

DETERMINAN KINERJA AUDITOR: STUDI DI WILAYAH JAKARTA SELATAN

Ria Sukmawati¹, M. Irfan Tarmizi²

¹ Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia, ria.sukmawati017@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia, m.irfan@umj.ac.id

ABSTRACT

This research aims to obtain empirical evidence regarding the effect of role overload, emotional intelligence, and work-life balance on the performance of auditors with psychological well being as a moderating variable. The research method used is quantitative research. The population in this research were all auditors who worked at the Public Accounting Firm (KAP) in the South Jakarta Region with a total sample of 84 respondents. The sampling technique used is the convenience sampling method. The data source used is primary data. The data collection method used a survey method with a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis and moderated regression analysis (MRA). The results of this study indicate that role overload does not have a significant effect on auditor performance, while emotional intelligence, work-life balance and psychological well being have a positive and significant effect on auditor performance. The analysis of moderating variables using the MRA approach shows that psychological well being is able to moderate the effect of role overload and emotional intelligence on auditor performance, but not on the effect of work-life balance on auditor performance.

Keywords: *Role Overload; Emotional Intelligence; Work-life Balance; Psychological Well Being; Kinerja Auditor.*

PENDAHULUAN

Akuntan publik mengemban peran sosial penting dan strategis dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai auditor. Tugas dan tanggung jawab auditor adalah memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran sebuah laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Auditor memiliki tanggung jawab besar atas opini yang diberikannya. Untuk memberikan opini yang akurat terkait laporan keuangan perusahaan, auditor dituntut memiliki kinerja yang baik agar menciptakan informasi bermutu dan terpercaya.

Menurut Lubis et al. (2019), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang

telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja auditor merupakan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam jangka waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Selain itu kinerja auditor juga dapat diartikan sebagai pemeriksaan terhadap laporan keuangan suatu perusahaan yang dilakukan oleh auditor untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut sudah disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum dan bebas dari salah saji material.

Namun, realitasnya terdapat permasalahan terkait kinerja auditor. Terdapat kasus mengenai auditor yang telah melanggar Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) tentang Penggunaan Jasa Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik (KAP). Auditor disinyalir telah melakukan negligence atau kelalaian karena kurang mengimplementasikan prinsip kehati-hatian atau professional sceptism dalam mengaudit, yaitu memberikan opini yang tidak mencerminkan kondisi keuangan perusahaan yang sebenarnya dengan memberikan opini wajar tanpa pengecualian pada laporan keuangan SNP Finance. Manajemen SNP Finance telah melakukan pemalsuan data dan manipulasi terhadap laporan keuangan perusahaan dengan membuat piutang fiktif melalui penjualan fiktif. Namun auditor SNP Finance yang saat itu merupakan salah satu bagian dari KAP elit di Indonesia yaitu Deloitte gagal mendeteksi kecurangan pada laporan keuangan tersebut. Karena kasus tersebut, akuntan publik yang pada saat itu memeriksa laporan keuangan SNP Finance mendapatkan sanksi dari OJK yaitu pembatalan hasil audit terhadap SNP Finance dan pelarangan untuk mengaudit sektor perbankan, pasar modal dan Industri Keuangan Non Bank (Fajriyah & Sudarno, 2020).

Menurut Mangkunegara (2010), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal. Kinerja auditor yang kurang optimal dapat dipengaruhi oleh kondisi dimana auditor mengalami stress kerja (role stress). Kurangnya perencanaan akan kebutuhan pekerja yang baik dapat menyebabkan auditor mengalami role overload, terutama pada masa peak season yang mana KAP akan mendapatkan pekerjaan yang melimpah, dan para auditor yang ada harus menyelesaikan semua pekerjaan tersebut pada waktu yang sama (Aprimulki et al., 2017). Dalam penelitian Aprimulki et al. (2017) menunjukkan bahwa kelebihan peran (role overload) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Kelebihan peran (role overload) terjadi akibat adanya anggapan bahwa seorang individu mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, meskipun kenyataannya adalah mustahil. Kelebihan peran yang dialami oleh auditor dapat 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 (Syafariah, 2017). Alasan digunakannya variabel role overload dalam penelitian ini yaitu karena ketika seorang auditor dihadapkan dengan begitu banyaknya pekerjaan dalam satu waktu yang cukup singkat dan auditor tidak memiliki kemampuan ataupun kekuatan dalam menyelesaikan tugas tersebut, dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor.

Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kesempurnaan dalam bekerja, namun juga bagaimana auditor dapat mengendalikan diri sendiri serta kecakapannya dalam menjalin hubungan dengan orang lain atau biasa disebut dengan kecerdasan emosional. Berdasarkan

penelitian Ramadhani et al. (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (emotional intelligence) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Menurut Goleman et al. (2006) kecerdasan emosional ialah kemampuan seseorang dalam mengatur emosinya dengan kecerdasan (to manage our emotional life with intelligence), menjaga keselarasan emosi dan cara mengekspresikannya (the appropriateness of emotions and it's expression), melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Menurut Goleman kecerdasan emosional dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu sesuatu yang ada didalam diri individu yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosinya, yaitu dari segi fisik dan psikis.

Adanya work life balance yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Work-life balance adalah keseimbangan hidup dalam pekerjaan dari setiap individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja dengan pekerjaan (Malik et al., 2020). Diketahui bahwa setiap pekerja memiliki kehidupan pribadinya masing-masing. Setiap kehidupan mereka memiliki hak dan tanggung jawab yang berbeda pula. Maka dari itu, hal dan peran yang harus dilakukan memiliki perbedaan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga peran dalam kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kehidupan pekerjaan, begitupun sebaliknya (Manggaharti & Noviati, 2019). Sesuai dengan penelitian Badrianto & Ekhsan (2021) menunjukkan adanya hubungan yang positif, hubungan work life balance berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor ialah kesejahteraan psikologi (psychological well-being). Kesejahteraan psikologi merupakan kondisi mental seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain yang ditandai dengan adanya kecakapan dalam membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya (Rijal & Abdullah, 2020). Psychological well-being merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain. Sikap positif tersebut ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya (Rizkia & Reskino, 2016). Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi diyakini dapat diatasi oleh setiap individu, apabila setiap individu memiliki psychological well-being yang baik. Keadaan psikologi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap perasaan auditor dalam melaksanakan pekerjaan auditnya. Kesejahteraan psikologi yang dimiliki oleh auditor akan menuntun pada kenyamanan dan motivasi dalam bekerja sehingga hasil kerjanya akan optimal (Rijal & Abdullah, 2020). Dalam penelitian Rijal & Abdullah (2020) menunjukkan bahwa variabel psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini didasarkan pada theory planned behavior dan role theory (teori peran). Theory of planned behavior merupakan perluasan teori dari Theory Reasoned Action (TRA). Teori ini mempelajari kepercayaan dengan perilaku yang mempengaruhi sikap terhadap individu dengan asumsi bahwa manusia adalah makhluk rasional. Tujuan dan manfaat dari teori ini ialah dapat digunakan untuk memprediksi dan memahami pengaruh motivasional

terhadap perilaku yang bukan dibawah kendali atau dilakukan atas keinginan sendiri. Seperti dalam teori ini, faktor penting dalam theory of planned behavior adalah niat dari individu untuk melakukan perilaku tertentu. Niat ini diasumsikan untuk mengetahui motivasi yang dapat mempengaruhi suatu perilaku, yang mana merupakan tanda seberapa keras seseorang mau mencoba, seberapa banyak rencana yang mereka upayakan untuk dilakukan dalam melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1991).

Sedangkan teori peran (role theory) merupakan peraturan dalam menuntun sifat seseorang sebagai pelaku sosial yang mempelajari sikap sesuai dengan tempatnya di masyarakat (Agustina, 2009). Lingkungan organisasi dapat mempengaruhi harapan seseorang dalam perilaku peran mereka. Harapana tersebut meliputi tekanan untuk bertindak dalam cara tertentu. Teori peran (role theory) menyatakan bahwa peran seseorang tidak hanya ditentukan oleh perilaku, namun juga ditentukan oleh kepercayaan (belief) dan sikap (attitude). Dengan kata lain individu membawa sikap mereka yang berhubungan dengan harapan yang didefinisikan oleh peran mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan yang terdaftar di dalam Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) per tahun 2021 yang berjumlah 105 Kantor Akuntan Publik (KAP). Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah metode *convenience* sampling. Jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 84 orang auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner yang diperoleh secara langsung dari responden maupun dalam bentuk *google form* kepada responden dengan menggunakan instrument penelitian berupa skala *likert* modifikasi. Metode analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji struktur model dengan regresi linier berganda dan *moderated regression analysis* dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

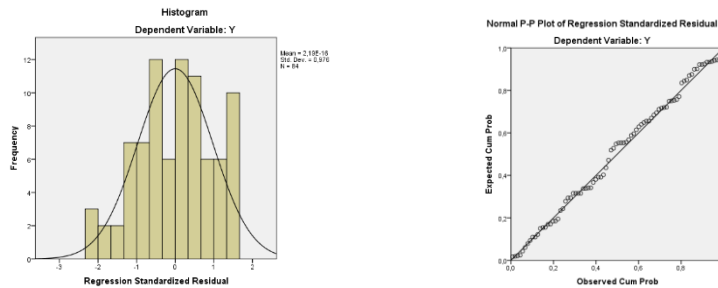
Dilihat dari uji validitas data didapatkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *role overload*, *emotional intelligence*, *work-life balance*, *psychological well being* dan kinerja auditor adalah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dilihat dari uji reliabilitas didapatkan bahwa nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing instrument $> 0,6$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *role overload*, *emotional intelligence*, *work-life balance*, *psychological well being* dan kinerja auditor adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Grafik Histogram di atas menunjukkan bahwa data memiliki pola seperti lonceng pada diagram histogram, maka model regresi tersebut berdistribusi normal dan dapat dilihat pada gambar dan grafik *normal p-plots* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

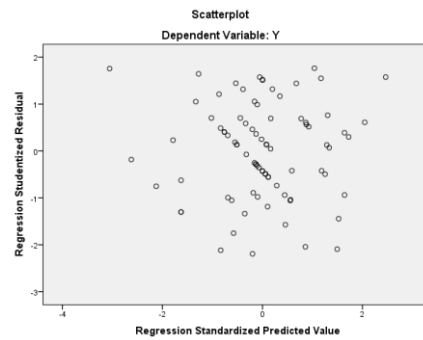
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Role Overload</i>	,643	1,555
<i>Emotional Intelligence</i>	,516	1,939
<i>Work-life Balance</i>	,524	1,909
<i>Psychological Well Being</i>	,490	2,040

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variabel pada model ini. Hal ini dapat dilihat pada setiap nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dimana variabel *role overload* (X1) sebesar 1,555, *emotional intelligence* (X2) sebesar 1,939, *work-life balance* (X3) sebesar 1,909, dan *psychological well being* (X4) sebesar 2,040.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari gambar di atas yaitu gambar *scatterplot* yang menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membuat sebuah pola tertentu di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Sehingga model regresi di atas layak dan dapat dipakai untuk memprediksi kinerja auditor berdasarkan *role overload*, *emotional intelligence*, *work-life balance* dan aspek *psychological well-being*.

Hasil Uji Struktur Model

Hasil Uji Struktur Hubungan Langsung

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,563	1,629

a. Predictors: (Constant), *Psychological Well Being*, *Role Overload*, *Work-life Balance*, *Emotional Intelligence*

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Dari tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa 56,3% variabel kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh variabel *role overload*, *emotional intelligence*, *work-life balance* dan *psychological well being*. Sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294,041	4	73,510	27,717	,000 ^b
	Residual	209,519	79	2,652		
	Total	503,560	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), *Psychological Well Being*, *Role Overload*, *Work-life Balance*, *Emotional Intelligence*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam pengujian simultan menggunakan statistik F menunjukkan hasil Fhitung sebesar 27,717 > nilai Ftabel sebesar 2,487. Dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti variabel *role overload*, *emotional intelligence*, *work-life balance* dan *psychological well being* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tabel 4. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,574	2,129		,740	,462
	<i>Role Overload</i>	-,046	,053	-,078	-,864	,390
	<i>Emotional Intelligence</i>	,278	,091	,309	3,058	,003
	<i>Work-life Balance</i>	,414	,120	,347	3,461	,001
	<i>Psychological Well Being</i>	,313	,114	,285	2,746	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji t diatas menunjukkan bahwa variabel *role overload* memiliki t hitung sebesar $-0,864 < t$ tabel sebesar 1,990 dengan koefisien beta unstandardized sebesar -0,046 dan tingkat signifikansi $0,390 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *role overload* secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel *emotional intelligence* memiliki t hitung sebesar $3,058 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,278 dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, variabel *work-life balance* memiliki t hitung sebesar $3,461 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,414 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, dan variabel *psychological well being* memiliki t hitung sebesar $2,746 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan koefisien beta unstandardized

sebesar 0,313 dan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, maka H_2 , H_3 , H_4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence*, *work-life balance* dan *psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Uji Struktur Hubungan Moderasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi Hubungan Moderasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	,796 ^a	,634	,600	1,558

- a. Predictors: (Constant), *Work-life Balance*Psychological Well Being*, X_1 , X_2 , X_3 , *Role Overload*Psychological Well Being*, *Psychological Well Being*, *Emotional Intelligence*Psychological Well Being*
- b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Dari tabel di atas nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa 60% variabel kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh variabel *role overload*, *emotional intelligence* dan *work-life balance* serta interaksi antara *role overload*, *emotional intelligence* dan *work-life balance* dengan *psychological well being*. Sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	319,105	7	45,586	18,783	,000 ^b
	Residual	184,455	76	2,427		
	Total	503,560	83			

- a. Dependent Variable: Kinerja Auditor
- b. Predictors: (Constant), *Work-life Balance*Psychological Well Being*, *Role Overload*, *Emotional Intelligence*, *Work-life Balance*, *Role Overload*Psychological Well Being*, *Psychological Well Being*, *Emotional Intelligence*Psychological Well Being*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam pengujian simultan menggunakan statistik F dengan model regresi MRA menunjukkan hasil Fhitung sebesar 18,783 > nilai Ftabel sebesar 2,487 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence*, *role stress*, dan Aspek *psychological well-being* serta interaksi antara variabel *psychological well being* dengan *role overload*, *psychological well being* dengan *emotional intelligence*, *psychological well being* dengan *work-life balance* secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja auditor.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	-61,181	26,764		-2,286	,025
	<i>Role Overload</i>	1,178	,465	2,020	2,536	,013
	<i>Emotional Intelligence</i>	,280	1,149	,311	,243	,808
	<i>Work-life Balance</i>	2,075	1,235	1,739	1,680	,097
	<i>Psychological Well Being</i>	3,110	1,204	2,828	2,584	,012
	<i>Role Overload*Psychological Well Being</i>	-,055	,021	-2,747	-2,623	,011
	<i>Emotional Intelligence*Psychological Well Being</i>	,085	,037	4,132	2,276	,031
	<i>Work-life Balance*Psychological Well Being</i>	,074	,055	2,023	1,361	,178

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Dari hasil uji t dengan model MRA yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *moderating psychological well being* dengan *role overload* mempunyai t hitung sebesar $-2,623 > t$ tabel 1,990 dan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, variabel *moderating psychological well being* dengan *emotional intelligence* mempunyai t hitung sebesar $2,276 > t$ tabel 1,990 dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, dan variabel *moderating psychological well being* dengan *work-life balance* mempunyai t hitung sebesar $1,361 < t$ tabel 1,990 dan nilai signifikansi sebesar $0,178 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel aspek *psychological well-being* merupakan variabel yang dapat memoderasi hubungan variabel *role overload* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor. Sedangkan variabel aspek *psychological well-being* tidak dapat memoderasi hubungan variabel *work-life balance* terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role overload* secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta Selatan dengan hasil t hitung sebesar $-0,864 < t$ tabel sebesar 1,990 dan tingkat signifikansi $0,390 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa *role overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor (H1) ditolak. Secara teoritis, *role overload* atau kelebihan peran merupakan pertentangan di mana terjadi akibat adanya anggapan bahwa seorang individu mampu menyelesaikan segala yang menjadi pekerjaannya dalam waktu singkat, meskipun kenyataannya adalah mustahil. Namun dalam penelitian ini tidak dapat membuktikan teori tersebut, karena hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa *role overload* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, tinggi atau rendahnya *role overload* yang dialami seorang auditor, tidak memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2020) yang menyatakan bahwa *role overload* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta Selatan dengan hasil t hitung sebesar $3,058 > t$ tabel sebesar $1,990$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (H_2) diterima. Secara teoritis, *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional merupakan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan (Mayer et al., 2020). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Khairat (2017) dan Ramadhani et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta Selatan dengan hasil t hitung sebesar $3,461 > t$ tabel sebesar $1,990$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (H_3) diterima. Secara teoritis, *work-life balance* adalah keseimbangan hidup dalam pekerjaan dari setiap individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja dengan pekerjaan (Malik et al., 2020). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni (2018) dan Badrianto & Ekhsan (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *work-life balance* maka semakin baik pula kinerja individu.

Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well being* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta Selatan dengan hasil t hitung sebesar $2,746 > t$ tabel sebesar $1,990$ dan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa *psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (H_4) diterima. Pada *theory of planned behavior*, sikap merupakan salah satu faktor utama dari niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Pada *Theory of Reasoned Action* sikap mengacu pada suatu perilaku individu itu sendiri yang merupakan evaluasi positif maupun negatif terhadap tindakan yang telah dilakukan (Ajzen, 1991). Dalam teori, evaluasi

positif atau negatif dari hasil yang dilakukan dapat berubah karena adanya kejadian atau fenomena yang baru terjadi dan informasi baru yang membuat keyakinan individu tersebut berubah. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijal & Abdullah (2020) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Psychological well being* dibutuhkan karena profesi seorang auditor cenderung memiliki kompleksitas tugas yang tinggi, sehingga untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dibutuhkan kesejahteraan psikologis dari individu auditor itu sendiri.

Pengaruh Pengaruh Pemoderasi *Psychological Well Being* Dengan *Role Overload* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung sebesar $-2,623 > t$ tabel $1,990$ dan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis pada model regresi yang digunakan, interaksi antara *psychological well being* dengan *role overload* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta Selatan. Dilihat dari hasil analisis pada uji parsial struktur hubungan langsung, variabel *psychological well being* (b_2) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ begitupun dengan hasil pada uji struktur hubungan moderasi *psychological well being* pada *role overload* (b_3) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, maka interaksi aspek *psychological well being* pada *role overload* memiliki fungsi sebagai *Quasi Moderasi* dimana variabel merupakan pemoderasi semu, variabel juga dapat berperan sebagai independen. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa *psychological well being* memoderasi pengaruh *role overload* terhadap kinerja auditor (H_5) diterima. Menurut teori Ajzen (1991) jika seorang individu melakukan tindakan positif yang sesuai dengan keyakinan dan bermanfaat baginya, maka seseorang tersebut akan memberikan respon yang positif. Begitu pun sebaliknya, jika seorang individu memiliki keyakinan untuk melakukan tindakan negatif dan tidak bermanfaat baginya maka ia akan memberikan respon negatif terhadap dirinya.

Pengaruh Pengaruh Pemoderasi *Psychological Well Being* Dengan *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung sebesar $2,276 > t$ tabel $1,990$ dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis pada model regresi yang digunakan, interaksi antara *psychological well being* dengan *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta Selatan. Dilihat dari hasil analisis pada uji parsial struktur hubungan langsung, variabel *psychological well being* (b_2) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ begitupun dengan hasil pada uji struktur hubungan moderasi *psychological well being* pada *emotional intelligence* (b_3) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, maka interaksi aspek *psychological well being* pada *emotional intelligence* memiliki fungsi sebagai *Quasi Moderasi* dimana variabel merupakan pemoderasi semu, variabel juga dapat berperan sebagai independen. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa *psychological well being* memoderasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor (H_6) diterima. Secara konsep yang dijelaskan dalam *theory of planned behavior*, kontrol perilaku ditentukan oleh keyakinan seseorang mengenai ketersediaan sumber daya, kompetensi dan kesempatan (*control belief*

strength) yang dapat menunjang atau menghambat perilaku yang akan diprediksi dalam mewujudkan suatu perilaku.

Pengaruh Pengaruh Pemoderasi *Psychological Well Being* Dengan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung sebesar $1,361 < t$ tabel $1,990$ dan nilai signifikansi sebesar $0,178 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis pada model regresi yang digunakan, interaksi antara *psychological well being* dengan *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta Selatan. Dilihat dari hasil analisis pada uji parsial struktur hubungan langsung, variabel *psychological well being* (b_2) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ berbeda dengan hasil pada uji struktur hubungan moderasi *psychological well being* pada *work-life balance* (b_3) memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka interaksi aspek *psychological well being* pada *work-life balance* memiliki fungsi sebagai Prediktor dimana variabel tidak dapat difungsikan sebagai pemoderasi. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa *psychological well being* memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja auditor (H_7) ditolak. Secara teoritis, *work life balance* dihubungkan dengan titik keseimbangan atau kiat dalam menjaga berbagai tugas atau peran yang dijalani agar tetap harmonis. Dengan tercapainya *work life balance* maka dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan stress terhadap pekerjaan. Karyawan dapat lebih bebas mengerjakan pekerjaan dan tugasnya karena memiliki cukup energi positif sebab terpenuhinya kebutuhan pribadi dan keluarga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *role overload* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. *Emotional intelligence*, *work-life balance*, dan *psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Psychological well being* mampu memoderasi pengaruh *role overload* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor dengan fungsi sebagai *quasi moderasi* dimana variabel merupakan pemoderasi semu, variabel juga dapat berperan sebagai independen namun tidak pada variabel *work-life balance* terhadap kinerja auditor dimana *psychological well being* tidak dapat difungsikan sebagai pemoderasi.

REFERENSI

- Agustina, L. (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(1), 40–69.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1493416>
- Aprimulki, E., Kamaliah, & Safitri, D. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Kelebihan Peran, Independensi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasaan Spiritual sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas*

- Riau, 4(1), 3124–3138.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Fajriyah, E. H., & Sudarno. (2020). Pengaruh Konservatisme Auditor Terhadap Manajemen Laba dan Opini Going Concern. *Diponegoro Journal of Accounting*, 9(2020), 1–15.
- Goleman, D., Weissberg, R. P., Cherniss, C., & Extein, M. (2006). Emotional Intelligence: What Does the Research Really Indicate? *Educational Psychologist*, 41(4), 239–245.
- Khairat, H. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *JOM Fekon*, 4(1), 2429–2443.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2019). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Malik, M., Shamshir, M., & Khan, K. (2020). Association of work-life balance and job satisfaction in commercial pilots: a case study of Pakistan. *Independent Journal of Management & Production*, 11(3), 998. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v11i3.1061>
- Mangaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (R. Herlina (ed.)). Refika Aditama.
- Mayer, J. D., Rivers, S. E., Handley-miner, I. J., & Caruso, D. R. (2020). *The Cambridge Handbook of Intelligence Part VI-Kinds of Intelligence, Emotional Intelligence* (R. J. Sternberg (ed.)). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108770422.030>
- Ramadhani, M. W., Yusuf, A. U., Rizkiyah, R., Haliah, & Mediaty. (2020). The Effects of Role Stress and Emotional Intelligence on Auditor Performance with Psychological Aspects and Well-Beings as a Moderating Variable (The Empirical Study at Public Accounting Firm in Makassar City). *International Journal of Information Management*, 26(3), 203. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2006.01.003>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 15(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Rijal, F., & Abdullah, M. W. (2020). Pengaruh Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 22. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1467>
- Rizkia, P., & Reskino. (2016). Pengaruh Healthy Lifestyle , Role Ambiguity dan Role Conflict Terhadap Job Satisfaction Dimediasi oleh Job Burnout dan Psychological Well-Being (Studi Empiris pada Auditor Internal di Kementrian RI). *Simposium Nasional Akuntansi XVIII Medan*, 2, 1–30.
- Salsabila. (2020). *Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict, dan Role Overload Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan* [Universitas Sumatera Utara].

- Syafariah, Z. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran Pada Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi. In *Thesis* (Vol. 549). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar*, 1–56.