian A. Hasil pengolahan data penerimaan perilaku disfungsional memberikan hasil bahwa auditor yang menerima perilaku disfungsional membuat keputusan audit yang lebih berisiko dibandingkan dengan auditor yang menolak perilaku disfungsional.

Penelitian Ongky Hartanto (2016) dengan judul “Pengaruh *Locus of Control*, Tekanan Anggaran Waktu, Komitmen Profesional, Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Populasi penelitian di KAP Surabaya. Sampel yang diambil sembilan puluh empat auditor yang dipilih secara acak dari total populasi. Teknik pengambilan sampel adalah penarikan sampel proporsional. Hasil penelitian menunjukkan komitmen profesional, *locus of control*, dan tekanan anggaran waktu berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti/ISSN	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit / Ni Wayan Rustiarini / ISSN 1829-8494 Volume 11 (1), Juni 2014	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independen <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Openness to experience</i> b. <i>Conscientiousness</i> c. <i>Extraversion</i> d. <i>Agreeableness</i> e. <i>Neuroticism</i> f. <i>Locus of control internal</i> g. <i>Locus of control eksternal</i> 2. Moderating : a. Stres kerja 3. Dependen : <ol style="list-style-type: none"> a. Perilaku disfungsional audit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit 2. <i>Openness to experience, locus of control internal</i> dan <i>eksternal</i> berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit 3. <i>Conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism</i> tidak berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit
2.	<i>Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and feeling of Energy Relationships with positive and Negative</i> / Mohsen Golparvar, Manouchehr Kamkar, Zahra Javadian / ISSN : 1918-7211 ; E-ISSN : 1918-722X Volume 4 (4), 2012	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moderating <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Job stress</i> 2. Independen <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Emotional exhaustion</i> b. <i>Feeling of energy</i> 3. Dependen <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Deviant behaviors</i> b. <i>Organizational citizenship behaviors</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku menyimpang, artinya dalam stres kerja rendah, kelelahan emosional secara negatif dan signifikan berhubungan dengan perilaku menyimpang, sedangkan pada stres kerja tinggi, kelelahan emosional secara positif dan signifikan terkait dengan perilaku menyimpang 2. Stres kerja memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku kewargaan organisasional, artinya dalam stres kerja rendah, kelelahan emosional secara positif dan signifikan terkait dengan perilaku kewargaan organisasional
3.	<i>The Analysis of Reduced Audit Quality Behavior : The Intervening Role of Turnover Intention</i> / Rita Anugerah; Rizqa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independen <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Locus of Control</i> b. <i>Organizational Commitment</i> 2. Dependen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Locus of Control Eksternal</i>, komitmen organisasi yang lemah, dan niat berpindah yang tinggi menyebabkan berkurangnya perilaku kualitas audit.

	Anita; Ria Nelly Sari; Muhammad Rasyid Abdillah; Takiah Mohd Iskandar / ISSN : 1823-836X Volume 10 (S2), 2016	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Reduced Audit Quality Behavior</i> 3. <i>Intervening</i> / antara <ul style="list-style-type: none"> a. <i>Turnover Intention</i> 	2. Locus kontrol dan komitmen organisasi terhadap perilaku kualitas audit yang berkurang secara tidak langsung dipengaruhi oleh niat berpindah.
4.	Pengaruh Sifat Machiavellian dan Tipe Kepribadian Pada Perilaku Disfungsional Audit / I.G. Agung Yuli Saputri; Dewa Gede Wirama / ISSN : 2337-3067 Volume 4 (2), 2015	<ul style="list-style-type: none"> 1. Independen <ul style="list-style-type: none"> a. Sifat Machiavellian b. Tipe Kepribadian 2. Dependen <ul style="list-style-type: none"> a. Perilaku Disfungsional Audit 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Sifat Machiavellian berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor 2. Tipe kepribadian berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor
5.	Tipe Kepribadian, Penerimaan Perilaku Disfungsional dan Keputusan Audit / Ika Kristianti / P-ISSN : 1858-2648 / E-ISSN : 2460-1152 Volume 13 (2), April 2017	<ul style="list-style-type: none"> 1. Independen <ul style="list-style-type: none"> a. Tipe Kepribadian b. Penerimaan Perilaku Disfungsional 2. Dependen <ul style="list-style-type: none"> a. Keputusan Audit 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Dalam menetapkan keputusan audit beresiko dan tidak beresiko, jumlah auditor dengan tipe kepribadian B lebih banyak dibandingkan dengan tipe kepribadian A 2. Auditor yang menerima perilaku disfungsional membuat keputusan audit yang lebih beresiko dibandingkan dengan auditor yang menolak perilaku disfungsional
6.	Pengaruh Locus of Control, Tekanan Anggaran Waktu Komitmen Profesional, Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor / Ongky Hartanto / ISSN : 1411-0393 Volume 20 (4), Desember 2016	<ul style="list-style-type: none"> 1. Independen <ul style="list-style-type: none"> a. <i>Locus of Control</i> b. Tekanan Anggaran Waktu c. Komitmen Profesional 2. Dependen <ul style="list-style-type: none"> a. Perilaku Disfungsional Auditor 	<ul style="list-style-type: none"> 1. <i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor 2. Tekanan anggaran waktu berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor 3. Komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Stres Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Stres kerja atau *job stress* (Rustiarini, 2014: 6) diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsional individu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak

nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman ditempat kerja. Stres kerja berlebihan menyebabkan gangguan stabilitas emosional seperti depresi, gelisah, dan cemas sehingga berpengaruh signifikan 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 (Rustiarini, 2014: 3). 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. Hasil penelitian (Hsieh & Wang, 2012: 14) menyatakan apabila auditor tidak dapat mengontrol stres kerja yang dialami, maka akan memicu perilaku disfungsional. Demikian hasil penelitian (Rustiarini, 2014: 9) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit.

H₁ : Stres kerja berpengaruh signifikan pada perilaku disfungsional audit.

2.3.2. Hubungan Sifat Kepribadian Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

2.3.2.1. *Openness to Experience* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

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. Menurut Denissen dan

Penke, kepribadian ini mampu mengatasi masalah dalam waktu singkat, informasi terbatas, dan ketidakpastian yang tinggi. Peneliti sebelumnya oleh (Rustiarini, 2014: 11) membuktikan bahwa, *openness to experience* 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 masalah yang terjadi meskipun memiliki waktu singkat, informasi terbatas, serta adanya ketidakpastian yang tinggi.

Peneliti menduga auditor dengan kepribadian “O” yang tinggi, ketika mengalami stres kerja kemungkinan dalam melakukan perilaku disfungsional audit sangat rendah. Karena, kepribadian “O” terbuka terhadap hal-hal baru, kreatif, imajinatif, sehingga memiliki strategi baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

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

2.3.2.2. *Conscientiousness* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Secara umum, sifat kepribadian *conscientiousness* atau kepribadian “C” dideskripsikan dengan sifat dapat dipercaya, berkompeten, pantang menyerah, bertanggung jawab, disiplin, rajin, patuh, dan efisien. Seseorang yang memiliki kepribadian “C” yang tinggi akan memiliki perencanaan baik dan teratur,

berorientasi pada prestasi, dan karir jangka panjang. Penelitian Bowling dan Eschleman menunjukkan bahwa *conscientiousness* tidak mempengaruhi hubungan perilaku kerja kontraproduktif (Rustiarini, 2014: 4). Sehingga auditor akan mampu mengimbangi, serta menghindari adanya perilaku disfungsional.

Dalam melaksanakan pekerjaan audit, seorang auditor memiliki sikap kedisiplinan, terorganisir dalam pekerjaan, mandiri dan tanggung jawab yang tinggi serta mampu mengelola pekerjaan dengan baik, maka kepribadian “C” yang dimiliki auditor justru akan mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional audit yang disebabkan stres dalam pekerjaan yang ditugaskan.

H_{2b} : *Conscientiousness* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

2.3.2.3. *Extraversion* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Seseorang auditor yang memiliki sifat kepribadian “E” cenderung ramah, banyak bicara, energik, semangat atau antusias, memiliki emosi positif, menyukai tantangan, serta mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Sifat kepribadian ini tentunya mendukung profesi auditor dituntut untuk mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara baik dengan tim kerja dan klien dalam melaksanakan penugasan (Rustiarini, 2014: 4).

Penelitian sebelumnya oleh (Rustiarini, 2013: 134) bahwa *extraversion* berpengaruh pada kinerja auditor, kemampuan ini tentunya sangat mendukung auditor untuk meningkatkan kualitas audit dan kinerja auditor. Penelitian ini

menduga bahwa apabila auditor mengalami stres kerja, ia tidak akan menganggap tekanan kerja sebagai suatu beban, melainkan suatu tantangan yang dapat mengeksplorasi kemampuan mereka, serta dengan sifat kepribadian “E” yang ramah, memudahkan auditor dalam berkomunikasi terhadap klien dan tim kerja sehingga akan mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional dalam penugasan.

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

2.3.2.4. *Agreeableness* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Individu dengan sifat kepribadian “A” digambarkan sebagai pribadi yang mudah bersepakat (Robbins & Judge, 2008a: 132), bisa dipercaya, memiliki rasa empati yang suka menolong (Nettle, 2009: 29), mudah memaafkan penuh perhatian, dan kooperatif (Rustiarini, 2014: 5).

Auditor dengan sifat *agreeableness* tinggi akan berusaha menciptakan hubungan yang baik melalui meminimalisasi terjadinya konflik, melakukan kerjasama dan negosiasi dalam menyelesaikan permasalahan. Hasil penelitian (Farhadi, Fatimah, Nasir, & Shahrazad, 2012: 3) menunjukkan bahwa sifat kepribadian ini memiliki hubungan negatif dengan perilaku kontraproduktif dalam organisasi.

Dalam melaksanakan penugasan, auditor dengan sifat kepribadian “A” yang mengalami stres akan mencoba untuk membangun interaksi, kerja sama tim yang

baik sehingga sifat kepribadian “A” tidak mempengaruhi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

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

2.3.2.5. *Neuroticism* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Seseorang dengan sifat kepribadian “N” memiliki sifat yang sering merasa tertekan, rentan terhadap stres, cemas (Nettle, 2009: 29), khawatir, murung, sedih, gelisah, depresi, dan emosi tidak stabil sehingga kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Hasil penelitian Judge, menunjukkan bahwa sifat kepribadian “N” berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, namun Skryme menemukan sifat kepribadian “N” berhubungan positif pada prestasi kerja (Rustiarini, 2014: 5).

Penelitian menduga bahwa auditor yang memiliki sifat kepribadian “N” yang tinggi akan rentan terhadap stres, depresi dan mudah cemas apabila mengalami stres kerja yang tinggi sehingga menimbulkan sifat kepribadian *Neuroticism* mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

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

2.3.3. Pengaruh *Locus of Control* Pada Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Locus of control dapat diartikan sebagai persepsi seseorang atas sumber nasibnya. *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 (Rustiarini, 2014: 5).

Individu dengan *locus of control* internal lebih menyukai pekerjaan yang menantang dan memiliki motivasi yang tinggi (Robbins & Judge, 2008a: 138). Individu dengan *locus of control* eksternal menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana dan penuh control dari atasan. Hasil penelitian Donnelly menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit dan *locus of control* internal yang tinggi menganggap stres kerja sebagai suatu tantangan untuk meningkatkan kinerja (Rustiarini, 2014: 6).

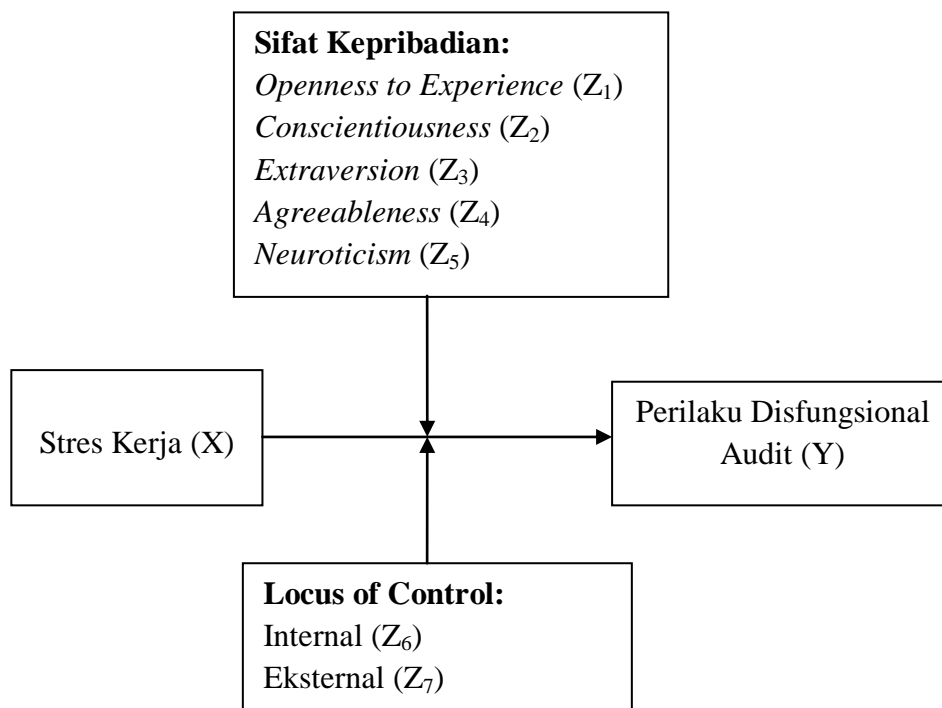
Peneliti menduga auditor yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi cenderung kurang memiliki kepercayaan diri dan mengandalkan nasib atau keberuntungan. *Locus of control* internal yang tinggi cenderung sebagai pemegang kendali atas pekerjaan mereka dengan menghubungkan hasil-hasil positif dengan tindakan-tindakan mereka sendiri. Dengan ini maka *locus of control* internal tidak mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan perilaku

disfungsional audit, namun *locus of control* eksternal mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

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

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

Adapun kerangka pemikiran penelitian yang menggambarkan adanya hubungan antara variabel stres kerja, sifat kepribadian yaitu *the big five personality* dan *locus of control* pada perilaku disfungsional audit ditunjukkan pada gambar dibawah ini



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Stres kerja berpengaruh signifikan pada perilaku disfungsional audit.

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

H_{2b} : *Conscientiousness* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

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

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

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

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

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

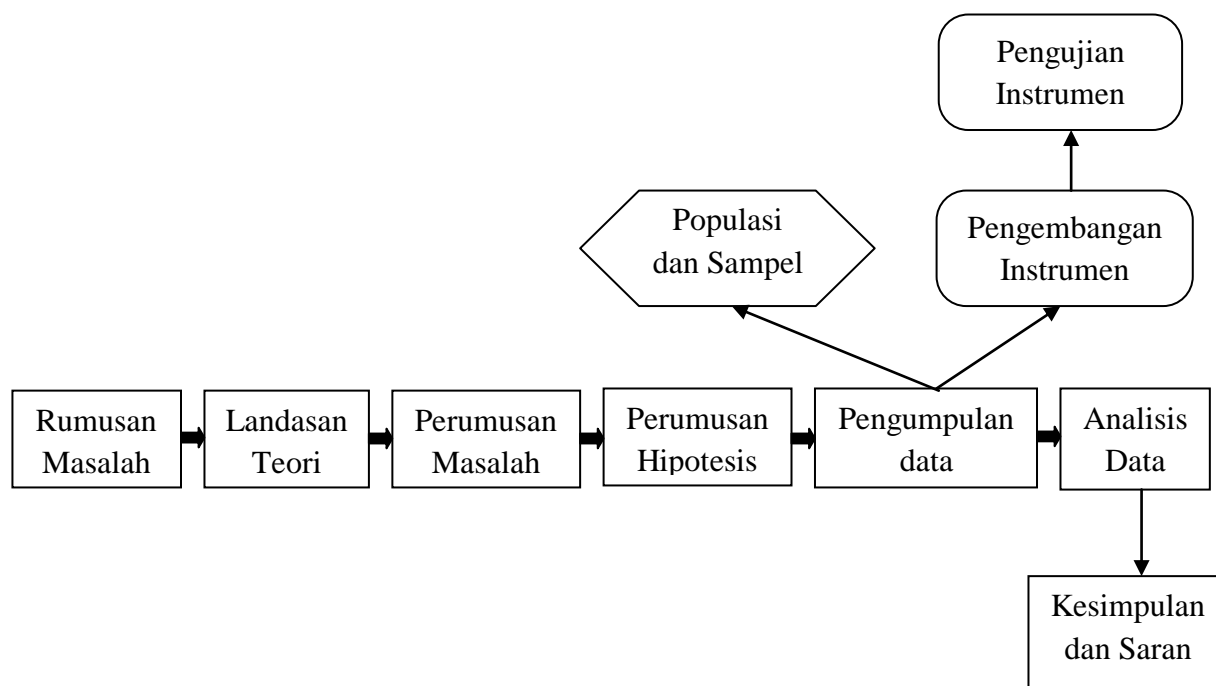
BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Rencana induk yang berisi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan, menetapkan sumber-sumber informasi, teknik yang akan digunakan, metode sampling sampai dengan analisis data untuk dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian disebut desain penelitian (Erlina, 2011: 73–74). Cetak biru bagi peneliti disebut sebagai desain penelitian oleh (Sanusi, 2012: 13). Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian disebut desain penelitian (Sujarweni, 2015: 71).

Desain dalam penelitian ini peneliti mengambil jenis penelitian pengujian hipotesis atau eksplanatori, yaitu penelitian analisis deskriptif. Populasi yang diambil yaitu seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di kota Batam, dengan teknik pengambilan sampel non *probability sampling* menggunakan metode *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam melakukan proses pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner, dan juga melakukan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*, 5 poin.

Adapun desain pada penelitian ini yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2009, 46):



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana disebut definisi operasional (Sujarweni, 2015: 77). (Sugiyono, 2012: 31) menyatakan penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur disebut operasional variabel. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik. Dalam penelitian ini akan diberikan

definisi operasional untuk masing-masing variabel yang meliputi: sifat kepribadian, *locus of control*, stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

3.2.1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen disebut variabel independen (Sujarweni, 2015: 75). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah stres kerja (X).

3.2.1.1. Stres Kerja

Suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang disebut stres kerja. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Narundana, 2012, 11-12).

Faktor personal atau perilaku yang merupakan pemicu stres kerja. Indikator stres kerja yaitu kepribadian. Kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres yaitu sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan berasal dari kepribadian orang itu (Robbins & Judge, 2008b, 373).

3.2.2. Variabel Dependen (Variabel Terkait)

Variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas disebut variabel dependen (Sujarweni, 2015: 75). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah perilaku disfungsional audit (Y).

3.2.2.1. Perilaku Disfungsional Audit

Dalam melakukan prosedur audit tidak jarang auditor melakukan perilaku-perilaku yang menyimpang atau disebut juga perilaku disfungsional. Perilaku menyimpang atau perilaku audit disfungsional yaitu setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan suatu program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Hartanto, 2016, 476).

Indikator perilaku disfungsional yang umumnya dilakukan oleh seorang auditor yang membahayakan kualitas audit menurut Donnelly diantaranya :

4) *Under Reporting of time*

Adalah melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (Kristanti, 2017, 870).

5) *Premature sign-off (PMSO)*

Merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain (Kristanti, 2017, 870).

6) *Altering / replacing of audit procedure*

Adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing (Kristanti, 2017, 870).

3.2.3. Variabel Moderator

Variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen disebut variabel moderator (Sujarweni, 2015: 76). Variabel ini sering disebut sebagai variabel independen

kedua. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderator ialah sifat kepribadian yang terdiri dari lima dimensi yaitu *openness to experience* (Z_1), *conscientiousness* (Z_2), *extraversion* (Z_3), *agreeableness* (Z_4), , *neuroticism* (Z_5), dan *locus of control* yang terdiri dari dua tipe yaitu *locus of control* internal (Z_6), *locus of control* eksternal (Z_7).

3.2.3.1. Sifat Kepribadian

3.2.3.1.1. *Openness to Experience*

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. Menurut Denissen dan Penke, kepribadian ini mampu mengatasi masalah dalam waktu singkat, informasi terbatas, dan ketidakpastian yang tinggi (Rustiarini, 2014: 11).

Berikut merupakan indikator-indikator *openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Kreatif
- Imajinatif

3.2.3.1.2. *Conscientiousness*

Sifat kepribadian *conscientiousness* atau kepribadian “C” dideskripsikan dengan sifat dapat dipercaya, berkompeten, bertanggung jawab, disiplin, rajin, patuh, dan efisien. Seseorang yang memiliki kepribadian “C” yang tinggi akan

memiliki perencanaan baik dan teratur, berorientasi pada prestasi, dan karir jangka panjang (Rustiarini, 2014: 11).

Berikut merupakan indikator-indikator *conscientiousness* (sifat berhati-hati) yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Terorganisir
- *Self-directed*

3.2.3.1.3. Extraversion

Seseorang auditor yang memiliki sifat kepribadian “E” cenderung ramah, banyak bicara, energik, semangat atau antusias, memiliki emosi positif, menyukai tantangan, serta mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar (Rustiarini, 2014: 4).

Berikut merupakan indikator-indikator *Extraversion* (ekstraversi) yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Kepribadian yang ramah
- Antusias atau bersemangat

3.2.3.1.4. Agreeableness

Auditor dengan sifat *agreeableness* tinggi akan berusaha menciptakan hubungan yang baik melalui meminimalisasi terjadinya konflik, melakukan kerjasama dan negosiasi dalam menyelesaikan permasalahan (Farhadi, Fatimah, Nasir, & Shahrazad, 2012: 3).

Berikut merupakan indikator-indikator *agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Kepribadian yang bisa dipercaya
- Memiliki rasa empati

3.2.3.1.5. *Neuroticism*

Seseorang dengan sifat kepribadian “N” memiliki sifat yang sering merasa tertekan, rentan terhadap stres, cemas (Nettle, 2009: 29), khawatir, murung, sedih, gelisah, depresi, dan emosi tidak stabil sehingga kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan (Rustiarini, 2014: 5).

Berikut merupakan indikator-indikator *neuroticism* (neurosis) yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Rentan terhadap stres
- Cemas

3.2.3.2. *Locus of Control*

3.2.3.2.1. *Locus of Control Internal*

Locus of control internal (lokus kendali internal) mengacu pada persepsi seseorang bahwa sesuatu yang terjadi disebabkan oleh kendali atau tindakan diri sendiri (Rustiarini, 2014: 5).

Indikator *locus of control* internal yaitu inti diri positif. Individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada mereka (Robbins & Judge, 2008a: 138).

3.2.3.2.2. *Locus of Control* Eksternal

Locus of control eksternal mengacu pada persepsi bahwa suatu kejadian disebabkan oleh kendali faktor eksternal seperti nasib dan keberuntungan (Robbins & Judge, 2008a: 138).

Indikator *locus of control* eksternal yaitu inti diri negatif. Individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan.

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Narundana, 2012: 11).	1. Kepribadian (Robbins & Judge, 2008b: 371)	Likert
Perilaku Disfungsional Audit (Y)	Perilaku disfungsional audit adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan suatu program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit (Hartanto, 2016: 476).	1. <i>Under Reporting of Time</i> 2. <i>Premature sign-off</i> 3. <i>Altering / replacing of audit procedure</i> (Kristanti, 2017: 870)	Likert
Sifat Kepribadian (Z) 1. <i>Openness to Experience</i> (Z ₁) 2. <i>Conscientiousness</i> (Z ₂) 3. <i>Extraversion</i> (Z ₃) 4. <i>Agreeableness</i> (Z ₄) 5. <i>Neuroticism</i> (Z ₅)	Sifat kepribadian merupakan sifat-sifat yang melekat pada seseorang yang bersifat stabil dari waktu ke waktu, yang dapat memandu keputusan pengembangan karier (Robbins & Judge, 2008: 132–133).	1. <i>Openness to experience</i> a. Kreatif b. Imajinatif 2. <i>Conscientiousness</i> a. Terorganisir b. <i>Self-directed</i> 3. <i>Extraversion</i> a. Kepribadian yang ramah b. Antusias atau bersemangat 4. <i>Agreeableness</i> a. Kepribadian yang bisa dipercaya b. Memiliki rasa empati 5. <i>Neuroticism</i> a. Rentan terhadap stres b. Cemas (Nettle, 2009: 29)	Likert
<i>Locus of Control</i> (Z) 1. <i>Locus of Control Internal</i> (Z ₆) 2. <i>Locus of Control Eksternal</i> (Z ₇)	<i>Locus of control</i> adalah tingkat keyakinan individu bahwa hasil dan segala sesuatu yang terjadi dalam hidup seperti keberhasilan dan kegagalan ditentukan oleh perilaku dan usahanya sendiri (penentu nasib sendiri) (Robbins & Judge, 2008a: 138)	1. <i>Locus of Control Internal</i> a. Inti diri positif 2. <i>Locus of Control Eksternal</i> a. <i>Inti diri negatif</i> (Robbins & Judge, 2008a: 138)	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya disebut populasi (Sujarweni, 2015: 80).

Tabel 3.2 Populasi Akuntan Publik (AP) di kota Batam

KAP di kota Batam	Jumlah AP
KAP Charles & Nurlena	5
KAP Idris & Sudiharto	10
KAP Indo Global Service	10
KAP Riyanto, SE, Ak.	10
KAP Petrus Dharmanto	5
KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto dan Rekan	15
Total	55

Sumber : Narasumber (staff auditor yang bekerja pada KAP di kota Batam),
tanggal 30 November 2017

Tabel 3.2 diatas menjelaskan bahwa akuntan publik yang terdaftar sebanyak 10 orang dan Akuntan Publik yang sedang proses daftar sebanyak 33 orang. Kuesioner yang dikembalikan dan layak dipakai sebanyak 43 kuesioner. Berdasarkan hasil tersebut, total 43 kuesioner dapat dianalisis dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%.

3.3.2 Sampel

Bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian disebut sampel. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana,

tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Sujarweni, 2015: 81).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan cara *sampling* jenuh, yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. (Sujarweni, 2015: 80). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian disebut teknik pengumpulan data (Sujarweni, 2015: 93).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau angket. Teknik kuesioner atau angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden (Sujarweni, 2015: 98).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* (Sujarweni, 2015: 104) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Oleh karena itu, skala *likert* ini sangat sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala likert	Kode	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Ragu – ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber : Sujarweni (2015: 104)

3.5. Metode Analisis Data

Upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian disebut analisis data (Sujarweni, 2015: 121). Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua model, 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. Pengujian statistik untuk alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, dimana program yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, *kurtosis*, dan *skewness* (Ghozali, 2016: 19).

Statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut disebut statistik deskriptif. Statistik deskriptif ini biasanya meliputi kegiatan berupa penyajian data yang berupa grafik dan tabel. Dan melakukan kegiatan peringkasan data dan penjelasan data berupa letak data, bentuk data dan variasi data (Wibowo, 2012: 1).

Melalui penelitian deskriptif ini, peneliti berusaha mendeskripsikan kejadian atau peristiwa yang terjadi pada objek penelitian tanpa memberikan perlakuan khusus. Dalam penelitian ini, analisis diuraikan berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu seluruh staf auditor junior maupun senior yang telah bekerja minimal setahun pada KAP di kota Batam.

Dalam penelitian ini statistika deskriptif akan digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan untuk menjawab hipotesis deskriptif terkait masalah penelitian.

3.5.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti (Wibowo, 2012: 35).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 52).

Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Besaran nilai koefisien korelasi Product Moment dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.1 Korelasi *Product Moment*

Sumber: Wibowo, (2012: 37)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $\geq r$ table (uji dua sisi dengan sig 0,050), maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ table (uji dua sisi dengan sig 0,050), maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Ada beberapa metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur misalnya; metode Anova Hoyt, Formula Flanagan, Formula Belah Dua Spearman-Brown, dan metode Test Ulang. Namun, metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*.

Metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala Likert (*scoring scale*). Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha $> r$ tabel $df = (\alpha, n-2)$.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.2 Cronbach's Alpha

Sumber: (Wibowo 2012, 52)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Kriteria reliabel dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut reliabel (Wibowo, 2012, 53). Namun dapat juga digunakan tabel index reliabilitas, jika nilai masih berada pada rentang 0.3 keatas maka dapat dikatakan item pertanyaan memiliki derajat reliabilitas yang bisa ditoleransi. Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan penelitian tersebut reliabel.
- b. Apabila nilai r hitung lebih kecil dari r table maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan penelitian tersebut tidak reliabel.

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel dan valid maka akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan program SPSS.

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Setelah dilalukan uji kualitas data, maka hal selanjutnya yang harus dilakukan adalah Uji Asumsi Klasik untuk memenuhi syarat data yang akan diuji

pengaruhnya nanti dengan menggunakan uji regresi. Dalam uji asumsi klasik akan dilakukan uji data dengan Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas.

3.5.4.1. Uji Normalitas

Data dalam penelitian ini adalah data *interval*, maka statistik yang digunakan adalah statistik parametris yang digunakan untuk menganalisis data *interval*. Asumsi yang digunakan dalam statistik ini adalah data harus berdistribusi normal. Menurut (Wibowo, 2012: 61-62), data yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell – shaped curve*. Dan jika melihat pada diagram *normal P-P Plot regression standardized*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis, maka data dikatakan berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov smirnov menggunakan nilai asymp. Sig. Jika nilai asymp. Sig lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal. Jika nilai asymp. Sig lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal. Nilai Kolmogorov hitung juga bisa dibandingkan dengan nilai Kolmogorov tabel dengan kaidah (Wibowo, 2012: 62):

1. Jika nilai *Kolmogorov* hitung $<$ nilai *Kolmogorov* tabel, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai *Kolmogorov* hitung $>$ nilai *Kolmogorov* tabel, maka data berdistribusi tidak normal.

3.5.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk melakukan uji heterokedastisitas dapat digunakan uji glejser. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134–138)

3.5.5. Uji Pengaruh

3.5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (Sujarweni, 2015: 117). Model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Sumber : Wibowo, 2012: 117

Keterangan:

- a = Bilangan konstan
- b = Koefisien nilai x
- Y' = Variabel dependen
- X = Variabel independen

3.5.6. Uji Hipotesis

3.5.6.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012: 52). (Ghozali, 2016: 64) menyatakan uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala *interval* atau *rasio*. Data juga harus berdistribusi normal. nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Rumus 3.4 Uji t

Sumber : Sugiyono (2012)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X_n) terhadap variabel terikat (Y)

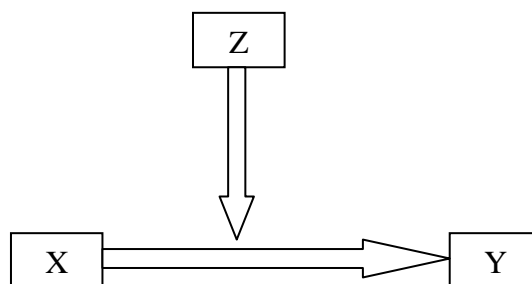
H_a : Terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X_n) terhadap variabel terikat (Y)

Kriteria penilaian uji t adalah (Nugroho, 2011: 100-101):

- a. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak (variabel independen berpengaruh pada variabel dependen), atau dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05 atau nilai $\text{Sig} < \alpha$, berarti hipotesis penelitian berpengaruh signifikan.
- b. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima (variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen), atau dengan nilai signifikansi lebih dari 0.05 atau nilai $\text{Sig} > \alpha$, berarti hipotesis penelitian tidak berpengaruh signifikan.

3.5.6.2. Uji Residual

Pengujian variabel moderating dengan uji interaksi maupun uji selisih nilai absolut mempunyai kecenderungan akan terjadi multikolonieritas yang tinggi antar variabel independen dan hal ini akan menyalahi asumsi klasik dalam regresi *ordinary least square* (OLS). Untuk mengatasi multikolonieritas ini, maka dikembangkan metode lain yang disebut uji residual. Langkah uji residual dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:



Gambar 3.2 Uji Residual

Sumber : (Ghozali, 2016, 228)

Analisis residual menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Fokusnya adalah ketidakcocokan (*lack of fit*) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linear antar variabel independen.

- a. Jika terjadi kecocokan antara X dan Z (nilai residual kecil atau nol) yaitu X tinggi dan Z juga tinggi, maka Y juga tinggi.
- b. Sebaliknya, jika terjadi ketidakcocokan atau *lack of fit* antara X dan Z (nilai residual besar) yaitu X tinggi dan Z rendah, maka Y akan rendah.

Terdapat dua persamaan regresi dalam uji residual:

$$Z = a + b1X + e \quad (1)$$

$$|e| = a + b1Y \quad (2)$$

Persamaan regresi (2) menggambarkan apakah variabel Z merupakan variabel moderating dan ini ditunjukkan dengan nilai koefisien $b1Y$ signifikan dan negatif hasilnya (yang berarti adanya *lack of fit* antara X dan Z mengakibatkan Y turun atau berpengaruh negatif) (Ghozali, 2016: 228).

3.5.6.3. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut (Wibowo, 2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah dan presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh variabel X (variabel bebas).

Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - (ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_{1x_2})}{1 - (rx_{1x_2})^2}$$

Rumus 3.5 Koefisien Determinasi (R²)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ry_{x_1} = Korelasi variabel x_1 dengan y

ry_{x_2} = Korelasi variabel x_2 dengan y

rx_{1x_2} = Korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh Kantor Akuntan Publik di kota Batam.

Yang dilakukan pada auditor dengan jumlah populasi 43 orang.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Oktober 2017	November 2017	Desember 2017	Januari 2018
1	Penyusunan Judul Penelitian				
	a. BAB I				
	b. BAB II				
2	Penulisan Penelitian				
	a. BAB III				
	b. Penyusunan Kuesioner				
	c. Penyebaran Kuesioner				
	d. Analisa Pengolahan Data				
3	Pelaporan				
	a. BAB IV				
	b. BAB V				
	c. Penyerahan Laporan				

Sumber : Peneliti (2017)