

PENGARUH KOMITMEN TERHADAP RESPON AUDITOR ATAS TEKANAN SOSIAL: SEBUAH EKSPERIMEN

**Dyah Sih Rahayu
Faisal**

*Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
E-mail: fe_faisal@yahoo.co.id*

Abstract

This paper reports the results of an experiment examining whether social influence pressures within the accounting firm affect auditor's willingness to sign-off on financial statements that are materially misstated. This paper also examines the effects of organizational commitment, professional commitment as variables that may impact individual responses to social influence pressures. A sample of 54 students from Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) participated in a between-subjects experiment. The results support the hypothesis that obedience pressure significantly increased auditor's willingness to sign-off on account balance that was materially misstated. However, the results failed to support hypothesis that organizational commitment and professional commitment have effect to auditor's decisions under social influence pressure.

Keywords: *social influence pressures, commitment, experiment.*

PENDAHULUAN

Penelitian ini menguji secara empirik pengaruh tekanan sosial pada keputusan auditor. Secara khusus, penelitian ini mengevaluasi pengaruh tekanan ketaatan (*obedience pressure*) dan tekanan kesesuaian (*conformity pressure*) dalam organisasi terhadap keputusan auditor dalam menyetujui salah saji yang material pada laporan keuangan. Selain itu penelitian ini juga menguji apakah komitmen organisasi serta komitmen profesional mempengaruhi keputusan auditor atas tekanan sosial.

Penelitian dalam bidang ini dimotivasi oleh banyaknya bukti yang menunjukkan bahwa perilaku disfungsional auditor dapat diatributkan pada berbagai bentuk tekanan (DeZoort dan Lord, 1997, 2001; Ponemon, 1990, Tsui dan Gul, 1996, Windsor dan Arkanasy, 1995). Banyak literatur dalam bidang akuntansi telah

merefleksikan dan mengakui pentingnya mengevaluasi pengaruh tekanan (*pressure*) yang dihasilkan dari dalam organisasi terhadap sikap, keinginan dan perilaku auditor. Penelitian-penelitian mengenai pengaruh tekanan memiliki implikasi yang penting bagi profesionalisme auditor (Grey, 1998), proses sosialisasi auditor (Fogarty, 1992; Ponemon, 1992) dan pengendalian profesional dalam organisasi (Albernethy dan Stoelwinder, 1995; Dirmisth dan Covalleski, 1985).

Pertimbangan-pertimbangan atas tekanan organisasional dan lingkungan telah mendorong peneliti untuk memfokuskan pada bagaimana profesional audit merespon tekanan pengaruh sosial yang tidak tepat yang berasal dari dalam perusahaan. Secara khusus, literatur akuntansi memberikan bukti bahwa auditor rentan terhadap tekanan pengaruh sosial yang tidak tepat dari

superior/atasan (DeZoort dan Lord, 1994) dan rekan kerja (*peers*) (Ponemon, 1992) dalam perusahaan.

Untuk mengevaluasi rentannya auditor atas tekanan yang berasal dari dalam organisasi, penelitian ini juga menguji karakteristik individual yang dapat mempengaruhi pertimbangan profesional atas dilema etika. Sebagai contoh, tekanan pengaruh sosial yang tidak tepat dalam kantor akuntan publik merupakan *setting* yang unik dimana komitmen organisasional dan komitmen profesional mungkin berlawanan. Auditor berada pada situasi konflik etikal karena kolega mereka harus mengevaluasi konsekuensi jangka pendek dan jangka panjang yang potensial atas tindakan mereka. Baik yang berasal dari perspektif suatu organisasi maupun profesional dan berusaha untuk merekonsiliasi *trade offs* yang dipersepsikan.

Dalam penelitian ini yang menjadi permasalahan adalah apakah tekanan sosial mempengaruhi keputusan auditor dan apakah ada pengaruh komitmen terhadap keputusan auditor atas tekanan sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel tekanan sosial mempengaruhi keputusan auditor dan apakah ada pengaruh komitmen terhadap keputusan auditor atas tekanan sosial.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Tekanan Pengaruh Sosial

Penelitian ini memfokuskan pada tekanan ketaatan (*obedience pressure*) dan tekanan kesesuaian (*conformity pressure*) sebagai dua tipe tekanan sosial yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. *Obedience pressure* muncul dari perintah yang dibuat oleh individu yang berada pada posisi otoritas (Brehm dan Kasson, 1990). Teori *obedience* menyatakan bahwa instruksi atasan dalam suatu organisasi mempengaruhi perilaku bawahan karena atasan memiliki otoritas.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku *obedience* yang tidak tepat dihasilkan dari mekanisme normatif (seperti kemampuan superior untuk memberi *reward* dan *punish*), pada saat posisi atasan benar-benar salah (Campbell dan Faurey, 1989). Pada bagian berikutnya dideskripsikan, bagaimana ketika auditor diminta untuk menetapkan saldo yang dapat diterima yang akan mereka setuju dari rekening aset/aktiva yang nilai realisasinya dipertanyakan. Dalam konteks ini saldo yang ditetapkan lebih tinggi akan berakibat pada probabilitas kesalahan material yang lebih tinggi pada laporan keuangan dibanding saldo yang lebih rendah. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesisnya:

H1 : Auditor dalam *obedience pressure* akan menyetujui saldo yang lebih tinggi untuk rekening aktiva yang dipertanyakan dibanding auditor yang tidak dalam *obedience pressure*

Tekanan Kesesuaian (*Conformity Pressure*)

Penelitian ini juga mengevaluasi tekanan kesesuaian sebagai bentuk alternatif dari tekanan pengaruh sosial yang memiliki potensi negatif yang mempengaruhi kinerja auditor. *Conformity* mengacu pada perilaku yang dipengaruhi oleh contoh-contoh yang diberikan oleh rekan kerja, bukan oleh instruksi dari figur otoritas.

Seseorang/auditor akan menyesuaikan diri mereka dengan situasi pengaruh normatif karena mereka takut terhadap konsekuensi negatif atas penampilan yang menyimpang. Secara khusus, individu cenderung bertindak dengan cara yang tidak menjadikan mereka sebagai pusat perhatian. Karena *hierarchical power distance* tidak muncul pada saat ada *obedience pressure*, maka diekspektasikan bahwa *conformity pressure* akan mempengaruhi kinerja auditor lebih rendah dari *obedience pressure* (Lord dan DeZoort, 2001)

H2 : Auditor dalam *conformity pressure* akan menyetujui saldo yang lebih tinggi untuk rekening aktiva yang dipertanyakan dibanding auditor yang tidak dalam *conformity pressure*.

H3 : Auditor dalam *obedience pressure* akan menyetujui saldo yang lebih tinggi untuk rekening aktiva yang dipertanyakan dibanding auditor dalam *conformity pressure*.

Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional

Evaluasi pengaruh *obedience* dan *conformity pressure* mencakup sejumlah variabel individual yang memiliki potensi meningkatkan pemahaman dalam bidang ini. Secara khusus, peneliti menganggap bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional merupakan karakteristik individual yang dapat mempengaruhi keinginan untuk memasukkan pengaruh sosial yang tidak memadai. Variabel-variabel tersebut meliputi:

1. **Komitmen Organisasional**, didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individual dalam organisasi tertentu (Harrell, Chowning dan Taylor, 1986; Mowday, Steers dan Porter, 1979; Nauri dan Parker, 1998). Individual dengan komitmen organisasional yang tinggi dikarakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi; keinginan untuk berusaha sekuat-kuatnya demi kepentingan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday *et al.*, 1979).

Dalam konteks auditing, komitmen organisasional telah menarik perhatian banyak peneliti dan praktisi karena potensinya dalam meningkatkan kualitas audit. Komitmen organisasional meningkat sebagai akibat dari proses

sosialisasi yang kompleks dari dalam organisasi/perusahaan (Fogarty, 1992) dan dapat dibedakan berdasar dimensi sikap (*affective/attitudes*) dan *continuance/intentions* (Meyer, Allen dan Gellatly, 1990; Nauri dan Parker, 1998).

Meski komitmen organisasional telah digunakan dalam berbagai *setting* dalam literatur akuntansi, dalam penelitian ini komitmen organisasi akan dikaitkan dengan perilaku, keinginan dan sikap auditor. Sebagai contoh, Otley dan Pierce (1996) menemukan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berhubungan dengan persetujuan yang prematur, perilaku penurunan kualitas audit, dan *under-reporting of time*. Untuk persetujuan yang prematur dan perilaku penurunan kualitas audit, hubungan negatif diprediksikan antara komitmen organisasional dan perilaku *disfunctional* (semakin tinggi komitmen organisasional berasosiasi dengan perilaku penurunan kualitas audit yang lebih rendah).

Dalam kondisi tidak ada tekanan pengaruh sosial, dihipotesiskan adanya hubungan positif antara komitmen organisasional dengan resistensi usaha yang tidak memadai dari klien untuk membuat salah saji laporan keuangan. Secara khusus, auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih tertarik dalam menjaga kualitas audit jika berhadapan dengan tekanan klien dibanding auditor yang komitmen organisasionalnya rendah.

H4a : Jika tidak ada tekanan pengaruh sosial, auditor dengan komitmen organisasional yang tinggi akan menyetujui saldo yang lebih rendah untuk rekening aktiva yang dipertanyakan dibanding auditor dengan komitmen organisasi yang rendah.

H4b : Jika berada dalam tekanan pengaruh sosial, level komitmen organisasional tidak akan mempengaruhi saldo yang akan disetujui auditor untuk rekening aktiva yang dipertanyakan.

2. **Komitmen Profesional.** Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979). Secara khusus, komitmen organisasional yang tinggi seharusnya mendorong auditor ke perilaku yang sesuai dengan kepentingan publik dan menjauh dari perilaku yang membahayakan profesi.

H5 : Auditor dengan komitmen profesional yang lebih tinggi akan menyetujui saldo yang lebih rendah untuk rekening aktiva yang dipertanyakan dibanding auditor dengan komitmen profesional yang lebih rendah, tanpa memandang ada atau tidak adanya tekanan pengaruh sosial.

METODE PENELITIAN

Partisipan/Subjek Eksperimen

Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 60 mahasiswa Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA). Dari 60 subjek yang berpartisipasi dalam eksperimen ini hanya 54 partisipan yang jawabannya dapat dianalisis, 6 partisipan menjawab tidak lengkap. Penelitian ini adalah eksperimen *between-subjects*. Subjek dibagi dalam tiga kelompok secara random yaitu kelompok

kontrol, kelompok *conformity pressure*, dan kelompok *obedience pressure*.

Pemilihan sampel ini didasarkan pada asumsi bahwa mahasiswa PPA telah menyelesaikan pendidikan strata 1 dalam bidang akuntansi dan pada umumnya telah bekerja di kantor akuntan sebagai staf auditor. Staf auditor dengan usia dan pengalaman terbatas (masih muda) umumnya sangat rentan atas pengaruh tekanan sosial karena kepentingan mereka dalam sosialisasi dalam perusahaan dan keinginan mereka untuk “*fit in*”.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini diambil dari penelitian Lord dan DeZoort (2001). Skenario utama yang diinstruksikan dalam penelitian ini menggambarkan akuntan senior yang baru saja ditugaskan untuk klien yang baru. Partisipan diberi tahu bahwa mereka sedang menggantikan senior lain yang telah bekerja dengan klien tersebut selama beberapa tahun namun telah ditugaskan untuk tanggung jawab lainnya. Selama audit, partisipan tidak mampu memverifikasi eksistensi dan penilaian aktiva senilai \$2,500,000. Setelah mengajukan penyesuaian (*adjustment*) untuk menghapus aktiva yang dipertanyakan (meragukan), *Chief Financial Officer* (CFO) klien sangat tidak setuju dengan posisi auditor dan mengancam akan mengganti auditor. CFO menyatakan bahwa perlakuan yang tepat adalah memulai depresiasi pada tahun ini dan melanjutkannya untuk empat tahun kedepan dengan menggunakan metode garis lurus.

Partisipan ditempatkan secara random pada salah satu dari tiga kelompok *treatment*, yang didesain untuk membedakan fitur analisis. Partisipan dalam kelompok kontrol tidak menerima informasi lain diluar (selain) skenario *background* yang dideskripsikan di atas. Partisipan dalam kelompok *conformity pressure* diberi tahu

bahwa senior yang digantikan menyarankan bahwa seharusnya tidak ada penyesuaian audit karena tahun sebelumnya tidak pernah ada, namun tidak memberi penjelasan selanjutnya. Akhirnya, partisipan dalam kelompok *obedience pressure* diberi tahu bahwa partner dalam penugasan, disamping setuju dengan kesimpulan yang didokumentasikan mengenai tidak adanya dukungan untuk aktiva tersebut, menginstruksikan mereka untuk mengikuti permintaan CFO agar tetap memiliki klien tersebut.

Variabel utama dalam penelitian ini diukur dengan menanyakan kepada partisipan untuk menspesifikasikan jumlah dollar yang akan mereka setuju pada kertas kerja sebagai saldo bersih peralatan untuk aktiva yang mula-mula dicatat sebagai “aktiva dalam proses”. Partisipan juga diminta untuk menyediakan penjelasan atas keputusan mereka. Tambahan informasi ini menyediakan *manipulation check* untuk memverifikasi bahwa partisipan memahami tugas tersebut.

Setelah mengevaluasi latar belakang kasus dan merespon variabel dependen yang ditanyakan, partisipan menyelesaikan 15 item skala komitmen organisasional dan 15 item skala komitmen profesional (Aranya dan Ferris, 1984; Porter *et al.*, 1974) yang dinilai dengan menggunakan skala Likert 7 poin, mulai dari “sangat tidak setuju” dan berakhir dengan “sangat setuju”. Serangkaian pertanyaan *manipulation check* didesain untuk menentukan tekanan yang dipersepsikan oleh tiap auditor dari CFO, senior tahun lalu, dan partner dalam penugasan. Skala Likert 8 point mengukur persepsi ini dengan titik terendah menunjukkan “no pressure” dan poin tertinggi menunjukkan “significant pressure”. Selain itu juga ditanyakan kepada partisipan apakah mereka pernah berada dalam situasi dimana mereka merasa tertekan oleh klien atau oleh sese-

orang dalam organisasi untuk melakukan tindakan yang tidak memadai (tidak tepat).

Prosedur Eksperimen

Dua tugas pertama dalam eksperimen meminta partisipan untuk membaca latar belakang (*background*) kasus dan memutuskan saldo yang diaudit untuk rekening aktiva. Kasus tersebut mendeskripsikan situasi audit dimana klien berkeinginan untuk meneruskan mencatat jumlah yang material untuk aktiva tetap yang secara fisik tidak ada lagi atau tidak didokumentasikan dengan tepat.

Setelah membuat keputusan audit mereka sehubungan dengan rekening aktiva, partisipan menyelesaikan skala komitmen organisasional, skala komitmen profesional, dan *manipulation check question*. Setelah mengumpulkan seluruh bahan, peneliti melakukan *debriefing* pada partisipan, partisipan diberi informasi mengenai skala komitmen organisasional dan skala komitmen profesional. Kesempatan yang cukup juga diberikan kepada partisipan untuk menanyakan sesuatu dan menyediakan kontak informasi jika ada pertanyaan selanjutnya.

Alat Analisis

Analysis of variance (ANOVA) digunakan untuk menguji pengaruh tekanan sosial pada keputusan auditor. Selain itu juga digunakan analisis regresi yang secara simultan mempertimbangkan variabel independen, dengan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai variabel kontinu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel tekanan sosial, komitmen organisasi dan komitmen profesional disajikan dalam Tabel 1 dan 2.

Tabel 1: Statistik Deskriptif Pengaruh Tekanan Sosial Pada Saldo

Kelompok Treatmen	n	Mean (\$)	SD (\$)
Kontrol Grup	18	277,777	452,841
Obediance Pressure (Grup 1)	18	880,055	422,227
Conformity Pressure (Grup 2)	18	188,888	366,042

Tabel 2: Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Berdasarkan *Median Splits*

Komitmen Organisasi	Kontrol	Obediance Pressures	Conformity Pressures	Total
Rendah				
Rata-rata (SD)	4.22 (0.46)	4.43 (0.18)	40.27 (0.36)	4.29 (0.36)
Median	4.40	4.50	4.36	4.40
n	10	7	10	27
Tinggi				
Rata-rata (SD)	5.39 (0.45)	5.63 (0.44)	5.21 (0.28)	5.43 (0.36)
Median	5.23	5.53	5.20	5.33
n	8	11	8	27
Total				
Rata-rata (SD)	4.74 (0.74)	5.16 (0.69)	4.69 (0.57)	4.86 (0.69)
Median	4.63	5.23	4.63	4.76
n	18	18	18	54
Komitmen Profesional				
Rendah				
Rata-rata (SD)	4.34 (0.51)	4.45 (0.27)	4.26 (0.40)	4.33 (0.41)
Median	4.53	4.46	4.27	4.27
n	9	6	12	27
Tinggi				
Rata-rata (SD)	5.50 (0.59)	5.56 (0.35)	5.82 (0.42)	5.58 (0.55)
Median	5.20	5.50	5.90	5.27
n	9	12	6	27
Total				
Rata-rata (SD)	4.92 (0.80)	5.19 (0.62)	4.78 (0.85)	4.96 (0.77)
Median	4.96	5.30	4.46	4.96
n	18	18	18	54

Tabel 1 memberikan informasi tentang rata-rata (*mean*) dan standar deviasi untuk ketiga kelompok. Tabel 2 menyediakan statistik deskriptif untuk variabel individual dengan menggunakan *median splits*.

Hasil Pengujian Hipotesis untuk Variabel Tekanan Sosial

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap tekanan sosial. Dalam hipotesis penelitian

ini dinyatakan bahwa auditor yang berada dibawah tekanan sosial akan menunjukkan perilaku *dysfunctional* dengan menyetujui kesalahan yang material dalam laporan keuangan dibandingkan dengan mereka yang tidak berada dibawah tekanan.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa auditor yang berada dalam *obediance pressure* dari atasan dalam perusahaan akan menyetujui saldo yang lebih tinggi untuk rekening aktiva yang dipertanyakan dibanding auditor yang tidak berada dalam *obe-*

diance pressure. Hipotesis kedua memprediksikan bahwa *conformity pressure* dari rekan kerja akan mempengaruhi judgment auditor. Hipotesis ketiga menspesifikasikan bahwa *obedience pressure* seharusnya memiliki pengaruh yang lebih besar pada judgment auditor dibanding *conformity pressure*.

Pengujian hipotesis tersebut mengharuskan data untuk diorganisasikan berdasarkan kelompok *treatment* tekanan sosial. Variabel dependennya adalah saldo bersih peralatan (*net equipment balance*) yang disetujui partisipan untuk rekening aktiva yang dipertanyakan (meragukan). *Analysis of variance* (ANOVA) dilakukan untuk menguji pengaruh tekanan sosial pada keputusan auditor.

Tabel 3: Hasil Pengujian Hipotesis

	F	P-value
Total Pengaruh Treatment pada variabel Tekanan Sosial	69.167	0.000
H1: Kontrol vs Obpress	0.088	0.768
H2: Kontrol vs Conpress	2.065	0.160
H3: Obpress vs Conpress	3.810	0.059*

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 3 menunjukkan bahwa *treatment* pada variabel tekanan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap jumlah saldo yang disetujui ($F = 69.167$; $p < 0.000$) namun hasil pengujian tidak berhasil mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa auditor yang berada dalam *obedience pressure* akan menyetujui saldo yang lebih tinggi untuk rekening aktiva yang dipertanyakan dibanding auditor yang tidak berada dalam *obedience pressure* ($F = 0.088$; $p > 0.05$).

Demikian halnya juga untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa auditor yang berada dalam *confirmity pressure* akan menyetujui saldo yang lebih tinggi untuk rekening aktiva yang dipertanyakan dibanding auditor yang tidak berada dalam

confirmity pressure tidak berhasil didukung ($F = 2.065$; $p > 0.05$).

Berdasarkan Tabel 3, untuk hipotesis 3 diperoleh nilai $F = 3.810$ dan $p = 0.059$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa auditor yang berada dalam *obedience pressure* akan menyetujui saldo yang lebih tinggi untuk rekening aktiva yang dipertanyakan dibanding auditor yang berada dalam *confirmity pressure* berhasil didukung.

Hasil Pengujian Hipotesis untuk Variabel Komitmen Organisasi

Hipotesis 4a memprediksikan bahwa komitmen organisasi akan mempengaruhi nilai saldo rekening yang akan disetujui oleh auditor yang secara material akan salah saji dalam laporan keuangan, tanpa mempertimbangkan tekanan sosial. Hipotesis 4b memprediksikan bahwa tekanan sosial akan mengeliminasi adanya pengaruh yang berhubungan dengan komitmen organisasional dari partisipan. Secara khusus dinyatakan bahwa *obedience* dan *conformity pressure* yang dihasilkan dari dalam organisasi akan menurunkan pengaruh positif komitmen organisasional untuk profesional yang setia/loyal pada perusahaan. Hasil analisis one-way ANOVA pada Tabel 4 di bawah menunjukkan bahwa pengujian untuk hipotesis 4a dan 4b tidak berhasil didukung. Hipotesis 4a memprediksikan bahwa jika tidak ada pengaruh tekanan sosial, auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menyetujui saldo yang lebih rendah untuk rekening aktiva yang dipertanyakan dibanding auditor dengan komitmen yang rendah. Hasil pengujian dengan ANOVA mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan antara auditor yang mempunyai komitmen tinggi dengan auditor yang mempunyai komitmen rendah dalam menyetujui jumlah saldo ($F = 0.234$; $p = 0.635$).

Tabel 4: Hasil Pengujian Hipotesis untuk Komitmen Organisasi

Kelompok		Kontrol	Obpress	Conpress	Total
KO Rendah					
Mean (\$)		325,000	895,000	1,800,000	1,079,629
SD (\$)		553,398	407,192	483,045	822,199
n		10	10	10	30
KO Tinggi					
Mean (\$)		218,750	862,500	2,000,000	951,851
SD (\$)		311,605	468,088	0.00	755,808
n		8	8	8	24
	F	0.234	0.025	1.354	0.353
	p-value	0.635	0.877	0.262	0.555

Demikian juga untuk hipotesis 4b tidak berhasil didukung. Nilai $F = 0.025$ dan $p = 0.262$ menunjukkan tidak ada perbedaan pengaruh tekanan sosial terhadap level komitmen auditor.

Hasil Pengujian Hipotesis untuk Variabel Komitmen Profesional

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa auditor yang tidak berada dibawah tekanan dan dengan komitmen profesional yang tinggi akan menyetujui saldo

yang lebih rendah (\$.156,250) dibanding dengan auditor dengan komitmen profesional yang rendah (\$.375,000) namun perbedaan tersebut tidak signifikan ($F = 1.040$ dan $p = 0.323$). Sedangkan auditor dengan komitmen profesional yang rendah dan berada dalam kondisi *confirmity pressure* akan menyetujui saldo yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor dengan komitmen yang tinggi. Nilai $F = 0.613$ dan $p = 0.445$ menunjukkan perbedaan tersebut tidak signifikan.

Tabel 5: Hasil Pengujian Hipotesis untuk Komitmen Profesional

Kelompok		Kontrol	Obpress	Conpress	Total
KP Rendah					
Mean (\$)		375,000	820,000	1,950,000	1,178,571
SD (\$)		543,266	386,005	158,113	816,091
n		10	10	10	30
KP Tinggi					
Mean (\$)		156,250	956,250	1,812,500	840,384
SD (\$)		296,933	479,168	530,330	724,571
n		8	8	8	24
	F	1.040	0.448	0.613	2.577
	p-value	0.323	0.513	0.445	0.114

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Hasil penelitian ini memberikan hasil yang *mixed* untuk pengujian pengaruh tekanan sosial. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh *treatment* atas tekanan sosial. Meskipun hasil penelitian ini tidak berhasil mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa auditor yang berada dalam tekanan akan menyetujui saldo yang lebih tinggi, namun hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa auditor yang berada dalam *obediance pressure* akan menyetujui saldo yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor yang berada dalam *confirmity pressure*.

Hasil penelitian ini tidak berhasil mendukung prediksi bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada tekanan sosial. Meskipun hasil menunjukkan bahwa auditor dalam kondisi tidak ada tekanan dan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menyetujui saldo yang lebih rendah (\$ 218,750) dibandingkan dengan auditor dengan komitmen yang rendah (\$ 325,000), namun hasilnya tidak signifikan ($F = 0.234$ dan $p = 0.635$).

Demikian juga halnya, auditor yang berada dalam *obediance pressure* dan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menyetujui saldo yang lebih rendah (\$ 862,500) dibandingkan dengan auditor dengan komitmen yang rendah (\$ 895,000), namun hasilnya tidak signifikan ($F = 0.025$ dan $p = 0.877$).

Keterbatasan dan Implikasi untuk Penelitian Berikutnya

Penelitian ini dirasakan masih banyak mempunyai keterbatasan seperti:

1. Kemungkinan sampel yang dijadikan subjek eksperimen kurang banyak (hanya 54 orang) dan karakteristik serta latar belakang yang tidak sama.

2. Peneliti hanya mempertimbangkan dua variabel individu (komitmen organisasi dan komitmen profesional) sebagai variabel yang diduga dapat mempengaruhi respon auditor.

Peneliti berikutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak serta dengan subjek eksperimennya adalah auditor yang sudah bekerja pada kantor akuntan publik (KAP). Peneliti berikutnya juga dapat mempertimbangkan lebih baik bagaimana hubungan antara tekanan sosial dengan variabel-variabel individu (Komitmen organisasi dan komitmen profesional).

REFERENSI

- Abernethy, M. A. and Stoelwinder, J. U. (1995). "The Role of Professional Control in the Management of Complex Organizations". *Accounting Organizations and Society*. Vol. 20, pp. 1-18.
- Brehm, S. S dan Kassin, S. M. (1990). *Social Pshycology*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Campbell, J. D. and Fairey P. J. (1989). "Informational and Normative Routes to Conformity: The Effect of Faction Size as a Function of Norm Extremity and Attention to the Stimulus". *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 57, pp. 457-468.
- DeZoort, F. T. and Lord, A. T. (2001). "The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors' Responses to Social Influence Pressure". *Accounting Organizations and Society*. Vol. 26, pp. 215-235.
- _____. (1997). "A Review and Synthesis of Presure Effects Research in Accounting". *Journal of Accounting Literature*. Vol. 16. pp. 28-85.

- _____. (1994). "An Investigation of Obedience Pressure Effects on Auditor's Judgements". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 6, pp. 1-30.
- Dismith, M.W. and Covaleski M. A. (1985). "Informational Communications, Non Formal Communications and Mentoring in Public Accounting Firms". *Accounting Organizations and Society*. Vol. 10. pp. 149-169.
- Fogarty, T. J. (1992). "Organizational Socialization in Accounting Firms: A Theoretical Framework and Agenda for Future Research". *Accounting Organizations and Society*. Vol. 17, pp. 129-149.
- Grey, C. (1998). "On being a Professional in a Big Six Firm". *Accounting Organizations and Society*. Vol. 23, pp. 569-588.
- Harrell, A., Chewning, E. and Taylor, M. (1986). "Organizational Professional Conflict and the Job Satisfaction and Turnover of Internal Auditors". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol. 6. pp. 109-121.
- Lord, A. T., and DeZoort, F. T. (2001). "The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors' Responses to Social Influence Pressure". *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 26. pp. 215-235.
- Meyer, J. P, Allen, N. J. and Gellathy, I. R. (1990). "Affective and Continuance to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations". *Journal of Applied Psychology*. pp. 710-720.
- Mowday, R. T, Steers R. M and Porter L. W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 11, pp. 224-247.
- Nouri, H and Parker R. J. (1998). "The Relationship between Budget Participation and Job Performance: The Roles of Budget Adequacy and Organizational Commitment". *Accounting Organizations and Society*. Vol.23, pp. 467-483.
- Otley, D. T. and Pierce B. J. (1996). "The Operation of Control Systems in Large audit Firms". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol. 15. pp. 65-84.
- Ponemon, L. A. (1992a). "Ethical Reasoning and Selection Socialization in Accounting". *Accounting Organizations and Society*. Vol. 17, pp. 239-258.
- _____, and Gabhart D. R. L. (1990). Auditor Independence Judgements: A Cognitive Development Model and Experimental Evidence". *Contemporary Accounting Research*. Vol. 7, pp. 227-251.
- Tsui, J.S.L and Gul F.A. (1996). "Auditor's Behavior in an Audit Conflict Situation". *Accounting Organizations and Society*. Vol. 21, pp. 41-51.
- Windsor, C. A. and Ashkanasy N. M. (1995). "The Effect of Client Management Bargaining Power, Moral Reasoning Development and Belief in a Just world on Auditor Independence". *Accounting Organizations and Society*. Vol.20, pp. 701-720.