

TESIS

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR,
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, HEALTHY
LIFESTYLE, DAN SPIRITUAL QUOTIENT
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulsel)**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR, PSYCHOLOGICAL WELL BEING,
HEALTHY LIFESTYLE, AND SPIRITUAL QUOTIENT
ON AUDITOR PERFORMANCE
(Study on The Inspectorate Sulsle Province)***

**ANDI YUSRIL CIBU
A062191005**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR,
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, HEALTHY
LIFESTYLE, DAN SPIRITUAL QUOTIENT
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulsel)**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR, PSYCHOLOGICAL WELL BEING,
HEALTHY LIFESTYLE, AND SPIRITUAL QUOTIENT
ON AUDITOR PERFORMANCE
(Study on The Inspectorate Sulsle Province)***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar magister

disusun dan diajukan oleh

**ANDI YUSRIL CIBU
A062191005**



kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, HEALTHY LIFESTYLE, DAN SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulsel)

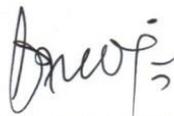
Disusun dan diajukan oleh

ANDI YUSRIL CIBU

A062191005

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian studi Program Magister Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 28 Desember 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Pembimbing Utama



Dr. Darwis Said, SE., Ak., M.SA., CA

NIP 196608221994031009

Pembimbing Pendamping



Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.

NIP 196811251994122002

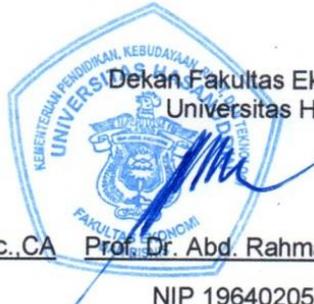
Ketua Program Studi
Magister Sains Akuntansi



Dr. R.A. Damayanti, S.E., Ak., M.Soc.Sc., CA

NIP 196703191992032003

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.

NIP 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Yusril Cibu
NIM : A062191005
Jurusan/program studi : Magister Akuntansi
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya yang berjudul

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR,
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, HEALTHY
LIFESTYLE, DAN SPIRITUAL QUOTIENT
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulsel)**

Adalah karya tulisan saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 03 Oktober 2021

Yang membuat Menyatakan,



ANDI YUSRIL CIBU

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah *'azza wa jalla* atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak.) pada program Pendidikan Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini. Pertama-tama, ucapan terima kasih peneliti berikan kepada bapak Dr. Darwis Said, SE.,Ak.,M.SA., dan ibu Dr.Aini Indirjawati,SE.,Ak.,M.Si.,CA., sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan dengan peneliti. Ucapan terima kasih kepada ibu Dr. R. A. Damayanti, SE.,Ak.,M.Soc.Sc.,CA., bapak Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA., ibu Dr. Nirwana, SE., Ak., M.Si., CA., selaku tim penguji yang telah memberikan koreksi dan masukan demi perbaikan tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, untuk penyempurnaan tesis peneliti senantiasa meminta saran dan kritik dari pembaca. Peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Lacibu Pangadda dan Ibunda Muhaenah Muis yang telah membesarkan peneliti dengan cinta, kasih sayang, serta penuh keikhlasan hati yang telah mengiringi dan menyemangati setiap langkah peneliti dengan doa dan restunya. Tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini.

Makassar, 09 November 2021

Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Psychological Well-Being, Healthy Lifestyle, Dan Spiritual Quotient Terhadap Kinerja Auditor

Andi Yusril Cibu
Darwis Said
Aini Indirjawati

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *organizational citizenship behaviour*, *psychological well-being*, *healthy lifestyle* dan *spiritual quotient* terhadap kinerja auditor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor Inspektorat provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling dengan total sampel sebanyak 35 orang responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan membagikan kuesioner untuk para responden di Inspektorat provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour*, *psychological well-being*, dan *healty lifestyle* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Sedangkan *spiritual quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi para auditor untuk senantiasa menjaga pola hidup sehat yang baik, menciptakan *psychological well being* yang baik dan juga menerapkan sikap OCB dalam menjalankan tugasnya sebagai pemeriksa. Pola hidup sehat yang baik akan memberikan kebugaran dan meningkatkan stamina serta daya tahan tubuh yang baik sehingga akan membuat kinerja auditor menjadi lebih baik dalam menjalankan penugasan auditnya. Tingkat *psychological well being* yang tinggi akan membuat auditor selalu merasa nyaman meskipun dalam tekanan kerja yang tinggi. Sementara auditor yang memiliki sikap OCB yang dominan cenderung merasa menjadi bagian dari organisasi oleh karena itu auditor yang memiliki rasa tanggungjawab akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan instansi.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour, Psychological Well-Being, Healthy Lifestyle, Kinerja Auditor, Spiritual Quotient.*

ABSTRACT

The Effect Of Organizational Citizenship Behaviour, Psychological Well Being, Healthy Lifestyle, And Spiritual Quotient On Auditor Performance

Andi Yusril Cibu
Darwis Said
Aini Indirjawati

The purpose of this study was to determine the effect of each variable on organizational citizenship behavior, psychological well-being, healthy lifestyle and spiritual quotient on auditor performance. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The population in this study are auditors who work in the office of the Inspectorate of South Sulawesi province. The sampling technique used random sampling method with a total sample of 35 respondents. The data used in this study is primary data by distributing questionnaires to respondents at the Inspectorate of South Sulawesi province. The data analysis method used in this study is the multiple regression method.

The results showed that Organizational Citizenship Behavior, psychological well-being, and healthy lifestyle had a positive and significant effect on auditor performance, while spiritual quotient had no effect on auditor performance.

The implication of this research is that it is important for auditors to always maintain a good healthy lifestyle, create good psychological well-being and also apply OCB attitudes in carrying out their duties as examiners. A good healthy lifestyle will provide fitness and increase stamina and good endurance so that it will make the auditor's performance better in carrying out his audit assignments. A high level of psychological well being will make the auditor always feel comfortable even under high work pressure. Meanwhile, auditors who have a dominant OCB attitude tend to feel part of the organization, therefore auditors who have a sense of responsibility will try their best to achieve agency goals.

Keywords: Organizational Citizenship Behaviour, Psychological Well-Being, Healthy Lifestyle, Kinerja Auditor, Spiritual Quotient.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis	8
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	11
2.1.1 Teori Atribusi.....	11
2.1.2 Teori Pengharapan	14
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	15
2.1.4 <i>Psychological Well Being</i>	17
2.1.5 <i>Helathy Lifestyle</i>	22
2.1.6 <i>Spiritual Quotient</i>	24
2.1.7 Kinerja Auidtor.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
BAB III RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	32
3.1 Rerangka Konseptual	32
3.2 Hipotesis.....	33
3.2.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Auditor	33
3.2.2 Pengaruh <i>Psychological Well Being</i> terhadap Kinerja	

	Auditor	34
	3.2.3 Pengaruh <i>Healthy Lifestyle</i> terhadap Kinerja Auditor	35
	3.2.4 Pengaruh <i>Spiritual Quotient</i> terhadap Kinerja Auditor	36
BAB IV	METODE PENELITIAN	38
	4.1 Rancangan Penelitian	38
	4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	38
	4.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	38
	4.4 Jenis dan Sumber Data.....	39
	4.5 Metode Pengumpulan Data	39
	4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
	4.7 Instrumen Penelitian	46
	4.8 Teknik Analisis Data	46
BAB V	HASIL PENELITIAN.....	50
	5.1 Deskripsi Data	50
	5.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	54
	5.3 Hasil Uji Hipotesis	67
BAB VI	PEMBAHASAN	78
	6.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> terhadap Kinerja Auditor	78
	6.2 Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> terhadap Kinerja Auditor	80
	6.3 Pengaruh <i>Healthy Lifestyle</i> terhadap Kinerja Auditor	81
	6.4 Pengaruh <i>Spiritual Quotient</i> terhadap Kinerja Auditor	82
BAB VII	PENUTUP	81
	7.1 Kesimpulan	81
	7.2 Implikasi.....	82
	7.3 Keterbatasan	82
	7.4 Saran.....	83
	DAFTAR PUSTAKA.....	84
	LAMPIRAN	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1	Rerangka Konseptual	32
5.1	Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot.....	64
5.2	Hasil Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot.....	66

DAFTAR TABEL

Lampiran	Halaman
4.1	Matriks Operasional Variabel Penelitian..... 45
5.1	Data Distribusi Kuesioner 52
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan 51
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 52
5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 52
5.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 53
5.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan 53
5.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan Profesi 54
5.9	Statistik Deskriptif Variabel 54
5.10	Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> 55
5.11	Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Psychological Well Being</i> 56
5.12	Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Healthy Lifestyle</i> 57
5.13	Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Spiritual Quotient</i> 58
5.14	Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kinerja Auditor 59
5.15	Hasil Uji Validitas 60
5.16	Hasil Uji Reliabilitas 62
5.17	Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov 63
5.18	Hasil Uji Multikolinearitas 65
5.19	Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Park 67
5.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 68
5.21	Hasil Uji f – Uji Simultan..... 68
5.22	Hasil Uji t – Uji Parsial..... 69
5.23	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian 73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Kuesioner	90
2	Rekapitulasi Jawaban Responden	103
3	Statistik Deskriptif	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tuntutan terwujudnya *good governance* di Indonesia pada saat ini semakin meningkat dan perlu diterapkan dengan cara melakukan pelaksanaan akuntabilitas dan transparansi atas penyelenggaraan kegiatan pemerintah. Mindarti, *et al* (2016) akuntabilitas diperlukan untuk dapat mengetahui pelaksanaan program yang dibiayai dengan keuangan negara, tingkat kepatuhannya terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta untuk mengetahui tingkat kehematan, efisiensi dan efektivitas dari program pemerintah tersebut. Mewujudkan *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk memenuhi aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara (Ariyantini *et al*, 2014). Terdapat tiga aspek penting dalam mewujudkan *good governance* yaitu pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan (Afni *et al*, 2012). Dalam sebuah entitas independensi auditor berperan sangat krusial (Nini dan Trisnawati, 2009).

Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pihak di luar eksekutif yaitu masyarakat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk mengawasi kinerja pemerintahan. Pengendalian adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif untuk menjamin bahwa sistem dan kebijakan manajemen dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan pemeriksaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki kompetensi profesional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kasus korupsi, kolusi dan nepotisme dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia menjadi kasus yang menjadi perhatian oleh masyarakat. Wujud dari

KKN tersebut yaitu penyelewengan wewenang, pungutan liar, uang pelicin, uang suap, sampai menggunakan uang negara untuk kepentingan pribadi yang banyak dilakukan oleh kebanyakan pejabat. Dalam ikhtisar hasil pemeriksaan semester II yang diterbitkan oleh badan pemeriksa keuangan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa kerugian negara yang dihasilkan dari temuan-temuan yang diperoleh mencapai 7 triliun dan 18% dari masalah-masalah itu merupakan permasalahan kelemahan sistem internal, hal tersebut menunjukkan bahwa inspektorat sebagai lembaga independen masih mempunyai banyak kekurangan. Masyarakat menuntut penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dari kasus korupsi, kolusi dan nepotisme dengan sistem pengawasan internal yang lebih baik dan lebih ketat. Pengawasan tersebut juga dilakukan pada pengelolaan keuangan negara agar tidak memberikan kesempatan para pejabat untuk menyelewengkan uang tersebut. Adanya pengawasan yang baik diharapkan dapat menjamin kegiatan yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Kinerja auditor sangat menentukan sukses tidaknya sebuah proses audit yang nantinya akan menjadi patokan oleh para pengambil keputusan dalam menentukan tindakan yang akan diambilnya. Trisaningsih (2007) menyatakan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam pelaksanaan tugasnya, dan menjadi tolak ukur dalam menentukan benar baik atau buruknya hasil kerja seorang auditor (Hanif, 2013). Oleh sebab itu sebagai pihak yang independen

peran auditor sangat vital sebab auditor akan memeriksa kebenaran informasi yang diberikan oleh auditee.

Tidak seperti teorinya, pada kenyataannya auditor seringkali mengalami kendala dan bahkan terjadi kesalahan dalam memberikan opini, baik disebabkan kecurangan ataupun murni kesalahan dan kelalaian. Hasil penelitian Wilopo (2006) menunjukkan semakin tinggi level penalaran moral individu cenderung membuatnya tidak melakukan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat moralitas seseorang maka akan membuatnya bisa berperilaku yang benar dan begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat moralitas seseorang maka ia akan cenderung untuk melakukan apapun yang bisa memuaskan keinginannya meskipun harus bertentangan dengan kebenaran yang berpotensi merugikan orang lain. Faktanya banyak orang yang melakukan tindakan kecurangan untuk kepentingannya sendiri bahkan seringkali mengorbankan orang lain demi mencapai tujuannya.

Profesionalitas dan independensi auditor berkaitan erat dengan kondisi kesehatan auditor itu sendiri baik secara fisik maupun psikis. Prinsip dan teori atribusi menyatakan bahwa individu akan bertindak sesuai dengan alasannya, ada sesuatu yang memotivasi individu untuk berperilaku, kemudian dari situ timbul pertanyaan apa dan mengapa (Baron dan Byrne 2005; dalam Isfandiarti, 2012). Lebih lanjut Baron dan Byrne (2005) dalam Isfandiarti (2012) mengungkapkan bahwa atribusi berarti upaya kita untuk memahami penyebab di balik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus, juga penyebab dibalik perilaku kita sendiri. Ditinjau dari perspektif teori dalam bidang ilmu psikologi lainnya, seseorang akan cenderung untuk berupaya agar terhindar dari segala sesuatu yang berdampak negatif terhadap dirinya, dalam menjelaskan alasan mengapa ada kondisi yang seperti itu, seorang psikologis bernama Edward Tony Higgins

mengembangkan Teori Kesenjangan. Edward Tony Higgins menjelaskan bahwa seseorang akan merasakan cemas jika harapannya belum atau tidak bisa terpenuhi. Dalam mewujudkan keinginan dan ambisinya seseorang harus memiliki tingkat moralitas dan spiritualitas yang memadai agar tidak terjadi kecurangan dan kesalahan dalam prosesnya.

Tarigan (2016) menyatakan bahwa seseorang yang tidak memiliki moral cenderung akan melakukan tindakan atau perbuatan untuk melakukan tindakan kecurangan yang berpotensi merugikan orang lain. Faktor spiritual juga dapat menekan keinginan seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. Penelitian dari Wicaksono dan Urumsah (2016) telah membuktikan bahwa individu yang memiliki tingkat keimanan yang baik cenderung untuk menghindari kecurangan. Orang yang memiliki tingkatan spiritual yang tinggi cenderung untuk melakukan hal-hal positif yang tidak bertentangan dengan ajaran agama. Oleh karena itu orang yang memiliki kecerdasan spiritual diasumsikan senantiasa menghindari kecurangan karena mereka yakin setiap perbuatan yang dilakukan akan dipertanggung jawabkan di akhirat nanti.

Seseorang tentunya tidak dapat dikatakan sehat jika tidak ada sinergi antara jasmani dan rohani sebab korelasi antara keduanya sangatlah erat jika dicontohkan pada perilaku auditor Paramitha (2014) menemukan bahwa *Healthy lifestyle* dapat mengurangi stress kerja individual sehingga dapat meminimalisir *turn over intentions*. Individu yang memiliki mekanisme gaya hidup sehat cenderung memiliki ketahanan fisik dan psikis yang baik dibandingkan dengan individu yang tidak menerapkan gaya hidup sehat dalam kehidupan sehari-harinya sehingga dapat meminimalisir stress kerja yang ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja auditor yang pertama adalah gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*). Danna dan griffin (1999)

mengartikan gaya hidup sehat atau *healthy lifestyle* merupakan kebiasaan menjaga program olahraga fisik secara teratur, menjalankan diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan menahan diri dari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebihan. Penerapan gaya hidup sehat dapat berpengaruh pada kebugaran yang dimiliki oleh seorang auditor yang dapat berpotensi pada peningkatan konsentrasi dalam mengerjakan penugasan auditnya.

Selain itu, faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah kesejahteraan secara psikologi atau *Psychological well being*. *Psychological well-being* adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Sikap positif tersebut ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya. Individu yang bersangkutan juga dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff , 1995). Dengan memiliki tingkatan kesejahteraan psikologi yang baik maka individu dapat bekerja dengan maksimal karena kesejahteraan psikologi akan membuatnya lebih nyaman dalam bekerja serta tidak mengalami stres atau depresi yang diakibatkan oleh tugas yang kompleks. Oleh karena itu, dengan memiliki tingkat kesejahteraan psikologi yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja seorang auditor.

Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Hal tersebut tergantung dari

masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh berbagai hal, diantaranya komitmen, profesionalisme, dan tingkat kompetensi terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. *Organizational citizenship behavior* telah terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan dan hal ini memiliki efek arus yang nyata pada organisasi (Zhang, 2011). Dengan *organizational citizenship behavior* menjadikan karyawan memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan sehingga perspektif yang dimiliki karyawan membuat mereka memiliki perilaku yang lebih luas melebihi tugas normal dari posisi mereka.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Gratia dan Septiani (2014) yang menguji *healthy lifestyle* dan *psychological well being*, peneliti merasa bahwa faktor yang berasal dari dalam jiwa pelaku masih kurang untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja auditor mengingat dengan mengidentifikasi faktor-faktro tersebut dapat meminimalisir adanya kekeliruan yang terjadi saat penugasan auditnya. Maka perbedaan yang ditonjolkan pada penelitian ini adalah peneliti berusaha membuktikan faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja auditor dengan menggunakan variabel *spiritual quotient*. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji hubungan antara faktor kebiasaan gaya hidup sehat, kesejahteraan psikologi, *organizational citizenship behaviour* dan kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja auditor. Adapun judul penelitian adalah "Pengaruh *organizational citizenship behaviour*, *psychological well being*, *healthy lifestyle* dan *spiritual quotient* terhadap kinerja auditor".

1.2 Rumusan Masalah

Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, saldo anggaran lebih, arus kas, hasil operasi, dan perubahan ekuitas suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya. Secara spesifik, tujuan pelaporan keuangan pemerintah adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu, seorang auditor harus selalu menjaga kualitas kinerja yang dimilikinya karena akan berdampak pada kesejahteraan banyak orang. Dengan demikian, auditor perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat membantu memperbaiki kinerjanya. Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *organizational citizenship behavior* mempengaruhi kinerja auditor?
2. Apakah *psychological well being* mempengaruhi kinerja auditor?
3. Apakah *healthy lifestyle* mempengaruhi kinerja auditor?
4. Apakah *spiritual quotient* mempengaruhi kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis:

1. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor.
2. Pengaruh *psychological well being* terhadap kinerja auditor.
3. Pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor.
4. Pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Agar kehadiran sebuah penelitian lebih bermakna dan bisa berkontribusi positif maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan praktis bagi akademisi dan lembaga terkait sehingga kekuarangan yang ditemukan dalam hasil penelitiannya bisa ditutupi dan ditindaki. Diantara kegunaannya adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang dinyatakan oleh Victor Vroom (1964). Teori ini menyatakan bahwa intensitas cenderung melakukan sesuatu dengan harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan daya tarik setiap individu. Teori ini membahas tentang motivasi individu, dimana itu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu keinginan dan peluang. Penelitian ini melihat adanya peluang untuk individu melakukan tindakan fraud atau error dalam penugasannya ketika anggaran waktu yang diberikan tidak sebanding dengan kompleksitas tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan mekanisme yang dapat digunakan mengatasi adanya kekeliruan akibat kompleksitas tugas yang dibebankan kepadanya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi para auditor di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan untuk senantiasa menjaga kinerjanya tetap dalam kondisi terbaik meskipun dalam situasi yang sulit karena dalam menjalankan tugas sebagai seorang auditor cenderung dihadapkan pada situasi kompleksitas tugas yang tinggi dengan jangka waktu yang terbatas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi yang dapat digunakan oleh

para auditor dalam menghadapi kompleksitas audit yang dialaminya agar kualitas kinerjanya tetap dalam kondisi terbaik.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan agar informasi dapat disampaikan dengan urutan logis dan berdasarkan aturan. Sistematika penulisan disajikan ke dalam tujuh bab sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Membahas mengenai latar belakang; rumusan masalah; tujuan penelitian; kegunaan penelitian yang terdiri atas, kegunaan teoretis dan kegunaan praktis; ruang lingkup penelitian; definisi dan istilah; dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi uraian tentang teori-teori yang melandasi penelitian dan menjadi dasar acuan teori yang relevan untuk menganalisis penelitian, serta tinjauan empiris.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berisi kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian; situs dan waktu penelitian; populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel; jenis dan sumber data; metode pengumpulan data; variable penelitian dan definisi operasional; instrument penelitian; dan teknis analisis data.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Bab ini dipaparkan hasil penelitian yang menguraikan deskripsi data penelitian, analisis data dan uji hipotesis.

BAB VI : PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan pembahasan hasil pengujian model pengukuran dan temuan penelitian. Temuan penelitian menguraikan hasil uji statistik dikaitkan dengan teori dan dukungan bukti empiris penelitian terdahulu.

BAB VII : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang menguraikan kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori disusun secara rasional berdasarkan penemuan-penemuan ilmiah yang telah di teruji kebenarannya. Landasan teori difungsional sebagai dasar untuk menunjukkan jalan dalam memperluas dan memperdalam pengetahuan peneliti pada pengungkap masalah penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menyorot kinerja sebagai salah satu sumber pembahasan yang jika dikaitkan dengan organisasi maka kinerja individu dapat menunjukkan tingkatan tugas yang berhasil dicapai secara aktual oleh individu, hal tersebut telah dibuktikan oleh berbagai macam penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah pencapaian oleh auditor dalam melaksanakan penugasan auditnya yang berupa pemeriksaan (*examination*) terhadap laporan keuangan berdasarkan standar pemeriksaan yang berlaku. Kinerja auditor juga dapat dilihat dari opini yang dibuat oleh auditor yang merupakan hasil penilaian atau *judgment* auditor yang didasarkan pada standar pemeriksaan audit yang berlaku dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, dan ketepatanwaktuan dalam pelaporan auditnya. Pencapaian-pencapaian tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor internal dan eksternal diri seorang manusia diantaranya yang sangat berpotensi cukup besar adalah karakteristik individu dari auditor itu sendiri, untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor dengan kinerja auditor tersebut dijelaskan dalam sub bab selanjutnya termasuk mengenai teori atribusi.

2.1.1 Teori Atribusi

Kajian tentang atribusi pada awalnya dilakukan oleh Heider. Dalam tradisi fenomenologi, pertanyaan yang diajukan adalah bagaimana kita melakukan kontak dengan dunia nyata jika pikiran kita hanya memiliki data indrawi (kesan

dan pengalaman). Psikologi getalt mencoba untuk mengenali prinsip-prinsip yang mengatur bagaimana pikiran membuat penyimpulan tentang dunia dari data indrawi. Dalam situasi sosial secara konstan berusaha untuk memahami perilaku orang lain, dan kemudian menarik kesimpulan apa yang mendasari atau melatarbelakangi perilaku tersebut.

Atribusi merupakan proses dilakukan untuk mencari sebuah jawaban atau pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku orang lain ataupun diri sendiri. Proses atribusi ini sangat berguna untuk membantu pemahaman kita akan penyebab perilaku dan merupakan mediator penting bagi reaksi kita terhadap dunia sosial. Sarwono (2009); dalam Suwandi (2012) mengungkapkan bahwa atribusi merupakan analisis kausal, yaitu penafsiran terhadap sebab dari mengapa sebuah fenomenamena menampilkan gejala-gejala tertentu. Sedangkan Baron dan Byrne (2005) dalam Isfandiarti (2012) mengungkapkan bahwa atribusi berarti upaya kita untuk memahami penyebab di balik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus, juga penyebab dibalik perilaku kita sendiri.

Atribusi merupakan suatu proses penilaian tentang penyebab yang dilakukan individu setiap hari terhadap berbagai peristiwa, dengan atau tanpa disadari. Atribusi terdiri dari 3 dimensi yaitu; 1) lokasi penyebab, masalah pokok yang paling umum dalam persepsi sebab akibat adalah apakah suatu peristiwa atau tindakan tertentu disebabkan oleh keadaan internal (hal ini disebut sebagai atribusi internal) atau kekuatan eksternal (atribusi eksternal); 2) stabilitas, dimensi sebab akibat yang kedua adalah berkaitan dengan pertanyaan apakah penyebab dari suatu peristiwa atau perilaku tertentu itu stabil atau tidak stabil. Dengan kata lain stabilitas mengandung makna seberapa permanen atau berubah-ubahnya suatu sebab; 3) pengendalian, dimensi ini berkaitan dengan

pertanyaan apakah suatu penyebab dapat dikendalikan atau tidak dapat dikendalikan oleh seorang individu.

Teori atribusi atau *attribution theory* pertama kali diperkenalkan oleh Harold Kelley pada tahun 1972. Secara garis besar teori atribusi menggambarkan alasan seseorang memilih suatu tindakan dalam upaya untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan upaya untuk memahami penyebab dibalik perilaku orang lain (Rahmi dan Sofia, 2017). Darwati (2015) menyatakan bahwa manusia senantiasa berusaha memaknai keadaan diri dan lingkungannya. Menurutnya, salah satu cara yang lazim dilakukan untuk memaknai pengalaman adalah dengan melakukan atribusi atau atribusi kausal, yaitu menjelaskan sebab dari berbagai tindakan atau peristiwa yang menimpa diri dan orang lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan alasan dibalik pemilihan sikap yang dilakukan oleh individu terhadap peristiwa yang dialami oleh dirinya dan orang lain. Teori ini menggambarkan mengapa individu memilih untuk menggunakan suatu tindakan tertentu sebagai upaya dalam menghadapi suatu situasi atau persoalan yang sedang dialami. sebagai contoh, seseorang yang memilih untuk mengorbankan waktu luangnya sebagai upaya dalam menghadapi kompleksitas tugas dibandingkan memilih untuk melakukan tindakan difungsional dengan pertimbangan kualitas kinerja yang akan dihasilkan.

Teori atribusi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor dengan kinerja auditor. Teori atribusi yang dikemukakan oleh Robbins (2006) dalam Rahmi dan Sovia (2017) menjelaskan perilaku seseorang dapat disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Perilaku yang disebabkan oleh faktor internal merupakan perilaku yang bersumber dari dalam diri individu seperti kepribadian atau motivasi sementara

faktor eksternal merupakan perilaku yang disebabkan oleh faktor yang bersumber dari luar yakni lingkungan. Dengan demikian, teori atribusi berkaitan erat dengan kondisi fisik dan mental seorang auditor.

2.1.2 Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Teori ini menyatakan bahwa intensitas cenderung melakukan sesuatu dengan harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan daya tarik setiap individu. Pada teori motivasi kerja ini ditekankan pada proses yang terjadi mulai dari timbulnya kebutuhan sampai terciptanya tujuan dan penghargaan yang diinginkan (Utami dan Triani, 2015). Seseorang dengan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuannya akan berdampak positif terhadap keberhasilannya, begitu juga sebaliknya apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang kuat maka akan berdampak negatif terhadap keberhasilannya. Dengan demikian, seseorang akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal ketika memiliki harapan yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa *expectancy* dapat mendorong seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhannya, oleh karena itu pembentukan *expectancy* setiap orang dapat bervariasi tergantung kebutuhannya berdasarkan status sosialnya di masyarakat (Koesmono, 2005).

Penelitian mengenai motivasi kerja karyawan pernah dilakukan oleh Lunenburg pada tahun 2011 di Amerika Serikat, dan menemukan tiga aspek untuk melihat tingkat motivasi karyawan yaitu *effort to performance expectancy* (*expectancy*), *performance to reward expectancy* (*instrumentality*), dan *valances of rewards* (*valence*) (Utami dan Triani, 2015). Harapan atau *expectancy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat memperoleh hasil dari apa yang dikerjakan. Instrumental merupakan tindakan nyata yang dilakukan untuk

mencapai harapan. Valensi merupakan imbalan yang diharapkan oleh individu yang merupakan tujuan tertinggi individu melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian, harapan akan memberikan andil dalam terciptanya maksimalisasi usaha yang dilakukan oleh individu untuk mencapai target yang diinginkan. Individu yang percaya bahwa hasil kerjanya yang baik dapat mendapatkan reward yang diimpikan maka akan meningkatkan motivasi untuk melakukan yang terbaik, akan tetapi ketika salah satu aspek kurang maka akan menurunkan motivasi individu (Utami dan Triani, 2015).

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah komitmen sukarela seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bukan merupakan bagian dari tugas yang menjadi tanggung jawab. Jika diartikan secara sederhana, OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya yang salah satunya diwujudkan dengan perilaku loyal terhadap organisasi, demi membantu keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya. *Organizational citizenship behavior* ini telah dipelajari sejak akhir tahun 1970an. Ketertarikan pada perilaku ini meningkat secara substansial selama tiga dekade terakhir. Perilaku ini juga telah dikaitkan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan, sehingga jenis perilaku karyawan ini memiliki konsekuensi penting di tempat kerja.

Organizational citizenship behavior telah terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan dan hal ini memiliki efek arus yang nyata pada organisasi (Zhang, 2011). Dengan *organizational citizenship behavior* menjadikan karyawan memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan

sehingga perspektif yang dimiliki karyawan membuat mereka memiliki perilaku yang lebih luas melebihi tugas normal dari posisi mereka.

Menurut Gibson *et al* (2011) *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Gibson *et al* (2011) lebih lanjut menambahkan bahwa perilaku OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. OCB juga memiliki peran dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja karyawan, terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin terkaitlah persoalan OCB sebagai salah satu alternatif penilaian kinerja karyawan pada perusahaan dengan sistem penilaian bersifat tidak formil (Suzana, 2017).

Ada empat faktor yang mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin (Podsakoff, 2000). Menurut Organ (1988), *organizational citizenship behavior* dibangun dari lima dimensi yang masing-masing bersifat unik, yaitu :

1. Altruism, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa,
2. Civic virtue, menyangkut dukungan pekerjaan atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi,
3. Conscientiousness, menggambarkan pekerjaan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan,
4. Courtesy, perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain,

5. Sportsmanship, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi, menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Organ (1990) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak hanya menambah kinerja, tetapi membantu manajer dalam menganalisis dan mengevaluasi karyawan. Apabila seluruh karyawan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior*, maka mereka siap untuk melakukan pekerjaan diluar tugasnya dan yang tidak tertera dalam job description mereka sehingga perilaku ini akan meningkatkan efektifitas organisasi.

2.1.4 Psychological Well Being

Psychological well being atau yang lebih dikenal dengan sebutan kesejahteraan psikologi adalah ukuran multidimensi dari perkembangan psikologis dan kesehatan mental, termasuk skala tingkatan kemandirian dan hubungan positif dengan orang lain (Ryff, 1995). *Psychological well being* adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain yang ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1995). *Psychological well being* adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dan tidak ada gejala-gejala depresi. PWB dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi (Ryff, 1995). Pambajeng dan Siswati (2017) menjelaskan *psychological well being* merupakan

sebuah keadaan psikologis seseorang yang sehat sehingga berpengaruh positif terhadap kehidupannya.

Individu yang mempunyai kesejahteraan psikologis memiliki kehangatan dan dapat dipercaya dalam hubungan interpersonalnya, merasa bahwa dirinya berkembang secara individu, memiliki tujuan hidup yang jelas, merasa bahwa individu dapat melakukan sesuatu dengan lingkungannya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri, dan sanggup melakukan sesuatu berdasarkan nilai-nilai internal yang ada pada dirinya tanpa dipengaruhi oleh nilai-nilai dari orang lain (Rasulzada, 2007). Dari berbagai definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *psychological well being* merupakan kondisi mental positif yang dimiliki oleh individu terhadap dirinya dan orang lain ditandai dengan kemampuan individu untuk menerima dirinya dan juga masa lalunya, menjalin relasi yang positif dengan orang lain, memiliki prinsip yang membuatnya tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain, mampu menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan potensinya, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan selalu memiliki keinginan untuk bermuhasabah dan menjadikan dirinya lebih baik.

Wikanestri dan Prabowo (2015) mengungkapkan terdapat dua paradigma dan perspektif mengenai *psychological well being* yang diturunkan dari filsafah yakni *hedonic* dan *eudaimonic*. Pandangan pertama merupakan pandangan *hedonic* yakni perilaku manusia yang memiliki tujuan hidup untuk mencapai kebahagiaan dirinya sendiri. Pandangan yang dominan di antara ahli psikologi yang berpandangan *hedonic* adalah *well being* tersusun dari kebahagiaan subjektif dan berfokus pada pengalaman yang mengandung kenikmatan. Pandangan yang kedua merupakan pandangan *eudaimonic* yakni *psychological well being* atau kesejahteraan psikologi. Konsep *well being* pada pandangan ini menekankan pada bagaimana cara individu untuk hidup dalam diri sejatinya (*true*

self), ia juga menyatakan fokus dari *well being* pada pandangan ini adalah realisasi diri, ekspresi pribadi, dan sejauh mana individu dapat mengaktualisasikan potensi dirinya (Waterman, 1993).

Ryff (1995) memaparkan enam dimensi *psychological well-being* berikut ini: dimensi penerimaan diri (*self acceptance*), dimensi relasi positif dengan orang lain (*positive relations with others*), dimensi autonomi (*autonomy*), dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), dimensi tujuan hidup (*purpose in life*), dan dimensi pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

1. Penerimaan diri (*self acceptance*)

Penerimaan diri (*self acceptance*) merupakan sikap positif yang dapat menerima semua hal yang menyangkut dirinya baik yang bersifat baik ataupun buruk. Individu yang memiliki sifat *self acceptance* senantiasa menerima segala kondisi buruk yang menimpanya dan berusaha bersabar dan berfikir positif untuk memperbaiki masa lalunya. Individu yang memiliki sifat *self acceptance* tidak mudah menyerah dan menyesali apa yang telah berlalu, akan tetapi keinginan untuk menerima dan memperbaiki setiap kesalahan dimasa lalunya.

2. Relasi positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Individu yang memiliki sikap ini akan senantiasa menerima orang lain dengan baik, akan memiliki hubungan yang hangat, saling menghargai dan mempercayai sesama manusia, memperhatikan kesejahteraan orang lain daripada mementingkan egoisme sendiri, memiliki sikap tenggang rasa dan empati terhadap orang lain, dan hubungan timbal balik lainnya dengan orang lain.

3. Autonomi (*autonomy*)

Autonomi merupakan kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri, mandiri, dan mampu mengatur tingkah laku. Individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini akan selalu menjaga independensinya dan memiliki kepercayaan diri untuk mengemban amanah yang diterima, mampu mengatasi tekanan sosial, tidak tergantung pada pendapat orang lain, memiliki prinsip dan komitmen untuk menjadikannya lebih bertanggung jawab, selalu mengevaluasi diri (bermuhasabah) terhadap apa yang telah ia lakukan, serta dapat berperilaku mandiri.

4. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*)

Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) merupakan kemampuan individu untuk memilih lingkungan kerja sesuai dengan kemampuannya. Individu yang memiliki nilai tinggi dalam dimensi ini memiliki wewenang untuk mengatur ataupun menata lingkungannya sendiri, mengatur urusan eksternal yang kompleks, serta mampu menciptakan konsep sesuai dengan target yang diinginkan dengan mengoptimalkan peluang yang ada.

5. Tujuan hidup (*purpose in life*)

Tujuan hidup (*purpose in life*) merupakan kemampuan individu untuk menentukan tujuan hidupnya. Individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini memiliki arah dan tujuan hidup sehingga ia akan senantiasa mempertimbangkan segala sesuatu yang dapat berdampak negatif bagi keberlangsungan hidupnya.

6. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) yang merupakan kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam dirinya dan berkembang sebagai manusia berkelanjutan. Individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini maka akan merasa ada perkembangan potensi diri yang

berkelanjutan, menyadari potensi diri dan melihat kemajuan dari waktu ke waktu, serta terbuka pada pengalaman baru.

Menurut Ryff dan Keyes (1995) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *psychological well being*, yaitu faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya. Faktor dukungan sosial seperti evaluasi terhadap pengalaman hidup, kepribadian, dan religiusitas. Faktor demografis yang pertama adalah usia. Individu-individu yang berada pada masa dewasa menengah (30-64 tahun) menunjukkan kualitas *psychological well being* yang lebih tinggi dibandingkan fase dewasa awal (25-29 tahun) dan fase dewasa akhir (lebih dari 64 tahun) pada beberapa dimensi *psychological well being* (Papalia *et al*, 2002).

Faktor demografis yang kedua adalah jenis kelamin. Penelitian yang dilakukan oleh Synder (2002) menunjukkan bahwa perbedaan jenis kelamin memberikan pengaruh tersendiri terhadap *psychological well being* yang dimilikinya. Ia menyatakan hal ini dikarenakan adanya perbedaan pola pikir yang menempatkan wanita lebih unggul dalam segi *psychological well being* dibandingkan laki-laki karena wanita cenderung memiliki kemampuan interpersonal yang lebih baik dibandingkan laki-laki.

Faktor demografis yang ketiga adalah status sosial dan ekonomi. Orang yang memiliki status sosial yang tinggi baik dari segi pendapatan atau pendidikan juga akan berpengaruh pada kesejahteraan yang tinggi pula (Ryff *et al* 1999 ; dalam Synder 2002). Individu yang memfokuskan tujuan hidupnya untuk memperoleh keuntungan financial dan material memiliki dimensi *psychological well being* yang rendah (Ryan dan Deci, 2001). Faktor demografis yang keempat adalah Budaya. Ryff (1995) menyatakan bahwa sistem nilai individualisme atau kolektivisme berpengaruh terhadap *psychological well being* yang dimiliki suatu

masyarakat. Budaya barat memiliki budaya yang cenderung bersifat individualisme sehingga memberikan nilai tinggi pada dimensi otonomi. Berbeda dengan budaya barat yang cenderung individualis, budaya timur lebih bersifat kolektivisme sehingga memberikan nilai tinggi pada relasi dengan orang lain.

Selain faktor demografis, faktor kepribadian, religiusitas, dan dukungan sosial juga mempengaruhi *psychological well being*. Berkenaan dengan faktor kepribadian, individu yang termasuk kedalam golongan *extraversion*, *conscientiousness*, dan *low neuroticism* memiliki pertumbuhan pribadi yang baik, individu yang termasuk golongan *agreeableness* dan *extraversion* memiliki skor yang tinggi pada dimensi relasi dengan orang lain, dan juga individu yang termasuk golongan *low neuroticism* memiliki skor yang tinggi pada dimensi otonomi (Ryff, 1995). Faktor berikutnya adalah religiusitas yang dimiliki setiap individu akan memberikan skor tinggi terhadap kesejahteraan psikologinya. Individu yang memiliki tingkat *religiusitas* yang tinggi cenderung memiliki *psychological well being* yang tinggi karena selalu merasa cukup dan bersyukur terhadap rezeki yang diberikan kepadanya sehingga akan merasa sejahtera terhadap kondisi yang dialaminya. Faktor yang terakhir adalah dukungan sosial. Individu yang menerima dukungan sosial dari orang lain akan menghasilkan skor yang tinggi terhadap *psychological well being* yang dimilikinya. Individu yang menerima motivasi positif dari orang lain akan cenderung meningkatkan *psychological well being* yang dimiliki individu tersebut.

2.1.5 Healthy Lifestyle

Kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan sehat sebagai keadaan yang baik seluruh badan dan bagian-bagiannya. *Healthy lifestyle* merupakan perilaku yang berkaitan dengan upaya atau kegiatan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan kesehatannya. Sementara itu, Khairunnisa,

et al (2015) mendefinisikan gaya hidup sebagai gambaran bagi setiap orang yang menggunakannya dan juga menggambarkan bagaimana perilaku seseorang di dalam masyarakat. Danna dan Griffin (1999) mengartikan gaya hidup sehat atau *healthy lifestyle* merupakan kebiasaan menjaga program olahraga fisik secara teratur, menjalankan diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan menahan diri dari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebihan. Sementara itu, Paramitha (2014) menjelaskan gaya hidup sehat menyangkut aturan untuk mencapai kesehatan jasmani dan rohani yaitu dengan cara meraih kesehatan jasmani dan meraih kesehatan rohani. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya hidup sehat atau *healthy lifestyle* merupakan suatu mekanisme atau pedoman yang dijadikan sebagai patokan untuk mencapai kesejahteraan jasmani dan rohani dengan melakukan aktivitas-aktivitas seperti menjaga program olahraga fisik yang teratur, menjaga pola makan yang sehat, memiliki tidur yang cukup, dan menghindari konsumsi alkohol dan tembakau.

Dalam upaya mencapai kesejahteraan jasmani menurut Paramitha ada tiga cara yang dapat dilakukan yakni:

1. Menjaga pola makan yang sehat, menjauhi gula, dan memperbanyak memakan sayur dan buah.
2. Berolahraga secara teratur. Olahraga secara teratur individu akan memiliki ketahanan fisik yang baik, stamina yang meningkat, pengalihan dari tekanan kerja menjadi aktivitas yang melepas energi sehingga dapat tercapai keadaan relaksasi sehingga kondisi psikologis individu dapat lebih tenang dan berfikir positif.
3. Memiliki waktu istirahat yang cukup kurang lebih selama delapan jam setiap hari.

Sementara itu, untuk mendapatkan kesejahteraan rohani dapat dicapai dengan meluangkan waktu yang cukup untuk bersantai, berlibur, maupun berkumpul bersama keluarga. Auditor bukan tanpa sebab seringkali melanggar aturan gaya hidup sehat. Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan auditor seringkali mengabaikan pola gaya hidup sehat. Ada empat hal yang disinyalir dapat menjadi faktor auditor melanggar pola hidup sehat yakni:

1. Auditor seringkali mengabaikan *healthy lifestyle* karena banyaknya tugas yang diberikan tidak sebanding dengan waktu yang diberikan dalam penugasan auditnya. Profesi auditor termasuk sepuluh besar pekerjaan yang memiliki tingkat stress tertinggi di Amerika (Merawati dan Prayati, 2017). Dalam kondisi yang normal stress kerja dapat berpengaruh positif dan memotivasi auditor untuk mengerjakan penugasan tepat waktu, namun dalam kondisi yang berlebihan bukannya memotivasi auditor untuk bekerja lebih cepat namun dapat berdampak pada buruknya kualitas audit yang dihasilkan oleh para auditor.
2. Auditor seringkali mengabaikan *healthy lifestyle* karena perkembangan pasar modal di berbagai negara. Lee (2007); dalam Kristanto, *et al* (2014) menunjukkan bahwa auditor dituntut lebih tinggi dalam pengetahuan akan kondisi ekonomi dan hukum. Dengan demikian, waktu yang dimiliki auditor diluar jam kerja normal harus dimanfaatkan oleh auditor untuk belajar lebih banyak sehingga waktu yang dapat digunakan untuk menjaga pola hidup sehat berubah menjadi waktu untuk menuntut ilmu pengetahuan yang lebih banyak. Kondisi ini akan membuat auditor seringkali menghilangkan keinginan untuk menerapkan pola hidup sehat.
3. Seorang auditor baru tidak mungkin selamanya ingin menjadi auditor junior melainkan pasti akan berusaha lebih giat untuk mendapatkan peran yang

lebih baik. Hal ini akan berdampak pada kurangnya waktu yang tersedia bagi seorang auditor untuk menerapkan pola gaya hidup sehat.

4. Auditor dituntut untuk mendapatkan pelatihan atau *training internal* yang sifatnya berkelanjutan. Jones *et al* (2010) menyatakan bahwa tekanan training pada auditor menyebabkan stres kerja makin tinggi.

2.1.6 *Spiritual Quotient*

Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Spiritual adalah hubungan pribadi seseorang dengan Tuhan yang menciptakannya, bukan hanya rutin melakukan ibadah tetapi dalam dirinya ada roh yang membentengi hidupnya untuk melakukan segala yang benar seturut kehendak Sang Pencipta (Notoprasetyo, 2012). Ketika seseorang memiliki spiritual, Tuhan akan memberikan hikmat dalam menyikapi suatu persoalan sehingga hidupnya menjadi terang. Spiritualitas dipandang sebagai peningkatan kualitas hidup seseorang, baik dalam kehidupan keluarga, bermasyarakat, maupun berorganisasi. Model kecerdasan yang ditemukan setelah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional adalah kecerdasan spiritual atau yang biasa disebut *spiritual intelligence* atau *spiritual quotient*. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya.

Menurut Zohar dan Marshall (2000) dalam Dalli, *et al* (2017), *spiritual quotient* adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Sedangkan menurut Agustian (2001), *spiritual quotient* adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran tauhid serta berprinsip “hanya karena Allah”. Secara umum *spiritual quotient* adalah kecerdasan yang dimiliki masing-masing individu yang berhubungan dengan jiwa manusia untuk mengetahui mana yang baik dan mana yang buruk, berkata benar, dan memiliki jiwa sosial yang tinggi, selain itu dapat digunakan untuk menilai diri sendiri.

Menurut Zohar dan Marshall (2007) dalam; Cahyani, *et al* (2017), variabel *spiritual quotient* terdiri atas beberapa indikator yaitu:

- a. Kemampuan untuk bersikap fleksibel, yaitu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik.
- b. Tingkat kesadaran yang tinggi. Bagian terpenting dari kesadaran diri ini mencakup usaha untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya sendiri, banyak tahu tentang dirinya
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. Mampu menanggapi dan menentukan sikap ketika situasi yang menyakitkan atau tidak menyenangkan datang.
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit. Mampu memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan

memanfaatkan serta melampaui, kesengsaraan dan rasa sehat serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibaliknya.

- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai. Seseorang yang memiliki spiritual yang tinggi memiliki pemahaman tentang tujuan hidupnya.

2.1.7 Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti prestasi kerja. Trisaningsih (2007) menyatakan kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Pendapat lain dikemukakan oleh Azhar (2013) yang menyatakan bahwa kinerja auditor adalah melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Mindarti (2015) menyatakan kinerja auditor merupakan upaya dan perilaku yang dilakukan oleh individu yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja individu menunjukkan tingkatan tugas yang berhasil dicapai secara aktual oleh individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah pencapaian oleh auditor dalam melaksanakan penugasan auditnya yang berupa pemeriksaan (*examination*) terhadap laporan keuangan berdasarkan standar pemeriksaan yang berlaku. Kinerja auditor dapat dilihat dari opini yang dibuat oleh auditor yang merupakan hasil penilaian atau *judgment* auditor yang didasarkan pada standar pemeriksaan audit yang berlaku dengan

memperhatikan kualitas, kuantitas, dan ketepatanwaktuan dalam pelaporan auditnya. Pertama, kualitas audit merupakan mutu penyelesaian tugas dengan hasil yang sesuai dengan realita dengan menilai menggunakan kompetensi dan keahlian terbaik yang dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan penugasan auditnya. Kualitas audit terkait dengan adanya jaminan auditor bahwa laporan keuangan tidak menyajikan kesalahan yang material atau memuat kecurangan (Wooten, 2003).

Kualitas audit biasanya diukur dengan pendapat profesional auditor yang tepat dan didukung oleh bukti dan penilaian yang objektif. Kedua, kuantitas audit merupakan banyaknya tugas yang telah diselesaikan oleh auditor berdasarkan target yang dibebankan kepadanya. Ketiga, ketepatanwaktuan dalam pelaporan audit berarti laporan audit diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam pelaksanaan tugasnya, dan menjadi tolak ukur yang menentukan baik atau buruknya hasil kerja seorang auditor (Hanif, 2013). Siaahan (2010) menyatakan bahwa kualitas kerja auditor ditentukan oleh kombinasi dari tiga faktor yaitu usaha (*effort*), kemampuan (*ability*), dan arahan (*direction*). *Effort* merupakan usaha atau upaya yang dilakukan oleh seorang auditor dalam melaksanakan penugasan auditnya, *ability* merupakan kompetensi atau kemahiran seorang auditor dalam melaksanakan penugasan auditnya, dan *direction* merupakan kecakapan dari seorang auditor dalam mengolah informasi untuk mencapai target yang telah diamanahkan kepadanya. Dengan demikian, seorang auditor yang profesional semestinya mengarahkan semua kompetensi yang dimilikinya dengan upaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang diamanahkan kepadanya.

Kinerja auditor juga dapat diukur dari berbagai dimensi yakni perencanaan, investigasi, supervisi, koordinasi, dan pemilihan staf (Donnelly *et al*, 2013). Perencanaan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan tindakan yang diperlukan dalam tugas pengauditan dengan tujuan untuk menghindari ketidaksepahaman antara auditor dan klien, menekan biaya audit, dan menentukan tindakan perbaikan jika terdapat kesalahan yang terjadi saat melaksanakan penugasan audit. Investigasi dilakukan ketika auditor menemukan hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Supervisi adalah langkah pengawasan yang dilakukan untuk memastikan tingkat keberhasilan dari perencanaan yang telah dilakukan. Koordinasi dilakukan agar menghindari *miskomunikasi* atau kesalahpahaman yang mungkin terjadi dalam penugasan tim audit. Dengan adanya koordinasi dapat membuat auditor dalam suatu penugasan tim audit dapat saling berkomunikasi sehingga para auditor dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Terakhir adalah pemilihan staf yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Oleh karena vitalnya peran auditor sebagai pihak ketiga yang memeriksa kebenaran informasi yang diberikan oleh perusahaan maka auditor dituntut untuk memberikan kinerja yang baik dalam setiap penugasan yang diterimanya. Opini yang dikeluarkan oleh auditor sangat menentukan penilaian pihak-pihak pengguna laporan keuangan dalam menentukan sikap. Kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam pelaksanaan tugasnya, dan menjadi tolak ukur dalam menentukan benar baik atau buruknya hasil kerja seorang auditor (Hanif, 2013). Namun, profesi sebagai seorang auditor cenderung memiliki tugas yang kompleks. Oleh karena itu, seorang auditor perlu memiliki mekanisme yang dapat mengatasi kompleksitas tugas yang mungkin

dialami oleh auditor. Para peneliti terdahulu telah memaparkan berbagai mekanisme yang dapat dilakukan untuk membuat kinerja auditor tetap baik dalam setiap penugasan yang dilakukannya.

Pentingnya peran auditor sebagai pihak ketiga yang memeriksa kebenaran informasi yang diberikan oleh perusahaan menuntutnya untuk memberikan kinerja yang baik dalam setiap penugasan yang diterimanya. Opini yang dikeluarkan oleh auditor sangat menentukan penilaian pihak-pihak pengguna laporan keuangan dalam menentukan sikap. Kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam pelaksanaan tugasnya, dan menjadi tolak ukur dalam menentukan benar baik atau buruknya hasil kerja seorang auditor (Hanif, 2013). Penelitian terkait *organizational citizenship behavior*, *psychological well being*, *helthy lifestyle*, dan *spiritual quotient* secara terpisah telah dilakukan terhadap berbagai macam kondisi dan situasi objek dan subjek penelitian. Pada konteks kinerja auditor Merawati dan Prayati (2017) dalam penelitiannya yang menguji *healthy lifestyle*, *role stressor*, dan gaya kepemimpinan pada auditor pemerintah menemukan bahwa *healthy lifestyle* tidak mempengaruhi kinerja auditor, gaya hidup sehat yang diterapkan dengan melakukan program latihan fisik secara teratur seperti olahraga, diet seimbang, tidur yang cukup, serta membatasi diri dari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebih hanya dapat membantu memperoleh tubuh yang bugar dan stamina yang baik, namun bukan berarti mempengaruhi kinerja auditor, hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2014) yang mengatakan bahwa *healthy lifestyle* tidak mempengaruhi kinerja auditor, berbeda dengan temuan pada kedua penelitian yang disinggung sebelumnya Paramitha (2014) menemukan bahwa *healthy lifestyle* dapat mengurangi stress kerja individual sehingga dapat meminimalisir *turn over intentions*. Individu yang memiliki

mekanisme gaya hidup sehat cenderung memiliki ketahanan fisik dan psikis yang baik dibandingkan dengan individu yang tidak menerapkan gaya hidup sehat dalam kehidupan sehari-harinya sehingga dapat meminimalisir stress kerja yang ada.

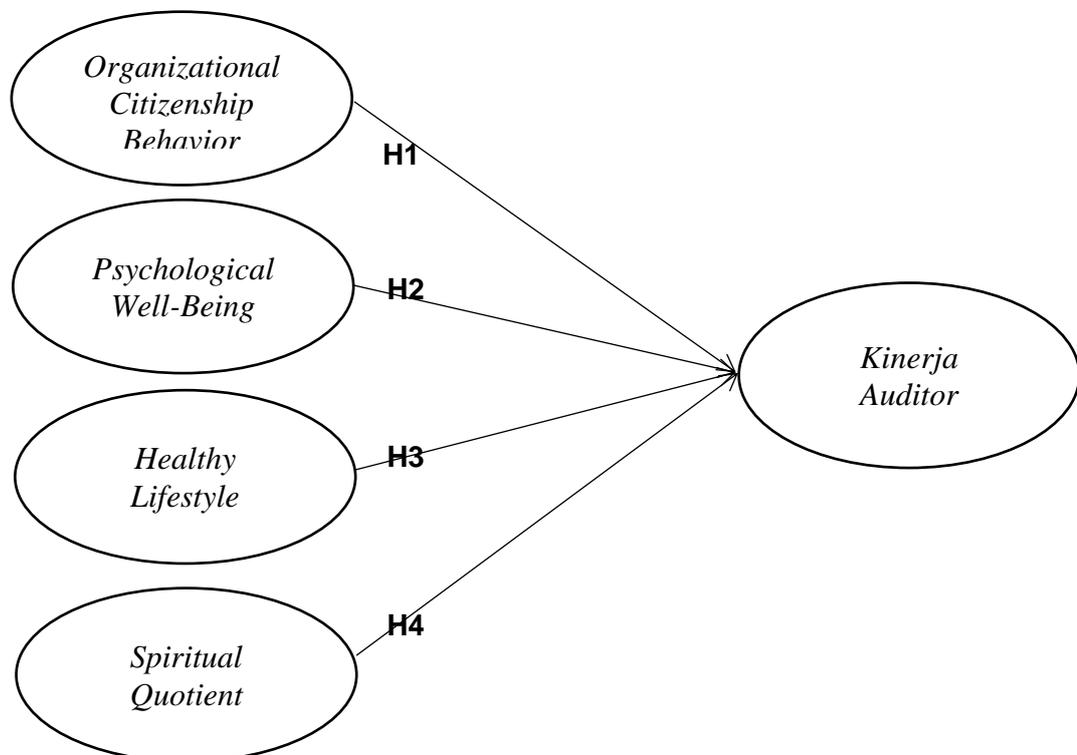
Penelitian yang dilakukan Gratia dan Septiani (2014) mengindikasikan bahwa peningkatan *psychological well being* dapat mengurangi efek negatif dari *role stress* yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well being*, sehingga menghasilkan hubungan positif dengan *job satisfaction* dan *job performance*. Pada konteks yang lain Notoprasetyo (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) sangat dipengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, oleh karena itu semakin bagus kecerdasan spiritual yang dimiliki seorang maka akan baik pula hasil yang akan diberikan karyawan, begitu pula sebaliknya. Demikian pula dengan Aprimulki Endah (2017) yang menguji beberapa variabel independen pada kantor akuntan publik di Pekanbaru dan Padang yang menemukan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan kecerdasan spiritual dapat memoderasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB III

RERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.2 Rerangka Konseptual

Profesi auditor merupakan profesi kepercayaan masyarakat sebagai jembatan antara pembuat laporan keuangan dan pengguna laporan keuangan. Dengan demikian, kinerja seorang auditor sangat diharapkan maksimal agar para pengguna laporan keuangan tidak salah dalam mengambil keputusan. Namun, profesi sebagai seorang auditor sangat berpotensi untuk mengalami kompleksitas tugas dalam melaksanakan penugasan auditnya. Oleh karena itu, seorang auditor memerlukan mekanisme yang dapat dilakukan agar kinerjanya tetap baik meskipun mengalami kompleksitas tugas yang tinggi. Berdasarkan tinjauan teoretis yang telah diuraikan sebelumnya, maka model rerangka teoretis dapat digambarkan sebagai berikut:



3.1 Rerangka konseptual

3.2 Hipotesis

Sarwono (2009); dalam Suwandi (2012) mengungkapkan bahwa atribusi merupakan analisis kausal, yaitu penafsiran terhadap sebab dari mengapa sebuah fenomenamena menampilkan gejala-gejala tertentu. Fritz Heider pencetus teori atribusi menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersamasama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku, perasaan yang muncul dalam teori pengharapan bermuara dari adanya motivasi yang muncul terhadap sebuah kegiatan atau pekerjaan yang diproyeksikan sebagai usaha dalam memperoleh *reward*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi yang diperkuat oleh teori pengharapan karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk menguji dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yang sebagian besarnya akan condong kepada atribut internal dari teori atribusi, mengingat juga vitalnya peran auditor sebagai pihak ketiga yang memeriksa kebenaran informasi yang diberikan oleh perusahaan atau instansi terkait.

Para peneliti terdahulu telah memaparkan berbagai mekanisme yang dapat dilakukan untuk membuat kinerja auditor tetap baik dalam setiap penugasan yang dilakukannya. Merawati dan Prayati (2017) dalam penelitiannya yang menguji *healthy lifestyle*, *role streassor*, dan gaya kepemimpinan pada auditor pemerintah menemukan bahwa gaya hidup sehat yang diterapkan dengan melakukan program latihan fisik secara teratur seperti olahraga, diet seimbang, tidur yang cukup, serta membatasi diri dari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebih hanya dapat membantu memperoleh tubuh yang bugar dan stamina yang baik, namun bukan berarti mempengaruhi kinerja auditor.

Gratia dan Septiani (2014) mengindikasikan bahwa peningkatan *psychological well being* dapat mengurangi efek negatif dari *role stress* yang dimediasi oleh *job burnout* dan *psychological well being*, sehingga menghasilkan hubungan positif dengan *job satisfaction* dan *job performance*. Pada konteks yang lain Notoprasetyo (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) sangat dipengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, oleh karena itu semakin bagus kecerdasan spiritual yang dimiliki seorang maka akan baik pula hasil yang akan diberikan karyawan, begitu pula sebaliknya. Adapun beberapa hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini sebagai berikut.

3.2.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor

Teori atribusi menjelaskan salah satu sumber perilaku berasal dari internal diri seseorang misalnya sifat, karakter, sikap dan hal-hal lainnya. *Organizational citizenship behavior* dikemukakan oleh (Organ dan Paine, 1999; Borman dan Motowidlo, 2014) adalah wujud sikap dan karakter seseorang. Dalam teori pengharapan dijelaskan bahwa sikap dan karakter seseorang itu timbul karena adanya kebutuhan sampai pada terciptanya penghargaan yang diinginkan. Motivasi untuk memperoleh *reward* akan senantiasa mendorong manusia dalam menentukan sikap dan berinisiatif. Jika sebuah sikap dikaitkan dengan kinerja auditor maka *organizational citizenship behavior* diasumsikan dapat mempengaruhinya.

Rudyanto (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Auditor internal yang memiliki sikap OCB yang tinggi akan cenderung memperlihatkan kinerja yang baik dan perilaku yang positif, seperti inisiatif menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai SOP yang berlaku serta mampu

memberikan pelayanan penuh kepada semua orang. Teori atribusi menjelaskan salah satu penyebab seseorang perilaku berasal dari internal seseorang misalnya sifat, karakter, sikap dan hal-hal lainnya. Jika merujuk kepada kinerja penelitian yang dilakukan oleh Aini (2016) sejalan dengan itu bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infomedia Nusantara Surabaya. Perilaku membantu dengan sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan PT Infomedia Nusantara Surabaya berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh Ticoalu (2013) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Manado. Karyawan tersebut memiliki perilaku OCB yang didalamnya terdapat ketaatan, loyalitas, dan partisipasi yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Sehingga hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H1: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

3.2.2 Pengaruh *Psychological Well Being* terhadap Kinerja Auditor

Dalam teori Atribusi dikenal dengan istilah *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*, *psychological well-being* sangat erat kaitannya dengan *locus of control internal* seseorang yang dimana Atribusi internal mengasumsikan bahwa motif dan penyebab perilaku bersumber dari dalam diri seseorang, salah satu pendorong seseorang dalam berperilaku adalah pengharapan yang dijelaskan dalam teori pengharapan bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal ketika memiliki harapan yang ingin dicapai, Cheng dan Furnham (2003) menyebut bahwa *psychological well being* akan mempengaruhi seseorang dalam bersikap dan berperilaku sehingga

dapat diasumsikan bahwa *psychological well being* akan mempengaruhi kinerja auditor.

Kristanto, *et al* (2014) yang menyatakan Kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Saat kondisi psikologis seseorang auditor berada pada kondisi yang tidak baik maka akan menimbulkan tekanan dalam penugasan auditnya dan akan berdampak pada penurunan kinerja seorang auditor (Agustina, 2009). Dengan demikian, individu yang memiliki *psychological well being* yang tinggi akan menyebabkan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya individu yang tidak memiliki *psychological well being* yang baik maka akan mudah tertekan dan dapat menyebabkan stress kerja. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijal dan Muhammad (2020) yang mengungkapkan bahwa *Psychological Well Being* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan asumsi bahwa auditor cenderung menghadapi kompleksitas tugas yang tinggi sehingga mengakibatkan auditor sulit menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan yang diinginkannya. Dengan demikian, auditor menganggap *Psychological well being* tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H2: *Psychological Well Being* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

3.2.3 Pengaruh *Healthy Lifestyle* terhadap Kinerja Auditor

Danna dan Griffin (1999) mengartikan gaya hidup sehat atau *healty lifestyle* merupakan kebiasaan menjaga program olahraga fisik secara teratur, menjalankan diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan menahan diri dari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebihan. Dalam teori atribusi dikenal dengan istilah *locus of control* eksternal, atribusi eksternal yang dikemukakan oleh Heider merelasikan hal yang mempengaruhi sikap seseorang dengan faktor-

faktor eksternal, yang salah satu contoh yang disinggung adalah dari faktor lingkungan yang bisa diartikan bahwa kondisi gaya hidup sehat atau *healty lifestyle* yang tidak baik akan berpengaruh terhadap kesehatan jasmani dan hasil kerja yang diberikan (Merawati dan Prayati, 2017). Utami dan Triani (2015) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dalam melihat tingkatan motivasi karyawan, salah satunya adalah aspek instrumental yang diartikan sebagai wujud tindakan nyata yang dilakukan seorang untuk mencapai harapan. Jika wujud tindakan tidak maksimal maka akan mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini sesuai dengan penelitian Paramitha (2014) *healty lifestyle* dapat mengurangi stress kerja individual sehingga dapat meminimalisir *turn over intentions*. Penelitian dari Gratia dan Septiani (2014) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya hidup sehat dengan kinerja. Gaya hidup sehat yang dimediasi oleh *vitality* dan peningkatan *psychological well being* dapat mengurangi efek negatif dari *role stress* yang dimediasi oleh *job born out* dan *psychological well being*, sehingga menghasilkan hubungan positif dengan *job satisfaction* dan *job performance* (Gratia dan Septiani, 2014). Namun berbeda dengan penelitian Merawati dan Prayati (2017) yang menyatakan bahwa gaya hidup sehat tidak mempengaruhi kinerja auditor sehingga hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H3: *Healty lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

3.2.4 Pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Auditor

Faktor-faktor penentu perilaku seseorang berasal dari dalam diri pelakunya sendiri hal tersebut dijelaskan oleh Heider dalam teori atribusi yang dikemukakannya, salah satu yang diindikasikan oleh peneliti sebagai penentu perilaku seseorang dalam penelitian ini adalah kecerdasan spiritual. Setiap manusia mempunyai motivasi yang berbeda untuk melakukan sesuatu, dalam

teori pengharapan disebutkan bahwa *reward* atau penghargaan akan mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Integrasi nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja di Indonesia sangat kental dan erat sehingga faktor-faktor yang berhubungan dengan spiritualitas di tempat kerja diindikasikan oleh peneliti sebagai faktor utama perilaku seorang auditor dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ishak (2018) menemukan bahwa *spiritual intelligence* dapat mempengaruhi kinerja auditor sedangkan Notoprasetyo (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) sangat dipengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, oleh karena itu semakin bagus kecerdasan spiritual yang dimiliki seorang maka akan baik pula hasil yang akan diberikan karyawan, begitu pula sebaliknya. Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor pada beberapa penelitian terdahulu juga mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Khairat, *et al* (2017) yang menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis alternatif adalah sebagai berikut :

H4: *Spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja auditor.