

**PENGARUH TURNOVER INTENTIONS, SELF RATE EMPLOYEE
PERFORMANCE, DAN SELF ESTEEM TERHADAP
PENERIMAAN DYSFUNCTIONAL BEHAVIOR IN AUDIT
DALAM PRESPEKTIF GENDER
(Studi pada Kantor Akuntan Publik Se - Jawa Tengah)**

Hj. Falikhatun
Universitas Sebelas Maret Surakarta

Abstract

The objective of this research are: first, examining the effect of turnover intentions, self rate employee performance and self esteem on acceptance of dysfunctional behavior in audit, and second tested the differences on acceptance of dysfunctional behavior in audit for male and female auditor. Hypotheses that proposed are turnover intentions and self esteem will have positive effect on acceptance of dysfunctional behavior in audit, while, self rate employee performance will has negative effect on acceptance of dysfunctional behavior in audit. The next hypotheses is the difference of acceptance of dysfunctional behavior in audit for male and female auditor. The population is auditors working in public accountant firm located in Central Java. Purposive random sampling used to take the samples. Data collection method that used is mail questionnaires method. Data analyze method is validity and reliability analysis, classic assumption analysis and hypotheses analysis that used multiple regression and independent sample t test. The results are all variables valid and reliable and fulfil classic assumption. The result of hypotheses analysis show that self rate employee performance will has positive significantly effect on acceptance of dysfunctional behavior in audit, while turnover intentions, and self esteem have insignificant positive effect on acceptance dysfunctional behavior. For gender perspective, acceptance of dysfunctional behavior in audit for male and female auditor isn't different.

Keywords: *turnover intentions, self rate employee performanc, self esteem, acceptance of dysfunctional behavior in audit, gender.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Akuntan perempuan mungkin menjadi subjek penyimpangan di tempat kerja sebagai suatu konsekuensi profesi Akuntan Publik berstereotype pria. Efek negatif *gender-stereotype* pada perempuan sebagai Akuntan Publik adalah *situation-centered* dan *person-centered* (Maupin, 1990). *Situation-centered* berarti bahwa penerimaan pada informasi dalam perusahaan seperti struktur sosial dan struktur kekuasaan adalah factor penting dalam pengembangan karir profesionalnya. Adapun *Person-centered* melihat penyimpangan gender didasarkan pada *sex-role inventory* (Bem's 1974, dalam Maupin, 1990), yang mengklasifikasikan ciri kepribadian sebagai kepemilikan karakteristik maskulin, feminim atau netral. Lehman (1990 dalam Maupin, 1990) menemukan bahwa *stereotype* kepribadian maskulin (seperti kepemimpinan, ketangguhan pribadi, ketegasan) lebih lazim berada di ranking atas (manajer dan partner) pada kedua gender. Selanjutnya Lehman (1990) dalam Maupin (1990) menginterpretasikan sikap stereotype-maskulin adalah salah satu kunci sukses dalam Akuntansi Publik.

Hasil survei *American Institute of Certified Public Accountant* (1988) yang dikutip Samekto (1999), menunjukkan perbandingan lebih dari 50% lulusan akuntansi adalah perempuan. Secara umum, setiap lulusan jurusan akuntansi dapat memilih profesi akuntansi dan auditing. Hal ini juga berlaku pada lulusan akuntansi perempuan. Penelitian Collins, Hooks, dan Cheraamy menunjukkan adanya peningkatan jumlah perempuan yang memilih profesi akuntan publik pada 25 tahun terakhir mengangkat isu perbedaan gender yang berkembang dalam profesi akuntan ini (Samekto,1999). Penelitian terdahulu (Cohen dan Sharp, 1998) menemukan bahwa secara psikologi dan literatur pemasaran menyarankan bahwa gender merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penampilan auditor dalam memberikan *judgment*. Penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas auditnya dibandingkan pria karena perempuan memiliki kemampuan superior untuk membedakan dan menyatukan dalam suatu *judgment*.

Selanjutnya hasil penelitian Chung dan Monroe (2001) menyatakan bahwa dalam kondisi tingkat tekanan yang rendah, auditor perempuan kurang akurat dalam memberikan *judgment* dibandingkan pria. Kebalikannya, seorang auditor perempuan dalam kondisi tingkat tekanan yang tinggi akan memberikan *judgment* yang lebih akurat dibandingkan auditor pria. Auditor

pria dalam kondisi tekanan rendah akan memberikan *judgment* yang lebih tepat dibandingkan auditor pria yang memberikan *judgment* dalam kondisi tekanan tinggi. Sementara itu, auditor perempuan dalam memberikan *judgment* tidak terlalu terpengaruh dengan kondisi tekanan yang ada. Ada kalanya *judgment* audit kurang mendapat respon yang positif dimungkinkan adanya *dysfunctional behavior* oleh seorang auditor dalam proses audit (Donnelly, Quirin, & O'Bryan 2003). *Dysfunctional behavior* biasanya dilakukan oleh seorang auditor antara lain melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*), merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan (*replacing and altering original audit procedures*) dan penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature signing - off of audit steps without completion of the procedure*).

Selain itu Donnelly, Quirin, & O'Bryan (2003) juga mengemukakan penyebab para auditor melakukan *dysfunctional behavior* tersebut adalah karakteristik personal yang berupa *turnover intention* dan *self rate employee performance* yang dimiliki oleh para auditor. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *turnover intentions* dengan tingkat penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit serta adanya pengaruh negatif antara *self rate employee performance* dengan tingkat penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit. Pendapat Donnelly, Quirin & O'Bryan di atas diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh enam besar audit senior yang terdapat dalam laporan *Public Oversight Board* dalam Donnelly, Quirin, & O'Bryan (2003) yang menyatakan 85% bentuk *dysfunctional behavior* yang terjadi adalah penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur dan kira-kira 12.2% bentuk *dysfunctional behavior* yang terjadi adalah melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya. Selebihnya bentuk *dysfunctional behavior* yang terjadi adalah bukti-bukti yang dikumpulkan kurang mencukupi dan mengganti prosedur audit yang telah ditetapkan pada waktu pemeriksaan di lapangan.

Di Indonesia, isu mengenai *dysfunctional behavior* dalam audit berkembang seiring dengan terjadinya beberapa pelanggaran etika, baik yang dilakukan oleh Akuntan Publik, Akuntan Intern, maupun Akuntan Pemerintah. Pelanggaran etika oleh Akuntan Publik misalnya dapat berupa pemberian opini wajar tanpa pengecualian untuk laporan keuangan yang tidak memenuhi

kualifikasi tertentu menurut Standar Profesional Akuntan Publik (Ludigdo dalam Nugrahaningsih, 2005). Widiastuti dalam Nugrahaningsih (2005) mengungkapkan bahwa sejak merebaknya kasus Bank Duta tahun 1990, kemudian berturut-turut kasus Golden Key, Kanindotex, dan maraknya praktek *markup* seperti disinyalir Menteri Keuangan pada saat pembukaan Kongres Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) VII di Bandung pada tahun 1994, profesi Akuntan Publik mendapat sorotan dari masyarakat. Bahkan, beberapa waktu lalu Departemen Keuangan telah menindak 29 Kantor Akuntan Publik (KAP) karena melanggar kode etik IAI dengan mencabut izin praktek dan memasukkan ke dalam daftar hitam (*black list*), sedangkan 25 KAP lainnya diskors karena penyalahgunaan wewenang. Penelitian ini menguji kembali hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Donnelly, Quirin, & O'Bryan (2003). Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tambahan variabel *self esteem* sebagai salah satu bagian dari karakter personal auditor. *Self esteem* dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan *dysfunctional behavior*. Perera (2004) menyatakan bahwa harga diri yang tinggi mampu mendorong seorang individu memiliki ambisi yang tinggi dan dapat menyebabkan individu menggunakan segala cara untuk mencapainya sehingga dapat mengakibatkan terjadinya *dysfunctional behavior* dalam audit.

Selain itu penelitian ini juga akan menyelidiki apakah *dysfunctional behavior* dalam audit dipengaruhi oleh *gender* dalam pemberian *judgement* audit. Hasil studi yang dilakukan oleh Chung and Monroe (2001) menunjukkan bahwa wanita (*females*) adalah pembuat keputusan yang lebih akurat di dalam tugas-tugas pengambilan keputusan yang kompleks. Oleh karena itu beberapa rumusan masalah yang akan diselidiki dalam penelitian ini, meliputi:

1. Apakah terdapat pengaruh *turnover intentions*, *self rate employee performance* dan *self esteem* terhadap penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit?
2. Apakah terdapat perbedaan penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit antara Auditor Pria dan Auditor Perempuan?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit adalah perilaku seorang auditor dalam memanipulasi proses audit untuk mendapatkan capaian kinerja yang diinginkan (Donnelly, Quirin, & O'Bryan 2003). Perilaku ini

diperkirakan sebagai akibat dari karakteristik personal yang kurang bagus yang dimiliki seorang auditor. Dampak negatif dari perilaku ini adalah terpengaruhnya kualitas audit secara negatif dari segi akurasi dan reliabilitas. Pengurangan kualitas audit akan menghasilkan tindakan yang mungkin dilihat sebagai pengorbanan yang dilakukan agar auditor tetap *survive* dalam lingkungan audit. Pelanggaran yang dilakukan auditor dalam audit dapat dikategorikan sebagai sebuah *Dysfunctional Behavior* dalam Audit. Donnelly, Quirin, & O'Bryan (2003) menyatakan bahwa karakteristik personal yang meliputi *turnover intentions*, *self rate employee performance* mempunyai pengaruh terhadap penerimaan *dysfunctional behavior* dalam Audit.

Turnover Intentions

Turnover Intentions merupakan hasil akhir keluarnya beberapa karyawan dan masuknya karyawan lain pada suatu organisasi (Glueck dalam Wibowo, 2004). Werther dan Davis dalam Wibowo (2004) mendefinisikan *turnover intentions* sebagai kesediaan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan berpindah ke organisasi lainnya. *Turnover intentions* bisa terjadi karena adanya tekanan dalam pekerjaan, sehingga *turnover intentions* bisa terjadi karena adanya tekanan dalam pekerjaan, sehingga *turnover intentions* bisa menjadi petunjuk tekanan tersebut (Filippo dalam Wibowo, 2004). Fenomena *turnover intentions* menunjukkan perubahan-perubahan yang terjadi pada tenaga kerja yaitu tendensi karyawan untuk meninggalkan organisasi dan untuk digantikan yang lain (Yoder dalam Wibowo, 2004).

Malone dan Roberts (1996) mengatakan auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam *dysfunctional behavior* karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi. Lebih lanjut, individu yang berniat meninggalkan perusahaan dapat dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari *dysfunctional behavior* terhadap penilaian kinerja dan promosi. Jadi, auditor yang memiliki keinginan tinggi untuk berhenti dari perusahaan lebih menerima *dysfunctional behavior* dalam audit. Hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₁: *Turnover Intentions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit.

Self Rate Employee Performance

Dysfunctional behavior lebih mungkin terjadi di situasi dalam hal persepsi atas kinerja pribadi rendah, atau dengan kalimat lain *Dysfunctional behavior*

terjadi dalam situasi dalam hal individu melihat kemampuan diri mereka sendiri yang rendah dalam meningkatkan *outcome* yang diharapkan sejalan dengan usaha yang mereka lakukan (Gable dan Dangello dalam Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003). Oleh karena itu, auditor yang mempunyai persepsi yang rendah atas kinerja pribadi mereka diekspektasikan menunjukkan penerimaan yang tinggi terhadap *dysfunctional behavior*.

Solar dan Bruehl dalam Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) menyatakan bahwa individu yang melakukan pekerjaan dibawah standar yang ditetapkan lebih mungkin untuk melakukan tindakan penyimpangan sejak mereka melihat diri mereka sendiri tidak mampu untuk bertahan dalam pekerjaan melalui usaha mereka sendiri. Jadi *dysfunctional behavior* dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dalam hal ini tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan.

Selanjutnya penggunaan program audit, penganggaran waktu penyelesaian tugas audit, dan pengawasan yang ketat dapat menyebabkan proses audit dirasa sebagai lingkungan yang memiliki struktur yang tinggi. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap *self rate performance* akan memperlihatkan penerimaan yang lebih tinggi terhadap *dysfunctional behavior* dalam audit. Hipotesis yang dapat dibentuk adalah:

H₂: *Self rate employee performance* berpengaruh negatif terhadap penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit.

Self Esteem

Self perceived competency dan *self evaluation* diasumsikan sebagai fungsi dari pengalaman dan pembelajaran sosial dan merupakan nilai yang diberikan seseorang terhadap dirinya sebagai akibat dari interaksi dengan orang lain. Belkoui (1989) menyatakan bahwa *self esteem* adalah penilaian yang dibuat seseorang tentang nilai dirinya sendiri. Field (2001) menyatakan bahwa *self esteem* adalah derajat suka atau tidak suka individu terhadap dirinya sendiri. *Self esteem* dapat diperoleh dari pengalaman yang dimiliki seseorang dalam mengatasi tantangan dalam hidup mereka. *Self esteem* akan mempengaruhi cara-cara seseorang berperilaku dalam lingkungan. *Self esteem* yang tinggi mampu mendorong individu memiliki ambisi yang tinggi dan dapat menyebabkan individu menggunakan segala cara untuk mencapainya. *Self Esteem* dapat diperoleh dari pengalaman yang dimiliki seseorang dalam mengatasi tantangan dalam hidup mereka. Dalam hal ini, *self esteem* akan mempengaruhi cara seseorang berperilaku dalam lingkungan. Dalam

lingkungan organisasi, orang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan mampu menghargai diri sendiri dan rekan kerja mereka. Selanjutnya Perera (2004) menyatakan bahwa jika individu yang mempunyai *self esteem* rendah dan mengabaikan ambisi yang dimilikinya, maka individu tersebut tidak akan mencapai hasil sesuai keinginannya. Dalam bidang audit, individu yang menggunakan segala cara untuk mendapatkan apa yang diinginkannya, dapat menimbulkan *dysfunctional behavior* dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor. Atas dasar ini, maka auditor yang memiliki *self esteem* yang tinggi sebagai faktor penyebab tingginya ambisi lebih dapat menerima dan melakukan *dysfunctional behavior* dalam audit. Hubungan antara *self esteem* dengan *dysfunctional behavior* dalam audit dapat membentuk hipotesis berikut:

H₃: *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit.

Perbedaan penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit antara Auditor Pria dan Auditor Perempuan

Johnson dan Dierks (1998) menyatakan bahwa beberapa kepribadian individu kelihatan berbeda dengan yang lain tetapi bukan karakteristik secara keseluruhan. Kecenderungan perilaku, kematangan mental, kepuasan kerja antara auditor pria dan perempuan juga tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Davidson dan Dalby (1993) dalam menemukan dalam penelitiannya mengenai karakteristik kepribadian auditor bahwa diantara auditor pria dan auditor perempuan sama-sama memiliki karakteristik kepribadian yang kuat. Auditor pria dan auditor perempuan mempunyai karakteristik kepribadian yang sangat cerdas, tegas, bersemangat, berpikiran terbuka, memiliki kemampuan yang cukup, suka bekerja dengan keras dan dalam keadaan yang tertekan karena mereka belum mampu untuk meraih tujuan-tujuan mereka. Namun auditor pria dan auditor perempuan juga memiliki karakteristik yang sangat berbeda. Auditor perempuan mempunyai karakteristik lebih realistis, teguh pendirian, dapat dipercaya, memiliki kecurigaan yang tinggi (tidak mudah terpengaruh), penuh perhatian dan teliti, kurang percaya diri, dan cenderung untuk mematuhi peraturan, sedangkan auditor pria memiliki kepribadian yang tidak berpihak, kurang dapat bekerja sama, cenderung tidak praktis dan tidak realistis, lebih percaya diri, dan cenderung sembarangan dalam melaksanakan tugas yang memungkinkan terjadi *Dysfunctional Behavior*.

H₄: Terdapat perbedaan penerimaan Penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit antara Auditor Pria dan Auditor Perempuan

METODA PENELITIAN

Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) se Jawa Tengah. Penyampelan dilakukan dengan metoda *purposive sampling method*. Dalam metoda ini, informasi akan dikumpulkan dari responden yang memenuhi kriteria tertentu antara lain: auditor telah bekerja minimal satu tahun dan telah memiliki pengalaman audit minimal tiga kali. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan *mail survey* disertai dengan perangko balasan.

Kuisiomer yang disebar sebanyak 100 kuisiomer, kembali 56 kuisiomer, dan yang bisa dianalisis sebanyak 44 kuisiomer. Deskripsi demografi responden dapat ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Demografi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	26	59,10%
Perempuan	18	40,90%
Total	44	100.00%
Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
21-30	24	54,54%
31-40	17	38,63%
41-50	3	6,83%
> 50	0	0,00%
Total	44	100.00%
Lama Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	4	9,10%
1-2 tahun	13	29,54%
2-3 tahun	11	25,00%
> 3 tahun	16	36,36%
Total	44	100.00%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
D3	9	20,45%
S1	32	72,73%
S2	3	6,82%
S3	0	0,00%
Total	44	100.00%

Sumber; Hasil Olahan Data

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 59,10% responden berjenis kelamin pria, dengan usia responden antara 21-30 tahun, mempunyai pengalaman kerja lebih dari 3 tahun, dan tingkat pendidikan tertinggi S1 yaitu sebesar 72,73%.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Tingkat penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit, sedangkan variabel dependennya meliputi *Turnover intention*, *Self rate employee performance*, *Self Esteem*, *Self Esteem*. Adapun gender sebagai variabel *dummy*. Tingkat penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit adalah perilaku penerimaan seorang auditor dalam menghadapi manipulasi proses audit untuk mendapatkan capaian kinerja yang diinginkan (Donnelly, Quirin, & O'Bryan 2003). Variabel tingkat penerimaan terhadap *dysfunctional behavior* dalam audit mengadopsi pernyataan-pernyataan Donnelly, Quirin & O'Bryan (2003). Selanjutnya *turnover intentions* merupakan kesediaan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan berpindah ke organisasi lainnya (Werther dan Davis dalam Wibowo, 2003). Variabel ini diukur dengan memodifikasi pernyataan-pertanyaan yang telah digunakan oleh Aranya dan Ferris (1984). Adapun *Self rate employee performance* cenderung ditentukan oleh bagaimana seorang karyawan itu bekerja, apakah dia mempunyai standar minimal dalam bekerja atau tidak akan terlihat dari cara bagaimana mereka bekerja (Solar dan Bruehl dalam Donnelly, Quirin, dan O'Brien, 2003). Variabel ini diukur dengan memodifikasi pernyataan-pertanyaan yang telah digunakan oleh Mahoney *et al.* dalam Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003). Perera (2004) menyatakan bahwa *ambition* dan *self esteem* yang tinggi akan membuat seseorang menjadi individu yang baik dan mengembangkan kariernya menuju ke karier yang diinginkan. *Self esteem* sebagai faktor penentu ambisi memodifikasi pernyataan-pernyataan dari Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham dalam Cahyaning (2004).

Metoda Analisis Data

Untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3 digunakan regresi linier berganda, sedangkan untuk menguji hipotesis 4 digunakan *Independent Sample t test* (Sekaran, 2000).

Tabel 2. Deskripsi Variabel *Turnover intentions*, *Self rate employee performance*, *Self Esteem*, dan Penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Deviasi Standar
Turnover Intension	3 - 21	5 - 21	12,45	4,04
Self rate	7 - 49	30 - 49	37,06	5,16
Self Esteem	10 - 70	40 - 70	50,13	6,75
<i>Dysfunctional Behavior</i>	12 - 84	30 - 69	50,05	8,53

Sumber : Hasil Olahan Data

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

H₁: *Turnover Intentions* berpengaruh positif dan signifikan dengan penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit.

Hasil pengujian hipotesis satu dengan regresi linier berganda nampak pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Pengaruh *Turnover Intentions* Terhadap penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit.

Variabel	Nilai Koefisien	Standar Error	t-value	p-value
Konstanta	15,929	9,427	1,690	0,099
<i>Turnover Intention s</i>	0,411	0,293	1,404	0,168

Adjusted R Square = 26,1%, F=6,064, p=0,002

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi positif sebesar 0,411 dengan probabilitas 0,168 ($p < 0,05$) yang berarti *turnover intentions* tidak berpengaruh terhadap penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit, sehingga hipotesis pertama ditolak (tidak didukung data). Koefisien beta *Turnover Intentions* sebesar 0,411 berarti jika *Turnover Intentions* bertambah sebesar 1, maka akan meningkatkan penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit sebesar 0,411. Hasil penelitian ini berkebalikan dengan hasil penelitian yang dilakukan Malone dan Roberts (1996) dan Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *turnover intentions* dengan penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit. Hal ini dimungkinkan karena *turnover* yang terjadi di Kantor Akuntan Publik se Jawa Tengah merupakan *Voluntary Turnover* (Robbins, 2002) yaitu auditor keluar dari pekerjaannya secara sukarela karena merasa kurang produktif atau tidak potensial dalam KAP dan atau karena tersedianya alternatif pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan minat dan impiannya.

H₂: *Self rate employee performance* berpengaruh negatif terhadap penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit.

Hasil pengujian hipotesis dua dengan regresi linier nampak pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Pengaruh *Self rate employee performance* terhadap penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit.

Variabel	Nilai Koefisien	Standar Error	t-value	p-value
Konstanta	15,929	9,427	1,690	0,099
<i>Self rate employee</i>	0,801	0,300	2,669	0,011
Adjusted R Square = 26,1%, F=6,064, p=0,002				

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil pengujian hipotesis kedua ditunjukkan oleh koefisien regresi (R^2) sebesar 0,801 dengan probabilitas 0,011 yang berarti *Self rate employee* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *Self rate employee performance* berpengaruh negatif terhadap penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit tidak diterima (tidak didukung data). Arah positif menunjukkan semakin besar *self rate employee performance* akan membuat penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit cenderung meningkat. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003). Hal ini dimungkinkan karena adanya beberapa faktor dalam pengauditan yang perlu dipertimbangkan, misalnya penggunaan program audit, penganggaran waktu penyelesaian tugas audit, dan pengawasan yang ketat dalam proses pengauditan menyebabkan *dysfunctional behavior* dalam audit tidak dianggap sebagai suatu kecurangan melainkan langkah efisiensi yang akan meningkatkan penilaian kinerja mereka.

H₃: *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit.

Hasil pengujian hipotesis ini nampak pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Pengaruh *Self Esteem* terhadap penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit.

Variabel	Nilai Koefisien	Standar Error	t-value	p-value
Konstanta	15,929	9,427	1,690	0,099
<i>Self Esteem</i>	- 0,01392	0,223	-0,063	0,950
Adjusted R Square = 26,1%, F=6,064, p=0,002				

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil pengujian hipotesis ketiga ditunjukkan oleh koefisien regresi (β_3) sebesar -0,01392 dengan probabilitas 0,950 yang berarti *self esteem* tidak berpengaruh terhadap penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit tidak diterima (tidak didukung data). Koefisien beta *Self Esteem* sebesar -0,01392 berarti jika *Self Esteem* berkurang sebesar 1, maka akan meningkatkan penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit sebesar 0,01392. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Perera (2004) yang menyebutkan bahwa *self esteem* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit. Perbedaan hasil penelitian ini dimungkinkan karena auditor ingin memenuhi ambisi yang tinggi, sehingga mereka cenderung mengabaikan harga diri mereka untuk dapat memenuhi ambisi tersebut, yaitu dengan cara menerima *dysfunctional behavior* dalam proses audit. Selain itu penerimaan *dysfunctional behavior* dalam proses audit kemungkinan juga karena adanya budaya paternalistik yang mencerminkan perilaku dalam keseluruhan hirarki organisasi lebih didasarkan pada hubungan familial, sehingga sangat mentolerir adanya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan (Setiawan, 1998).

H₄ : Terdapat perbedaan penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit antara Auditor Pria dan Auditor Perempuan

Pengujian hipotesis keempat ini menggunakan uji statistik *Independent Sample t test*. Hasil pengujian nampak pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil uji statistik *Independent Sample t test*.

		Levene's Test for Equality Of Variances		t-Test For Equality of Mean						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
DYSFUN	Equal variances assumed	0.248	0.621	0.672	42	0.505	1.769	2.6337	-3.5457	7.0842
	Equal variances not assumed			0.661	34.575	0.513	1.769	2.6766	-3.6670	7.2054

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil uji *Independent Sample t Test* pada penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit menunjukkan nilai F hitung pada *equal variance assumed* (e.v.a) sebesar 0,248 dengan probabilitas 0,621, yang berarti tidak terdapat perbedaan penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit antara Auditor Pria dan Auditor Perempuan, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit antara Auditor Pria dan Auditor Perempuan tidak diterima (tidak didukung data). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Davidson dan Dalby (1993) yang menyatakan bahwa auditor pria dan auditor perempuan sama-sama memiliki karakteristik kepribadian yang kuat, sehingga tidak akan melakukan sesuatu yang merugikan pekerjaannya. Selanjutnya penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Johnson dan Dierks (1998) yang menemukan bahwa kecenderungan perilaku, kematangan mental, kepuasan kerja antara auditor pria dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang signifikan termasuk dalam penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit.

KESIMPULAN

Hasil analisis data dalam penelitian ini mengidentifikasikan beberapa hal, yaitu secara keseluruhan hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya, terutama Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003). Namun dalam perspektif gender, hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Davidson dan Dalby (1993), serta Johnson dan Dierks (1998). Selanjutnya hasil pengujian hipotesis pertama menghasilkan koefisien regresi 0,411 dengan probabilitas 0,168 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intentions* tidak berpengaruh terhadap penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit. Hasil pengujian hipotesis kedua menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,801 dengan probabilitas 0,011, sehingga simpulannya adalah *Self rate employee* berpengaruh terhadap penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit. Adapun hasil pengujian hipotesis ketiga ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar -0,01392 dengan probabilitas 0,950, sehingga dapat disimpulkan *self esteem* tidak berpengaruh terhadap penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam Audit.

Hipotesis keempat yang dilakukan dengan uji statistik *Independent Sample t-Test* menunjukkan nilai F hitung pada *equal variance assumed* (e.v.a) sebesar 0,248 dengan probabilitas 0,621, sehingga simpulannya adalah tidak terdapat perbedaan penerimaan *Dysfunctional Behavior* dalam

Audit antara Auditor Pria dan Auditor Perempuan Keterbatasan

Sekalipun penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun hasil penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan, oleh karena itu terdapat beberapa saran yang perlu dikemukakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Responden perlu diperluas pada Kantor Akuntan Publik lain, terutama KAP di kota-kota besar di Indonesia,
2. Metoda pengumpulan data perlu ditambahkan dengan metoda lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan cara mendatangi langsung responden dalam proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner serta melakukan wawancara secara langsung dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memasukkan variabel-variabel lain terutama variabel-variabel organisasional.

Implikasi

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self rate employee* terhadap penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit. Oleh karena itu Kantor Akuntan Publik perlu mempertimbangkan karakter personal staf audit yang akan ditugaskan dalam pengauditan, sehingga penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit dapat diminimalisasi.
2. Auditor harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik mengenai Standar Audit (Standar Umum, Standar Pelaporan, Standar Pekerjaan Lapangan) dan Kode Etik Akuntan, sehingga kemungkinan terjadinya *dysfunctional behavior* dalam audit dapat dikurangi.
3. Kantor Akuntan Publik harus memberi sanksi yang tegas kepada auditor yang melakukan penerimaan *dysfunctional behavior* dalam audit.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N., and K. R. Ferris. 1984. "A Reexamination of Accountant Organizational Professional Conflict". *The Accounting Review*. 4 : Januari, Vol. 49, No. 1, pp.: 1-15.
- Belkoui, Ahmed. 1989. "Slack Budgeting, Information Distortion, and Self Esteem. *Contemporary Accounting Research*, Vol. 2, pp. 111 123.

- Cahyaning K, Ika, 2004. Pengaruh *Organizational Based Self Esteem* dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Skripsi Fakultas Ekonomi tidak dipublikasikan. Universitas Sebelas Maret*.
- Chung J. dan G.S. Monroe. 2001. A Research note on the effects of gender and task complexity on an audit judgment. *Behavioral Research in Accounting Vol. 13: 111-125*.
- Cohen, J.R., L.W. Paint dan D.J. Sharp. 1998. The effect of gender and academic discipline diversity on the ethical intentions and ethical orientation of potential public accounting recruits. *Accounting Horizon, Vol. 12:3*.
- Davidson A. Ronald dan Dalby Thomas, J. 1993. Personality profile of female Public Accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vo. 6, No.2:81-97*.
- Donnelly, David P., Jeffrey J. Q, and David O., 2003 "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior : An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics." *Journal of Behavioral Research In Accounting: vol 15: 87-107*.
- Field, Linda. 2002. "*Self Esteem for Woman: A Practical Guide to Love, Intimacy and Success*", Vermilion, London.
- Johnson, Eric N, S.E. Kaplan, dan Philip M.J. Reckers, 1998. An Examination of Potencial Gender-based Differencer in Audit Managers' Performance Evaluation Judgments. *Behavioral Research in Accounting Vol. 10:47-75*.
- Maupin, Lehman. 1990. An Examination of Potential Gender- Based Differences in Audit Managers' Performance Evaluation Judgment. *Behavioral research in Accounting, Vol. 6: 55-77*
- 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*.
- Nugrahaningsih, Putri. 2005. Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor di KAP dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-Faktor Individual: Locus of Control, Lama Pengalaman Kerja, Gender, dan Equity Sensitivity). *Skripsi Fakultas Ekonomi tidak dipublikasikan. Universitas Sebelas Maret*.
- Perera, K. 2004. "Ambition and How It Is Link to Your Self Esteem". Newsletter, January (web document). <http://www.more-selfesteem.com/newsletter20.htm>. January 2004.

- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip P'erilaku Organisasi (Judul Asli: Essentials of Organizational Behavior)*. Edisi 5. Penerjemah: Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Samekto, Agus. 1999. Perbedaan Kinerja Laki-laki & Wanita pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Tesis S2 (tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi UGM*.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* Edisi 3. New York: John Willey & Sons Inc.
- Setiawan Ahmad. 1998. *Perilaku Birokrasi dalam Pengaruh Kekuasaan Jawa*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wibowo, Agung. 2003. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*). *Skripsi. Fakultas Ekonomi tidak dipublikasikan. UNS*.