

TESIS

**PANDANGAN AUDITOR TERHADAP *DYSFUNCTIONAL
BEHAVIOR* : PENJELASAN MENGGUNAKAN MODEL
KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR**

(PENELITIAN PADA AUDITOR KAP DI SURABAYA)



ESPINO AKUNSI PIKIR

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2008**

TESIS

**PANDANGAN AUDITOR TERHADAP *DYSFUNCTIONAL*
BEHAVIOR : PENJELASAN MENGGUNAKAN MODEL
KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR
(PENELITIAN PADA AUDITOR KAP DI SURABAYA)**

ESPINO AKUNSI PIKIR

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2008**

Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL

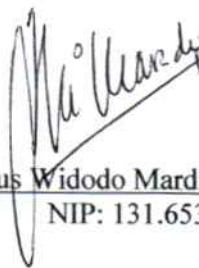
Oleh

Pembimbing Ketua



Prof. Dr. Arsono Laksmiana, SE., Ak.
NIP: 130.783.542

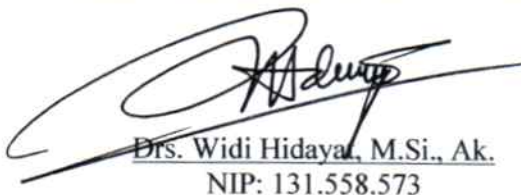
Pembimbing II



Drs. Agus Widodo Mardijuwono, M.Si., Ak.
NIP: 131.653.744

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Akuntansi
Program Pascasarjana Universitas Airlangga



Drs. Widi Hidayat, M.Si., Ak.
NIP: 131.558.573

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji dan puja syukur atas karunia-Nya, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Penulisan tesis ini tidak akan berhasil dengan baik dan lancar tanpa adanya bimbingan dan kerja sama dari pihak lain. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan selama ini, kepada :

1. Prof. Dr. Fasich, Apt. selaku Rektor Universitas Airlangga.
2. Drs. Karjadi Mintaroem, MS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
3. Dr. H. Widi Hidayat, SE., M.Si., Ak., selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Airlangga.
4. Prof. Dr. Arsono Laksmana, SE., Ak., selaku dosen pembimbing ketua dan Drs. Agus Widodo Mardijuwono, M.Si., Ak., selaku dosen pembimbing, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingan, kesabaran, dan waktu yang diberikan untuk penulisan tesis ini.
5. Orang tuaku, kepada Ibu dan Bapak yang selalu berdoa, mendukung, dan mendorong untuk menyelesaikan studi ini. Adik-adikku tersayang, Koza dan Danang. Istriku tercinta, Meta, yang selalu mendoakan dan mendukung selama ini.
6. Dr. dr. Hari Basuki Notobroto, M.Kes. atas bimbingannya.
7. Drs. Bei Hartono, MM., Ak. Ak. atas bimbingannya.
8. Bapak dan Ibu Guru SDN Kalirungkut III Surabaya, kepada Ibu Hj. Tutik, Bp. Ansyori Toyib.
9. Bapak dan Ibu Guru SMP Kr. Petra V Surabaya

10. Bapak dan Ibu Guru SMAN XVI Surabaya.
11. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Akuntansi Universitas Airlangga atas didikannya.
12. Bapak dan Ibu dosen Magister Akuntansi Universitas Airlangga yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman selama mengajar.
13. Staf akademik Program Magister Akuntansi Universitas Airlangga atas bantuan dan dukungan selama perkuliahan sampai penulisan tesis ini.
14. Sahabat kuliah angkatan 2004 : Ayik, Zarah, Eve, Jack, Widi, Mas Mansyur (Alm.), Lutfi, dan tak terlupakan : Bp. Sutarto, terima kasih atas persahabatan dan kenangannya, walau sekarang telah saling terpisah. Untuk Mas Mansyur, semoga diterima amal-ibadah dan diampuni kesalahan serta dosanya, untuk keluarga yang ditinggalkan diberi kekuatan, Amin.
15. Kepada Bp. Kumaidi, Bp. Nonok Beno, Bp. Zubairi, Bp. Narto, dan Bp. Warno atas dukungan dan bantuannya, serta Pinlabs Unair dan kepada para pihak yang belum disebutkan.



November 2008

Penulis

RINGKASAN

PANDANGAN AUDITOR TERHADAP *DYSFUNCTIONAL BEHAVIOR* : PENJELASAN MENGGUNAKAN MODEL KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR (PENELITIAN PADA AUDITOR KAP DI SURABAYA)

Audit adalah suatu proses untuk menilai kinerja keuangan suatu entitas ekonomi dalam suatu periode yang dilakukan oleh auditor terpilih. Auditor adalah manusia yang masing-masing mempunyai karakteristik tersendiri dan berbeda antara satu dengan lainnya. Karakteristik ini melekat dan merupakan sifat para auditor tersebut. Audit dilaksanakan dengan sesuai dan dihindarkan dari hal-hal yang merugikan, salah satunya adalah perilaku menyimpang (*dysfunctional behavior (DB)*) dari auditor yang bertugas.

Variabel-variabel yang digunakan dalam studi ini terbagi menjadi 2, yaitu *independent variable* dan *dependent variable*. *Independent variable* adalah *Locus of Control*, *Performance*, *Turnover Intentions*, dan *Organizational Commitment*. *Dependent variable* adalah *Acceptance of Dysfunctional Behavior*. Responden untuk studi ini berjumlah 37 auditor dari keseluruhan KAP terdaftar di IAPI yang ada di Surabaya. KAP yang terdaftar tersebut berjumlah 55 KAP. Detail responden adalah Junior auditor berjumlah 19 auditor, Senior auditor berjumlah 10 auditor, dan Supervisor berjumlah 8 auditor. *Path Analysis* digunakan untuk menguji data statistik yang dikumpulkan.

Studi ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara kinerja karyawan dan penerimaan perilaku menyimpang, hal tersebut dikondisikan pada *locus of control* dan komitmen perusahaan. Hal ini dikondisikan pada *locus of control* dan komitmen perusahaan. Koefisien yang terhubung pada dua variabel ini adalah korelasi positif dengan nilai $< 0,001$ dan terdapat hubungan yang signifikan. Dua hipotesa lainnya yaitu pengaruh positif antara *external locus of control* dan ADB dan pengaruh positif antara keinginan berhenti bekerja dan penerimaan perilaku menyimpang, dikondisikan pada *SrP*, *LoC*, dan *OC* tidak menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Adanya perbedaan hasil dengan studi sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan karakteristik personal auditor di Indonesia dengan di Amerika Serikat.

SUMMARY

THE AUDITOR'S POINT OF VIEW TOWARD DYSFUNCTIONAL BEHAVIOR: AN EXPLANATION USING THE CHARACTERISTIC MODEL OF PERSONAL AUDITOR (RESEARCH ON AUDITOR IN PUBLIC ACCOUNTANT OFFICE-SURABAYA)

Audit is a process of measuring financial performance of an economic entity in one period conducted by the chosen auditors. An auditor is an individual which has his/her own characteristic that is different from another one. This characteristic is inseparable and has been a particular character of the auditor. The audit is done properly and kept away from disadvantageous factors, such as dysfunctional behavior from auditor the in charge.

Variables used in this study are divided into 2; independent variable and dependent variable. Independent variable is Locus of Control, Performance, Turnover Intentions, and Organizational Commitment. Dependent is the Acceptance of Dysfunctional Behavior. The total of Respondents for this study is 37 auditors from the entire PAO registered in IAPI Surabaya where 55 PAO's are listed. The details of respondents are 19 junior auditors, 10 senior auditors, and 8 auditor supervisors. Path Analysis is used to examine the statistical data that have been collected.

This study shows that there is a negative influence between the performance of employees and the acceptance of dysfunctional behavior. It is conditioned in the locust of control and company's commitment. The co efficiency that is connected on those two variables is positive correlation with the score < 0.001 and it is found that there is a significant relationship. Two hypotheses, positive influence between external locus of control and ADB and positive influence between a willingness to resign and an acceptance of dysfunctional behavior, are conditioned in SrP, LoC, and OC does not show the insignificant relationship. The difference of the result of this study with the previous study shows that there is a characteristic difference of personal auditors in both Indonesia and United States.

ABSTRACT

THE AUDITOR'S POINT OF VIEW TOWARD DYSFUNCTIONAL BEHAVIOR: AN EXPLANATION USING THE CHARACTERISTIC MODEL OF PERSONAL AUDITOR (RESEARCH ON AUDITOR IN PUBLIC ACCOUNTANT OFFICE-SURABAYA)

Dysfunctional behavior (DB) and staff turnover are associated with decreased audit quality (Public Oversight Board 2000). Dysfunctional behaviors such as premature sign-off, and gathering of insufficient evidence, altering or replacing audit procedures, and underreporting of time have negative effects on the auditing profession. While recent studies suggest that dysfunctional behavior is a widespread problem (Smith 1995; Otley and Pierce 1995), extant research fails to adequately explain the causes. In this study, the organizational behavior and industrial psychology literatures provide the basis for developing and testing a model that identifies locus of control, performance, and turnover intentions as determinants of auditor acceptance of DB.

Using a cross-organizational design and a path analysis technique, survey results from 37 auditors generally support the explanatory model. Results indicate that auditors who are more accepting of DB tend to possess an locus of control, report lower levels of self-rated performance, and exhibit higher turnover intentions. These results suggest that individual auditor characteristics play a role in identifying those who are more accepting of DB.

Keywords: Locus of Control, Performance, Turnover Intentions, Organizational Commitment, Acceptance of Dysfunctional Behavior.

DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul dalam	i
Persetujuan	ii
Ucapan terima kasih	iii
Ringkasan	v
Summary	vi
Abstract	vii
Daftar isi	viii
Daftar lampiran	xi
Daftar gambar	xii
Daftar tabel	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Sebelumnya	7
2.2. Landasan Teori	7
2.2.1. Audit.....	7
2.2.2. Auditor.....	8
2.2.3. Locus of Control.....	10
2.2.4. Performance.....	12
2.2.5. Turnover Intention.....	15
2.2.6. Organizational Commitment	17
2.2.7. Acceptance of Dysfunctional Behavior.....	20

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	23
3.2 Hipotesis Penelitian	24
3.2.1. <i>Path Analysis</i>	28
3.3 Studi Terdahulu	28
3.3.1 Hubungan langsung dengan perilaku menyimpang	28
3.3.1.1. <i>Locus of Control</i> dan penerimaan perilaku menyimpang auditor.....	28
3.3.1.2. Kinerja karyawan dan penerimaan auditor akan perilaku menyimpang	30
3.3.1.3. Keinginan pergantian pekerjaan dan Penerimaan auditor akan perilaku menyimpang	30
3.3.2 Hubungan tidak langsung.....	31
3.3.2.1. <i>Locus of control</i> dan kinerja karyawan	31
3.3.2.2. <i>Locus of control</i> dan keinginan pergantian pekerjaan	32
3.3.2.3. Kinerja karyawan dan keinginan pergantian pekerjaan	33
3.3.2.4. <i>Locus of control</i> dan komitmen perusahaan.....	33
3.3.2.5. Komitmen perusahaan dan kinerja karyawan	34
3.3.2.6. Komitmen perusahaan dan minat pergantian karyawan	34

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Identifikasi Variabel	36
4.2. Populasi dan Pengambilan Sampel.....	36
4.3 Sumber Data dan Prosedur Pengumpulan Data	37
4.4. Model Analisis	37

BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Data Penelitian	38
5.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	38

5.3. Deskripsi Jawaban Responden	39
5.4. Analisis dan Hasil Penelitian.....	40
5.4.1. Terdapat pengaruh antara <i>external LoC</i> dan <i>ADB</i> pada pengaturan audit	42
5.4.2. Terdapat pengaruh antara <i>employee selfrated performance</i> dan <i>ADB</i> pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada <i>LoC</i> dan <i>OC</i>	42
5.4.3. Terdapat pengaruh antara <i>turnover intentions</i> dan <i>acceptance of DB</i> pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada <i>SrP</i> , <i>LoC</i> , dan <i>OC</i>	43
 BAB VI PEMBAHASAN	
6.1 Terdapat pengaruh antara <i>external LoC</i> dan <i>ADB</i> pada Pengaturan audit.....	45
6.2 Terdapat pengaruh antara <i>employee selfrated performance</i> dan <i>ADB</i> pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada <i>LoC</i> dan <i>OC</i>	46
6.3 Terdapat pengaruh antara <i>turnover intentions</i> dan <i>acceptance of DB</i> pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada <i>SrP</i> , <i>LoC</i> , dan <i>OC</i>	47
 BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	
7.1 Kesimpulan.....	49
7.2 Saran.....	49
 DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Lampiran
Daftar KAP Surabaya	1
Descriptives Statistics	2
Reliability	3
Standardized Regression Weights	4
Kuisisioner I: Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan	5
Kuisisioner II: <i>Locus of Control</i>	6
Kuisisioner III: Komitmen terhadap Organisasi	7
Kuisisioner IV: Performa Karyawan	8
Kuisisioner V: Penerimaan <i>Dysfunctional Behavior</i>	9

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	22
Gambar 5.1. Hasil Uji <i>Path Analysis</i>	40

BAB I

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang Masalah

Audit adalah suatu proses untuk menilai kinerja keuangan suatu entitas ekonomi dalam suatu periode yang dilakukan oleh auditor terpilih. Auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai serta pengalaman yang cukup dalam melaksanakan proses tersebut. Audit dilaksanakan dengan sesuai dan dihindarkan dari hal-hal yang merugikan, salah satunya adalah perilaku menyimpang (*dysfunctional behavior (DB)*) dari auditor yang bertugas. Kasus Enron adalah penyimpangan yang dilakukan oleh auditor dan mendorong masyarakat untuk menekan para praktisi akuntansi untuk menemukan cara baru dalam proses audit dan menjaga profesionalismenya.

Auditor adalah manusia yang masing-masing mempunyai karakteristik tersendiri dan berbeda antara satu dengan lainnya. Karakteristik ini melekat dan merupakan sifat para auditor tersebut. Pengetahuan memadai dan pengalaman yang cukup, tapi berkarakteristik menyimpang, dapat menjadikan perilaku mereka tidak diharapkan dalam menghasilkan laporan audit yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang membutuhkan.

Terdapat faktor-faktor yang menjelaskan perilaku auditor yang berbeda dalam menerima DB. Faktor-faktor yang digunakan dalam studi ini untuk menjelaskan perihal tersebut adalah *Locus of Control (LoC)*, *Self rated performance (SrP)*, dan *Turnovers Intentions (TI)*.

Arthur Levitt, mantan ketua SEC, mengusulkan peningkatan dalam proses auditing serta profesi audit. Hal ini mendorong SEC untuk mendirikan *The Panel on Audit Effectiveness* oleh *AICPA Public Oversight Board* dalam meneliti kualitas audit. Panel mengumpulkan informasi dari *peer reviews* dan survey keuangan para eksekutif, auditor pihak dalam dan audit pihak luar para profesional. Penemuan mereka mengindikasikan bahwa perilaku menyimpang adalah dampak yang berlanjut untuk profesi audit (*Public Oversight Board*, 2000). Survey yang dilakukan oleh 6 auditor senior menyangkut permasalahan ini. 89% responden mengakui terlibat dalam bentuk kebiasaan penurunan kualitas audit (contoh: pensiun dini) dan memperkirakan waktu yang dilaporkan kira kira sama dengan 12,2% dari waktu yang di rekam (Otley dan Pierce, 1995). Terlebih hambatan profil audit telah menciptakan tekanan publik untuk peningkatan proses dan profesi audit.

Berdasarkan penelitian tersebut *Panel on Audit Effectiveness* merekomendasikan pengaturan risiko potensial dari tekanan waktu dalam tim audit harus menjadi prioritas utama demi kekokohan audit (*Public Oversight Board*, 2000). Hal ini merekomendasikan bahwa kekokohan menentukan tekanan waktu dalam ikatan audit dan kesuksesannya dalam mengatur tekanan tersebut. Akhirnya, panel mendorong firma menyediakan bimbingan dan pelatihan serta pengawasan personel harus dipertimbangkan dalam mengatur tekanan waktu.

Permasalahan ini tidak diabaikan dalam literatur akademis. Berdasarkan penelitian akademis yang berkaitan (Otley dan Pierce 1995; Lighter et. al. 1982, Alderman Deitrick 1982) menyatakan bahwa perilaku menyimpang adalah reaksi terhadap lingkungan. (i.e. kontrol sistem). Perilaku ini mempunyai efek langsung

dan tidak langsung dalam kualitas audit. Perilaku yang secara langsung mempengaruhi kualitas audit termasuk pemotongan langkah audit tanpa kelengkapan prosedur (Otley dan Pierce 1995; Rhode 1978; Alderman dan Deitrick 1978), pengumpulan bukti yang kurang (Alderman dan Deitrick 1982), proses ketidaktelitian (Mc Daniel 1990) dan penghapusan langkah audit (Margheim dan Pany 1986). Berdasarkan laporan waktu audit juga mempunyai dampak tidak langsung dalam kualitas audit (Smith 1995; Kelley dan Margheim 1990; Lightner et al. 1982). Berdasarkan laporan waktu mengarahkan kepada kurangnya pengambilan keputusan, ketidakjelasan kebutuhan anggaran untuk revisi dan hasil hasil audit yang didapatkan dari waktu yang tak terduga.

Tujuan studi ini adalah meneliti faktor faktor yang mempengaruhi perbedaan setiap auditor akan penerimaan perilaku menyimpang. Mengidentifikasi faktor yang mendukung sikap para auditor tentang penerimaan perilaku menyimpang dapat dianggap sebagai langkah penting pertama dalam pernyataan penetapan perilaku menyimpang. Sampai dengan bagian terakhir sebuah model penjelasan dikembangkan sehubungan dengan LoC, SrP dan tingginya TI menunjukkan penerimaan perilaku menyimpang.

Literatur terdahulu mengidentifikasi faktor lingkungan (*time pressure*, *supervisory style*) yang mendukung penyimpangan perilaku. Bagaimanapun literatur yang sudah tersedia belum menemukan perbedaan antara auditor merupakan efek penting yang mempengaruhi perilaku menyimpang (Malone dan Roberts 1996). Perilaku menyimpang tingkat tinggi yang sangat mengganggu berhubungan dengan profesi audit (Otley dan Pierce 1995), implikasi praktis akan faktor penyebab perilaku menyimpang dan kekurangan literatur dalam

mengidentifikasi dan menjelaskan faktor tersebut, pengadaan penelitian untuk menguji topik-topik tersebut.

Tujuan studi ini adalah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan setiap auditor akan penerimaan perilaku menyimpang. Mengidentifikasi faktor yang mendukung sikap para auditor tentang penerimaan perilaku menyimpang dapat dianggap sebagai langkah penting pertama dalam pernyataan penetapan perilaku menyimpang. Sampai dengan bagian terakhir sebuah model penjelasan dikembangkan sehubungan dengan LoC, SrP dan tingginya TI menunjukkan penerimaan perilaku menyimpang.

Hasil studi mengindikasikan bahwa individual yang lebih dapat menerima perilaku menyimpang cenderung memiliki eksternal LoC, memiliki tingkatan SrP yang lebih rendah dan TI yang lebih tinggi.

Studi ini menggunakan analisis terhadap pandangan auditor untuk mengetahui adanya DB dari karakteristik personal auditor. Kecenderungan penerimaan auditor terhadap DB menyebabkan buruknya kualitas laporan audit . Buruknya laporan audit para auditor juga perlu mengetahui DB serta akibat yang ditimbulkannya di masa mendatang dan cara untuk mengantisipasinya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas sebagaimana latar belakang di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan positif antara *external* LoC dan *acceptance of DB* pada pengaturan audit ?

2. Apakah terdapat pengaruh signifikan negatif antara *employee selfrated performance* dan penerimaan DB pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada LoC dan *organizational commitment* ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan positif antara *turnover intentions* dan *acceptance of DB* pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada *selfrated performance*, LoC, dan *organizational commitment* ?

Mengidentifikasi faktor yang mendukung sikap para auditor tentang penerimaan perilaku menyimpang dapat dianggap sebagai langkah penting pertama dalam pernyataan penetapan perilaku menyimpang. Bagian terakhir memperlihatkan sebuah model penjelasan dikembangkan sehubungan dengan LoC, SrP, dan tingginya TI, yang menunjukkan penerimaan perilaku menyimpang.

1.3. Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pandangan auditor terhadap *dysfunctional behavior* dengan penjelasan yang menggunakan model karakteristik personal auditor. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh KAP yang ada di Surabaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang terindikasi sebagai DB. KAP dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk meminimalisasi bahkan menghilangkan faktor-faktor DB tersebut.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil studi ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. bagi KAP, untuk mengantisipasi terjadinya kesalahan pada audit yang dilaksanakan karena afaktor karakteristik personal auditor.
2. Bagi auditor, untuk mengetahui dan menghindari DB saat audit.
3. Bagi studi selanjutnya sebagai informasi untuk penelitian adanya DB pada audit dengan permasalahan lainnya.

BAB II

LANDASAN TEORI



2.1. Penelitian Sebelumnya

Studi ini adalah replikasi dari Jurnal "*Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics*" oleh David P. Donnelly, Jeffery J. Quirin, dan David O'Bryan. Penelitian mereka menemukan bahwa auditor yang menerima DB adalah auditor yang berperilaku dengan kecenderungan kesalahan tinggi. Studi ini adalah replikasi dari penelitian sebelumnya dengan penyesuaian dan pelaksanaan di Indonesia.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Audit

"*Report of The Commite on Basic Auditing Concepts of The American Accounting Association*" (*Accounting Review*, Vol.47) mendefinisikan audit sebagai :

"Suatu proses sistematis untuk memperoleh serta mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi kegiatan dan peristiwa ekonomi, dengan tujuan menetapkan derajat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan."

Audit didefinisikan juga sebagai :

“ A systematic process of objectivity obtaining and evaluating evidence regarding assetions about economic action and events to ascertain the degree of correspondence between those assertions and established criteria and communicating the results to interested user. (Boynton, 2006)”

Definisi lain menjelaskan :

“ Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person. (Arens, 2005).

Definisi-definisi di atas menjelaskan bahwa audit adalah suatu proses pengumpulan bahan-bahan bukti yang terkait dengan laporan keuangan yang dihasilkan entitas ekonomi dalam suatu periode tertentu dan dibandingkan dengan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan dan disepakati bersama dalam menilai kewajaran laporan. Proses tersebut dilakukan oleh individu yang kompeten dan independen dari entitas ekonomi tersebut.

2.2.2. Auditor

Auditor adalah individu yang mempunyai pengetahuan akuntansi dan hal-hal yang berkaitan dengan baik, serta pengalaman dalam pemeriksaan entitas ekonomi dalam menghasilkan laporan keuangan. Auditor harus kompeten dan independen dalam melaksanakan fungsinya agar laporan audit yang dihasilkan tidak bias dan dapat dipergunakan oleh pihak-pihak yang membutuhkannya.

Tipe-tipe auditor ada 4 (Arens, 2008), yaitu :

1. *Certified Public Accounting Firm*

Tipe ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik dan bersifat independen karena tidak terikat pada entitas ekonomi tertentu. Auditor ini yang melakukan proses audit di entitas ekonomi untuk menilai kewajaran laporan keuangan suatu periode.

2. *General Accounting Office Auditor*

Tipe ini adalah auditor yang bekerja di *General Accounting Office* (GAO) dan khusus auditor ini hanya ada di Amerika Serikat.

3. *Internal Revenue Agent* (IRA)

Tipe ini adalah auditor yang mengaudit pajak. Mereka mengaudit pendapatan pembayar pajak akan pajaknya, yang dibandingkan dengan hukum pajak yang berlaku. IRA adalah badan perpajakan yang ada di Amerika Serikat.

4. *Internal Auditor*

Tipe ini adalah audit yang bekerja di suatu entitas ekonomi untuk manajemen. Posisi mereka pada struktur organisasi entitas ekonomi, berada langsung di bawah direksi dan berdiri sendiri di antara unit-unit yang ada, serta bertanggung jawab langsung pada direksi akan berjalannya proses ekonomi sesuai peraturan dan ketentuan akuntansi yang berlaku.

2.2.3. Locus of Control

Locus of Control (LoC) dijelaskan sebagai berikut:

Locus of Control, or "interna-external" attitudes, is a psychological concept measuring' a generalized attitude, belief, or expectancy regarding the nature of the causal relationship between one's own behavior and its consequences that can influence a variety of behavioral decisions in everyday situations (Rotter, 1966).

LoC digunakan untuk mendapatkan hubungan antara perilaku seseorang dengan perilaku pengambilan keputusan dalam kehidupan sehari-hari. Terdapat dua hal yang menjadi konsentrasi dalam LoC dalam mendapatkan hubungan yang terjadi, yaitu *attitude* dan *belief*. Dua hal ini menjadi ukuran utama LoC karena perilaku seseorang dapat dijelaskan dengan pendekatan psikologis dari sikap serta kepercayaan seseorang. Dua hal ini juga berbeda antara seseorang dengan yang lainnya dan menyebabkan keputusan yang diambil berbeda.

Definisi lain menjelaskan LoC sebagai berikut :

Locus of Control is a personality construct referring to an individual's of the locus of events as determined internally by his/her own behavior vs fate, luck, or external circumstances.

Definisi lain juga menjelaskan kepribadian yang diukur LoC akan dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kemampuannya. Faktor tersebut tidak dapat diketahui, diprediksi, serta tidak dapat dikontrol. Kejadian tersebut bersifat tidak terduga karena bukan berasal dari seseorang itu sendiri. Perilaku seseorang dengan lainnya berbeda karena faktor eksternal tersebut dan faktor ini dikatakan berpengaruh karena dapat menjadikan seseorang berperilaku lebih baik atau buruk. Hal ini dikarenakan seseorang itu ingin lebih baik bila faktor tersebut

adalah buruk baginya, bila faktor tersebut baik maka ia akan berusaha untuk menjaganya serta memeliharanya agar tidak berubah atau jatuh pada seseorang lainnya. Hal itu adalah wajar karena merupakan sifat dasar manusia.

Dalam sebuah penelitian tentang pusat kendali dimensi kepribadian (Rotter, 1962), sebuah konsep tentang pusat pengendalian (*locus of control*) telah dipaparkan dengan cara membagi individu-individu berdasarkan tingkatan tanggung jawab personal yang mereka terima dari apa yang telah terjadi pada diri mereka sendiri. Sebuah prinsip umum menyatakan bahwa :

Pengendalian internal mengacu pada sebuah persepsi dimana sebuah kejadian, baik itu positif maupun negatif, terjadi sebagai sebuah konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian dirinya, sedangkan pengendalian eksternal mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh seseorang itu sendiri dan berada di luar pengendalian dirinya.

Bukti-bukti dari kajian psikologi telah menyatakan relevansi pusat pengendalian dalam konteks partisipasi anggaran. Dalam penelitian terdahulu, Cromwell dkk menemukan bahwa individu-individu yang memiliki sebuah kepercayaan tentang pengendalian personal (internal) lebih menginginkan untuk berada dibawah kondisi pengendalian diri dalam sebuah uji reaksi waktu dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam kondisi tersebut, sedangkan individu-individu yang memiliki sebuah keyakinan terhadap pengendalian "lain" (eksternal) lebih menyukai dan dapat bekerja dengan baik di bawah kondisi yang dikendalikan oleh para penguji. Hasil penelitian ini memotivasi sebuah seri penyelidikan tentang dampak yang selaras antara kepribadian individu (yang

digambarkan di *Locus of Control*-Pusat Pengendalian) dan kondisi-kondisi pengendalian yang terpaut dengan situasi-situasi tertentu.

Penelitian sebelumnya mengatakan bahwa karena pihak internal cenderung percaya bahwa tindakan-tindakan mereka mempengaruhi hasil akhir, maka mereka beradaptasi dengan lebih baik dan bekerja lebih efisien di lingkungan yang memperbolehkan mereka untuk mengendalikan tindakan mereka sendiri. Sebaliknya, karena pihak eksternal cenderung mempercayai bahwa hasil akhir merupakan kekuatan luar yang lebih besar daripada tindakan mereka sendiri, maka mereka beradaptasi lebih baik dan bekerja lebih efisien ketika sebuah pengendalian yang lebih kuat diberikan pada mereka (misalnya, lihat Brownell 1981, 1982; Sandler dkk, 1983; Hurrell dan Murphy 1991; Dunk dan Nouri 1998). Walaupun begitu, hal yang penting untuk diperhatikan adalah penelitian pusat pengendalian sebelumnya dalam hal penataan pegawai menyatakan bahwa para subjek adalah pihak yang sama dengan pusat pengendaliannya yang diukur, juga memberikan penilaian terhadap lingkungan kerjanya dan meninggalkan kemungkinan bahwa karakteristik pusat pengendalian sebuah subyek mempengaruhi penilaian lingkungan kerja.

2.2.4. Performance

Performa, dalam penelitian ini selanjutnya akan disebut kinerja. Kinerja didefinisikan sebagai :

“Degree to which successful role achievement was accomplished (Ferris, 1983).”

Kinerja dijelaskan pula sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan suatu atau beberapa hal dengan hasil yang baik bahkan melebihi dari yang diinginkan.

Dua definisi tersebut menjelaskan bahwa sesuatu yang telah didapat dan telah mencapai bahkan melebihi derajat atau tingkat tertentu yang telah ditetapkan menjadi ukuran keberhasilan, dikategorikan mempunyai kinerja. Sesuatu tersebut adalah serangkaian proses atau kegiatan yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja dapat dikatakan baik atau buruk. Baik bila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan serta buruk bila tidak sesuai. Pihak yang berkepentingan pada kinerja tersebut adalah pada seseorang itu sendiri sebagai individu dan pihak lain yang mengembangkan suatu pekerjaan pada orang lain untuk diselesaikan. Kinerja pada individu akan dirasakan oleh orang itu sendiri, baik ataupun buruk serta mempunyai dampak yang kecil terhadap sekitarnya. Hal ini karena tidak berhubungan dengan pihak lain. Hasil yang buruk tentunya akan mempunyai pengaruh terhadap pihak lain secara tidak langsung, tapi dapat mengganggu dengan hasil tersebut. Pihak lain yang berkepentingan pada kinerja orang lain tentu mengharapkan hasil yang baik, serta tidak menginginkan hasil yang buruk. Bila hasil buruk yang diperoleh, maka pihak tersebut akan meminimalisasi dengan memberi petunjuk atau arahan saat seseorang melakukan proses penyelesaian pekerjaan tersebut. Kinerja yang didapat oleh seseorang baik atau buruk, akan melekat padanya dan menjadi suatu citra dari pihak lain.

Pada organisasi-organisasi dimana penghargaan (*reward*) tidak didasarkan pada kinerja dan kinerja dapat dievaluasi dengan jelas oleh pihak eksternal, sangat sulit untuk menentukan para pekerja yang dianggap paling baik. Penelitian Alisson (1974) dan Lazarsfeld dan Theilens (1958) menyatakan bahwa para profesor yang paling produktif cenderung memilih untuk meninggalkan

pekerjaannya. Sebuah laporan publikasi yang baik harus memiliki beberapa tingkatan kejelasan karena semua kandidat pekerjaan dapat dievaluasi tanpa mengikuti standar yang sudah baku. Tampaknya universitas-universitas yang tidak memberikan penghargaan kepada para peneliti yang produktif akan kehilangan anggota fakultasnya dikarenakan oleh tingkat kepuasan yang lebih rendah dan alternatif sumber pekerjaan yang lebih baik.

Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa pekerja yang bekerja dengan lebih baik seharusnya tetap berada di tempat kerjanya ketika mereka berada di bawah sistem penghargaan kinerja kontingen, dan sangatlah sulit untuk berkomunikasi dengan seorang atasan yang prospektif tentang tingkat kinerja masa lalu. Tetapi, para pekerja yang baik akan meninggalkan pekerjaan mereka ketika mereka bekerja dibawah sistem pekerjaan nonkontingen dan mereka dapat menggambarkan laporan kinerja atasan mereka kepada pemilik perusahaan dengan mudah. Di situasi yang lain (misalnya, penghargaan kinerja kontingen dan laporan kinerja yang jelas atau penghargaan non-kontingen dan laporan kinerja yang rancu), tidak ditemukan adanya hubungan antara kinerja dan pergantian pegawai karena akan dianggap mempersaingkan kelengkapan-kelengkapan yang diharapkan (mengenai pekerjaan sekarang dan alternatif eksternal). Kerangka ini sangat konsisten dengan penelitian terbatas di area ini dan membentuk dasar prediksi mengenai organisasi yang dipelajari pada studi ini.

Evaluasi kinerja dalam akuntansi publik, seperti yang ada di beberapa industri, telah menjadi dampak yang kritis terhadap kesuksesan dan kegagalan suatu perusahaan. Tidak hanya menentukan para individu mana yang menetap di suatu perusahaan dan kapasitas kerja mereka, tetapi prosedur evaluasi yang

diadopsi perusahaan juga mempengaruhi tingkat kinerja para pekerja. Dengan demikian, untuk menjamin bahwa sistem evaluasi kinerja berfungsi dalam sebuah tatacara yang menguntungkan perusahaan, maka sangatlah penting untuk menentukan secara deskriptif karakteristik pekerja mana yang akan diasosiasikan dengan kinerja sukses dalam profesi akuntansi publik.

Para ilmuwan sosial menyatakan bahwa penentu utama perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan adalah motivasi, keahlian kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Vroom, 1964; Porter & Lawler, 1968; Mowday, dkk, 1974). Penelitian terdahulu mengenai perusahaan-perusahaan akuntansi publik telah fokus pada dampak dari salah satu faktor yaitu motivasi pekerja (Ferris, 1977; Jiambalvo, 1979). Selanjutnya, penelitian-penelitian ini hanya mampu menjelaskan porsi yang sederhana dari variasi kinerja di antara para akuntan publik. Penelitian ini mencoba untuk memperluas penelitian-penelitian sebelumnya dengan menyediakan sebuah uji paparan tentang hubungan antara kinerja auditor di sebuah perusahaan akuntansi publik dan sebuah kelompok karakteristik pekerja.

2.2.5. Turnover Intention

Turnover Intentions (TI) didefinisikan sebagai :

“The intentions of individuals to voluntarily quit or resign from an organizations (Layne, 2001).” Keinginan tersebut dapat timbul pada individu bila dia mulai merasa tidak nyaman atau keinginan organisasi berlawanan dengan keinginannya. Hal itu juga dapat tergantung dari jabatan di organisasinya. Jabatan pelaksana atau penerima mandat dari atasan mempunyai kecenderungan untuk tetap bertahan

meski timbul keinginan untuk berhenti bekerja. Hal ini disebabkan belum adanya organisasi lain untuk bekerja setelah individu berhenti dari organisasi sebelumnya. Individu juga tidak mempunyai kekuatan atau pengaruh agar keinginannya dipenuhi oleh organisasi. Dia dapat mempengaruhi organisasi bila memegang jabatan. Jabatan tersebut tidak berarti dapat secara langsung memenuhi keinginannya, walau dia memegang jabatan tertinggi. Organisasi tentu mempunyai misi, visi, dan tujuan yang ingin dicapai. Hal-hal tersebut dicapai dengan mendelagasikan masing-masing pekerjaan pada setiap anggota organisasi tersebut.

Ketika kepuasan kerja para profesional telah lama dipelajari, kepuasan kerja para akuntan belum diuji hingga saat ini. Penelitian sebelumnya tentang para akuntan berfokus pada pengidentifikasian kepuasan kerja para prediktor seperti ukuran organisasi dan kebutuhan kerja. Strwser (1969) melaporkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dari akuntan tingkat atas yang bekerja di perusahaan-perusahaan besar telah menyatakan merasa puas, sedangkan yang bekerja di perusahaan kecil kebanyakan merasa tidak puas. Di sisi lain Akuntan yang bekerja di perusahaan kecil menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kebutuhan-kebutuhan otonomi. Carpenter & Strawser (1971) menemukan fakta bahwa ,dilihat dari total kepuasan dan empat dari enam kategori yang dipelajari (sosial, penghargaan diri, aktualisasi diri dan kompensasi), akuntan akademis di sekolah-sekolah kecil adalah yang paling kurang. Para pendidik akuntansi di sekolah-sekolah besar melaporkan bahwa kekurangan terbesar ada pada segi keamanan dan kebutuhan kebutuhan otonomi.

Isu lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja para akuntan adalah hubungan antara keprofesionalan mereka dengan komitmen organisasi. Perhatian telah dicurahkan untuk menganalisis dua komitmen atau kombinasinya serta beberapa konsekuensi dan prediktor mereka. Sorensen (1967) dan Sorensen & Sorensen (1974) berpusat pada konflik yang terjadi antara para profesional dengan mode birokrasi organisasi mereka. Mereka menyatakan bahwa konflik tersebut dihadapi oleh akuntan yang bekerja di perusahaan akuntansi besar. Mereka yang memiliki orientasi birokrasi yang rendah melaporkan kepuasan kerja yang lebih rendah dan hal itu digambarkan oleh jumlah migrasi kerja yang cukup besar.

Tampaknya, tidak ada penjelasan dominan mengapa staf profesional memutuskan untuk bermigrasi. Seperti penemuan-penemuan Rhode (1977) yang menunjukkan bahwa ada variasi antar elemen sebab musabab dari suatu keputusan. Hasil penelitian terbaru menyediakan beberapa dukungan argumentasi bahwa keputusan pergantian berasal dari hasil-hasil yang bernilai negatif dan persepsi yang menyatakan bahwa hasil-hasil ini dapat dihindari dalam posisi-posisi alternatif. Ada juga dukungan argumentasi tentang keputusan yang berasal dari persepsi kesempatan yang lebih luas untuk mendapatkan hasil-hasil yang bernilai positif, seperti kenaikan jabatan dan keamanan kerja, dalam posisi-posisi alternatif. Argumen-argumen ini sangat konsisten dan secara bersamaan mempengaruhi prinsip dasar hedonisme (mencari kenikmatan dan menghindari kesengsaraan) yang ditanamkan di paradigma pengharapan.

2.2.6. Organizational Commitment

Organizational Commitment (OC) didefinisikan sebagai :

“The psychological attachment of an employee to an organization. It can be measured by the following factors :

1. *Identification with the goal and values of the organizations.*
2. *The desire to belong to the organizations.*
3. *The willingness to display effort on behalf of the organizations.*

Faktor pertama menjelaskan mengenai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Tujuan tersebut akan memberi keuntungan bagi organisasi sendiri dan para anggotanya. Organisasi dengan tujuan tersebut ingin tetap ada dan mempertahankan keberadaanya. Tujuan tersebut akan terus dan selalu berubah, karena menyesuaikan dengan perkembangan yang ada dan mengikuti keinginan dari para pihak yang berkepentingan pada organisasi tersebut. Anggota organisasi berkepentingan untuk memperoleh kebaikan dalam hidupnya. Individu tersebut akan komitmen dengan organisasi tersebut karena merasa nyaman dan memberikan apa yang diinginkannya.

Faktor kedua menjelaskan keinginan anggota organisasi untuk menjadi bagian dari organisasi. Hal ini tidak karena ingin memperoleh kebaikan dalam hidupnya, tapi telah berkembang ke arah yang lebih. Dia ingin organisasi tersebut menjadi dirinya sendiri dan akan selalu dipertahankan. Keinginan ini timbul bila seseorang telah merasa nyaman dan mendapat apa yang diinginkannya, bahkan melebihi apa yang diharapkan.

Faktor terakhir adalah menjadikan organisasi sebagai acuan dalam berperilaku sehari-hari. Hal ini timbul karena keinginan dari organisasi atau dari

diri seseorang itu sendiri. Dia diarahkan untuk mempengaruhi pihak luar dengan nilai-nilai organisasinya. Timbul dari dirinya sendiri karena dia merasa nilai-nilai yang ada akan bermanfaat bila pihak luar juga menerapkannya. Faktor-faktor di atas adalah nilai-nilai psikologi yang melekat pada anggota dari sebuah organisasi.

Steers (1977) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi seseorang dan keterlibatannya dalam sebuah organisasi tertentu. Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (1974) menyatakan bahwa ada tiga komponen utama, yaitu :

1. Pertama keyakinan yang kuat terhadap tujuan atau sasaran serta nilai-nilai organisasi, selanjutnya kemauan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Dengan kata lain, seorang pekerja yang sangat berkomitmen terhadap organisasinya akan bersedia untuk tetap bertahan disana dan bekerja keras untuk mewujudkan cita-cita organisasi.
3. Terakhir banyak peneliti, baik peneliti akademis maupun jurnalis terkemuka, menyatakan bahwa hubungan antara komitmen perusahaan dan kerja keras adalah alasan mengapa produktivitas masyarakat jepang meningkat lebih pesat daripada produktifitas warga amerika.

Singkatnya, penelitian sebelumnya yang telah menguji korelasi dari komitmen organisasi di negara-negara non-barat belum menyampaikan sebuah anggapan yang menyatakan bahwa tingkatan-tingkatan komitmen organisasi di negara-negara tersebut lebih tinggi dari pada di amerika serikat.

Walaupun pendekatan pendekatan tentang definisi komitmen organisasi sangat bervariasi (Becker, 1960; Brown, 1969; Buchanan, 1974; Grusky, 1966;

Hall, Schneider, & Nygren, 1970; Hrebiniak&Allutto, 1972; Kanter, 1968; Salancik, 1977; Sheldon, 1971; Weiner&Gechman, 1977), beberapa aliran-aliran tertentu adalah buktinya. Khususnya, banyak definisi-definisi berpusat pada perilaku yang dihubungkan dengan komitmen, contohnya, ketika kita berbicara tentang seseorang yang terikat pada tindakan atau perilaku-perilakunya yang melampaui harapan formal dan/atau harapan yang normatif, kita selalu berada dalam sebuah pengaruh yang bertumpu pada manifestasi komitmen yang jelas. Perilaku-perilaku tersebut mewakili biaya-biaya yang terbengkalai di sebuah organisasi dimana individu membiarkan tindakan-tindakan alternatif dan memilih untuk menghubungkan diri mereka sendiri ke dalam organisasi tersebut. Pendekatan Perilaku terhadap komitmen seperti ini telah dibahas secara detail oleh Staw (Catatan 6) dan Salancik (1977).

Aliran kedua yang muncul dari teori yang ada adalah untuk mengartikan komitmen dalam sebuah "sikap". Komitmen sikap ada ketika "identitas seseorang terhubung dengan organisasi" (Sheldon, 1971, p.143) atau ketika "tujuan organisasi dan tujuan individu menjadi sangat terintegrasi dan selaras" (Hall, dkk, 1970, p.176). komitmen sikap mewakili sebuah pernyataan dimana seorang individu mengenal organisasi tertentu dan tujuan dan harapannya adalah untuk memelihara keanggotaan untuk memfasilitasi tujuan-tujuan tersebut. Seperti yang diungkapkan Marchy dan Simon (1958), sebuah komitmen merangkum sebuah pertukaran hubungan dimana individu-individu menyertakan diri mereka untuk organisasi sebagai imbalan atas penghargaan atau pembayaran dari organisasi tersebut. Bersama dengan pendekatan kedua terhadap komitmen organisasi inilah

yang sangat kita perhatikan, walaupun definisi kita mencakup beberapa aspek perilaku-perilaku yang berhubungan dengan komitmen.

2.2.7. Acceptance of Dysfunctional Behavior

Penerimaan perilaku menyimpang seperti pensiun dini, kurangnya pengumpulan bukti, merubah atau mengganti laporan keuangan oleh auditor, mempunyai efek negatif untuk profesionalisme mereka. Penerimaan perilaku negatif tersebut menggambarkan bagaimana perilaku auditor yang dapat menyebabkan ketidakpercayaan para pihak yang berkepentingan terhadap laporan yang dihasilkannya.

Auditor melakukan pensiun dini bila tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya atau terhadap organisasi di mana di bekerja, dalam hal ini KAP. Hal ini mungkin karena ketidakadilan yang dia rasakan atau organisasi lain lebih baik.

Bahan bukti adalah acuan auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin banyak dan teruji bahan bukti yang didapat, semakin kompeten laporan yang dihasilkan. Pihak yang berkepentinganpun dapat mengetahui apa yang sebenarnya terjadi dengan laporan tersebut. Hal ini akan bertentangan bila laporan yang dikumpulkan tidak memenuhi persyaratan dalam proses audit. Bahan bukti yang kurang disebabkan auditor tidak diberi kebebasan atau dibatasi dalam mengumpulkan bukti yang diperlukan.

Mengubah laporan keuangan yang ada dapat disebabkan karena keinginan pihak berkepentingan. Hal ini terjadi bila pihak tersebut melakukan kesalahan atau kinerjanya buruk dalam suatu periode. Auditor berhak untuk menolak pekerjaan tersebut, karena tidak sesuai dengan profesionalismenya. Dampak yang terjadi

juga buruk terhadap KAP dan pandangan buruk masyarakat umum akan auditor tersebut.

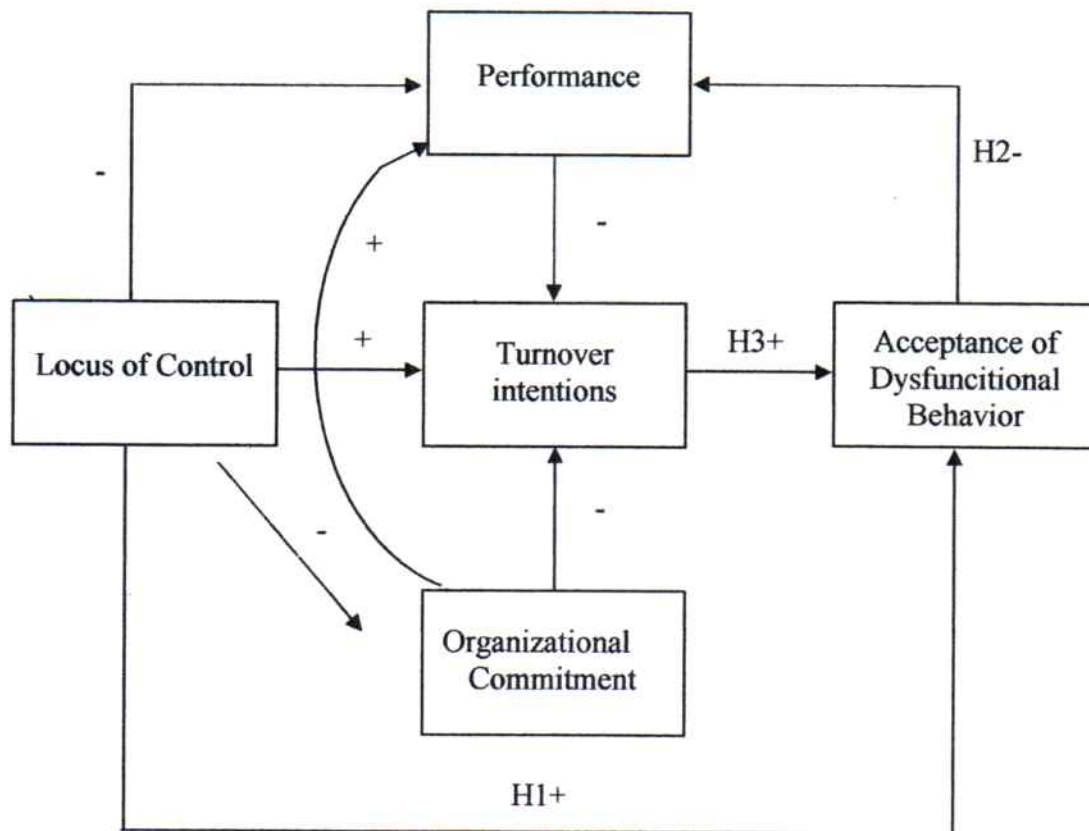
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam pemikiran sebagai panduan dalam studi ini dapat digambarkan pada gambar 3.1. berikut ini :



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

Permasalahan dalam studi ini sesuai dengan jurnal “*Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors’ Personal Characteristics*” oleh David P. Donnelly, Jeffery J. Quirin, dan David O’ Bryan.

Model di atas menjelaskan bahwa penerimaan akan DB dilihat dengan cara penggunaan *Locus of Control* (LoC) pada performa, *turnover intentions* (TI), serta *organizational commitment* (OC).

Unit analisis studi ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya. Auditor tersebut ditentukan menjadi tiga kategori, yaitu auditor junior, auditor senior, dan partner yang ada di KAP. Kategori ini bersifat fleksibel karena belum tentu ada auditor yang dimaksud pada setiap KAP yang ada.

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesa studi ini untuk melihat pandangan auditor terhadap DB dengan menggunakan LoC yang didasarkan pada performa, TI dan OC.

Hipotesa studi ini berdasar pada studi sebelumnya, yaitu:

H1: Terdapat pengaruh signifikan positif antara *external LoC* dan *acceptance of DB* pada pengaturan audit.

H2: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara *employee selfrated performance* dan penerimaan DB pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada *LoC* dan *organizational commitment*.

H3: Terdapat pengaruh signifikan positif antara *turnover intentions* dan *acceptance of DB* pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada *selfrated performance*, *LoC*, dan *organizational commitment*.

Hipotesa yang dibuat di atas dihubungkan dengan pengaturan audit. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari faktor DB yang ada. Pengukuran variabel pada studi ini berdasar pada jurnal sebelumnya. Variabel-variabel yang

digunakan adalah LoC, OC, SRP, TI, dan *acceptance of dysfunctional behavior* (AdB).

Locus of control (LoC) dikembangkan oleh Julian Rotter (1966). Rotter mendefinisikannya sebagai :

"generalized expectancy of internal versus external control over behavior outcomes. Locus of control was viewed as a cognitive expectancy which defined the individual's view of causal factors related to these outcomes".

LoC diukur menggunakan 15 item kerja LoC Spector. Spector mengungkapkan kemauan kerja yang kuat, berhubungan dengan penghasilan. Nilai yang tinggi pada LoC dipengaruhi oleh faktor eksternal, sedang nilai yang rendah dari faktor internal. Instrumen tersebut berupa pertanyaan tipe Likert 7 poin, yang dibagi menjadi dari poin 1= *strongly disagree* (tidak setuju sekali) sampai dengan poin 7= *strongly disagree* (sangat setuju sekali).

Organizational Commitment (OC) adalah *"the psychological attachment of an employee to an organization"*. Definisi tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor:

1. *Identification with the goals and values of the organization.*
2. *The desire to belong to the organization.*
3. *The willingness to display effort on behalf of the organization.*

Organizational commitment (OC) diukur berdasarkan penelitian oleh Mowday, yang menggunakan *nine-item short-form instrument*. Instrumen tersebut berupa pertanyaan tipe Likert 7 poin, yang dibagi menjadi dari poin 1= *strongly disagree* (tidak setuju sekali) sampai dengan poin 7= *strongly disagree* (sangat setuju sekali).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai "*The results of activities of an organization or investment over a given period of time.*" Kinerja pekerja diukur berdasar penelitian Mahoney, yaitu *multi-dimensional nine-item scale*.

Para responden diminta menilai kinerjanya dengan penghasilannya, menggunakan enam dimensi kinerja. Enam dimensi tersebut adalah:

1. *Planning*, yaitu perencanaan deskripsi pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan dari tiap bagian.
2. *Investigating*, yaitu penelusuran yang dilakukan oleh tingkat pimpinan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil oleh tiap bagian.
3. *Coordinating*, yaitu hubungan yang timbul dari setiap bagian dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.
4. *Supervising*, yaitu pengawasan karyawan oleh tingkat pimpinan dalam pelaksanaan tugas yang ada.
5. *Representing*, yaitu hasil yang diperoleh tiap bagian pada suatu periode.
6. *Staffing*, yaitu penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada bagian yang ada di perusahaan.

Skala Likert dari kuisioner bagian ini terdiri dari 7 poin. Poin 1= *well below average* (sangat di bawah rata-rata) sampai dengan poin 7= *well above average* (sangat di atas rata-rata). Skala Likert yang digunakan lebih tinggi karena ingin lebih mengetahui lebih dalam pendapat para auditor.

Penerimaan perilaku menyimpang (*acceptance of dysfunctional behavior*) dapat diartikan sebagai perilaku untuk menerima hal yang bersifat tidak benar atau menyimpang dari kebiasaan atau yang dianggap benar oleh masyarakat secara umum. *Dysfunctional audit behavior* dalam beberapa penelitian yang dilakukan,

terdiri dari 3 tipe, yaitu *premature sign-off*, *underreporting of time*, dan *altering/replacement of audit procedures*. Kuisisioner bagian ini terdiri dari 12 poin, yang dibagi menjadi 3 bagian. Kuisisioner didesain untuk mengetahui bagaimana penerimaan auditor terhadap berbagai jenis DB yang ada. *Likert-type* kuisisioner tersebut terdiri dari poin 1= *strongly disagree* (tidak setuju sekali) sampai dengan poin 7= *strongly disagree* (sangat setuju sekali).

Turnover didefinisikan sebagai “*the degree of individual movement across the membership boundary of a social system*”. TI dapat juga digambarkan sebagai seorang pekerja yang berhenti bekerja (*resigned*). *can refer to a person who has voluntarily “quit” or “resigned”, or it can be used to refer to an individual who has involuntarily “retired”, “died”, been “laid off”, or “dismissed.”*

Pengukuran yang digunakan adalah berbeda (Scandura and Viator 1994; Aranya et.al 1982; Senatra 1981; Dillard dan Ferris 1979). Penelitian ini menemukan perubahan dari responden. Tiga poin untuk skala pengukuran perubahan keinginan (2 tahun), perubahan pada pertengahan semester (5 tahun), dan jangka panjang (sampai pensiun). Pendekatan ini didukung literature terdahulu (Scandura dan Viator 1994; Rasch dan Harrell 1990; Aranya dan Ferris 1984). Poin tersebut ditulis likert-type format dengan poin 1= *strongly disagree* (tidak setuju sekali) sampai dengan poin 7= *strongly disagree* (sangat setuju sekali).

Skala Likert yang dipakai pada 5 pengukuran di atas menggunakan 7 skala. Hal ini dipakai karena ingin mengetahui bagaimana pandangan para auditor secara lebih mendalam, bila dibandingkan hanya memakai skala sebenarnya pada metode Likert.

3.2.1. Path Analysis

Path Analysis digunakan untuk mengevaluasi tujuan dari hipotesa studi ini. Alasan digunakannya karena model ini dapat menganalisa hubungan antar variabel yang digunakan dalam studi ini. Model ini juga dapat menunjukkan hubungan yang terjadi antar variabel yang diteliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel lainnya.

3.3. Studi Terdahulu

Hubungan antar variabel pada gambar 3.1. adalah hubungan langsung dan tidak langsung. Penjelasan studi ini dijelaskan sebagai berikut.

3.3.1 Hubungan langsung dengan perilaku menyimpang

3.3.1.1. *Locus of Control* dan penerimaan perilaku menyimpang auditor

Locus of control, sebuah konsep yang dikembangkan oleh Rotter (1966), telah digunakan dalam penelitian perilaku untuk menjelaskan perilaku manusia di lingkup perusahaan. Rotter (1966) menyatakan bahwa individu mengembangkan ekspektasi sehubungan dengan kesuksesan dalam suatu situasi tergantung dari perilaku masing-masing individu atau di kendalikan oleh kekuatan pihak luar. Dengan usaha mereka sendiri atau percaya bahwa kejadian yang terjadi di bawah kendalinya dianggap sebagai pihak internal. Pihak eksternal adalah mereka yang percaya bahwa mereka tidak bisa mengontrol kejadian atau hambatan (Spector 1982). Faktor pihak internal dan pihak eksternal mengarahkan individu untuk mengantisipasi situasi yang identik, dan mengetahui bahwa tindakan mereka akan mempunyai akibat yang berbeda dalam hidup mereka.

Studi sebelumnya telah menunjukkan dengan jelas, pengaruh positif antar LoC individu dan kemauan untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal (Gable dan Dangelo 1994; Comer 1985, Solar dan Bruehl 1971). Berdasarkan *meta-analysis* dari 20 penelitian yang meneliti tentang hubungan ini. Mudrack (1989) menyimpulkan bahwa penggunaan manipulasi, penipuan atau taktik menjilat dapat menjadi godaan pihak eksternal yang mempengaruhi lingkungan yang penuh amarah yang mendasarkan hal tersebut lebih nyaman dibanding pendekatan pihak internal, seperti contohnya kerja keras. Dalam situasi di mana faktor pihak eksternal mampu untuk mendapat tindakan yang diperlukan untuk bertahan, mereka melihat manipulasi yang lain adalah sebagai tindakan yang diperlukan untuk bertahan (Solar dan Bruehl 1971). Selanjutnya perilaku ini cenderung lebih menonjolkan individu dalam karyawan memperoleh tingkatan struktur tertinggi atau kontrol pengawasan (Gable dan Dangelo 1994).

Dalam lingkup audit, manipulasi atau penipuan dapat menguntungkan, perilaku adalah sebagai alat para auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka mencapai tujuan kinerja individu dalam bentuk perilaku menyimpang. Pengurangan kualitas audit disebabkan oleh tindakan yang dipandang sebagai pengorbanan untuk bertahan dalam lingkungan audit. Diharapkan tingginya LoC oleh pihak eksternal makin membuat perilaku menyimpang diminati.

3.3.1.2. Kinerja karyawan dan penerimaan auditor akan perilaku menyimpang

Dalam literatur dinyatakan bahwa perilaku menyimpang muncul dalam situasi dimana para individu melihat diri mereka sendiri kurang mampu dalam mencapai hasil yang diinginkan atau yang ingin dicapai dengan usaha mereka (Gable dan Dangello 1994). Dalam penelitian serupa, Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu dengan performa pada tingkatan di bawah harapan personal atau pengawas lebih suka terikat dalam tindakan perilaku menyimpang karena mereka tidak merasa mencapai hasil yang dibutuhkan untuk bertahan dalam perusahaan dengan usaha mereka sendiri. Dengan demikian perilaku menyimpang dipandang perlu dalam situasi di mana tujuan personal atau organisasi tidak dapat tercapai. Hubungan ini dipandang lebih kuat dalam lingkungan dengan struktur kontrol pengawasan yang lebih tinggi (Gable dan Dangello 1994). Kegunaan program audit, alokasi waktu dan pengawasan tertutup dapat menyebabkan proses audit dianggap sebagai struktur lingkungan yang lebih tinggi. Dengan demikian, auditor mempunyai persepsi yang lebih rendah akan tingkatan kinerja diharapkan menunjukkan tingginya penerimaan perilaku menyimpang.

3.3.1.3. Keinginan pergantian pekerjaan dan Penerimaan Auditor akan perilaku menyimpang

Malone dan Roberts (1996) menyatakan bahwa auditor dengan TI mempunyai keinginan yang lebih untuk menerima perilaku menyimpang sehubungan dengan berkurangnya rasa takut akan pemecatan apabila

terdeteksinya perilaku tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa individu dengan TI tidak perlu untuk dipertimbangkan untuk dipertimbangkan dalam penilaian karyawan yang dilakukan perusahaan setiap periode. Karyawan yang memiliki TI yang lebih tinggi dapat disimpulkan lebih bisa menerima perilaku menyimpang.

3.3.2. Hubungan tidak langsung

Dalam hubungannya antara LoC, SRP dan TI dapat memberi pemahaman akan penyebab perilaku menyimpang. Sebagai tambahan, literatur yang tersedia menunjukkan bahwa komitmen perusahaan juga mempunyai peran penting dalam studi ini sehubungan dengan teori model serta efeknya dalam SRP dan keinginan pergantian pekerjaan. Dengan demikian, akan dilakukan sehubungan dengan permasalahan ini.

3.3.2.1. Locus of Control dan Kinerja karyawan

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa LoC secara signifikan mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan. Faktor pihak internal cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar yang mengarah ke *reward* (Spector 1982; Majumder et.al 1977; Phares 1976). Faktor pihak internal menunjukkan pembelajaran yang lebih baik, kemampuan menyelesaikan masalah (Phares 1976; Wolk and Ducette 1974; DuCette dan Wolk 1973) dan kegunaan informasi (Phares 1968). Dalam bahasan efektifitas karir, LoC dihubungkan dengan promosi dan penentuan gaji (Andrisani dan Nestle 1976; Heisler 1974).

Perbedaan antara faktor pihak dalam dan pihak luar membuat kecocokan posisi dengan tipe tertentu. dengan demikian, hubungan antara LoC dan kinerja tergantung pada tugas yang diberikan. Spector (1982, 486) menyatakan bahwa:

Faktor pihak internal lebih cocok untuk pekerjaan yang membutuhkan teknik atau kemampuan yang lebih tinggi, pekerjaan profesional, dan pengaturan serta pengawasan. Faktor pihak eksternal akan lebih cocok untuk pekerjaan pabrik, pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian, pekerjaan menghitung dan pekerjaan yang rutin.

Penelitian tentang peran LoC dalam literatur akuntansi telah dibatasi. LoC diidentifikasi sebagai moderator dalam partisipasinya sehubungan dengan penelitian tentang anggaran (Fruco dan Shearon 1991; Licata et.al 1986; Brownell 1981). Hyatt dan Prawitt (2001) menyatakan bukti bahwa LoC berhubungan dengan peningkatan kinerja.

3.3.2.2. *Locus of control* dan Keinginan pergantian pekerjaan

Beberapa penelitian menunjukkan mempunyai pengaruh yang signifikan antara pihak internal LoC dan penggunaan waktu menunjukkan faktor pihak internal lebih cenderung terganti dibanding faktor pihak luar (Ansrisant dan Nestle, 1976; Organ dan Greene, 1974; Harvey, 1971). Faktor pihak internal diharapkan bisa lebih sesuai dengan setting audit sementara faktor pihak eksternal lebih dijumpai dalam pekerjaan yang berhubungan dengan konflik. Telah disimpulkan bahwa perbedaan antara faktor pihak internal dan pihak eksternal akan menjadi nyata dalam profesi audit melalui keinginan pergantian. Khususnya faktor pihak eksternal diharapkan untuk menunjukkan tingginya tingkat keinginan pergantian pekerjaan.

3.3.2.3. Kinerja Karyawan dan Keinginan pergantian pekerjaan

Kinerja karyawan telah mendapatkan perhatian. Meskipun telah diperdebatkan karyawan lama mempunyai kesempatan yang lebih besar dan lebih suka berganti posisi (Price, 1977), penelitian terkini menunjukkan bahwa hal ini bukanlah kasusnya. Pada kenyataannya karyawan lama lebih suka dipromosikan dan tinggal dalam perusahaan mereka (Vecchio dan Norris, 1996; Wells dan Muchinsky, 1985; Dreher, 1982). Hasil dari 24 *meta-analysis* yang dikemukakan oleh McEvoy dan Cascio (1987) menunjukkan pergantian karyawan berada di tingkat paling bawah. Auditor yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi akan dipromosikan, sementara mereka yang tidak mampu mencapai kinerja standar minimum akan dipaksa keluar dari perusahaan. Berdasarkan penemuan ini, diharapkan bahwa kinerja akan berbanding terbalik sehubungan dengan keinginan pergantian pekerjaan.

3.3.2.4. Locus of Control dan Komitmen Perusahaan

LoC telah diketahui mempunyai pengaruh akan komitmen perusahaan (Luthans et.al. 1987; Kinicki dan Vecchio, 1994). Menurut teori, karyawan yang terikat harus bekerja lebih keras, setia dengan perusahaan, dan menyumbangkan efektifitas kepada perusahaan (Mowday et.al.1979). Faktor pihak internal mempunyai kesempatan lebih besar dibanding faktor pihak luar (Spector, 1982). Dengan demikian ketika pihak internal bergabung dengan perusahaan, mereka cenderung memberikan komitmen yang lebih (Luthans et. al. 1987). Selama penggunaan waktu mereka mendekati standar bursa kerja dan disebabkan oleh

pengembangan komitmen perusahaan (Spector, 1982). Sebaliknya pihak eksternal mendapat pilihan yang lebih sedikit. Karena itu, pihak luar merasa tidak punya pilihan kecuali tetap di perusahaan lama sementara pihak dalam membuat pilihan aktif untuk tetap berada di perusahaan dan meningkatkan komitmen dengan perusahaan.

3.3.2.5. Komitmen Perusahaan dan Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian telah meneliti komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Randall, 1990). Studi Mowday et al. (1974) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen lebih baik bekerja lebih baik. Ferris (1981) menyatakan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan baru mempengaruhi komitmen mereka pada perusahaan. Pendapat serupa juga dinyatakan dalam ketentuan kinerja auditor. Ferris dan Larcker (1983) mengindikasikan bahwa kinerja auditor adalah fungsi komitmen perusahaan yang positif mempengaruhi kinerja. Hasil *meta-analysis* oleh Randall (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dengan kinerja karyawan tetapi dalam hubungan yang kecil. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen yang lebih besar diharapkan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

3.3.2.6. Komitmen Perusahaan dan Minat pergantian karyawan

Komitmen organisasi sering dipergunakan sebagai riwayat dalam penelitian yang mengantisipasi pengunduran diri. Mowday et.al (1982) memperkirakan dan menyatakan bahwa konsekuensi perilaku yang terkuat dan

yang paling bisa ditebak tentang komitmen perusahaan adalah rata-rata pergantian karyawan. Hasil dari penelitian Mathieu dan Zajac (1990) *meta-analysis* mengilustrasikan bahwa komitmen perusahaan mempunyai pengaruh positif dengan kehadiran dan mempunyai pengaruh negatif dengan keterlambatan dan pergantian karyawan. Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih besar dengan pergantian karyawan-keinginan yang berhubungan, termasuk keinginan meninggalkan pekerjaan.

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN



4.1. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam studi ini terbagi menjadi 2, yaitu *independent variable* dan *dependent variable*. *Independent variable* adalah :

1. *Locus of Control*
2. *Performance*
3. *Turnover Intentions*
4. *Organizational Commitment*

Dependent variable adalah :

1. *Acceptance of dysfunctional behavior*

4.2. Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor (selanjutnya disebut responden) pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Surabaya. Jumlah KAP di Surabaya berdasar data dari Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) Surabaya adalah 55 buah dan semuanya dijadikan populasi dalam penelitian ini. Auditor yang dijadikan responden disesuaikan menurut pengalaman berapa lama menjadi auditor dengan 5 kuisioner sesuai faktor yang berpengaruh terhadap DB.

4.3. Sumber Data dan Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah kuisioner pada auditor pada KAP yang telah dipilih. Prosedur pengumpulannya dengan membagi dan menganalisa jawaban-jawaban kuisioner yang dibagikan untuk mengetahui pandangan responden mengenai DB.

Variabel yang dipilih diolah dan dijadikan kuisioer sesuai dengan penelitian sebelumnya kemudian disurvey pada para auditor di KAP yang telah ditentukan.

4.4. Model Analisis

Path Analysis digunakan untuk menguji data statistik yang dikumpulkan. Metode ini digunakan karena nilai hipotesa variabel diperoleh dengan cara menjumlahkan seluruh item masing-masing variabel dan penerimaan $p\text{-value} < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel yang digunakan di sini adalah variabel observasi dan bukan variabel *laten*.

Kuisioner tulisan ini memakai metode Likert, dengan menggunakan lima kuisioner. Pengukuran Likert digunakan karena untuk mengetahui setuju tidaknya terhadap pernyataan-pernyataan yang ada di kuisioner tersebut. Metode Likert yang digunakan untuk 5 kuisioner adalah dibuat menjadi 7 skala batasan. Penelitian sebelumnya tidak menjelaskan secara rinci hal tersebut, tetapi dapat dijelaskan penambahan skala tersebut untuk lebih mendalami pengertian para responden akan masing-masing variabel yang dipertanyakan.

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Data Penelitian

Responden untuk studi ini berjumlah 37 auditor dari keseluruhan KAP terdaftar di IAPI yang ada di Surabaya. KAP yang terdaftar tersebut berjumlah 55 KAP. Instrumen penelitian terdiri dari lima kuisisioner. Kuisisioner tersebut masing-masing mewakili karakteristik perilaku auditor yang diuji. Jumlah pertanyaan masing-masing kuisisioner berbeda satu dengan lainnya. Hal ini digunakan karena penulis mengaplikasikan jurnal sebelumnya yang disesuaikan dengan kondisi di Indonesia.

KAP yang menjawab kuisisioner berjumlah 9 KAP dari 55 (lampiran 1) yang terdaftar. 45 KAP menolak untuk menjawab kuisisioner dan 1 KAP tidak menjawab karena partnernya telah meninggal dunia. Kuisisioner yang dibagikan pada tiap KAP, masing-masing diperuntukkan bagi 5 auditor dan total yang dibagikan adalah 275 set.

5.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik para responden dari studi ini adalah para auditor yang bekerja di KAP yang ada di Surabaya dan terdaftar di IAPI. Kuisisioner yang dibagikan dilengkapi dengan isian data pendukung yaitu jabatan dan lama bekerja tanpa mencantumkan isian nama responden. Isian ini untuk mengetahui data responden

sehingga dapat diketahui karakteristiknya. Detail responden adalah sebagai berikut :

1. Junior auditor berjumlah 19 auditor.
2. Senior auditor berjumlah 10 auditor.
3. Supervisor berjumlah 8 auditor.

Karakteristik di atas dapat dijadikan sebagai data pendukung dari validitas jawaban kuisisioner studi ini.

5.3. Deskripsi Jawaban Responden

Kuisisioner yang dibagi terdiri dari lima bagian di mana tiap bagian terdiri pertanyaan-pertanyaan dengan jumlah yang berbeda satu dengan lainnya. Kuisisioner tersebut menggunakan *Likert type* dengan tujuh format pembatasan yaitu 1= sangat tidak setuju sekali sampai 7= sangat setuju sekali. Kuisisioner pertama mengenai “keinginan untuk berhenti dari pekerjaan” yang terdiri dari 3 pertanyaan. Kuisisioner ini bertujuan untuk mengetahui keinginan responden untuk tetap bekerja di KAP sekarang.

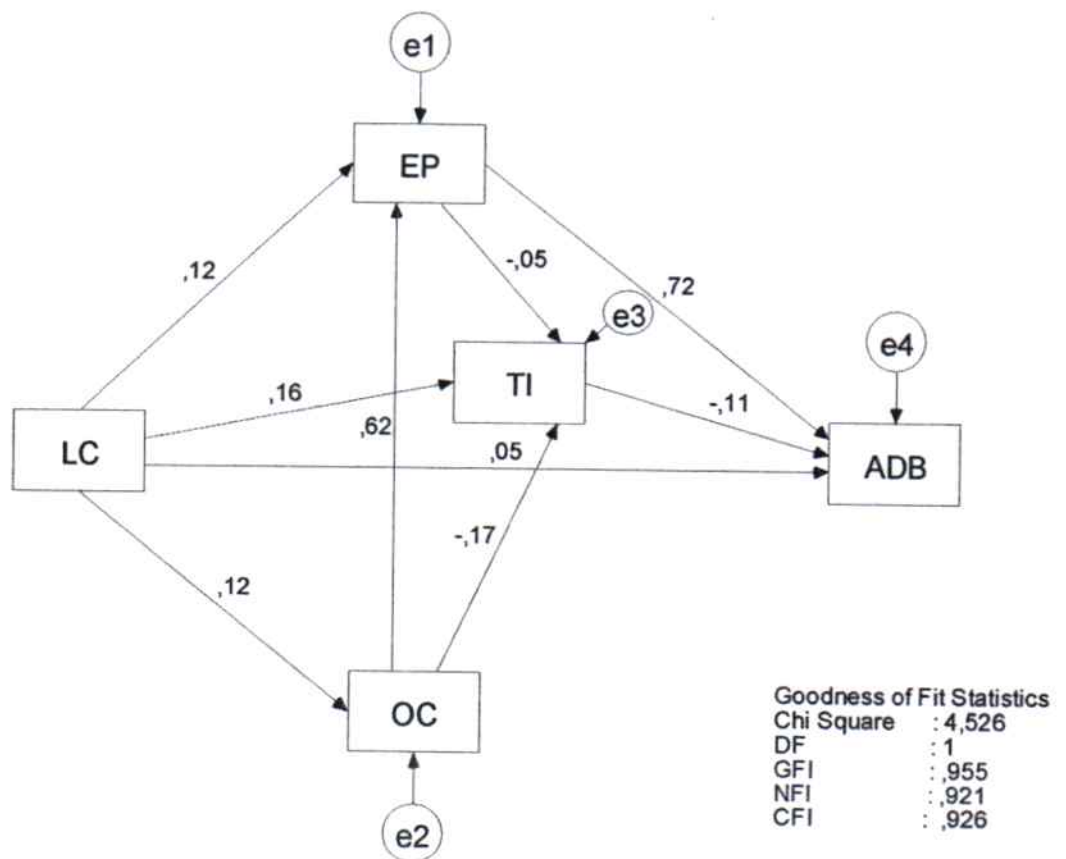
Kuisisioner ke dua mengenai “*Locus of control*” yang terdiri dari 15 pertanyaan. Kuisisioner ini berisi pertanyaan tentang pendapat responden akan pekerjaan, karir, dan penghasilan yang akan mereka dapat dari tempat mereka bekerja.

Kuisisioner ke tiga mengenai “komitmen terhadap organisasi” yang terdiri dari 9 pertanyaan. Kuisisioner ini berisi pertanyaan tentang pendapat responden akan komitmen mereka dalam memberi yang terbaik untuk KAP serta menjadikannya sebagai tempat yang terbaik untuk hidup.

Kuisisioner ke empat mengenai “kinerja karyawan” yang terdiri dari 7 pertanyaan. Kuisisioner ini berisi pertanyaan tentang pendapat responden akan kinerja mereka dalam melakukan proses audit dan menghasilkan laporan keuangan yang kompeten dan bersifat independen dalam penyusunannya.

Kuisisioner ke lima mengenai “penerimaan *dysfunctional behavior*” yang terdiri dari 3 pertanyaan dengan masing-masing 4 sub pertanyaan. Kuisisioner ini berisi pertanyaan tentang pendapat responden akan perilaku yang jelek dari fungsi responden sebagai pemeriksa yang kompeten dan independen, seperti penerimaan akan pensiun dini, melaporkan underreporting, dan penggantian prosedur audit.

5.4. Analisis dan Hasil Penelitian



Gambar 5.1. Hasil Uji *Path Analysis*

Tujuan dari *path analysis* adalah untuk mengevaluasi hubungan yang diajukan dalam teori atau dalam penelitian sebelumnya. Karena ukuran sample dalam tulisan ini sangat kecil ($n=37$), pengukuran lengkap harus dilaporkan untuk meyakinkan bahwa pengukuran tersebut tidak membingungkan. Gambaran figuratif dijelaskan di gambar 5.1. Hasil pada gambar 5.1. mengindikasikan model efek tidak langsung seperti yang dijelaskan pada literatur sebelumnya. Pernyataan ini menunjukkan ciri individu yang dilaporkan mempunyai komitmen yang rendah dengan perusahaan dan keinginan yang tinggi meninggalkan perusahaan. Lebih lanjut, auditor melaporkan tingkat performa yang lebih rendah yang menunjukkan tingginya minat pergantian karyawan.

Tabel 5.1. Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	P
OC <--- LC	,1239	,4539
EP <--- LC	,1185	,3533
EP <--- OC	,6248	***
TI <--- LC	,1581	,3377
TI <--- OC	-,1718	,4140
TI <--- EP	-,0532	,8025
ADB<--- TI	-,1092	,3267
ADB<--- EP	,7239	***
ADB<--- LC	,0499	,6574

5.4.1. Terdapat pengaruh antara *external LoC* dan ADB pada pengaturan audit

Hipotesis ke pertama memperkirakan bahwa ada pengaruh positif antara *external locus of control* dan ADB dan persamaan koefisien adalah 0,33 dan hal tersebut adalah tidak signifikan. Auditor yang menunjukkan tendensi eksternal (pihak dalam) akan lebih besar memperlihatkan penerimaan perilaku menyimpang. Sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan, tetapi hasil yang berbeda diperoleh bila diterapkan di Indonesia. *External locus of control* tidak menunjukkan hasil yang signifikan dan kecenderungan menghasilkan hubungan yang searah antara dua hal yang diuji tersebut. Semakin besar pengaruh *external locus of control* pada auditor, maka semakin besar pula kecenderungan penerimaannya terhadap ADB. Hal ini diperoleh dari hasil yang ditunjukkan dengan uji statistik dengan menggunakan *path analysis*.

5.4.2. Terdapat pengaruh antara *employee selfrated performance* dan ADB pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada *LoC* dan *OC*

Hipotesis ke dua memperkirakan bahwa ada pengaruh negatif antara kinerja karyawan dan penerimaan perilaku menyimpang, hal tersebut dikondisikan pada *locus of control* dan komitmen perusahaan. Koefisien yang terhubung pada dua variabel ini adalah korelasi positif dengan nilai $< 0,001$ dan terdapat hubungan yang signifikan. Hasil ini mendukung hipotesis ke dua dan menyarankan auditor yang melaporkan *self-rated performance* yang lebih tinggi cenderung menunjukkan penerimaan akan perilaku menyimpang.

Hasil uji pada hipotesa ke dua dengan adalah sama dengan studi sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar performa seorang auditor pada suatu KAP, maka semakin besar pula penerimaannya terhadap ADB. Hal ini menunjukkan besarnya adanya *LoC* pada dirinya dan menginginkan keadaan yang lebih baik pula dibanding yang diterima saat sekarang. Auditor tersebut juga mempunyai kecenderungan *OC* yang rendah bila dibanding dengan auditor lainnya, karena performanya di atas dibanding yang lain. Auditor tersebut dapat berpindah ke KAP lain bila dengan KAP yang sekarang dia merasa kurang, dalam hal ini adalah balasan dari KAP tidak sesuai dengan performanya.

5.4.3. Terdapat pengaruh antara *turnover intentions* dan *acceptance of DB* pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada *SrP*, *LoC*, dan *OC*

Hipotesis ke tiga memperkirakan bahwa ada pengaruh positif antara keinginan berhenti bekerja dan penerimaan perilaku menyimpang, dikondisikan pada *SrP*, *LoC*, dan *OC*. Koefisien yang terhubung pada dua variabel ini adalah 0,66 dan $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan, tetapi hasil yang berbeda diperoleh bila diterapkan di Indonesia. *TI* tidak menunjukkan hasil yang signifikan dan kecenderungan menghasilkan hubungan terbalik antara dua hal yang diuji tersebut. Semakin besar *TI* pada auditor, maka kecenderungan penerimaan terhadap ADB semakin kecil. Hal ini dijelaskan bahwa seorang auditor yang ingin berhenti bekerja, maka kecenderungan penerimaan terhadap

ADB semakin kecil. Auditor dengan TI yang cenderung kecil, akan lebih berpeluang untuk menerima ADB.

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1. Terdapat pengaruh antara *external LoC* dan *ADB* pada

Pengaturan audit

Hipotesis pertama memperkirakan bahwa ada pengaruh positif antara *external locus of control* dan *ADB* dan persamaan koefisien adalah 0,33 dan hal tersebut adalah tidak signifikan. Auditor yang menunjukkan tendensi eksternal (pihak internal) akan lebih besar memperlihatkan penerimaan perilaku menyimpang. Studi sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan, tetapi hasil yang berbeda diperoleh bila diterapkan di Indonesia. Hasil ini diperoleh karena adanya perbedaan karakter individu yang ada di Indonesia dengan Amerika Serikat. Pandangan auditor di Indonesia akan *external locus of control* terhadap *ADB* berbeda. Responden Indonesia berpandangan lain terhadap definisi dari pekerjaan, keberuntungan dalam mendapatkan pekerjaan, dan menjadi karyawan yang berprestasi dan mendapat penghargaan dari tempat bekerja. Perbedaan pandangan yang ada dan juga kultur negara menyebabkan hasil yang berbeda. Hal ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan dan kecenderungan menghasilkan hubungan yang searah antara dua hal yang diuji tersebut. Semakin besar pengaruh *external locus of control* pada auditor, maka semakin besar pula kecenderungan penerimaannya terhadap *ADB*. Hal ini diperoleh dari hasil yang ditunjukkan dengan uji statistik dengan menggunakan *path analysis*.

6.2. Terdapat pengaruh antara *employee selfrated performance* dan *ADB* pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada *LoC* dan *OC*

Hipotesis ke dua memperkirakan bahwa ada pengaruh negatif antara kinerja karyawan dan penerimaan perilaku menyimpang, hal tersebut dikondisikan pada *locus of control* dan komitmen perusahaan. Koefisien yang terhubung pada dua variabel ini adalah korelasi positif dengan nilai $< 0,001$ dan terdapat hubungan yang signifikan. Hasil ini mendukung hipotesis ke dua dan menyarankan auditor yang melaporkan *self-rated performance* yang lebih tinggi cenderung menunjukkan penerimaan akan perilaku menyimpang.

Hasil uji sesuai dengan kuisioner pada hipotesa ke dua adalah sama dengan studi sebelumnya. Hal ini menjelaskan sebagai berikut :

1. Menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja seorang auditor pada suatu KAP, maka semakin besar pula penerimaannya terhadap ADB.
2. Menunjukkan besarnya adanya *LoC* pada dirinya dan menginginkan keadaan yang lebih baik pula dibanding yang diterima saat sekarang.

Auditor tersebut juga mempunyai kecenderungan *OC* yang rendah bila dibanding dengan auditor lainnya, karena performanya di atas dibanding yang lain. Auditor tersebut dapat berpindah ke KAP lain bila dengan KAP yang sekarang dia merasa kurang, dalam hal ini adalah penghargaan dari KAP tidak sesuai dengan kinerjanya.

6.3. Terdapat pengaruh antara *turnover intentions* dan *acceptance of DB* pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada *SrP*, *LoC*, dan *OC*

Hipotesis ke tiga memperkirakan bahwa ada pengaruh positif antara keinginan berhenti bekerja dan penerimaan perilaku menyimpang, dikondisikan pada *SrP*, *LoC*, dan *OC*. Koefisien yang terhubung pada dua variabel ini adalah 0,66 dan $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan.

Studi sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan, tetapi hasil yang berbeda diperoleh bila diterapkan di Indonesia. Hasil kuisisioner menunjukkan bahwa auditor *TI* tidak menunjukkan hasil yang signifikan dan kecenderungan menghasilkan hubungan terbalik antara dua hal yang diuji tersebut. Semakin besar *TI* pada auditor, maka kecenderungan penerimaan terhadap ADB semakin kecil. Hasil kuisisioner menunjukkan bahwa auditor di Surabaya menjadikan KAP sebagai tempat untuk mencari pengalaman tetapi ada yang menjadikannya sebagai tempat bekerja sampai usia tidak produktif. Auditor yang ingin mencari pengalaman dapat dikatakan suatu saat dapat berhenti dari KAP. Auditor tersebut berpikir bahwa ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sekarang dan menjadikannya tempat untuk mendalami pengalaman akan akuntansi dan audit. Auditor yang berkeinginan untuk bekerja sampai pensiun, mempunyai pendapat bahwa tempat tersebut adalah tepat. Mereka merasa nyaman dalam bekerja dan akan berkembang bila bekerja di sana. Hal ini bila dihubungkan dengan penerimaan perilaku menyimpang, kemungkinan terjadinya perilaku menyimpang adalah pada auditor yang berkeinginan bekerja sampai pensiun. Auditor yang

mempunyai keinginan untuk pindah bekerja suatu saat, kemungkinannya kecil untuk menerima perilaku menyimpang.

Hal ini dijelaskan bahwa seorang auditor yang ingin berhenti bekerja, maka kecenderungan penerimaan terhadap ADB semakin kecil. Auditor dengan *TI* yang cenderung kecil, akan lebih berpeluang untuk menerima ADB.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN



7.1. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, hipotesis, dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat diambil dari studi ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasar hasil analisis dengan *path analysis* diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *SrP* dan *ADB* pada pengaturan audit, yang dikondisikan pada *LoC* dan *OC*.
2. Hasil lain yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan pada hasil uji lainnya dikondisikan dengan berbedanya penerapan studi di Indonesia dengan kondisi studi sebelumnya.
3. Perbedaan hubungan yang dihasilkan pada studi ini, menunjukkan perbedaan karakteristik personal auditor di Indonesia dengan auditor yang ada di Amerika Serikat

7.2. Saran

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, hipotesis, dan pembahasan maka saran yang dapat diambil dari studi ini adalah sebagai berikut :

1. Partner KAP di Surabaya dapat lebih memahami keinginan para auditor di bawahnya terutama pada auditor yang memiliki performa lebih dibanding rekan sejawatnya. Memahami tetapi tanpa membedakan perlakuan terhadap auditor yang ada. Auditor tersebut memiliki kecenderungan berkomitmen

terhadap perusahaan lebih kecil karena merasa lebih baik dibanding auditor lainnya dan harus mendapat balasan yang lebih pula dari tempat dia bekerja.

2. Studi ini diharapkan dapat memberikan wacana baru dalam bidang audit secara khusus di Surabaya dan di Indonesia pada umumnya. *ADB* dapat menyebabkan hasil audit yang tidak baik bahkan dapat merugikan bila digunakan oleh para penggunanya dalam mengambil sebuah strategi dalam mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.
3. Studi ini juga diharapkan juga dapat menjadi wawasan selain teori-teori yang telah ada dan dapat lebih dikembangkan pada penelitian berikutnya sesuai perkembangan dan kejadian-kejadian yang terjadi khususnya pada bidang audit. Studi selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menetapkan apakah penerimaan perilaku menyimpang dapat mengarah kepada ikatan penerimaan perilaku menyimpang dan apakah keterikatan perilaku menyimpang dapat diperkirakan dengan terfokus dalam perbedaan auditor secara individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderman, C. W., and J. W. Deitrick. 1978. Survey of the impact of time budgets on audit performance. In *Proceeding* 456-474. American Accounting Association. Southeastern Regional Meeting. Sarasota. Florida.
- Alderman, C.W., and J.W. Deitrick. 1982. Auditor's perceptions of time budget pressures and premature sign-offs: A replication and extension. *Auditing: A Journal of Practise & Teory* 1: 54-58.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). 1997. *Consideration of Fraud in Financial Statement Audit*. Statement on Auditing Standards No. 82. New York. NY: AICPA.
- Andrisani, P.J., and G. Nestle. 1976. Internal-external contrl as a contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology* 61: 156-165.
- Aranya, N., R. Lachman. And J. Amernic. 1982. Accountants' job satisfaction: A Path Analysis. *Accounting, Organizations and Society* 7: 201-205.
- Aranya, N., R. Lachman. and K. R. Ferris. 1984. A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review* 59: 1-15.
- Arens, Alvin. A., Randal J. Elder, and Mark S. Beasley. *Auditing and Assurance Services : An Integrated Approach*, 12th Edition. 2008. Upper Saddle River : Pearson Education.
- Brownell, P. 1981. Participation in budgeting, locus of control and organizational effectiveness. *The Accounting Review* 55: 844-860.
- Comer, J. M. 1985. Machiavellianism and iner vs outer directdness: A Study of sales manager. *Psychology Reports* 56: 81-82.
- Dillars, J. F., and K. R. Ferris. 1979. Sources of professional staff turnover in public accounting firms: Some further evidence. *Accounting Organizations and Society* 4: 179-186.
- Donelly, David P., Jeffery J. Quirin, and David O'Bryan. 2003. Auditor acceptance of dysfunctional auditor behavior: An axplanatory model using auditors' personal characteristics. *Behavioral Research in Accounting* Vol.15 pp.87-110.
- Dreher, G. F. 1982. The roe of performance in the turnover process. *Academy of Management Journal* 25: 137-147.

- DuCette, J., and S. Wolk. 1973. Cognitive and motivational correlates of generalized expectancies for control. *Journal of Personality and Social Psychology* 26: 420-426.
- Ferris, K. 1981. Organizational commitment and performance in a professional accounting firm. *Accounting, Organizations and Society* 6: 317-325.
- Ferris, K. and D. Larcker. 1983. Explanatory variables of auditor performance in large public accounting firm. *Accounting, Organizations and Society* 8:1-11.
- Frucot, V., and W. Shearon. 1991. Budgetary participation, locus of control, and Mexican managerial performance and job satisfaction. *The Accounting Review* 66: 80-99.
- Gable, M., and F. Dangello. 1994. Locus of control, Machiavellianism, and managerial job performance. *The Journal of Psychology* 128: 599-608.
- Harvey, J. M. 1971. Locus of control shift in administrators. *Perceptual and Motor Skills* 33: 980-982.
- Heisler, W. J. 1974. A Performance correlate of personal control beliefs in an organizational context. *Journal of applied Psychology* 59: 504-506.
- Kelley, T., and L. Margheim. 1990. The impact of time budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 9: 21-42.
- Kinicki, A. J., and R. P. Vecchio. 1994. Influences on the quality of supervisor-subordinate relations: The role of time-pressure, organizational commitment, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior* 15: 75-82.
- Licata, M., S. M. Strawser, and R. Welker. 1986. A note on participation on budgeting and locus of control. *The Accounting Review* 61: 112-117.
- Lightner, S. M., S. J. Adams, and K. M. Lightner. 1982. The influence of situational, ethical, and expectancy theory variables on accountants' underreporting behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 2: 1-12.
- Malone, C.F., and R.W. Roberts. 1996. Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 15 (2): 49-64.
- McKeen, Ronald L., and Jim C. Fortune. 2001. An evaluation audit for behavioral curricula. *Education* Vol.104 no.2.

- Mowday, R.L. Porer, and R. Dubin. 1974. Unit performance, situational factors and employee attitude in spatially separated work units. *Organizational behavior and Human Performance* 11: 231-248.
- Randall, D. 1990. The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior* 11: 361-378
- Rotter, J.B. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs* 80 (1): Whole No.609.
- Spector, P. E. 1982. Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin* 91:482-497.
- Sweeney, Breda, and Bernard Pierce. 2004. Management control in audit firms: A qualitative examination. *Accounting, Auditing and Accountability Journal* Vol.17 No. 5 pp.779-812.
- Wallbesser, Henry H., Jr. 1968. Constructing Behavioral Objectives. *College Park: the Bureau of Educational Research and Field Services*.

Lampiran 1

DAFTAR KAP – SURABAYA

No.	NAMA
1.	KAP Adi Jimmy Arthawan
2.	KAP Aryanto Amir Jusuf dan Mawar
3.	KAP Agus Iwan Sutanto Kusuma
4.	KAP Agus dan Muratno
5.	KAP Bambang Siswanto
6.	KAP Bambang, Sutjipto Ngumar dan Rekan
7.	KAP Basri Hardjosumarto
8.	KAP Buntaran dan Buntaran
9.	KAP Chandra Dwiyanto
10.	KAP Danny Sitolang
11.	KAP Dian Hajati
12.	KAP Didy, Tjiptohadi, dan Rekan
13.	KAP Gondowardojo
14.	KAP Gunardi Noerwono
15.	KAP Gunawan dan Rekan
16.	KAP Hadori dan Rekan
17.	KAP Hadi A. Hamid
18.	KAP Hanny, Wolfrey, dan Rekan
19.	KAP Osman Ramli Satrio dan Rekan
20.	KAP Hasnil, HM. Yasin, dan Rekan (Cab.)
21.	KAP Haryono, Adi, dan Rekan
22.	KAP Hendrawinata, Gani, dan Rekan
23.	KAP Hermawan Subekti
24.	KAP JB. Waworuntu
25.	KAP Johan, Malonda, Astika, dan Rekan
26.	KAP J. Tanzil dan Rekan
27.	KAP Kanto, Tony, Frans, dan Rekan
28.	KAP Lies Ganidiputra
29.	KAP Lasmono Dipokusumo dan Rekan
30.	KAP Made Sudarma dan Rekan
31.	KAP Moedjiono
32.	KAP Mudjiyanto, Soenaryo, Ginting
33.	KAP Muhammad Fadjar
34.	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono dan Rekan
35.	KAP Pradhono dan Setijawati
36.	KAP Prasetyo, Sarwoko, dan Sanjaya
37.	KAP Richard Risambessy
38.	KAP Robby Bumulo
39.	KAP Santoso dan Rekan
40.	KAP S. Mannan, Sumantri, dan Rekan
41.	KAP Sasongko dan Sidharta (Cab.)
42.	KAP Soebandi dan Rekan

43.	KAP Soegeng, Junaedi, Chaerul, dan Rekan
44.	KAP Sugeng dan Hamzens
45.	KAP Sugeng, Sjahriar, dan Rekan
46.	KAP Supoyo, Eddy, dan Rekan
47.	KAP Tanubrata Yogi Sibarani Hananta
48.	KAP Thomas, Dewi, dan Rekan
49.	KAP Usman dan Rekan
50.	KAP Ventje Jansen dan Rekan
51.	KAP Veto, Benny, dan Rekan
52.	KAP Wiyoko Suwandi dan Rekan
53.	KAP Wayan Sadha
54.	KAP Wawan Sumawan
55.	KAP Soca Baskara Jawa Timur

Lampiran 2

Descriptives Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Turnover Intentions	37	3	21	14,81	4,440
Locus of Controls	37	24	63	53,19	7,888
Organizational Commitment	37	21	63	40,46	12,020
Employee Peerformance	37	10	49	29,41	9,479
Acceptance of Dysfunctional Behavior	37	27	84	49,57	14,433
Valid N (listwise)	37				

Lampiran 3

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	3

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,336	15

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	9

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	7

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	12

References

- Alba, J. W., & Hutchinson, J. W. (1987). Dimensions of consumer expertise. *Journal of Consumer Research*, 13, 411–454 (March).
- Bayus, B. L., Sanjay J., & Rao, A. G. (1997). Too little, too early: Introduction timing and new product performance in the personal digital assistant industry. *Journal of Marketing Research*, 34, 50–63 (February).
- Campbell, M. C., & Goodstein R. C. (2001). The moderating effect of perceived risk on consumers' evaluations of product incongruity: Preference for the norm. *Journal of Consumer Research*, 28, 439–449 (December).
- Carpenter, G. S., Glazer, R., & Nakamoto K. (1994). Meaningful brands from meaningless differentiation: The dependence on irrelevant attributes. *Journal of Marketing Research*, 31, 339–350 (August).
- Carpenter, G. S., & Nakamoto K. (1989). Consumer preference formation and pioneering advantage. *Journal of Marketing Research*, 26, 285–298 (August).
- Conchar, M. P., Zinkhan, G. M., Peters, C., & Olaarrieta, S. (2004). An integrated framework for the conceptualization of consumers' perceived-risk processing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(4), 418–443.
- Coupey, E., Irwin, J. R., & Payne, J. W. (1998). Product category familiarity and preference construction. *Journal of Consumer Research*, 24, 459–468 (March).
- Dhar, R., & Sherman, S. J. (1996). The effect of common and unique features in consumer choice. *Journal of Consumer Research*, 23, 193–209 (December).
- Heath, C., & Tversky, A. (1991). Preference and belief: Ambiguity and competence in choice under uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, 4(1), 5–28.
- Hsee, C. (1996). The evaluability hypothesis: An explanation for preference reversals between joint and separate evaluations of alternatives. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 247–257.
- Kardes, F. R., & Kalyanaram, G. (1992). Order-of-entry effects on consumer memory and judgment: An information integration perspective. *Journal of Marketing Research*, 29, 41–58 (August).
- Mandler, G. (1982). The structure of value: Accounting for taste. In M. S. Clarke, & S. T. Fiske (Eds.), *Affect and cognition: The 17th annual Carnegie symposium on cognition* (pp. 3–36). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Meyers-Levy, J., & Tybout, A. M. (1989). Schema congruity as a basis for product evaluation. *Journal of Consumer Research*, 30, 359–368 (August).
- Moreau, C. P., Lehmann, D. R., & Markman, A. B. (2001). Entrenched knowledge structures and consumer response to new product. *Journal of Marketing Research*, 38, 14–29 (February).
- Nowlis, S. M., & Simonson, I. (1996). The effect of new product features on brand choice. *Journal of Marketing Research*, 33, 36–46 (February).
- Peracchio, L. A., & Tybout, A. M. (1996). The moderating role of prior knowledge in schema-based product evaluation. *Journal of Consumer Research*, 23, 177–192 (December).
- Shimp, T. A., & Bearden, W. O. (1982). Warranty and other extrinsic cue effects on consumers' risk perceptions. *Journal of Consumer Research*, 9, 38–46 (June).
- Spalding, T. L., & Ross, B. H. (1994). Comparison-based learning: Effects of comparing instances during category learning. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition*, 20(6), 1–63.
- Sujan, M., & Bettman, J. R. (1989). The effects of brand positioning strategies on consumers' brand and category perceptions: Some insights from schema research. *Journal of Marketing Research*, 26, 457–467 (November).
- Tholke, J. M., Hultink, E. J., & Robben, H. S. (2001). Learning new product features: A multiple case examination. *Journal of Product Innovation Management*, 18(1), 3–14.
- Zhang, S., & Markman, A. B. (1998). Overcoming the early entrant advantage: The role of alignable and nonalignable difference. *Journal of Marketing Research*, 35, 413–426 (November).
- Ziamou, P. L., & Ratneshwar, S. (2003). Innovations in product functionality: When and why are explicit comparisons effective? *Journal of Marketing*, 67, 49–61 (April).