

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan menguji mengenai pengaruh *locus of control*, *ESQ*, *turnover intention*, *time budget pressure*, etika profesi, kompleksitas tugas, komitmen profesional (afektif, kontinu dan normative) dan stres kerja terhadap perilaku disfungsional auditor. Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis 1 ditolak, artinya *locus of control* tidak berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryanti (2005) dan Setyaningrum (2012).
2. Hasil pengujian hipotesis 2 diterima, artinya *emotional spiritual quotient (ESQ)* berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Araminta (2008), Putra (2014) dan Dalli dkk (2017).
3. Hasil pengujian hipotesis 3 diterima, artinya *turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irawati

(2005), Suryandari (2007), Wahyudin (2011), Pujaningrum (2012), dan Anita dkk (2016).

4. Hasil pengujian hipotesis 4 diterima, artinya *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrina (2011), Lumanto (2013) dan Lobo (2017).
5. Hasil pengujian hipotesis 5 ditolak, artinya etika profesi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahardini (2014).
6. Hasil pengujian hipotesis 6 ditolak, artinya kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2016).
7. Hasil pengujian hipotesis 7a ditolak, artinya komitmen profesional afektif tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiharto (2014).
8. Hasil pengujian hipotesis 7b ditolak, artinya komitmen profesional kontinu tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiharto (2014).

9. Hasil pengujian hipotesis 7c ditolak, artinya komitmen profesional normative tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiharto (2014).
10. Hasil pengujian hipotesis 8 ditolak, artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil uji hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013) dan Kristanti (2017).

5.2 Saran

1. Untuk dapat meningkatkan *locus of control* internal para auditor, bisa dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan kerja sehingga diharapkan akan terbentuknya karakter setiap individu yang tidak hanya mengandalkan dari faktor-faktor eksternal ketika bekerja, namun bisa lebih percaya pada kemampuan dirinya sendiri.
2. Untuk melakukan perekrutan pegawai Kantor Akuntan Publik hendaknya melakukan tes kepribadian untuk mengetahui tingkat *emotional spiritual quotient* (ESQ), sehingga dapat menghindari terjadinya tindakan perilaku yang menyimpang pada auditor.
3. Bagi pihak Kantor Akuntan Publik dapat meningkatkan kinerja para auditornya agar dapat menurunkan *turnover intention* auditornya dengan cara menciptakan suasana yang nyaman di tempat kerja, hubungan dan komunikasi

yang baik antar auditor, memberikan upah atau gaji yang layak, tunjangan dan bonus untuk membuat karyawan lebih termotivasi dalam pekerjaannya.

4. Bagi pihak Kantor Akuntan Publik sebaiknya melakukan evaluasi terhadap jangka waktu audit agar dapat menentukan anggaran waktu yang tepat, sehingga para auditor tidak terlalu merasakan suatu tekanan yang dapat meningkatkan tindakan perilaku menyimpang atau disfungsional. Dan sebaliknya, auditor juga harus berusaha untuk segera bisa menyelesaikan tugas auditnya dengan waktu yang telah ditentukan.
5. Bagi penelitian berikutnya ingin menggunakan topik yang sama, maka bisa menambahkan variabel baru seperti kompleksitas audit yang mungkin dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor.

