

**PENGARUH *ROLE STRESS*, *GOOD GOVERNANCE*, GAJI AUDITOR  
TERHADAP KINERJA AUDITOR DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
SEBAGAI PEMODERASI**



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : BELLA DWI AMALISTIE NISEI**

**N.I.M : 127239101**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT**

**GUNA MENCAPAI GELAR  
MAGISTER AKUNTANSI**

**2023**

**PERSETUJUAN JUDUL TESIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
MAGISTER AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

NAMA : BELLA DWI AMALISTIE NISEI  
NIM : 127239101  
PROGRAM STUDI : MAGISTER AKUNTANSI  
JUDUL : PENGARUH ROLE STRESS, GOOD  
GOVERNANCE, GAJI AUDITOR TERHADAP  
KINERJA AUDITOR DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL SEBAGAI PEMODERASI

Jakarta, Desember 2023  
Pembimbing,



Dr. ESTRALITA TRISNAWATI, S.E., Ak., M.Si., BKP.

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

**TANDA PENGESAHAN TESIS**

N A M A : Bella Dwi Amalistic Nisei

N I M : 127239101

PROGRAM STUDI : S.2 AKUNTANSI

**JUDUL TESIS**

PENGARUH ROLE STRESS, GOOD GOVERNANCE, GAJI AUDITOR  
TERHADAP KINERJA AUDITOR DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
SEBAGAI PEMODERASI

Telah diuji pada sidang Tesis pada tanggal 12 Januari 2024 dan dinyatakan lulus dengan majelis pengujian majelis pengujian terdiri dari

1. Ketua : Herman Ruslim
2. Anggota : Estralita Trisnawati  
Amrie Firmansyah



Jakarta, 12 Januari 2024

Pembimbing



---

Estralita Trisnawati

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh *Role Stress*, *Good Governance*, Gaji Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi”, sebagai salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi oleh mahasiswa Universitas Tarumanagara, yang berguna untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi. Tak lupa juga penulis panjatkan Shalawat serta salam bagi junjungan Nabi Muhammad SAW yang menjadikan pedoman bagi kehidupan umat muslim di seluruh dunia.

Penulis menyampaikan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya terhadap berbagai kalangan serta pihak yang telah memberikan dorongan dalam menyusun penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Kedua orang tua (Mohamad Sukri & Nining Sulistiasih), suami saya (Mokhammad Ridwan Fauzi), anak saya (Shaera Athifa Banafsha), kakak kandung saya (Amanda Suci P Nisei), kedua adik kandung saya (Chadofi Trimada Fikri, & Dzikry Raifan Raihanung), serta seluruh keluarga terdekat yang selalu memberikan kekuatan dan dorongan dalam menjalankan Tesis, sehingga penulis mendapatkan suatu motivasi dalam hidupnya.

2. Ibu Dr. Estralita Trisnawati, S.E., Ak., M.Si., BKP selaku Dosen Pembimbing dan Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi masukan dan nasehat yang berharga selama penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen Universitas Tarumanagara, terimakasih atas segala ilmu yang telah diberikan selama proses belajar mengajar saat sedang berlangsung dalam perkuliahan.
5. Orang tercinta yang selalu meluangkan waktu dan memberikan dorongan, serta memberikan semangat pada saat proses penulisan Tesis sedang berlangsung.
6. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan informasi terbaik serta memberikan pengarahan dalam penulisan Tesis, dan tak lupa juga selalu memberikan nasehat-nasehat kepada penulis, sehingga penulis terdorong untuk cepat menyelesaikan penulisan Tesis.
7. Seluruh pihak dan kalangan yang telah banyak membantu dalam penulisan Tesis ini, tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis mengucapkan banyak terimakasih, berkat bantuan dan dorongan dari seluruh pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga mendapatkan gelar Magister Akuntansi.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih, semoga Tesis ini dapat berguna bagi kita semua, dan memberikan banyak manfaat bagi setiap orang yang membutuhkan ilmu pengetahuan serta bahan-bahan informasi.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat, berkah, dan kekuatan untuk penelitian yang sempurna dan lebih baik di masa depan, aamiin Yaa Robbal'alamiin.

Jakarta, Desember 2023

Bella Dwi Analistie Nisei

**PENGARUH ROLE STRESS, GOOD GOVERNANCE, GAJI AUDITOR  
TERHADAP KINERJA AUDITOR DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
SEBAGAI PEMODERASI**

**Bella Dwi Amalistic Nisei; Estralita Trisnawati**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *role stress*, *good governance*, gaji auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor dan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam menentukan sampel sebanyak 54 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan obyek penelitian persepsi praktisi dari auditor di Jakarta Selatan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi linier berganda dengan menggunakan IBM SPSS 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role stress* tidak berpengaruh signifikan, sementara *good governance* dan gaji auditor berpengaruh signifikan dalam kinerja auditor dan kecerdasan emosional memoderasi gaji auditor dan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, serta masa kerja yang dibuktikan dengan penelitian ini bahwa kriteria tersebut berpengaruh signifikan dan dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk penelitian selanjutnya, Anda dapat merujuk penelitian ini sebagai sumber pustaka terkait referensi, pengetahuan dan informasi tentang pentingnya *role stress*, *good governance* dan gaji auditor terhadap kinerja auditor dan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi.

**Kata Kunci: Role Stress, Good Governance, Gaji Auditor, Kecerdasan Emosional,  
Kinerja Auditor**

***ROLE STRESS, GOOD GOVERNANCE, AUDITOR SALARY HAVE AN  
EFFECT ON AUDITOR PERFORMANCE AND EMOTIONAL  
INTELLIGENCE AS A MODERATOR***

*Nisei, Bella Dwi Amalistic; Trisnawati, Estralita*

***ABSTRACT***

*This research aims to find out whether role stress, good governance, auditor salary have an effect on auditor performance and emotional intelligence as a moderator. This research used a purposive sampling technique to determine a sample of 54 respondents. This research uses a qualitative approach and questionnaires as research instruments with the research object being practitioners' perceptions of auditors in South Jakarta. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression tests using IBM SPSS 27. The results of this study showed that role stress did not have a significant effect, while good governance and auditor salary had a significant effect on auditor performance and emotional intelligence moderated auditor salary and good governance had a significant effect on auditor performance. . This research suggests to future researchers to add variables of gender, age, educational background, and length of service as proven by this research that these criteria have a significant effect and can explain the dependent variable. For further research, you can refer to this research as a source of literature regarding references, knowledge and information about the importance of role stress, good governance and auditor salary on auditor performance and emotional intelligence as a moderator.*

***Keywords: Role Stress, Good Governance, Auditor Salary, Emotional Intelligence,  
Auditor Performance***



## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN JUDUL TESIS .....	i
PENGESAHAN TESIS .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	<a href="#">xii</a>
DAFTAR LAMPIRAN .....	<a href="#">xii</a>
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Pembatasan Masalah .....	12
1.4 Perumusan Masalah .....	12
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
1.5.1 Tujuan Penelitian .....	13
1.5.2 Manfaat Penelitian .....	13
BAB II LANDASAN TEORI .....	16
2.1 Definisi Konseptual Variable/ <i>Grand Theory</i> .....	16
2.1.1 <i>Role Theory</i> (Teori Peran) .....	16
2.1.2 <i>Agency Theory</i> (Teori Agensi) .....	17

2.1.3	<i>Expectancy Theory (Teori Harapan)</i> .....	19
2.1.4	Kinerja Auditor .....	20
2.1.5	<i>Role Stress (Tekanan Peran)</i> .....	22
2.1.6	<i>Good Governance</i> .....	24
2.1.7	Gaji Auditor .....	25
2.1.8	Kecerdasan Emosional .....	26
2.2	Kaitan Antar Variable .....	26
2.3	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	35
2.3.1	Kerangka Pemikiran .....	35
2.3.2	Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....		37
3.1	Desain Penelitian .....	37
3.2	Populasi dan Teknik Pemilihan Sample .....	37
3.2.1	Populasi .....	37
3.2.2	Teknik Pemilihan Sampel .....	37
3.3	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	38
3.4	Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	48
3.4.1	Uji Validitas .....	48
3.4.2	Uji Reliabilitas .....	48
3.5	Teknik Analisis Data .....	49
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	49
3.5.2	Uji Asumsi Klasik .....	50

3.5.3	<b>Uji Regresi Berganda</b> .....	53
3.5.4	<b>Uji Koefisien Determinasi</b> .....	54
3.5.5	<b>Uji Goodness of Fit (Uji F)</b> .....	54
3.5.6	<b>Uji Hipotesis (Uji t)</b> .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....		58
4.1	<b>Deskripsi Subyek Penelitian</b> .....	58
4.2	<b>Deskripsi Objek Penelitian</b> .....	59
4.3	<b>Hasil Uji Asumsi Klasik</b> .....	60
4.3.1	<b>Uji Normalitas</b> .....	60
4.3.2	<b>Uji Multikolonieritas</b> .....	62
4.3.3	<b>Uji Heteroskedasitas</b> .....	64
4.4	<b>Analisis Statistik Deskriptif</b> .....	66
4.5	<b>Uji Kualitas Data</b> .....	70
4.5.1	<b>Uji Validitas</b> .....	70
4.5.2	<b>Uji Reliabilitas</b> .....	72
4.6	<b>Analisis Regresi Berganda</b> .....	73
4.7	<b>Hasil Uji Hipotesis</b> .....	75
4.7.1	<b>Uji Koefisien Determinasi</b> .....	75
4.7.2	<b>Uji Goodness of Fit (Uji F)</b> .....	76
4.7.3	<b>Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)</b> .....	78
4.8	<b>Pembahasan</b> .....	82
5.1	<b>Kesimpulan</b> .....	88

<b>5.2 Implikasi .....</b>	<b>90</b>
<b>5.3 Saran .....</b>	<b>91</b>
<b>5.4 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>92</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>114</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Jurnal Pendukung Variabel <i>Role Stress</i> (Tekanan Peran) .....	34
Tabel 2.2. Jurnal Pendukung Variabel <i>Good Governance</i> .....	36
Tabel 2.3. Jurnal Pendukung Variabel Gaji Auditor.....	37
Tabel 2.4. Jurnal Pendukung Variabel <i>Role Stress</i> dimoderasi Kecerdasan Emosional.....	39
Tabel 2.5. Jurnal Pendukung Variabel <i>Good Governance</i> dimoderasi Kecerdasan Emosiona .....	41
Tabel 2.6. Jurnal Pendukung Variabel Gaji Auditor dimoderasi Kecerdasan Emosional .....	42
Tabel 3.1. Sample .....	44
Tabel 3.2. Variabel Operasional .....	48
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.2. Tingkat Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner .....	65
Tabel 4.3. Uji Normalitas Data.....	66
Tabel 4.4. Hasil Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.5. Hasil Uji Heteroskedasitas.....	71
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Pengaruh <i>Role Stress</i> , <i>Good Governance</i> , Gaji Auditor Terhadap Kinerja Auditor.....	73
Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja Auditor .....	77

Tabel 4.8. Uji Validitas Role Stress .....	77
Tabel 4.9. Uji Validitas Good Governance .....	78
Tabel 4.10. Uji Validitas Gaji Auditor .....	78
Tabel 4.11. Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	79
Tabel 4.12. Uji Reliabilitas .....	79
Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Setelah dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional).....	81
Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Setelah dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional).....	83
Tabel 4.17. Hasil Uji Signifikan Keseluruhan Sample Regresi (Uji F) .....	84
Tabel 4.18. Hasil Uji Signifikan Keseluruhan Sample Regresi (Uji F) (Setelah dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional) .....	85
Tabel 4.19. Hasil Uji Signifikasnsi Parameter Individual (Uji t).....	86
Tabel 4.20. Hasil Uji Signifikasnsi Parameter Individual (Uji t) (Setelah dimoderasi oleh kecerdasan emosional).....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	43
Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas.....	67
Gambar 4.2. Grafik Normal Probability Plot.....	68
Gambar 4.3. Grafik Scatterplot.....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	98
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	106
Lampiran 3. Hasil Pemeriksaan Turnitin.....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Berkembangnya perekonomian dalam dunia bisnis berdampak pada pesatnya persaingan yang semakin sulit dan kompetitif di kalangan auditor dan menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar mampu menjadi auditor yang berkualitas, dapat diandalkan, dipercaya dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi. Kinerja Auditor adalah hasil dari pelaksanaan pemeriksaan yang telah dilaksanakan oleh auditor sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu standar alat ukur yang digunakan untuk menentukan suatu pekerjaan yang dilakukan apakah sudah baik atau sebaliknya (Nurdira dkk, 2015).

Kinerja dari profesi auditor independen saat ini sedang mendapatkan sorotan tajam dari masyarakat umum akibat adanya kasus - kasus besar di negara maju dan berkembang seperti Amerika Serikat dan di Indonesia. Pertama Kasus Enron dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Arthur Andersen yang sudah melanggar kode etik dimana hal tersebut seharusnya menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas dan bukan untuk dilanggar, karena perbuatan tersebut, kedua pihak menuai kehancuran dimana Enron bangkrut dengan meninggalkan hutang milyaran dolar, sedangkan KAP Arthur Andersen kehilangan independensiannya dan kepercayaan dari masyarakat terhadap



kinerja KAP tersebut, juga berdampak pada karyawan yang berkerja di KAP Arthur Andersen.

Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Kementerian Keuangan (PPPK Kemenkeu) menemukan pelanggaran yang dilakukan oleh Akuntan Publik (AP) atau auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melakukan audit terhadap PT Garuda Indonesia Tbk dimana hal itu memengaruhi opini laporan auditor independen. Berawal dari hasil laporan keuangan Garuda Indonesia untuk tahun buku 2018, Garuda Indonesia Group menyatakan laba bersihnya sebesar USD809,85 ribu atau setara Rp11,33 miliar (asumsi kurs Rp14.000 per dolar AS). Angka ini melonjak naik dibandingkan 2017 yang mengalami kerugian sebesar USD216,5 juta. Selain itu, KAP dianggap belum menerapkan sistem pengendalian mutu secara optimal terkait konsultasi dengan pihak eksternal.

Oleh karena itu, Kementerian Keuangan menjatuhkan sanksi berupa pembekuan izin kepada AP Kasner Sirumapea dan KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan selama 12 tahun, selaku auditor laporan keuangan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk dan Entitas Anak Tahun Buku 2018.

Hal tersebut disampaikan oleh Sekretaris Jenderal Kemenkeu, Hadiyanto, dalam Konferensi Pers Hasil Audit Laporan Keuangan PT Garuda Indonesia Tbk. di Aula Djuanda Gedung Juanda I Kementerian Keuangan (28/06).

Pemberian sanksi ini dimaksudkan Kemenkeu dan OJK sebagai regulator untuk meningkatkan kualitas sistem keuangan dan profesi keuangan dalam menjaga kepercayaan publik.

“Kemenkeu bersama Otoritas Jasa Keuangan (OJK) berkomitmen penuh untuk mengembangkan dan terus meningkatkan kualitas dan integritas sistem keuangan dan profesi keuangan, khususnya profesi akuntan publik karena profesi ini sangat penting dalam menjaga kualitas pelaporan keuangan yang digunakan oleh publik atau *stakeholder*,” jelas Sekjen Kemenkeu.

PPPK dan Kemenkeu juga mengirimkan peringatan tertulis disertai dengan kewajiban untuk melakukan perbaikan terhadap Sistem Pengendalian Mutu KAP dan dilakukan reviu oleh BDO International Limited.

PT Garuda Indonesia dinyatakan melakukan pelanggaran peraturan OJK Nomor 29/POJK.04/2016 tentang Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik dan diberikan Sanksi Administratif berupa denda sebesar Rp100 juta.

Selain itu, seluruh anggota Direksi PT Garuda Indonesia juga dikenakan Sanksi Administratif berupa masing-masing Rp100 juta karena melanggar Peraturan Bapepam Nomor VIII.G.11 tentang Tanggung Jawab Direksi atas Laporan Keuangan.

Sanksi Administratif juga dikenakan sebesar Rp100 juta menanggung secara bersama-sama kepada seluruh anggota Direksi dan Dewan Komisaris PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. yang menandatangani Laporan Tahunan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Periode tahun 2018 karena dinyatakan

melanggar Peraturan OJK Nomor 29/POJK.004/2016 tentang Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. (Sumber: <https://setjen.kemenkeu.go.id/in/post/ini-putusan-kasus-laporan-keuangan-tahunan-pt-garuda-indonesia-2018>)

Kasus diatas memberikan bukti bahwa masih banyak auditor yang memiliki kinerja buruk di Indonesia dan tidak kurangnya pencapaian komitmen dari auditor terhadap profesinya. Hal ini menunjukkan perilaku auditor yang tidak sesuai dengan Standar Auditing dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) serta menyebabkan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Terjadinya kasus-kasus di atas dikarenakan pengaruh faktor-faktor internal dan eksternal perilaku auditor sehingga berdampak pada pelaksanaan penugasan dan kinerjanya.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Kasus-kasus diatas tersebut telah memperlihatkan bahwa dalam mewujudkan KAP yang berkualitas dan profesional sangat ditentukan oleh kinerja auditornya, karena semakin meluas kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap tidak akan terpengaruh, maka akan menuntut profesi akuntan publik untuk terus meningkatkan kinerjanya dan menghasilkan produk audit yang baik serta dapat diandalkan bagi berbagai pihak yang membutuhkan (Herawaty dan Susanto, 2008).

Berdasarkan kasus diatas bahwa kinerja auditor saat ini masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa pelanggaran yang dilakukan, salah satu kemungkinan penyebab terjadinya hal tersebut disebabkan tingginya *role*

*stress* (tekanan peran) yang dialami oleh auditor. Auditor dihadapkan dengan potensi konflik peran dan ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya (Fanani et al., 2008). Akan tetapi, dengan pengelolaan emosional yang baik, tekanan peran yang dialami oleh auditor dapat diatasi dengan baik dan mempengaruhi kinerja auditor tetap stabil bahkan meningkat sehingga diupayakan agar kasus-kasus tersebut tidak terulang lagi di masa depan. Stress karena tugas atau peran (*role stress*) yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan pemahaman dengan apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan terasa terlalu berat atau memainkan beberapa peran ditempat mereka bekerja (Rahmawati, 2011). Widyastary et al.,(2014) menyatakan bahwa auditor dalam pelaksanaannya dilapangan akan melakukan *Boundary Spanning Activities* (BSA). BSA adalah sejauh mana seseorang melakukan aktivitas mencari informasi tambahan untuk pengambilan keputusan dan kemudian disampaikan pada pihak yang bersangkutan. Auditor yang berada pada *boundary spanning* akan mudah mengalami *role stress* (tekanan peran) karena harus berkomunikasi langsung dengan banyak pihak baik di dalam maupun di luar organisasi, dengan berbagai keinginan dan harapan (Fenny Yustiarti et al.,2016).

*Role stress* (tekanan peran) adalah suatu kondisi di mana seorang terpengaruh oleh sesuatu samar-samar, sulit, dan bertentangan sehingga bertindak lain yang dapat menyebabkan tidak independen dan tidak taat azas sehingga, hasil pekerjaannya menjadi bias dan merugikan pihak-pihak tertentu.

Beban tugas yang berat dalam proses audit, auditor sering mendapatkan tekanan peran berupa konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran. Menurut Lubis (2010:56) konflik peran atau *role conflict* merupakan suatu konflik yang muncul karena mekanisasi pengendalian birokratis organisasi yang berlawanan dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Konflik peran tidak akan muncul apabila seseorang mampu bekerja dengan profesional dan mau beradaptasi dengan lingkungan pengendalian organisasi tempat ia bekerja.

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) muncul karena terjadi perbedaan informasi antara yang dimiliki individu dengan yang dibutuhkan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan tepat. Ketidakjelasan peran juga dapat mengakibatkan individu menjadi tidak puas, tidak tenang, dan dapat menurunkan kinerja mereka (Trisnawati dan Badera.,2015).

Kelebihan peran (*role overload*) merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu (Almer dan Kaplan.,2002). Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa sibuk (*peak season*) dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama. Kelebihan peran yang dialami oleh auditor akan berdampak pada menurunnya kinerja auditor secara keseluruhan. Oleh hal tersebut berdampak pada kinerja auditor yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor.

Berdasarkan kasus-kasus di atas, dan kemudian dihubungkan dengan terjadinya krisis ekonomi di Indonesia, akuntan seolah menjadi profesi yang harus atau paling bertanggung jawab. Hal ini disebabkan karena peran pentingnya akuntan dalam masyarakat bisnis. Akuntan publik bahkan dituduh sebagai pihak yang paling besar tanggungjawabnya atas kemerosotan perekonomian Indonesia (Ludigdo, 2006). Sementara itu Sunarsip (2001) menjelaskan bahwa penyebab krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia disebabkan oleh tata kelola yang buruk (*bad governance*) pada sebagian besar pelaku ekonomi (publik dan swasta). Lebih lanjut Sunarsip menyatakan bahwa peran profesi akuntan publik selama ini masih belum optimal dalam mewujudkan *good governance*. Peran profesi auditor dalam hal ini harus lebih diberdayakan baik secara internal (KAP) maupun eksternal (*stakeholder*) agar mempunyai kontribusi yang lebih besar dalam mewujudkan *good governance* tersebut. Pemberdayaan auditor antara lain: pemahaman *good governance* yang lebih baik, tanggungjawab yang lebih besar dan kebebasan mengkreasikan pekerjaan dalam membantu *stakeholder* namun tidak menyalahi etika profesi yang ada. Pengetahuan akan hukum bisnis agar mampu mengidentifikasi perilaku bisnis yang lebih kompleks. Keahlian dalam menganalisis kondisi mendatang (*future*) yang lebih baik sehingga opini yang dihasilkan akan sangat aktual dan terpercaya. Aturan yang mengacu prinsip *good governance* tidak hanya akan mencegah skandal tetapi juga bisa mendongkrak kinerja perusahaan (Samianto, 2004).

Prinsip dasar konsep *good governance* pada KAP antara lain terkait dengan beberapa hal. Pertama, *fairness* (keadilan): akuntan publik dalam menyatakan pendapat tentang kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, harus independen dan menegakkan keadilan terhadap kepentingan klien, pengguna laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri. Kedua, *transparency* (transparansi): hendaknya berusaha untuk selalu transparansi terhadap informasi laporan keuangan klien yang diaudit. Ketiga, *accountability* (akuntabilitas): menjelaskan peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan, juga pelaporan. Keempat, *responsibility* (pertanggungjawaban): memastikan dipatuhinya prinsip akuntansi yang berlaku umum dan berpedoman pada standar profesional akuntan publik selama menjalankan profesinya.

Faktor lain yang juga penting dan dapat memotivasi kinerja auditor yaitu gaji. Menurut Mulyadi (2016:309) Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang telah dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji dibayarkan secara rutin per bulan. Menurut Andrew F. Sikula (2007:119) Gaji merupakan balasan dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusinya secara penuh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adanya konflik peran yang menyebabkan terjadinya stres kerja dan menghambat kinerja auditor, dengan hal ini maka auditor harus memiliki

kemampuan untuk melemahkan pengaruh *role stress* tersebut dengan cara seorang auditor harus memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Berdasarkan hal-hal negatif yang dapat timbul dari adanya sebuah tekanan peran dapat dicegah dengan mengontrol kecerdasan emosional dari masing-masing individu, karena kecerdasan emosional juga ikut memiliki peranan dalam suatu kinerja auditor. Orang-orang yang mengetahui emosi mereka sendiri dan ahli membaca emosi orang lain mungkin lebih efektif dalam pekerjaan mereka (Lubis, 2010:105). Maka berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati (kemarahan, kegembiraan, kesedihan, dan lain-lain) dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan mampu mengendalikan stres. Kecerdasan emosional juga meliputi kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri dan kendali dorongan hati, semangat, ketekunan dan motivasi diri, empati dan kecakapan sosial.

Kecerdasan emosional menuntut pemilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari (Noor dan Sulistyawati.,2011). Sanjaya (2012) meneliti mengenai peran kecerdasan emosi sebagai pemoderasi pada stress kerja.



Penelitian sebelumnya menurut Fanani et al.,(2008), Agustina., (2009), Widyastary et al.,(2014), Wiguna.,(2014), Ermawati et al.,(2014), Trisnawati dan Badera.,(2015), Affiah et al.,(2015), Yustiarti et al.,(2016), dan Rifki Patria.,(2016) menyatakan menyatakan bahwa tekanan peran (*role stress*) mempengaruhi kinerja. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Fogarty et al. (2000), Gunawan dan Ramdan (2012), Winidiantari dan Widhiyani (2015) yang menyatakan bahwa tekanan peran tidak mempengaruhi kinerja. Dengan adanya inkonsistensi dari hasil penelitian sebelumnya tersebut mengenai konflik peran (*role conflict*), maka kami ingin melakukan penelitian lanjutan mengenai apakah tekanan peran mempengaruhi kinerja auditor.

Penelitian Elya, dkk (2010) menunjukkan pemahaman *good governance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian Fanini, dkk (2008), menyatakan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2013) membuktikan bahwa secara simultan memiliki pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor penting yang memengaruhi gaji yang adil, diantaranya adalah pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, kondisi-kondisi pekerja (Manullang, 2004). Gaji yang cukup baik akan menghasilkan motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan. Harvey dan Bowin (1996:220) dan Mello (2002:329) menyatakan bahwa pada tingkat tertentu kompensasi (gaji) secara psikologis dapat meningkatkan penampilan

kerja dan kepuasan kerja (*job satisfaction*), serta hasil kerja (*outcome*). Sehingga dapat dikatakan bahwa auditor dalam mencapai tujuannya memerlukan suatu rangsangan berupa gaji untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Penelitian mengindikasikan bahwa kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Penelitian dari Widyastary et al.,(2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh tekanan peran pada kinerja auditor. Menurut penelitian dari Ermawati dkk.,(2014) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi tekanan peran pada kinerja auditor.

Kemampuan auditor dalam mengatur emosinya merupakan hal yang sangat berguna bagi auditor, karena seorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan mudah mengetahui dan mengatasi perasaan yang mereka rasakan dengan baik dan mudah untuk menghadapi perasaan orang lain dengan efektif. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu jalan keluar untuk mengatasi tekanan sehingga, mampu memperbaiki kinerja auditor ke depannya. Kedua, penelitian sebelumnya mengenai tekanan peran pada kinerja auditor belum memberikan hasil yang konsisten.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti di atas menunjukkan masih adanya ketidakonsisten hubungan tekanan peran terhadap kinerja auditor. Terdapat beberapa faktor yang menimbulkan inkonsisten pada hasil penelitian terdahulu, salah satunya dapat disebabkan oleh adanya

variabel lain yang mempengaruhi hubungan variabel dependen dan independen. Peneliti menggunakan waktu, tahun serta populasi sampel dan perusahaan sampel yang berbeda pada masing-masing penelitiannya.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena pertama, dalam menjalankan tugasnya, auditor rentan menghadapi tekanan peran (*role stress*) dan peneliti menambahkan variabel pemahaman terhadap *good governance* dan gaji auditor. Peneliti juga menambahkan variabel moderasi yaitu kecerdasan emosional untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat berakibat menurunkan atau meningkatkan hubungan kinerja auditor dengan *role stress*, *good governance* dan gaji auditor, penulis melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh *Role Stress* (Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran), *Good Governance*, Gaji Auditor terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi”.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah gaji auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor?

4. Apakah kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara *role stress* terhadap kinerja auditor?
5. Apakah kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara *good governance* terhadap kinerja auditor?
6. Apakah kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara gaji auditor terhadap kinerja auditor?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris berikut:

1. Pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.
2. Pengaruh *good governance* terhadap kinerja auditor.
3. Pengaruh gaji terhadap kinerja auditor.
4. Pengaruh kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara *role stress* terhadap kinerja auditor.
5. Pengaruh kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara *good governance* terhadap kinerja auditor.
6. Pengaruh kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara gaji terhadap kinerja auditor.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

a. Pengembangan Teori

1. Mahasiswa Jurusan Akuntansi, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan pembanding untuk menambah ilmu pengetahuan.
2. Masyarakat, sebagai sarana informasi tentang kinerja auditor serta menambah pengetahuan akuntansi khususnya auditing dan akuntansi keprilakuan dengan memberikan bukti empiris tentang tekanan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi.
3. Peneliti berikutnya, sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.
4. Penulis, sebagai sarana untuk memperluas wawasan serta menambah referensi mengenai auditing, terutama tentang kinerja auditor eksternal sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis di masa yang akan datang.

b. Pemerintah

1. Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), sebagai tambahan informasi mengenai tekanan peran, gaji auditor, good governance dan kecerdasan emosional auditor yang dapat bermanfaat untuk dijadikan salah satu tinjauan dalam menilai kinerja auditor.

c. Perusahaan

1. Auditor dan Kantor Akuntan Publik (KAP), sebagai tinjauan yang diharapkan dapat dijadikan informasi untuk meningkatkan kinerja auditor serta usaha-usaha yang dilakukan agar mengurangi tekanan peran, gaji auditor dan good governance.
2. Perusahaan atau user dari jasa KAP, diharapkan dapat bermanfaat dalam menilai tekanan peran yang dihadapi auditor, gaji auditor dan good governance serta pengaruh kecerdasan emosional yang mereka miliki terhadap kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Rebecca. 1997. Thinking Styles as Moderator of Role Stressor-Job Satisfaction Relationships. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.18, Iss.5: 236.
- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi* 1:40-69
- Ahmad, Z. dan D. Taylor. 2009. "Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict." *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 9, pp. 899-925.
- Almer, E.D., dan Kaplan, S.E., 2002. The Effect of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Publik Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14:01-34.
- Amilin dan Rosita. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1 No. 1.
- Apriyanti, Taufik, T., & Hasan, M. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI dan BPKP Perwakilan Provinsi Riau). *JOM FEKON*, 1 No.2.
- Cahyono, Dwi. 2008. "Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran, dan Konflik Peran sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan

Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah”. Tesis, tidak dipublikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro

Damajanti, A. 2003. “Hubungan antara Mentoring dengan Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Kinerja, dan Niat Pindah di Lingkungan Auditor Junior (Studi Kasus pada KAP di Indonesia).” Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro Semarang.

Dyah Sih Rahayu. 2002. Antecedent dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) Pada Auditor Independen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol.5, No.2: 178- 192.

Eka Murtiasari. 2006. Antecedent dan Konsekuensi Burnout Pada Auditor : Pengembangan Terhadap Role Stress Model. Tesis Program Studi Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Fanani, Zaenal., Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Desember, Vol. 5 No. 2.

Febrianty, 2012. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Work Family Terhadap Komitmen Organisasional (Penelitian Pada KAP dibagian Sumatra Selatan), *JURNAL Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*. Vol.2, No.3

Firdaus. 2007. Hubungan antara Mentoring, Tekanan Peran dan Kinerja Akuntan Pendidik. *Jurnal Akuntansi & Manajemen* 5:1-9



- Fisher, R.T. 2001 Role Stress, The Type a Behaviour Pattern and External Auditor Job Satisfaction and Performance. Behavioral Research in Accounting.Vo. 13.
- Ghozali, Imam., 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung International Journal of Social Sciences Perspectives, 4(1), 22-37.
- Maritha, Sherly. 2014. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam). Skripsi. Universitas Riau. Riau.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. International Journal of Social and Management Studies, 2(4), 43–53.  
<https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i4.50>
- Rahmawati, 2011. Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai variable moderating. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Ramadhanty, Rezki Wulandari. 2013. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di DIY. *Jurnal Nominal*. Vol. 2 No. 2.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business, Four Edition*. Kwan Men Yon (Penerjemah). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi Empat*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sigmundsson, H., Hagg, M., & Hermundsdottir, F. (2019). The passion scale: Aspects of reliability and validity of a new 8-item scale assessing passion. *New Ideas in Psychology*. doi:10.1016/j.newideapsych.2019.06.001
- Tang, Yung-Tai dan Chang, Cheng-Hua. 2010. Impact of Role Ambiguity and Role Conflict on Employee Creativity. *African Journal of Business Management* 4: 869-881
- Wati, Elya, Lismawati dan Nila Aprilia. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). *SNA XIII Purwokerto*.
- Widyastuti, Tri dan Sumiati, Eti. 2011. Influence of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload toward Auditors Performance. *Akuntabilitas* 10: 168.