

**PENGARUH KESADARAN ETIS DAN TEKANAN KERJA  
TERHADAP PERILAKU AUDITOR PEMERINTAH**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**RIAN PURMANA**

**NPM: C1C007076**

**UNIVERSITAS BENGKULU**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JURUSAN AKUNTANSI**

**2011**

**PENGARUH KESADARAN ETIS DAN TEKANAN KERJA  
TERHADAP PERILAKU AUDITOR PEMERINTAH**

**SKRIPSI**



**Diajukan Kepada  
Universitas Bengkulu  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi**

**OLEH :**

**RIAN PURMANA**

**NPM: C1C007076**

**UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN AKUNTANSI**

**2011**

**Skripsi oleh Rian Purmana ini  
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

**Bengkulu, 18 Juli 2011**

**Pembimbing**

**Abdullah, SE., M.Si., Ak**

**NIP. 19680728 199802 1 001**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan Akuntansi**

**Eddy Suranta, SE., M.Si., Ak**

**NIP. 19721207 199802 1 001**

**Skripsi Oleh Rian Purmana**  
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada  
Senin, 25 Juli 2011

Bengkulu, 25 Juli 2011

**Dewan Penguji :**

**Ketua,**



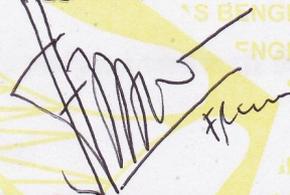
**Eddy Suranta, SE., M.Si., Ak**  
**NIP. 19721207 199802 1 001**

**Anggota II,**



**Dr. Rini Indriani, SE., M.Si., Ak**  
**NIP. 19700531 199702 2 001**

**Anggota I,**



**Dr. Fachruzzaman, SE., MDM., Ak**  
**NIP. 19710313 199601 1 001**

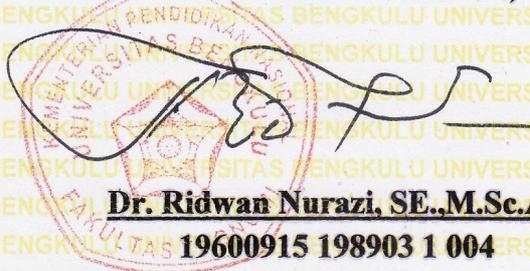
**Anggota III,**



**Lismawati, SE., M.Si., Ak**  
**NIP. 19750212 200312 2 001**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi,**

  
**Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc. Ak**  
**19600915 198903 1 004**

## **MOTTO**

*“Kesuksesan itu keikhlasan menerima kegagalan, namun berakhir  
pada kebahagiaan”*

*(Rian Purmana)*

*“Berbuatlah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selama-lamanya, dan  
berbuatlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”*

*(Al Hadits)*

*“Kita tidak akan mencapai impian kita kecuali jika ambisi dan pola pikir kita  
telah mencapai titik kreatifitas dalam berpikir dan berperilaku”*

*(Yusuf Al uqshari)*

*Berikan senyummu buat semua orang, tapi berikan cintamu buat satu orang*

*(Tukul Arwana)*

## **PERSEMBAHAN**

*Kupersembahkan skripsiku ini kepada orang – orang yang kucintai dan mencintaiku, yang selalu kusebut dalam doaku dan menyebutku dalam doanya :*

- ◆ *Ayah (Tarmizi) dan Ibu (Nurbaiti) tercinta sebagai rasa hormat dan tanda baktiku atas jerih payahnya.*
- ◆ *Kakakku/Dang'ku Marta Saputra, ST yang merantau ke Negeri Sakura*
- ◆ *Adik – adikku : Rizky Hadi Arrahman & Firdhan Adzhim Akbar*
- ◆ *Untuk Seseorang dengan setia dan sayangnya, serta kesabaran dan kebahagiaannya yang tak pernah pudar ....*

*Ini tidak akan pernah sebanding dengan cinta dan doa yang kalian berikan.....*

### **Thanks To :**

- ◆ *Bapak Abdullah, SE., M.Si, Ak., & Bapak Dr. Fadli, SE., M.Si, Ak (terima telah membimbing dan memberikan saran yang membangun)*
- ◆ *Dosen penguji: Bapak Eddy Suranta, Bapak Fachruzzaman, Ibu Rini Indriani, dan Ibu Lismawati.*
- ◆ *Sobat Skripsiku :Wisnu , Agung, dan Iman, serta Arif & Kak Oka.*
- ◆ *Akun B'07 : Danang, Ayu, Herawan, Tiwi, Yoyo, Endah, Tari, Amel, Dina, Andre, Etek, Danang, Aini, Desy, Ade K, Dikson, Beny, Khairil, Zul, Herawan, Master, Chandra, Meli, Wisnu, Puspita, Etika, Bunga, Asbunga, Santi, Minarti, Rebek, Jessi & Ezra, Serta Akun A'07 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.*
- ◆ *Kepada Agama & Almamaterku, Akuntansi UNIB...*



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH KESADARAN ETIS DAN TEKANAN KERJA TERHADAP PERILAKU AUDITOR**

Yang diajukan untuk diuji pada tanggal 25 Juli 2011 adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri berarti gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu,.....Agustus 2011  
Yang Mengajukan pernyataan,

  
METERAI  
TEMPEL  
PAJAK MEMBANGUN BANGSA  
20  
7A5BBAAF373018311  
ENAM RIBU RUPIAH  
6000 DJP

Rian Purmana

# **EFFECT OF ETHICAL AWARENESS AND WORK STRESS OF GOVERNMENT AUDITOR BEHAVIOR**

By:  
Rian Purmana <sup>1)</sup>  
Abdullah <sup>2)</sup>

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of ethical awareness and work pressure on auditor behavior. Data were collected by distributing questionnaires to the auditor who worked on the office of Representative BPKP Bengkulu Province. The questionnaire distributed to 35 respondents but only 31 questionnaires which can be analyzed/processed.

The analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis with SPSS. The study consisted of independent and dependent variables. Independent variables in this study is ethical conduct ad work stress while the dependent variable in this study is auditor behavior. The results provide evidence that not having an awareness of ethically significant effect on the behavior of auditors, while the working pressure significantly influence the auditor's consideration of the behavior.

**Keywords:** Ethical awareness, work stress, auditor behavior

<sup>1)</sup> Student

<sup>2)</sup> Supervisor

# **PENGARUH KESADARAN ETIS DAN TEKANAN KERJA TERHADAP PERILAKU AUDITOR PEMERINTAH**

Oleh:  
Rian Purmana <sup>1)</sup>  
Abdullah <sup>2)</sup>

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesadaran etis dan tekanan kerja terhadap perilaku auditor. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh auditor yang bekerja pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Bengkulu. Kuesioner disebarkan kepada 60 responden tetapi hanya 32 kuesioner yang dapat dianalisis/diolah.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesadaran etis dan tekanan kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku auditor. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kesadaran etis tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku auditor, sedangkan tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku auditor.

**Kata Kunci:** Kesadaran Etis, Tekanan Kerja, Perilaku Auditor.

<sup>1)</sup> Mahasiswa

<sup>2)</sup> Dosen Pembimbing

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillahirobbil'alamin

Penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan Salam kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabat beriman juga pengikutnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan kuliah, jenjang program Strata Satu (S1) di Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bengkulu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih, kepada :

1. Bapak DR. Ridwan Nurazi, SE.,M.Si.Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
2. Bapak Eddy Suranta, SE.,M.Si.Ak, selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
3. Bapak Abdullah, SE.,M.Si.Ak, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
5. Pimpinan Perwakilan BPKP Provinsi Bengkulu dan segenap pegawai BPKP Perwakilan Bengkulu.
6. Seluruh teman Akun B' dan Akun A'07.
7. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, karena itu kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Penulis juga berharap hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua.

Atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis semoga menjadi amal sholeh dan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT.  
Amin.

Bengkulu,        Agustus 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Teori Atribusi .....	8
2.2 Perilaku .....	9
2.3 Aspek Keperilakuan dalam Auditing .....	10
2.4 Kesadaran Etis .....	11
2.5 Tekanan Kerja .....	12
2.6 Perilaku Auditor .....	14
2.7 Penelitian Terdahulu .....	16
2.8 Pengembangan Hipotesis .....	18
2.8.1 Kesadaran etis terhadap perilaku auditor .....	18
2.8.2 Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku Auditor .....	19
2.9 Kerangka Analisis .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	21
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	21
3.2.1 Kesadaran Etis .....	21
3.2.2 Tekanan Kerja .....	22

3.2.3 Perilaku Auditor	22
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.5 Metode Analisis	25
3.5.1 Uji Kualitas Data	26
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	26
3.5.3 Alat Analisis Data	28
3.5.4 Uji Hipotesis	29

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	30
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	33
4.3 Uji Kualitas Data	34
4.3.1 Uji Validitas	34
4.3.2 Uji Reliabilitas	35
4.4 Uji Asumsi Klasik	36
4.4.1 Uji Normalitas	36
4.4.2 Uji Multikolinearitas	37
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	37
4.4.4 Uji Kelayakan Model	38
4.5 Uji Hipotesis	39
4.6 Pembahasan	40

#### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan	43
5.2 Implikasi Hasil penelitian	43
5.3 Keterbatasan Penelitian	44
5.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya	45

#### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Ringkasan Instrumen Pengukuran Variabel .....	24
Tabel 4.1 Data Sebaran Kuesioner .....	31
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	31
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	32
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden .....	32
Tabel 4.5 Jabatan Responden .....	33
Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel .....	34
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas .....	35
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	35
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	36
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	37
Tabel 4.11 Hasil uji Heterokedastisitas .....	38
Tabel 4.12 Hasil Uji F .....	39
Tabel 4.13 Hasil Uji T .....	40

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1: Kerangka Analisis.....	20

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian .....	49
Lampiran 2 : Jawaban Responden .....	54
Lampiran 3 : Statistik Deskriptif .....	57
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas .....	57
Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik .....	60
Lampiran 7 : Hasil Uji Hipotesis .....	62
Lampiran 8 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	63

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut hasil penelitian Booz-Allen dan Hamilton (1999); Sadeli (2008) Indonesia menduduki peringkat paling rendah dalam hal indeks *good governance* dan indeks korupsi yang tinggi dibandingkan dengan beberapa negara di Asia Tenggara lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas keuangan belum berjalan sepenuhnya.

Permasalahan di masyarakat yang menggambarkan akuntabilitas keuangan belum sepenuhnya terlaksana antara lain, tingkat korupsi yang masih tinggi, pengukuran kinerja instansi pemerintah lebih menekankan kepada kemampuan instansi pemerintah dalam menyerap anggaran, adanya kebocoran anggaran, pengawasan fungsional belum efektif karena belum dilaksanakan secara profesional (Sadeli, 2008). Harapan agar akuntabilitas keuangan yang berkualitas, maka perlu didukung dengan unsur pengawasan.

Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan salah satu unsur pengawas internal pemerintah mengenai akuntabilitas keuangan. Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dalam menjalankan tugasnya berpedoman pada Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Standar tersebut dikukuhkan dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). SAP berfungsi menjadi pedoman untuk menyatukan persepsi antara penyusun, pengguna, dan auditor.

Pada Peraturan Kepala Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan No.Per-211/K/JF/2010 menyimpulkan bahwa BPKP dalam menjalankan fungsinya terbagi kedalam empat kelompok, yaitu audit; konsultasi, evaluasi dan asistensi; pemberantasan KKN; pendidikan dan pelatihan pengawasan. Pada fungsi audit internal pemerintah jasa audit yang diberikan antara lain; audit kinerja, audit atas aspek keuangan tertentu, audit untuk tujuan tertentu, audit khusus/investigasi/berindikasikan tindak pidana korupsi, mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan atau peradilan kasus hasil pengawasan, evaluasi, review, pemantauan, dan pengawasan lain.

Seiring dengan tugas dan tanggung jawab auditor tersebut maka sebagai tenaga profesional harus memiliki kinerja yang baik agar dapat menimbulkan kepercayaan bagi pemegang kepentingan. Kinerja tersebut dapat berupa cerminan dari perilaku auditor. Perilaku auditor dapat digolongkan menjadi dua bentuk, yaitu perilaku fungsional (menguntungkan) dan perilaku disfungsional (menyimpang). Perilaku fungsional merupakan perilaku yang timbul dari sebab akibat interaksi sosial yang mendatangkan manfaat bagi kelompok atau dirinya sendiri, seperti motivasi, loyalitas terhadap pekerjaan, dan percaya diri). Sedangkan perilaku disfungsional merupakan suatu sikap yang muncul dari akibat proses interaksi sosial yang membawa dampak kerugian pada kelompok atau diri sendiri, seperti keinginan pindah pekerjaan, diskriminasi pekerjaan, dan melakukan manipulasi atas laporan audit.

Oleh karena itu dalam kegiatan fungsi audit, BPKP berdasarkan pada Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) agar dapat menjaga mutu audit, sedangkan

auditor berpedoman pada kode etis agar dapat menjaga perilaku auditor dalam melakukan tugasnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku auditor, antara lain: motivasi, kepemimpinan, kesadaran etis, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, tekanan kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak. Penelitian ini mencoba mengkaji masalah mengenai kesadaran etis dan tekanan kerja yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku auditor.

Kesadaran etis auditor sangat berperan terhadap perilaku auditor dalam mengambil keputusan. Kesadaran etis profesi akuntansi tergantung pada karakter dan sifat-sifat individu. Dilema etis termasuk dalam dimensi dilema sosial. Dilema sosial terkadang disebabkan karena tidak adanya regulasi, sehingga regulasi muncul karena individu-individu tersebut memiliki kesadaran sehingga dapat mengendalikan perilaku dan mengawasi diri sendiri. Dalam literatur *behavioral accounting* disebutkan bahwa variabel personalitas dapat berinteraksi dengan *cognitive style* dalam mempengaruhi pengambilan keputusan (Siegel dan Marconi, 1989). Variabel personalitas mengacu pada sikap dan keyakinan individual, sedangkan *cognitive style* mengacu pada cara atau metoda dengan mana individu menerima, menyimpan, memproses dan mentransformasikan informasi kedalam tindakannya. Individu dengan tipe personalitas yang sama bisa memiliki *cognitive style* yang berbeda, sehingga perilakunya juga bisa berbeda. Kedua aspek tersebut berhubungan dekat dengan keberhasilan maupun kegagalan

auditor dalam menjalankan tugasnya. Penelitian yang membahas mengenai pengembangan dan kesadaran etis auditor telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya antara lain; Louwers *et al.*, (1997), Muawanah dan Nur (2001), Herawati (2007), dan Gutomo (2003). Penelitian tersebut berusaha menguraikan dan mengevaluasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis akuntan (auditor).

Selain kesadaran etis sebagai faktor internal terhadap perilaku auditor, faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku auditor diantaranya adalah tekanan kerja. Jamal (1984); Chen & Silverthorne (2005); Aji (2010) menemukan bahwa apabila tekanan pekerjaan meningkat, tingkat kinerja terhadap pekerjaan tersebut akan menurun. Tekanan tidak selalu merupakan sesuatu yang bersifat merugikan, buruk, atau harus dihindari, tetapi terkadang merupakan sesuatu yang dicari oleh orang-orang ingin maju. Kuncinya adalah bagaimana cara seseorang mengatasi tekanan. Dalam prakteknya, auditor itu selalu bekerja dalam tekanan yang tinggi dan sering kali bekerja dalam jangka waktu yang padat dan ketat (Aji, 2010).

Penelitian ini pada dasarnya merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Gutomo (2003) yang menguji mengenai pengaruh *Locus of Control* dan komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap perilaku auditor dalam mengatasi situasi konflik audit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen yang digunakan pada penelitian sebelumnya ialah *Locus of Control* dan komitmen profesi dengan kesadaran etis sebagai variabel *moderating*, sedangkan pada penelitian ini variabel independen

yang digunakan adalah kesadaran etis dan tekanan kerja. Perbedaan selanjutnya dengan penelitian sebelumnya yaitu peneliti hanya mengambil auditor internal pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Provinsi Bengkulu, karena pada penelitian sebelumnya populasi yang diuji merupakan auditor pemerintah yang kurang lebih berjumlah 5000 orang, namun data responden dalam penelitian tersebut hanya berjumlah 88 responden, sehingga penulis tersebut menyadari data yang diperoleh kurang representatif. Oleh karena itu untuk menghindari keterbatasan pada penelitian sebelumnya, maka pada penelitian ini peneliti hanya mengambil studi kasus pada BPKP Perwakilan Provinsi Bengkulu. Kemudian juga penelitian ini melihat perilaku auditor dengan 4 (empat) indikator yaitu, motivasi, diskriminasi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk berpindah kerja. Sedangkan pada penelitian sebelumnya perilaku auditor hanya tercermin pada perilaku auditor dalam mengatasi situasi konflik audit.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik mengambil judul penelitian mengenai “Pengaruh Kesadaran Etis dan Tekanan Kerja terhadap Perilaku Auditor”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kesadaran etis berpengaruh terhadap perilaku auditor?
- 2) Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap perilaku auditor?

### 1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui apakah kesadaran etis berpengaruh terhadap perilaku auditor.
- 2) Untuk mengetahui apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap perilaku auditor.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori, terutama dalam bidang *auditing* dan etis mengenai variabel-variabel yang signifikan dalam menjelaskan pengaruh kesadaran etis dan tekanan kerja terhadap perilaku auditor.
- 2) Bagi pemerintah diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit mengenai kondisi auditor pemerintah dengan harapan ada upaya untuk meningkatkan profesionalisme auditor pemerintah dalam menjalankan tugas.
- 3) Bagi praktisi diharapkan dapat memberikan dukungan pada usaha untuk melakukan pembenahan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan etis dalam praktik.
- 4) Bagi akademisi diharapkan sebagai dukungan empiris guna memperjelas hubungan teoritis antara variabel-variabel kesadaran etis, tekanan kerja dan perilaku auditor yang selanjutnya berguna bagi para profesi akuntan dan pendidik dalam melakukan intervensi guna meningkatkan profesionalisme melalui pendidikan.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu kesadaran etis dan tekanan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah perilaku auditor. Populasi pada penelitian ini hanya mencakup auditor internal pemerintah, yaitu auditor yang bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Bengkulu.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Atribusi**

Menurut Fritz Heider; Aji (2010) teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Apakah perilaku itu disebabkan oleh faktor disposisional (faktor dalam/internal), misalnya sifat, karakter, sikap dsb, ataukah disebabkan oleh keadaan eksternal, misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu. Menurut Luthans (2005); Aji (2010) bahwa atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi terhadap perilaku orang lain.

Terdapat dua jenis umum atribusi yang ada pada orang, yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi atau kemampuan, yang mempengaruhi kesadaran etis dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti lingkungan kerja atau pengaruh sosial (tekanan) dari orang lain. Luthans (2005); Aji (2010) menekankan bahwa teori atribusi berhubungan dengan proses kognitif di mana individu menginterpretasikan perilaku berhubungan dengan bagian tertentu dari lingkungan yang relevan. Ahli teori atribusi mengasumsikan bahwa manusia itu rasional dan didorong untuk mengidentifikasi dan memahami struktur penyebab dari lingkungan mereka.

## 2.2 Perilaku

Perilaku merupakan perbuatan/tindakan dan perkataan seseorang yang sifatnya dapat diamati, digambarkan dan dicatat oleh orang lain ataupun orang yang melakukannya. Sedangkan perilaku auditor merupakan cerminan dari perbuatan/tindakan dan perkataan auditor yang dapat diamati sehingga berdampak bagi lingkungan yang berada dilingkungan sekitar maupun dirinya sendiri. Menurut Wilnes faktor-faktor yang menyebabkan perilaku auditor dibagi menjadi dua, yaitu; faktor subjektif dan faktor objektif ([www.wikipedia\\_perilaku\\_.html](http://www.wikipedia_perilaku_.html)). Faktor subjektif merupakan faktor yang berasal dari auditor itu sendiri/pembawaan sejak lahir (jenis ras, jenis kelamin, sifat fisik, sifat kepribadian, bakat pembawaan, intelegensi) dan faktor objektif merupakan faktor yang berasal luar/lingkungan auditor itu sendiri, seperti; lingkungan kerja, tekanan kerja, imbalan yang diterima.

Ford Dan Richardson (1994) menyatakan bahwa salah satu determinan penting perilaku pengambilan keputusan etis adalah faktor-faktor yang secara unik berhubungan dengan individu pembuat keputusan. Faktor-faktor individual tersebut meliputi variabel-variabel yang merupakan ciri pembawaan lahir (sex, umur, kebangsaan, dan sebagainya) dan variabel yang merupakan hasil dari proses sosialisasi dan pengembangan manusia. Dalam menjalankan kegiatan audit, perilaku individu auditor dapat berbeda-beda, hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai hal, diantaranya: perbedaan kemampuan, perbedaan kebutuhan, lingkungan yang berbeda, dan faktor *like or Dislike with Something*.

## 2.3 Aspek Keperilakuan dalam Auditing

Para pengambil keputusan yang menggunakan laporan keuangan dalam perkembangannya semakin menuntut informasi yang lebih relevan. Jenis laporan

keuangan yang relevan ini tidak hanya membutuhkan keterangan dan keuangan saja, tetapi juga laporan dan keterangan mengenai kejadian-kejadian *nonfinancial* dalam organisasi. Untuk memperjelas hal tersebut perlu dimasukkan informasi mengenai perilaku sebagai pelengkap laporan keuangan. Hal ini memberikan tanggung jawab pada seorang akuntan untuk memperluas fungsi laporan dengan memasukkan unsur perilaku dalam organisasi (Siegel & Marconi, 1989; Astriana 2010).

Kontributor utama dalam ilmu keperilakuan terdapat tiga, yaitu psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial. Ketiganya dapat menjelaskan dan menggambarkan perilaku manusia. Perilaku manusia itu sendiri dipengaruhi oleh: 1) struktur karakter (*character structure*) seperti kepribadian, kebiasaan, dan pola perilaku; 2) struktur sosial (*social structure*) seperti ekonomi, politik, dan agama; 3) dinamika kelompok (*dynamic group*) yang merupakan kombinasi dari struktur karakter dengan struktur sosial. Baik psikologi maupun psikologi sosial merupakan penyumbang utama dalam keperilakuan dan perkembangannya yaitu kepribadian, sikap motivasi, persepsi, nilai, dan pembelajaran. Hal ini menyebabkan faktor-faktor tersebut diimplikasikan dalam bidang akuntansi sehingga timbul akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) Siegel & Marconi (1989).

#### **2.4 Kesadaran Etis**

Pada umumnya, moral atau etisa adalah filsafat, ilmu atau disiplin tentang tingkah laku manusia atau konstansi-konstansi tindakan manusia (Ludigno & Machfoeds, 1999). Dalam banyak hal, pembahasan mengenai etika tidak terlepas dari pembahasan mengenai moralitas. Pertimbangan dan kesadaran etis merupakan hal yang penting dalam

setiap pengambilan keputusan profesional seorang auditor. Oleh karena itu, saat ini banyak bermunculan sejumlah penelitian yang mencurahkan perhatiannya pada masalah ini, serta berusaha untuk menguraikan dan mengevaluasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku auditor. Terutama bila dikaitkan dengan rawannya profesi ini terhadap perilaku tidak etis dalam bisnis.

Muawanah & Indriantoro (2001) menyatakan bahwa kesadaran etis adalah tanggapan atau penerimaan seseorang terhadap suatu peristiwa moral tertentu melalui suatu proses penentuan yang kompleks sehingga dapat memutuskan apa yang harus dilakukan pada situasi tertentu. Dalam melaksanakan profesinya, seorang auditor diatur oleh suatu kode etis akuntan. Kode Etis Akuntan adalah norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan dengan klien, antara akuntan dengan teman sejawatnya dan antara profesi dengan masyarakat (Sihwahjoeni & Gudono, 2000). Dalam literatur *behavioral accounting* (Siegel & Marconi, 1989) mengatakan bahwa variabel personalitas dapat berinteraksi dengan *cognitive style* untuk mempengaruhi pengambilan keputusan. Variabel personalitas mengacu pada sikap dan keyakinan individual, sedangkan *cognitive style* mengacu pada cara atau metoda dengan mana individu menerima, menyimpan, memproses, dan mentransformasikan informasi kedalam tindakannya. Selain itu, disebutkan juga bahwa kedua aspek ini berhubungan dekat dengan keberhasilan maupun kegagalan auditor dalam menjalankan tugasnya.

## **2.5 Tekanan Kerja**

Menurut Morgan & King (1986) tekanan merupakan sesuatu keadaan yang bersifat internal, yang biasa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Tekanan juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan

fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek (Cooper, 1994; Widyasari, 2011).

Kondisi psikologis seperti faktor kepribadian, motivasi, kepuasan, tekanan kerja, dan lainnya akan sangat berpengaruh pada perilaku (Triastuti & Hilendri, 2007). Tekanan (*stress*) adalah kondisi yang muncul dalam situasi yang sulit dan membingungkan atau di luar kemampuan. Akuntan atau auditor merupakan individu yang sangat rentan terhadap gejala stress karena sering kali giat bekerja, agresif, perfeksionis, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tugas auditor internal pemerintah biasanya menuntut adanya pekerjaan lembur, tekanan waktu, dan batasan anggaran. Kondisi kerja auditor internal pemerintah seperti ini sangat mungkin memberi kontribusi terhadap tingkat stress kerja yang berlebihan di samping faktor-faktor lain seperti lingkungan keluarga atau sosial.

Auditor eksternal pemerintah dalam menjalankan rutinitas pekerjaan sehari-hari menghadapi berbagai tekanan pekerjaan yang dapat memicu stress kerja. Tekanan kerja tersebut dapat bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun aspek lingkungan organisasi dimana auditor eksternal pemerintah itu bekerja. Jadwal pemeriksaan yang padat, beban kerja yang berlebihan, adanya keterbatasan anggaran biaya pemeriksaan, prosedur pemeriksaan yang sangat rinci, dokumentasi yang rapi dan lengkap atas bukti audit serta potensi audit dengan *auditee*, rekan kerja maupun atasan merupakan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan. Faktor-faktor pemicu stress yang berasal dari aspek pekerjaan tersebut sering disebut sebagai *stressors*. Sedangkan faktor-faktor pemicu stress yang berasal dari kondisi lingkungan organisasi disebut *stressors* organisasi. *Stressors* organisasi ini antara lain meliputi pelaksanaan supervisi yang ketat dari unsur pimpinan, struktur organisasi formal yang birokratis, politik kantor dan kurangnya peluang bagi pengembangan sumber daya manusia.

Dampak negatif dari stress tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, kurangnya kreatifitas, minimnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan rendah, tingkat absensi/ketidakhadiran karyawan tinggi bahkan munculnya tindakan kekerasan dalam lingkungan kerja.

## **2.6 Perilaku Auditor**

Perilaku para anggota profesi diatur oleh kode etis yang ditetapkan dan dimonitor oleh organisasi profesi, tetapi perilaku tersebut juga dikendalikan oleh aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi tempat auditor bekerja. Kedua perilaku tersebut tidak selalu sama dan pegawai profesional akan terdorong mengutamakan salah satu sikap dibanding yang lainnya (Rahmawati dan Widagdo, 2001). Perilaku auditor dapat digolongkan menjadi dua bentuk, yaitu perilaku fungsional (menguntungkan) dan perilaku disfungsional (menyimpang/merugikan). Perilaku fungsional merupakan perilaku yang timbul dari sebab akibat interaksi sosial yang mendatangkan manfaat bagi kelompok atau dirinya sendiri, seperti motivasi, loyalitas terhadap pekerjaan, dan percaya diri). Sedangkan perilaku disfungsional merupakan suatu sikap yang muncul dari akibat proses interaksi sosial yang membawa dampak kerugian pada kelompok atau diri sendiri, seperti keinginan pindah pekerjaan, diskriminasi pekerjaan, dan melakukan manipulasi atas laporan audit. Pada penelitian Ruyter *et. al* (2001); Heni & Hilendri (2007) menyatakan *job stress* memiliki dampak yang negatif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, prestasi kerja, dan turnover.

Pada penelitian ini perilaku auditor dapat dilihat dari 4 (empat) komponen, yaitu sikap terhadap pekerjaan, motivasi, dan keinginan untuk berpindah kerja (Koeswari, 2010).

- a. Sikap terhadap pekerjaan

Pengertian sikap diartikan sebagai pernyataan atau pertimbangan evaluatif mengenai objek, orang atau peristiwa (Koeswari, 2010). Tiga komponen dalam sikap menurut Robbins dan Jugge (2008) adalah kesadaran, perasaan dan perilaku. Komponen kesadaran suatu sikap merupakan segmen pendapat atau keyakinan dari suatu sikap, komponen perasaan merupakan segmen emosional dari suatu sikap, sedangkan komponen perilaku dari suatu sikap merupakan suatu maksud untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

b. Motivasi

Perilaku seseorang dapat dipengaruhi pada motivasi yang ada pada dirinya, artinya motivasi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi diartikan sebagai suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan (auditor) yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson et al., 1995; Koeswari, 2010).

c. Persepsi Diskriminasi

Persepsi memiliki peran yang sangat penting dalam proses seseorang dalam menafsirkan kesan indera dalam memaknai lingkungan sekitar. Menurut Gibson *et al.*, 1996; Koeswari, 2010 mengatakan bahwa persepsi mencakup objek peristiwa atau orang dari sudut pengalaman individu yang bersangkutan, sehingga dapat menimbulkan stimulus yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Dalam *equity theory* oleh Adam (1965); Koeswari (2010), mengemukakan bahwa individu akan merasa termotivasi jika memperoleh perlakuan yang sama dengan orang lain, akibatnya tindakan perlakuan diskriminasi terhadap seseorang akan menurunkan kinerjanya. Persepsi diskriminasi pada penelitian ini mencakup perbedaan perilaku terhadap seseorang dalam lingkungan kerjanya.

d. Keinginan Berpindah Kerja

Keinginan berpindah kerja merupakan alasan yang paling banyak menerangkan perilaku *turn over*. Keinginan berpindah kerja seorang karyawan (auditor) dapat disebabkan oleh tingkat kompensasi atau upah yang lebih besar, kondisi lingkungan kerja yang lebih baik, serta kepemimpinan dan perlakuan yang lebih baik di organisasi yang baru (gaertner *et al.*, 1987; Koeswari, 2010). Menurut Donnelly, Quirin, & O'Brian (2003); Irawati & Mukhlisin (2005) menyatakan bahwa keinginan untuk berpindah kerja auditor yang dianggap sebagai perilaku menyimpang dapat disebabkan oleh lokus kendali eksternal (*Locus of Control*) dan tekanan kerja yang disebabkan oleh lingkungan organisasi.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian yang masalahnya telah dirumuskan pada bab pertama, perlu dikemukakan penelitian sejenis. Tabel dibawah ini berisi rangkuman penelitian sejenis yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian (Nama Jurnal)	Hasil Penelitian	Posisi pada penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Iman Setiawan (2009)	Analisis pengaruh Faktor-faktor pemicu stres ( <i>Stressors</i> ) terhadap stres kerja internal auditor PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	variabel <i>stressors</i> pekerjaan (kelebihan beban kerja kualitatif dan kuantitatif, kemajuan karir, ruang lingkup pekerjaan, tanggung jawab kepada orang lain dan tekanan waktu) memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja yang dialami internal auditor. Sementara itu, variabel <i>stressors</i> organisasi maupun <i>stressors</i> sosial tidak memiliki pengaruh	a. Variabel independen <i>stressors</i> digunakan oleh peneliti	a. Variabel dependen stress kerja. b. Terhadap auditor internal perusahaan

			terhadap stres kerja internal auditor.		
2.	Lampe (1998)	<i>A Model of Auditor's Ethical Decision Process, Auditing: A Journal of Practice and Theory</i>	Keputusan yang diambil oleh auditor dipengaruhi oleh pertimbangan yang berhubungan dengan perilaku	a. Variabel independen perilaku b. variabel dependen keputusan auditor	a. penelitian terhadap KAP
3.	Kotot Gutomo (2003)	Pengambilan keputusan etis auditor pemerintah dalam situasi konflik audit: pengaruh interaksi <i>Locus Of Control</i> dan komitmen profesi dengan kesadaran etis	Adanya pengaruh yang signifikan dalam interaksi antara <i>locus of control</i> dan komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap pengambilan keputusan etis auditor pemerintah dalam menerima dan menolak permintaan klien yang menyimpang dari etisa profesinya.	a. Variabel independen kesadaran etis digunakan oleh peneliti b. variabel dependen perilaku auditor dalam situasi konflik audit digunakan oleh peneliti.	a. Penelitian terhadap auditor internal pemerintah
4.	Koeswari (2010)	Analisis perbedaan gender terhadap perilaku auditor	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap perilaku auditor yang disebabkan oleh perbedaan gender.	a. variabel dependen perilaku auditor digunakan oleh peneliti.	a. variabel independen perbedaan gender.
5.	Wandata ma (2008)	Pengaruh stress kerja terhadap tingkat kinerja auditor faktor demografi sebagai variabel pemoderasi	Stress kerja tinggi dan stress kerja rendah berpengaruh negatif terhadap tingkat kinerja auditor	a. Variabel independen digunakan oleh peneliti	Variabel dependen kinerja auditor

## 2.8 Pengembangan Hipotesis

### 2.8.1 Kesadaran Etis terhadap Perilaku Auditor.

Kesadaran etis yang timbul merupakan faktor disposisional yang tercermin melalui keputusan yang diambil oleh auditor, sehingga dirasa sangat berpengaruh terhadap perilaku auditor. Menurut Muawanah dan Nur (2001) yang meneliti tentang perilaku auditor dalam situasi konflik audit dengan menggunakan komitmen profesi sebagai variabel independen menunjukkan bahwa interaksi antara kesadaran etis dengan komitmen profesi berpengaruh positif terhadap respon auditor dalam situasi konflik audit. Penelitian yang dilakukan Novrianto (2009) menyimpulkan bahwa pertimbangan etis memiliki pengaruh positif terhadap perilaku auditor dalam menghadapi situasi konflik audit. Pada model interaksi yang dikembangkan oleh Trevino (1986); Gutomo (2003)

mengatakan bahwa perbedaan individual atau personalitas dapat berinteraksi dengan kesadaran etis untuk mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan auditor. Bahkan dari hasil penelitian Gutomo (2003) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dalam interaksi antara *Locus of Control* dan komitmen profesi dengan kesadaran etis terhadap keputusan etis auditor pemerintah dalam bersikap independen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesadaran etis tinggi berpengaruh positif terhadap perilaku auditor.

**H<sub>1</sub>: Kesadaran Etis berpengaruh Positif terhadap Perilaku Auditor**

### **2.8.2 Tekanan Pekerjaan terhadap Perilaku Auditor.**

Tekanan kerja merupakan salah satu alasan yang paling banyak diberikan untuk meninggalkan profesi auditor. Hal yang mungkin terjadi yaitu auditor mungkin saja berperilaku yang menyimpang (*disfunctional behaviour*) dalam menyelesaikan pekerjaan (audit) yang diberikan kepada mereka. Mursi (1998); Fajar (2009) mengatakan bahwa kinerja individual tergantung pada faktor internal dan faktor eksternal. Rahayu (2002); Herawati (2007) menganalisis tentang anteseden dan konsekuensi tekanan peran pada auditor independen. Dia menyatakan bahwa tekanan yang berhubungan dengan peran seseorang dalam suatu pekerjaan dapat berakibat/memiliki konsekuensi pada hal-hal yang tidak diinginkan baik secara organisasional maupun personal (rendahnya kinerja dan profesionalisme).

Apabila hal-hal tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan akan menyebabkan stress kerja bagi para karyawan dan apabila hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas stress kerja yang cukup tinggi akan mengakibatkan karyawan menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental (*burn*

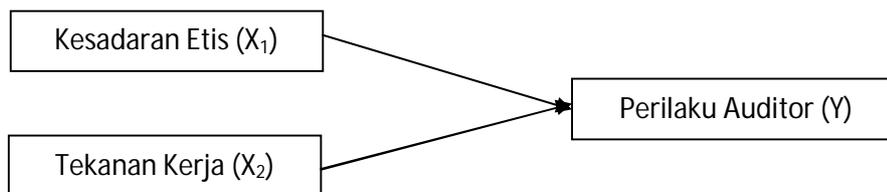
*out*) dan akan mempertinggi tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*). Karyawan (auditor) yang merasa bekerja dalam tekanan tidak dapat bekerja secara optimal.

Silverthone dan Chen (2008) menyatakan bahwa tekanan kerja secara signifikan berkaitan dengan kinerja, sehingga apabila tekanan kerja meningkat maka tingkat kinerja akan menurun. Edwards (1996); Fajar (2009) melaporkan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap performa, yang mana dapat diartikan bahwa performa itu sendiri dikatakan sebagai kinerja karyawan (auditor). Onsardi (2002) juga mengatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku auditor.

**H<sub>2</sub>: Tekanan Pekerjaan berpengaruh Negatif terhadap Perilaku Auditor.**

## 2.9 Kerangka Analisis

Adapun kerangka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Kesadaran Etis dan Tekanan Kerja Terhadap Perilaku Auditor**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris. Indrianto dan Supomo (2002) menyatakan bahwa penelitian empiris merupakan penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman.

#### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

##### **3.2.1 Kesadaran Etis**

Kesadaran etis merupakan tanggapan atau penerimaan seseorang terhadap suatu peristiwa moral tertentu melalui suatu proses penentuan yang kompleks sehingga dapat memutuskan apa yang harus dia lakukan pada situasi tertentu. Skema kesadaran etis didesain dengan memasukkan berbagai macam dilema etis yang berhubungan dengan praktik auditing dalam menyelesaikan tugas audit. Instrumen variabel ini dikembangkan dari Gutomo (2003) yang mengadopsi dari Loeb (1971) yang juga diadaptasi oleh Cohen *et al.*, (1995) dan Armstrong (1985) dengan mengukur kesadaran etis melalui skala likert 7 poin, dengan skor kecil menunjukkan kesadaran etis yang rendah dan skor tinggi menunjukkan kesadaran etis yang tinggi.

##### **3.2.2 Tekanan kerja**

Tekanan kerja didefinisikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan ditempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak

nyaman ini, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan. Skala tekanan kerja (Price, 2001; Aji, 2010) mempunyai tiga indikator yaitu: ambiguitas, beban kerja dan sumber daya yang tidak memadai. Ada 9 item pertanyaan yang masing-masing diukur pada 5 (lima) poin skala *Likert*. Skor yang lebih tinggi mewakili jumlah tekanan pekerjaan seperti yang dirasakan oleh responden (auditor internal).

### **3.2.3 Perilaku auditor.**

Perilaku auditor adalah sikap yang dimiliki oleh seorang auditor dalam menjalankan profesinya. Pada penelitian ini perilaku auditor yang dimaksud adalah :

#### **a) Sikap terhadap Pekerjaan**

Sikap terhadap pekerjaan adalah pandangan atau perilaku seseorang auditor eksternal pemerintah terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Instrumen ini telah dikembangkan pada penelitian Koeswari (2010) dengan mengadopsi Santosa (2001). Kuesioner terdiri dari 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert 5 point, dengan rentang nilai (1) sangat tidak setuju, sampai dengan rentang nilai (5) sangat setuju.

#### **b) Motivasi**

Motivasi merupakan sikap mendorong seseorang untuk melakukan tindakan sesuatu. Instrumen ini telah dikembangkan pada penelitian Koeswari (2010) dengan mengadopsi Santosa (2001). Kuesioner terdiri dari 5 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang nilai (1) sangat tidak setuju, sampai dengan rentang nilai (5) sangat setuju.

#### **c) Persepsi Diskriminasi**

Pesepsi diskriminasi merupakan penafsiran yang digunakan oleh auditor dalam memahami lingkungan sekitarnya. Instrumen ini telah dikembangkan oleh Santosa (2001); Koeswari (2010). Kuesioner terdiri dari 5 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang nilai (1) sangat tidak setuju, sampai dengan rentang nilai (5) sangat setuju.

d) Keinginan untuk berpindah Kerja.

Keinginan untuk berpindah kerja merupakan sikap pertentangan auditor eksternal pemerintah dalam menerima pekerjaan yang sedang ditekuni. Instrumen ini telah dikembangkan pada penelitian Koeswari (2010) dengan mengadopsi Santosa (2001). Kuesioner terdiri dari 5 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang nilai (1) sangat tidak setuju, sampai dengan rentang nilai (5) sangat setuju.

**Tabel 3.1**  
**Ringkasan Instrumen Pengukuran Variabel**

<b>NO</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator Pengukuran Variabel</b>
1.	Kesadaran Etis (X1)	a. Konflik kepentingan b. Konflik loyalitas c. Kompromi kepentingan
2	Tekanan Kerja (X2)	a. Ambiguitas b. Beban kerja c. Sumber daya yang tidak memadai
3	Perilaku Auditor (Y)	a. Sikap terhadap pekerjaan b. Motivasi c. Persepsi diskriminasi d. Keinginan untuk berpindah kerja

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor BPKP Perwakilan Provinsi Bengkulu. Berdasarkan jumlah auditor yang ada dibawah 100 orang atau berjumlah 60 orang, maka pengambilan sampel akan dilakukan terhadap semua populasi (*total sampling*) atau metode sensus. Semua auditor akan mendapatkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan, dengan harapan kuesioner tersebut diisi dengan sebenar-benarnya, sehingga hasilnya akan akurat.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data adalah dengan menggunakan kuisoner yaitu menggunakan daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga tahap yaitu tahap pendahuluan, tahap persiapan penelitian, dan tahap pelaksanaan penelitian.

#### **a) Tahap Pendahuluan**

Pada tahap ini penulis melakukan pencarian informasi mengenai Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan yang ada di Bengkulu dan selanjutnya dengan surat izin penelitian dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu, peneliti mengadakan penelitian di kantor BPKP Perwakilan Provinsi Bengkulu.

#### **b) Tahap Persiapan Penelitian**

Pada tahap ini peneliti mengumpulkan dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian.

#### **c) Tahap Pelaksanaan Penelitian**

Pada tahap ini penelitian dengan datang secara langsung ke kantor BPKP Perwakilan Provinsi Bengkulu dan melakukan penyebaran kuisoner kepada para Auditor, untuk

meperoleh data penelitian yang diperlukan dalam penelitian ini. Setelah data diperoleh langkah berikutnya dengan melakukan teknik analisis data.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 16.0. Beberapa metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **3.5.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.5.1.1 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas akan dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliable* jika menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 (Nunnaly, 1969; Ghozali, 2005).

##### **3.5.1.2 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2005) menyatakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas digunakan metode *Pearson correlation*. Apabila korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor tiap konstruknya signifikan pada level 0,01 atau 0,05 maka pertanyaan tersebut dikatakan *valid* (Ghozali, 2005).

#### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu akan diuji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

### **3.5.2.1 Uji Normalitas**

Normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas signifikannya diatas kepercayaan 5% maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005).

### **3.5.2.2 Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksinya maka penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika  $VIF > 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka tidak terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2005)

### **3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas**

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap atau disebut homokedastisitas (Ghozali, 2005). Pada pengujian ini jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas.

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui melalui uji *Glesjer*. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2005).

### 3.5.3 Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu kesadaran etis dan tekanan kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu perilaku auditor. Besarnya pengaruh variabel independen yaitu kesadaran etis dan tekanan kerja dengan variabel dependen yaitu perilaku auditor secara bersama-sama dapat dinyatakan dalam persamaan regresi berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y$  = perilaku auditor pemerintah

$\alpha$  = konstanta (nilai  $Y$  apabila nilai  $X = 0$ )

$\beta_1$ -  $\beta_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = kesadaran etis

$X_2$  = tekanan kerja

$\varepsilon$  = standar error

#### 3.5.3.1 Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah sesuai (*goodness of fit model*). Nilai signifikansi F yang digunakan yaitu kurang dari 5% (<0,05). Jika tingkat signifikansinya < 0,05, maka secara statistik secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen.

### 3.5.4 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$  maka  $H_0$  diterima