

TESIS

**PENGARUH *HEALTHY LIFESTYLE*, *SELF EFFICACY* DAN
ROLE CONFLICT TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN
SPIRITUAL QUOTIENT SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**THE EFFECT OF *HEALTHY LIFESTYLE*, *SELF EFFICACY*
AND *ROLE CONFLICT* ON AUDITOR PERFORMANCE WITH
SPIRITUAL QUOTIENT AS MODERATING VARIABLE**

NURKHOLIFAH BURHANUDDIN

A062202034



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS

**PENGARUH *HEALTHY LIFESTYLE*, *SELF EFFICACY* DAN
ROLE CONFLICT TERHADAP KINERJA AUDITOR
DENGAN *SPIRITUAL QUOTIENT* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

***THE EFFECT OF HEALTHY LIFESTYLE, SELF EFFICACY
AND ROLE CONFLICT ON AUDITOR PERFORMANCE
WITH SPIRITUAL QUOTIENT AS MODERATING VARIABLE***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

**NURKHOLIFAH BURHANUDDIN
A062202034**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH *HEALTHY LIFESTYLE*, *SELF EFFICACY* DAN
ROLE CONFLICT TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN
SPIRITUAL QUOTIENT SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Disusun dan diajukan oleh

**NURKHOLIFAH BURHANUDDIN
A062202034**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin
pada tanggal 26 Juni 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Abdul Hamid Habbe, SE., M.Si.
NIP. 196305151992031003

Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196410121989101001

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196811251994122002

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurkholifah Burhanuddin
NIM : A062202034
Jurusan/program studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

PENGARUH *HEALTHY LIFESTYLE*, *SELF EFFICACY* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP *KINERJA AUDITOR* DENGAN *SPIRITUAL QUOTIENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Adalah karya ilmiah 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 sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian 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, Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Nurkholifah Burhanuddin

PRAKATA

Bismillahirrahmanirahim

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul: Pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Self Efficacy* dan *Role Conflict* terhadap Kinerja Auditor dengan *Spiritual Quotient* sebagai Variabel Moderasi. Sholawat dan salam senantiasa terkirim kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Berkenaan dengan selesainya penulisan tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua, Ayahanda Drs. Burhanuddin Basram, M. M.Pd dan Ibunda Nisma S. Wahab, S.Pd., M.M.Pd yang tidak hanya memberikan *support* berupa doa tetapi juga dalam bentuk afirmasi positif kepada penulis. Terima kasih karena selalu menyakini bahwa penulis mampu menyelesaikan pendidikan sesuai dengan amanah dari ayah dan ibu. Kepada kakak Assadiqulhaq S.Kom terima kasih atas semua *support* dan hiburan dalam proses penyelesaian tesis.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bimbingan, masukan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku Ketua Program Studi

Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin terima kasih atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi hingga dapat menyelesaikan tesis ini.

3. Bapak Prof. Dr. Abdul Hamid Habbe, SE., M.Si. selaku pembimbing I dan bapak Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si., CA selaku pembimbing II yang telah memberikan waktu, penuh kesabaran dalam membimbing, memotivasi dan mengarahkan penulis. Arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA, ibu Dr. Andi Kusumawati, S.E., Ak., M.Si.,CA. dan bapak Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA selaku tim penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran kepada penulis mulai dari proses ujian proposal sampai pada penyelesaian tesis ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen beserta staf lingkup Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
6. Pimpinan serta seluruh Pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor Inspektorat Kota Makassar, yang telah memberikan data/informasi yang dibutuhkan penulis dalam penyelesaian tesis ini. Serta seluruh responden yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian.
7. Senior sekaligus rekan kerja di kantor sebelumnya, Kak Fasti Herianty Akhzan. Senang bisa menjadi rekan kerja sekaligus rekan yang saling menyemangati untuk *work-college-life balance*.
8. Rekan seperjuangan dalam penyelesaian thesis ini, Ambarwati Akib dan Achmad Fadel Farid. Terima kasih banyak sudah menjadi rekan yang senantiasa membantu dan mengingatkan penulis dalam hal apapun dalam penyusunan thesis ini

9. Manusia-manusia di *cumlaude* Oktri, Kak Nuri dan Alma. Terima kasih banyak sudah mewarnai hari-hari selama masa perkuliahan
10. Teman-teman Magister Akuntansi angkatan 20202 terima kasih atas doa dan dukungannya selama proses penyusunan thesis ini

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan sebagai karya ilmiah. Oleh karena itu, merupakan suatu kehormatan jika para pembaca memberikan saran serta kritikan yang sifatnya membangun guna penyempurnaan tesis ini di masa yang akan datang. Terakhir, penulis berharap bahwa penulisan karya tulis ini mampu memberikan manfaat sebagaimana mestinya. Aamiin.

Wassalamualaikum wr.wb

Makassar, Juni 2023

Nurkholifah Burhanuddin

ABSTRAK

NURKHOLIFAH BURHANUDDIN. *Pengaruh Healthy Lifestyle, Self Efficacy, dan Role Conflict terhadap Kinerja Auditor dengan Spiritual Quotient sebagai Variabel Moderasi* (dibimbing oleh Abdul Hamid Habbe dan Amiruddin).

Penelitian ini bertujuan (1) menguji pengaruh pengaruh *healthy lifestyle*, *self efficacy*, dan *role conflict* terhadap kinerja auditor dan (2) bagaimana pengaruh *healthy lifestyle*, *self efficacy*, dan *role conflict* terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh *spiritual quotient*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 81 auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dan Inspektorat Kota Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan uji nilai selisih mutlak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *healthy lifestyle* dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan variabel *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa *healthy lifestyle* dan *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja auditor dan *role conflict* dapat menurunkan kinerja auditor. Sementara itu, *spiritual quotient* sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh *healthy lifestyle* dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor. Akan tetapi, *spiritual quotient* tidak dapat memperlemah pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: *healthy lifestyle*, *self efficacy*, *role conflict*, kinerja auditor, *spiritual quotient*



ABSTRACT

NURKHOLIFAH BURHANUDDIN. *The Effect of Healthy Lifestyle, Self Efficacy and Role Conflict on Auditor Performance with Spiritual Quotient as The Moderating Variable* (Supervised by Abdul Hamid Habbe and Amiruddin).

This study aims to examine and analyze the effect of healthy lifestyle, self efficacy and role conflict on auditor performance and how the effect of healthy lifestyle, self efficacy and role conflict on auditor performance moderated by spiritual quotient. This type of research was quantitative research with 81 auditors at inspectorate of South Sulawesi and Inspectorate of Makassar City. The type of data used was primary data and was collected using questionnaire. This study used multiple regression analysis and absolute difference value test regression analysis. The results show that healthy lifestyle and self efficacy have a positive effect on auditor performance meanwhile role conflict have a negative effect on auditor performance. This means that presence of healthy lifestyle and self efficacy can improve auditor performance and the presence of role conflict can reduce auditor performance. In the other side, spiritual quotient as moderating variable strengthen effect of the healthy lifestyle and self efficacy on auditor performance. However spiritual quotient as moderating variable cannot weaken effect of role conflict on auditor performance.

Keywords: healthy lifestyle, self efficacy, role conflict, auditor performance, Spiritual quotient



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	14
1.1 Latar Belakang	14
1.2 Rumusan Masalah.....	22
1.3 Tujuan	22
1.4 Kegunaan Penelitian	23
1.4.1 Kegunaan Teoritis	23
1.4.2 Kegunaan Praktis	23
1.5 Sistematika Penulisan	24
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	26
2.1 Landasan Teori.....	26
2.1.1 Teori Atribusi	26
2.1.2 Teori Peran.....	28
2.1.3 Kinerja Auditor	29
2.1.4 <i>Healthy Lifestyle</i>	32
2.1.5 <i>Self Efficacy</i>	34
2.1.6 <i>Role Conflict</i>	40
2.1.7 <i>Spiritual quotient</i>	44
2.2 Penelitian Terdahulu.....	45
BAB III RERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	50
3.1 Rerangka Konseptual	50

3.2	Hipotesis.....	52
3.2.1	Pengaruh Positif <i>Healthy Lifestyle</i> terhadap Kinerja Auditor	52
3.2.2	Pengaruh Positif <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Auditor	53
3.2.3	Pengaruh Negatif <i>Role Conflict</i> terhadap Kinerja Auditor	54
3.2.4	<i>Spiritual Quotient</i> Memperkuat Pengaruh <i>Healthy lifestyle</i> terhadap Kinerja Auditor.....	55
3.2.5	<i>Spiritual Quotient</i> Memperkuat Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Auditor	56
3.2.6	<i>Spiritual Quotient</i> Memperlemah Pengaruh <i>Role Conflict</i> terhadap Kinerja Auditor.....	57
BAB IV METODE PENELITIAN		59
4.1	Rancangan Penelitian.....	59
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	59
4.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	60
4.3.1	Populasi	60
4.3.2	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	60
4.4	Jenis dan Sumber Data	60
4.4.1	Jenis Data.....	60
4.4.2	Sumber Data	61
4.5	Metode Pengumpulan Data	61
4.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	62
4.6.1	Variabel Penelitian	62
4.6.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	63
4.7	Instrumen Penelitian.....	66
4.8	Teknik Analisis Data	67
4.8.1	Analisis Deskriptif	67
4.8.2	Uji Asumsi Klasik	68
4.8.3	Uji Hipotesis	69
BAB V HASIL PENELITIAN.....		72
5.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	72
5.1.1	Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.....	72
5.1.2	Inspektorat Daerah Kota Makassar	74
5.2	Deskripsi Data	75
5.2.1	Distribusi dan Pengembalian Kuesioner.....	75
5.2.2	Karakteristik Responden	76
5.2.3	Uji Instrumen	78
5.3	Teknik Analisis Data	81

5.3.1 Analisis Deskriptif	81
5.3.2 Uji Asumsi Klasik	92
5.3.3 Uji Hipotesis	96
BAB VI PEMBAHASAN	102
6.1 <i>Healthy Lifestyle</i> Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Auditor	102
6.2 <i>Self Efficacy</i> Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Auditor.....	104
6.3 <i>Role Conflict</i> Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Auditor.....	105
6.4 <i>Spiritual Quotient</i> Memperkuat Pengaruh <i>Healthy Lifestyle</i> terhadap Kinerja Auditor.....	107
6.5 <i>Spiritual Quotient</i> Memperkuat Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Auditor.....	108
6.6 <i>Spiritual Quotient</i> Memerlemah Pengaruh <i>Role Conflict</i> terhadap Kinerja Auditor.....	109
BAB VII PENUTUP	112
7.1 Kesimpulan.....	112
7.2 Implikasi	114
7.3 Keterbatasan Penelitian.....	114
7.4 Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA.....	116
LAMPIRAN.....	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3. 1 Rerangka Konseptual Penelitian	51
5. 1 <i>Normal Probability Plot</i>	92
5. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4. 1 Penentuan Kategori Rata-Rata Skor Pernyataan Responden.....	67
5. 1 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner.....	74
5. 2 Jenis Kelamin Responden	75
5. 3 Tingkat Pendidikan Akhir Responden	75
5. 4 Masa Kerja Responden	76
5. 5 Hasil Uji Validitas	77
5. 6 Hasil Uji Reliabilitas	79
5. 7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel	80
5. 8 Rekapitulasi Jawaban Responden atas Variabel <i>Healthy Lifestyle</i>	81
5. 9 Rekapitulasi Jawaban Responden atas Variabel <i>Self Efficacy</i>	83
5. 10 Rekapitulasi Jawaban Responden atas Variabel <i>Role Conflict</i>	84
5. 11 Rekapitulasi Jawaban Responden atas Variabel <i>Spiritual Quotient</i>	86
5. 12 Rekapitulasi Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Auditor	90
5. 13 <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	92
5. 14 Hasil Uji Multikolinearitas	93
5. 15 Uji <i>Glesjer</i>	94
5. 16 Koefisien Determinasi H_1 , H_2 dan H_3	95
5. 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	95
5. 18 Koefisien Determinasi H_4 , H_5 dan H_6	97
5. 19 Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak	98
6. 1 Ringkasan Hasil Penelitian	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner	124
Lampiran 2 : Hasil SPSS	131
Lampiran 3 : Data Tabulasi.....	153

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan keuangan menurut PSAK No. 1 adalah penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. Laporan keuangan merupakan ringkasan atas proses pencatatan transaksi-transaksi keuangan yang terjadi selama periode berjalan (Futri dan Juliarsa, 2014). Laporan keuangan juga dapat didefinisikan sebagai suatu catatan informasi finansial terkait suatu entitas yang mampu menggambarkan performa entitas tersebut di dalam suatu periode akuntansi. Laporan keuangan dibuat untuk menyajikan informasi terkait performa perusahaan yang nantinya berguna sebagai bahan pertimbangan dalam membuat sebuah keputusan. Pada organisasi pemerintahan sendiri, laporan keuangan dibuat untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya.

Untuk menjamin pertanggungjawaban yang diberikan pemerintah tidak terjadi rekayasa dan memiliki akuntabilitas yang tinggi, maka peran pengawasan internal di lingkungan pemerintahan sangat dibutuhkan. Berdasarkan pasal 58 UU No. 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang berbunyi dalam rangka mewujudkan akuntabilitas dan meningkatkan kinerja menuju pemerintahan yang

bersih, berwibawa dan berdaya saing maka diperlukan adanya pengawasan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kota/Daerah sebagaimana yang dimaksud dalam PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, merupakan bagian dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur dan Walikota/Bupati yang memiliki tugas melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan APBD dan kegiatan non keuangan pemerintah Provinsi dan Kota.

Hadirnya Inspektorat sebagai bagian dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) diharapkan dapat menciptakan penyelenggaraan pemerintah yang jujur, bersih, akuntabel dan transparan. Oleh karena itu dalam melaksanakan fungsi pengawasan, inspektorat harus didukung dengan kinerja baik yang dimiliki oleh para auditornya. Menurut Irjen Kemendagri Sri Wahyuningsih menyatakan bahwa hingga saat ini kinerja pengawasan dari inspektorat daerah masih belum optimal (Detik News, 2017). Pendapat ini berdasarkan beberapa kasus penyimpangan pengelolaan keuangan daerah.

Selain itu, berdasarkan hasil pemeriksaan BPK pada tahun 2019, ditemukan bahwa kerugian Negara mencapai 7 triliun dan 18% penyebab masalah tersebut adalah kelemahan sistem internal. Hal itu mencerminkan bahwa pihak inspektorat sebagai lembaga independen masih memiliki banyak kekurangan (Cibu, 2021).

Sebagai contoh, kasus pada bulan Januari 2021 terjadi penyalahgunaan anggaran bantuan sosial covid-19 pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar Rp1,1 Miliar. Dimana Pelaksana Tugas Kepala Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa mereka berkewajiban untuk mengembalikan

dana tersebut (Mirsan, 2021). Sementara itu pada bulan Juli 2021, BPK menemukan 16 temuan di lingkungan Pemerintah Kota Makassar yang disebabkan lemahnya pengawasan Inspektorat Makassar. Temuan tersebut dipublikasikan pada 8 Juli 2021 dan dilimpahkan pada Inspektorat Kota Makassar dengan masa kerja 60 hari. Namun sampai batas waktu pemeriksaan, Inspektorat Makassar belum mampu menuntaskan temuan BPK tersebut. Inspektorat Kota Makassar kemudian dinilai melakukan pengawasan yang lemah dalam penuntasan kerugian Negara (Kamsah, 2021).

Fakta lain terkait kinerja inspektorat turut disampaikan oleh Wiwin Suwandi yang merupakan peneliti dari lembaga *Anti Corruption Committee* (ACC) menyoroti kinerja inspektorat Makassar. Menurut Wiwin, kinerja Inspektorat Makassar perlu di evaluasi. Hal ini berdasarkan pada temuan sejumlah kasus dugaan korupsi dalam kurun waktu dua tahun. Salah satunya adalah pengusutan kasus sewa lahan Negara di Buloa, Kecamatan Tallo, Kota Makassar yang melibatkan M. Sabri, Asisten I Kota Makassar. Kasus ini dianggap sebagai salah satu keteledoran pihak Inspektorat (Irawan, 2017)

Hal ini membuktikan bahwa kinerja inspektorat daerah belum optimal dalam mengatasi adanya penyimpangan yang terjadi dalam lingkup pemerintah daerah. Oleh karena itu masyarakat menuntut auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dan Inspektorat Daerah Kota Makassar untuk meningkatkan kinerjanya. Sebab jika kinerja auditor pemerintah baik, maka akan membantu pemerintahan Indonesia menjadi lebih baik. Sebaliknya, jika kinerja auditor pemerintah menurun, maka akan berdampak buruk terhadap kinerja pemerintahan.

Kinerja adalah hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu (Trisnaningsih, 2007). Kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam pelaksanaan tugasnya dan menjadi tolak ukur dalam menentukan baik atau buruknya hasil kerja auditor (Hanif, 2013). Kinerja auditor juga dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah diselesaikan maupun diraih auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kurun waktu yang telah ditentukan (Ruhbaniah dkk., 2017).

Berdasarkan teori atribusi, efektif tidaknya kinerja seseorang dalam bekerja sangat ditentukan oleh perilakunya. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari tentang proses bagaimana seseorang dapat menafsirkan alasan atau penyebab perilaku orang lain ataupun dirinya sendiri. Penyebab perilaku seseorang dapat berasal dari internal maupun eksternal.

Seorang auditor perlu memiliki mekanisme yang mampu meminimalisasi dan mengatasi tekanan yang terjadi agar mampu mempertahankan kinerja yaitu dengan menerapkan *healthy lifestyle* atau gaya hidup sehat (Rizkia, 2012). *Healthy lifestyle* adalah segala upaya untuk menerapkan kebiasaan baik dalam menciptakan hidup yang sehat dan menghindari kebiasaan yang buruk yang dapat mengganggu kesehatan (Hardini & Rahman, 2018). *Healthy lifestyle* adalah kebiasaan menjaga program olahraga fisik secara teratur, menjalankan diet yang seimbang, kebiasaan tidur yang baik serta menahan diri dari konsumsi alkohol dan tembakau secara berlebihan (Danna & Griffin, 1999).

Kondisi pola hidup yang tidak baik akan berpengaruh pada kesehatan fisik jasmani dan juga pada hasil kerja yang diberikan. Terkadang seringkali orang tidak sadar sedang mengorbankan kesehatannya sendiri demi pekerjaan. Misalnya, dengan bekerja hingga larut malam, bahkan tidak tidur sehari-hari demi

menyelesaikan pekerjaan demi mengejar *deadline*. Padahal hal tersebut sangat berbahaya bagi kondisi kesehatan dan bahkan dapat menyebabkan kematian (Paramitha, 2014). Saat kondisi fisik dan psikologis seorang auditor berada dalam kondisi yang tidak baik maka tekanan yang terjadi tidak dapat di minimalisasi sehingga seorang auditor akan tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan berdampak pada penurunan kinerja auditor (Agustina, 2009). Dengan demikian *healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Dugaan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Rizkia (2012) dan Cibu yang menunjukkan *healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Maulida dkk. (2021) diperoleh hasil bahwa *healthy lifestyle* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sementara itu, penelitian yang dilakukan Merawati & Prayati (2017) diperoleh hasil bahwa *healthy lifestyle* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Aspek lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja adalah aspek psikologis. Aspek psikologis berkontribusi lebih dari 50% terhadap keberhasilan (Liew *et al.*, 2019). Salah satu aspek psikologis adalah *self efficacy*. *Self efficacy* dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. *Self efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik (Suprpta & Setiawan, 2017). Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesannya. Sementara orang yang memiliki *self efficacy* rendah akan lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan (Bandura, 1993).

Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan padanya meskipun dalam kondisi sulit ataupun terdapat *role conflict* di dalamnya sehingga individu yang bersangkutan tetap memiliki peluang keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang pesimis terhadap pekerjaan atau memiliki *self efficacy* yang rendah (Rijal, 2020). Selain itu, semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula motivasi belajar (Solimun dkk, 2017). Dengan demikian *self efficacy* yang tinggi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karena adanya *self efficacy* dapat memberikan motivasi akan keberhasilan tugasnya

Dugaan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2014) dan Ndruru dkk. (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Priska dkk. (2020), Syaifudin dkk. (2021), Maulida dkk. (2021) diperoleh hasil *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian Sari & Candra (2020) diperoleh hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, faktor lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja auditor adalah *role conflict* atau konflik peran. Hal ini berdasarkan pada teori peran yang menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengalami kecemasan dan menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan dengan individu lain (Rahmawati, 2011).

Role conflict atau konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan

secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan (Tsai & Shis, 2005).

Role conflict biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Pendapat yang serupa disampaikan oleh Lase dkk (2019) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa ketika seorang individu mendapatkan dua peran atau lebih dan harus dijalankan dalam waktu bersamaan maka individu tersebut akan mengalami kesulitan melakukan pekerjaannya dalam proses pengambilan keputusan yang tentu berdampak pada penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian adanya *role conflict* dapat menurunkan kinerja auditor karena dapat menurunkan motivasi kerja.

Dugaan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ndruru dkk. (2019), Lase dkk (2019) dan Merawati & Prayati (2017) yang menyatakan *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Mas'ulah dkk. (2020) yang menyatakan bahwa *role conflict* tidak berdampak pada kinerja auditor internal.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang auditor yang cerdas secara intelektual belum tentu dapat memberikan kinerja maksimal terhadap tempat mereka bekerja namun auditor yang cerdas secara spiritual dapat menampilkan kinerja yang lebih baik (Ishak, 2018). *Spiritual quotient* menurut Apriyanti dalam Ndruru dkk. (2019) adalah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif. Dengan demikian adanya *spiritual quotient* memungkinkan seseorang dapat berfikir kreatif dan membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Widana (2017) dan Ndruru dkk. (2019) yang menyatakan *spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2020) yang berjudul *Pengaruh Healthy lifestyle, Role Stress dan Self efficacy* terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan dengan *Emotional Quotient* sebagai Variabel Moderasi. Namun pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan *Spiritual Quotient* sebagai variabel moderasi. Pemilihan *spiritual quotient* sebagai variabel moderasi berdasarkan beberapa pertimbangan.

Pertama, seseorang yang memiliki *spiritual quotient* cenderung meninggalkan hal-hal yang tidak bermanfaat seperti begadang, mengonsumsi alkohol dan tembakau dan memilih menerapkan *healthy lifestyle* yang tidak hanya menjanjikan tubuh yang sehat, tetapi mampu membuat seseorang menjadi lebih fokus, bahagia dan kompetitif (Furqaani, 2017). Kedua, seseorang yang memiliki *spiritual quotient* yang tinggi akan memiliki wawasan yang luas karena senang menghabiskan waktunya dengan belajar hal-hal baru. Oleh karenanya, ketika ia dihadapkan pada tugas yang rumit, ia tidak akan mudah menyerah dan percaya diri terhadap kemampuannya (*self efficacy*) karena telah dibekali oleh wawasan dan kemampuan yang memadai.

Ketiga, seseorang yang memiliki *spiritual quotient* secara kreatif akan menemukan nilai-nilai baru (Dahlan, 2019). Ketika ia mengalami *role conflict* maka ia akan berusaha untuk menemukan cara-cara baru untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sehingga dengan adanya *spiritual quotient* akan memperlemah pengaruh negatif yang ditimbulkan *role conflict*. Keempat, keberhasilan seseorang saat bekerja di kantor ditunjang 20% dari *intelligence quotient* dan 80% dari *emotional quotient* (Goleman, 1994).

Namun dengan adanya *spiritual quotient* dapat menyebabkan *intelligence quotient* dan *emotional quotient* bekerja lebih fungsional (Efendi, 2005).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Healthy lifestyle*, *Self efficacy* dan *Role conflict* terhadap Kinerja Auditor dengan *Spiritual quotient* sebagai Variabel Moderasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
3. Apakah *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
4. Apakah *spiritual quotient* dapat memperkuat pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor?
5. Apakah *spiritual quotient* dapat memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor?
6. Apakah *spiritual quotient* dapat memperlemah pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif *role conflict* terhadap kinerja auditor.
4. Untuk menguji dan menganalisis *spiritual quotient* dalam memperkuat pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor.
5. Untuk menguji dan menganalisis *spiritual quotient* dalam memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor.
6. Untuk menguji dan menganalisis *spiritual quotient* dalam memperlemah pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur pada bidang akuntansi terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Peneliti
 1. Menambah pengalaman dalam melaksanakan penelitian
 2. Menambah basis pengetahuan terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor

- b. Auditor Inspektorat
 - 1. Diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk peningkatan kinerjanya

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis dalam penelitian ini disajikan dalam tujuh bab yang mengacu pada pedoman penulisan tesis dan disertasi Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Adapun sistematika penulisan tesis ini terdiri dari tujuh bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan

BAB I membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian yang terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

BAB II berisi teori yang digunakan sebagai landasan atau acuan yang relevan untuk menganalisis penelitian dan tinjauan empiris.

BAB III Rerangka Konseptual dan Hipotesis

BAB III berisi rerangka konseptual penelitian dan uraian singkat yang digunakan untuk menarik hipotesis penelitian

BAB IV Metode Penelitian

BAB IV berisi rancangan penelitian; situs dan waktu penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; jenis dan sumber data; metode pengumpulan data; variabel penelitian dan definisi operasional; instrument penelitian; dan teknik analisis

BAB V HASIL PENELITIAN

BAB V berisi uraian hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi objek penelitian dan hasil uji instrument penelitian

BAB VI PEMBAHASAN

BAB VI berisi tentang pembahasan mengenai hasil uji hipotesis

BAB VII PENUTUP

BAB VII berisi uraian kesimpulan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Pada era digital seperti saat ini, teknologi membuat semua hal yang dulu terlihat mustahil menjadi mungkin terjadi. Siapa sangka bahwa dengan bantuan teknologi, seseorang bisa saja bertatap muka meski dipisahkan oleh jarak? Siapa sangka melalui bantuan teknologi pula, kehidupan seseorang dapat diketahui dengan mudah melalui bantuan sosial media? Menjadi pengikut atau *follower* sosial media saat ini memang menjadi akses yang paling mudah untuk mengenal lebih dekat atau sekedar mengetahui kehidupan sehari-hari seseorang. Penggunaan yang terbilang mudah dan dapat dilakukan kapan dan dimana saja selama ada akses internet, membuat seseorang dapat melihat berbagai macam tingkah laku manusia. Tidak jarang, ada perilaku yang justru membuat takjub dan mulai mempertanyakan, apa motivasi atau alasan mereka bertindak demikian?

Pada dasarnya, setiap tindakan atau perilaku manusia pasti memiliki alasan atau motif di balik tindakannya. Tidak mungkin seseorang bertindak tanpa didasari alasan atau motif. Oleh karenanya melalui teori atribusi, Heider mencoba menjelaskan alasan atau motif di balik perilaku seseorang. Teori atribusi menurut Heider (1958) merupakan kerangka kerja untuk memahami bagaimana setiap individu dapat menafsirkan perilaku mereka sendiri dan perilaku orang lain. Sementara menurut Kelley (1972-1973) teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang bagaimana seseorang dapat menarik kesimpulan tentang

apa yang menjadi sebab atau dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara-cara tertentu (Robbins & Judge, 2017:104).

Teori atribusi yang menjelaskan alasan seseorang memilih suatu tindakan dalam upaya untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Teori atribusi menyatakan bahwa bila individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Purnaditya & Rohman, 2015). Heider (1958) menjelaskan bahwa kekuatan internal mencakup atribut personal seperti kemampuan, usaha dan lain-lain dan kekuatan eksternal mencakup atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca dapat secara menentukan perilaku manusia (Robbins & Judge, 2017:104).

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan perilaku seseorang dengan menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap perilaku manusia selalu didasari alasan atau penyebab. Melalui teori atribusi dapat dijelaskan bahwa perilaku berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hanya dengan melihat perilakunya maka dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut dan juga dapat digunakan untuk memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan untuk menyelidiki faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja auditor mencakup *healthy lifestyle*, *self efficacy*, *role conflict* dan *spiritual quotient*. Pada dasarnya *role conflict* merupakan bagian dari faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar yang mendorong seseorang auditor melakukan suatu aktivitas tertentu. Sementara itu, *healthy lifestyle*, *self*

efficacy dan *spiritual quotient* merupakan bagian dari faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri auditor.

2.1.2 Teori Peran

Teori peran adalah teori yang dikemukakan oleh Kahn. Teori peran adalah penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati masyarakat (Kahn *et al.*, 1964).

Pada konteks sosial, peran diartikan sebagai suatu fungsi yang dibawakan oleh seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial. Peran menggambarkan kedudukan seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang diberikan padanya (Sari, 2012). Rizzo *et. al* (1970) menyatakan bahwa teori peran sebagai suatu konsep yang menjelaskan terkait bagaimana individu mengalami peningkatan konflik peran dan ketidakpastian peran yang akan menyebabkan kecemasan pada seseorang yang bisa membuat seseorang menjadi tidak puas serta dalam bekerja menjadi kurang efektif dibandingkan orang lain. Biddle (1986) menyatakan bahwa pada teori peran terdapat keterkaitan antara tiga konsep yaitu pola dalam bertingkah laku dan kriteria lingkungan sosial, asumsi yang diberikan kelompok sosial serta adanya harapan untuk dipahami dan dipatuhi dalam bertingkah laku.

Mengacu para uraian diatas, adanya harapan untuk dipahami dan dipatuhi tersebut dapat menjadi sebuah tekanan bagi seorang auditor jika tidak dijalankan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebab kadangkala dalam struktur sosial terdapat kesukaran atau tuntutan posisi yang tidak mungkin dilaksanakan. Oleh karenanya dalam teori peran dinyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stres, depresi dan merasa tidak puas yang berakibat kinerja kurang efektif dibanding jika

tidak terjadi konflik. Berdasarkan uraian tersebut maka teori peran digunakan untuk menjelaskan variabel *role conflict*.

2.1.3 Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti prestasi kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2014:67). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakannya dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2014:7). Kinerja dapat dihasilkan dengan mengerahkan bakat dan juga kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Auditor didefinisikan sebagai seseorang yang menyatakan pendapat kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum (Arens *et.al.*, 2012:12). Auditor merupakan seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi (Syahputra dkk., 2015). Dalam menjalankan proses audit, seorang auditor ditugaskan untuk memberi opini kewajaran dengan *judgment* yang berdasar pada kejadian masa lalu, sekarang dan masa yang akan datang (Jamilah dkk. 2007). Auditor harus mampu menyajikan informasi yang memiliki relevansi, reabilitas, daya uji, netralitas dan disajikan dengan tepat. Oleh karenanya, seorang auditor selalu dituntut untuk menjaga bahkan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam pelaksanaan tugasnya dan menjadi tolak ukur dalam menentukan baik atau buruknya hasil kerja auditor (Hanif, 2013). Kinerja auditor merupakan pelaksanaan tugas pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Azhar, 2013). Kinerja auditor adalah upaya dan perilaku yang dilakukan oleh individu yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Mindarti, 2016). Kinerja auditor sebagai hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasari pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang dapat diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Trisnarningsih, 2007).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor dapat dilihat dari opini yang dibuat oleh auditor yang merupakan hasil penilaian atau *judgement* auditor yang didasari pada standar pemeriksaan audit yang berlaku dengan memperhatikan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam pelaporan tugas. Kualitas dapat diukur berdasarkan pendapat professional auditor yang tepat dan didukung oleh bukti dan penilaian yang objektif. Sementara kuantitas audit dapat didefinisikan sebagai banyaknya tugas yang telah diselesaikan oleh auditor berdasarkan target yang dibebankan kepadanya. Terakhir, ketepatan waktu dalam pelaporan merupakan laporan audit yang diterbitkan sesuai dengan waktu yang sebenarnya.

Menurut Julianingtyas (2012) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor individu

Faktor individu mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang

2. Faktor psikologis

Faktor psikologis mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi mencakup struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan

Goldwasser (1993) menyatakan bahwa kinerja auditor dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan seorang auditor, serta keahlian untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

2. Kualitas Kerja

Merupakan tingkatan penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh auditor

3. Ketepatan Waktu

Merupakan ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah disediakan.

2.1.4 *Healthy Lifestyle*

Sehat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia terbagi atas 7 definisi, yaitu 1) dalam keadaan baik segenap badan serta bagian-bagiannya (bebas dari sakit), 2) yang mendatangkan kebaikan pada badan, 3) sembuh dari sakit, 4) baik dan dalam keadaan biasa (sebagai kiasan), 5) boleh dipercaya atau masuk pada akal (tentang pendapat, usul, alasan dan sebagainya), 6) berjalan dengan baik atau sebagaimana mestinya (terkait keadaan keuangan, ekonomi dan sebagainya) dan 7) berjalan dengan hati-hati dan baik (berkaitan dengan politik). Dari ketujuh definisi sehat menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penelitian ini mengacu pada definisi sehat pertama dan kedua.

Gaya hidup sehat atau *healthy lifestyle* merupakan aktivitas mempertahankan program pelatihan fisik rutin, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk alkohol dan tembakau (Danna & Griffin, 1999). *Healthy lifestyle* adalah segala upaya untuk menerapkan kebiasaan baik dalam menciptakan hidup yang sehat dan menghindari kebiasaan yang buruk yang dapat mengganggu kesehatan (Hardini & Rahman, 2018). *Healthy lifestyle* dapat menjadi gambaran bagi setiap orang yang menggunakannya dan juga menggambarkan bagaimana perilaku seseorang di dalam masyarakat (Khairunnisa dkk, 2015). Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *healthy lifestyle* adalah segala macam usaha untuk menciptakan hidup yang sehat melalui program olahraga rutin, menjaga pola makan sehat yang rutin, tidur yang cukup dan menghindari kebiasaan buruk yang seperti konsumsi alkohol dan tembakau; serta begadang.

2.1.4.1 Cara Menjaga *Healthy Lifestyle*

Ada tiga cara yang dapat dilakukan untuk menjaga kesejahteraan jasmani menurut Paramitha (2014), yaitu

1. Menjaga pola makan yang sehat, menjauhi gula dan memperbanyak memakan sayur dan buah.
2. Berolahraga secara teratur.
3. Memiliki waktu istirahat yang cukup kurang lebih selama delapan jam setiap hari.

Bagi seorang auditor, penerapan *healthy lifestyle* dapat meminimalisasi dan mengatasi tekanan sehingga kinerjanya dapat dipertahankan (Rizkia & Reskino, 2016). Hal ini dikarenakan penerapan pola hidup yang tidak sehat dapat berpengaruh pada kondisi kesehatan fisik sehingga tidak dapat bekerja dengan baik. Dalam menjalankan pekerjaan, sering kali seseorang abai akan kondisi kesehatan karena dikejar deadline seperti tidur larut malam bahkan tidak tidur sehari-hari, terlambat makan dan lain sebagainya. Padahal kebiasaan tersebut dapat berdampak buruk pada kesehatan, lebih buruknya, dapat menyebabkan kematian (Paramitha, 2014). Dengan keadaan kondisi dan psikologis yang tidak baik, maka auditor akan merasa tidak nyaman dan berdampak pada penurunan kinerja auditor (Agustina, 2009)

Terdapat empat faktor yang menyebabkan auditor tidak menerapkan *healthy lifestyle* menurut Cibu (2021) yaitu:

1. Sebagai seorang auditor, terdapat banyak tugas yang diberikan yang tidak sebanding dengan waktu yang diberikan dalam penugasan audit. Profesi auditor merupakan salah satu dari sepuluh besar pekerjaan yang memiliki tingkat stres tertinggi di Amerika. Seseorang yang bekerja dalam kondisi normal, stres kerja dapat berpengaruh positif dan memotivasi auditor untuk

mengerjakan tugasnya tepat waktu. Namun jika dalam kondisi berlebihan, kondisi ini dapat berdampak pada buruknya kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor (Merawati & Prayati, 2017)

2. Auditor seringkali mengabaikan *healthy lifestyle* karena perkembangan pasar modal di berbagai Negara. Berdasarkan hasil penelitian Lee (2007) dalam auditor dituntut untuk memiliki pengetahuan yang lebih tinggi terhadap kondisi ekonomi dan hukum (Kristanto dkk., 2014). Oleh karenanya, waktu senggang auditor kerap digunakan untuk belajar lebih banyak sehingga waktu senggang yang seharusnya digunakan untuk menjalankan *healthy lifestyle* tidak dapat dilaksanakan.
3. Seorang auditor junior akan berusaha lebih giat untuk memperoleh peran yang lebih baik. Artinya, waktu yang tersedia bagi seorang auditor untuk menerapkan *healthy lifestyle* akan berkurang
4. Seorang auditor dituntut untuk mendapatkan pelatihan atau *training internal* yang sifatnya berkelanjutan. Tekanan training pada auditor dapat menyebabkan stres kerja semakin tinggi (Jones, 2010).

2.1.5 Self Efficacy

Self efficacy merupakan hasil penelitian utama Albert Bandura. *Self efficacy* merupakan aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Kawet & Rimper, 2014).

Self efficacy merupakan kepercayaan seseorang bahwa dirinya dapat menjalankan tugas pada sebuah tingkat tertentu yang memengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan (Bandura, 1993). Dengan demikian *self efficacy* juga akan menentukan bagaimana seseorang akan merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku (Hardianto dkk., 2014). *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner & Kinicki, 2004). *Self efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya sehingga memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Sugmawati & Afrianty, 2018).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan atau melaksanakan tugas yang diberikan padanya. *Self efficacy* dapat memberikan motivasi pada keberhasilan dalam melaksanakan tugas (Rijal, 2020). *Self efficacy* dapat menjadi motivator utama terhadap keberhasilan seseorang (Bandura, 1993). Dengan adanya sugesti positif yang berasal dari keyakinan terhadap diri, maka akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Seseorang lebih mungkin mengerjakan suatu aktivitas yang mereka yakini dapat mereka lakukan dibandingkan melakukan pekerjaan yang dari mereka yakini tidak bisa mereka lakukan (Hardianto dkk., 2014)

Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mengeluarkan seluruh usaha serta perhatiannya untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan (Indrawati (2014). Sementara, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan cenderung enggan berusaha ketika dihadapkan pada situasi yang sulit.

2.1.5.1 Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (1993) menyatakan terdapat tiga dimensi *self efficacy* yaitu:

1. Dimensi *Level*

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan yang dihadapi oleh seseorang. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Pandangan setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari sebuah tugas. Hal tersebut bergantung pada kompetensi seseorang. Sebagian mungkin merasa tugas yang diberikan adalah tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

2. Dimensi *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana seorang individu yakin terhadap kemampuannya dalam berbagai situasi tugas. Mulai dari melakukan aktivitas yang sudah biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan sehingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi

3. Dimensi *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan seseorang dalam pemenuhan tugasnya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah tentu akan mudah menyerah ketika menghadapi tugas yang sulit. Sedangkan seseorang dengan *self efficacy* tinggi maka orang tersebut akan memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dapat bertahan dalam mengerjakan tugas meskipun diterpa berbagai kesulitan dan tantangan.

2.1.5.2 Proses yang Memengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1993) pada proses psikologis dalam *self efficacy* yang turut berperan dalam diri manusia ada 4 yaitu:

1. Proses kognitif

Proses kognitif adalah proses berfikir yang di dalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian dan penggunaan informasi. Mayoritas tindakan manusia bermula dari sesuatu yang mereka pikirkan terlebih dahulu. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesannya. Sementara seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah akan lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu tersebut akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat pula komitmen individu terhadap tujuannya.

2. Proses Motivasi

Mayoritas motivasi manusia dibangkitkan melalui proses kognitif. Seseorang dapat memberikan motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal. Misalnya menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.

3. Proses Afeksi

Proses afeksi adalah proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Persepsi *self efficacy* tentang kemampuannya mengontrol

sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya terhadap kemampuannya akan mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal negatif. Sementara individu yang tidak dapat mengontrol situasi akan mengalami level kecemasan yang lebih tinggi, selalu memiliki kekurangan mereka, memandang sekitar penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil dan terlalu cemas pada hal-hal yang belum tentu terjadi atau jarang terjadi.

4. Proses pemilihan/seleksi

Proses pemilihan/seleksi merupakan kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu. Kemampuan ini turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu memiliki kecenderungan untuk menghindari aktivitas dan situasi yang berada di luar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu mengatasi situasi tersebut, maka mereka cenderung tidak akan menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat dan hubungan sosial mereka

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Self Efficacy*

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *self efficacy* menurut Bandura (1993) yaitu:

1. Budaya

Budaya dapat mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*) dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*. Melalui faktor

budaya, seseorang yang dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh budaya yang dianutnya.

2. Gender

Wanita memiliki efikasi yang lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja (Bandura, 1993).

3. Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Semakin kompleks sebuah tugas maka semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, semakin mudah tugas yang dihadapi oleh individu, maka semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Intensif Eksternal

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent continges incentive* yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang (Bandura, 1993).

5. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6. Informasi tentang Kemampuan Diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu yang memiliki *self efficacy* rendah memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

2.1.6 *Role Conflict*

Dalam menjalankan sebuah pekerjaan, seringkali pekerja dihadapkan pada suatu kondisi dimana pekerja tersebut harus menjalankan dua peran atau lebih sekaligus. Dalam beberapa kondisi, berbagai peran tersebut tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini disebut *role conflict* atau konflik peran. *Role conflict* menciptakan pengharapan-pengharapan yang sulit untuk dipenuhi atau dipuaskan. Ketika seseorang diharapkan pada pengharapan peran yang berlainan, maka akan menghasilkan *role conflict* (Robbins & Judge (2008:66).

Role conflict merupakan situasi yang muncul ketika individu dihadapkan pada lebih dari satu ekspektasi dan salah satu pihak yang berkepentingan menyebabkan pemenuhan ekspektasi dengan pihak lainnya menjadi sulit atau mustahil (Effendi, 2019). *Role conflict* atau konflik peran adalah ketidaksesuaian suatu perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen suatu peran (Afifah (2015).

Wolfe *et al.* (1962) menyatakan suatu tekanan yang terjadi secara keseluruhan baik dari dua ataupun lebih kelompok atas ketaatan terhadap suatu kelompok dalam menaati peraturan kelompok yang bertolak belakang yang dapat memberikan kesulitan atau ketidakpastian bisa disebut mengalami konflik peran (Azhar (2013). *Role conflict* sebagai konflik yang timbul karena adanya mekanisme pengendalian birokrasi organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian professional (Fanani dkk., 2008). Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan (Winardi, 2003)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *role conflict* adalah konflik yang muncul akibat berbagai jenis peranan pada satu posisi yang menyebabkan salah satu peran tidak dapat dilaksanakan dengan baik. *Role conflict* dapat terjadi

ketika terdapat ketidaksesuaian dan perbedaan sikap dan perilaku nilai sosial pribadi seorang pegawai dan nilai persepsi dalam mencapai tujuan yang diperankan (Sedarmayanti, 2017).

Role conflict biasanya terjadi saat ada dua perintah atau lebih yang diterima secara bersamaan. Akibatnya, timbul rasa tidak nyaman dalam bekerja serta motivasi kerja yang tentunya berdampak buruk pada kinerja. Selain itu, bagi seorang auditor adanya pemberian dua perintah atau lebih dapat menimbulkan kesulitan bagi auditor untuk memposisikan dirinya tanpa mengabaikan perintah lainnya (Ndruru dkk., 2019)

Adanya *role conflict* akan menyebabkan rasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dan dapat menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif pada perilaku individu seperti timbulnya ketegangan dalam bekerja, terjadinya jumlah perpindahan pekerjaan dalam jumlah yang banyak serta penurunan dalam kepuasan kerja sehingga menyebabkan menurunnya kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani dkk., 2008). Dalam sebuah organisasi, konflik dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal misalnya perbedaan tujuan dan kebutuhan, ambisi pribadi, miskomunikasi, tidak saling percaya, ketidakpuasan, kondisi struktur, kepemimpinan dan interaksi personal (Torang, 2014). Sementara faktor eksternal mencakup perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, usaha dalam meningkatkan kebutuhan, kemampuan dalam menyesuaikan hidup dan peraturan pemerintah, munculnya pesaing, tingkat keamanan dan keadaan ekonomi rakyat (Wahyudi, 2015)

2.1.6.1 Penyebab *Role Conflict*

Role conflict menurut Munandar (2001) dapat terjadi ketika tenaga kerja mengalami hal-hal sebagai berikut:

1. Pertentangan antara tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab individu memiliki
2. Tugas yang harus dilakukan menurut pandangan melainkan bagian dari pekerjaannya.
3. Tuntutan yang bertentangan yang berasal dari atasan, rekan, bawahan ataupun orang lain yang dinilai penting bagi individu tersebut.
4. Bertentangan dengan nilai dan keyainan pribadinya sewaktu melakukan tugas dan pekerjaannya.

2.1.6.2 Jenis *Role Conflict*

Greenhouse & Beutell (1985) menyatakan terdapat tiga jenis *role conflict* yang meliputi:

1. Konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*)

Konflik berdasarkan waktu atau *time based conflict* adalah *role conflict* yang disebabkan oleh waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya. *Time based conflict* biasanya terjadi ketika berkaitan dengan jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift dan kontrol jadwal kerja.

2. Konflik berdasarkan tekanan (*strain based conflict*)

Konflik berdasarkan tekanan atau *strain based conflict* adalah *role conflict* yang disebabkan adanya tekanan dari salah satu peran sehingga mempengaruhi kinerja peran lainnya. *Strain based conflict* disebabkan beberapa faktor seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, ketersediaan sosial dari anggota keluarga.

3. Konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*)

Konflik berdasarkan perilaku atau *behavior based conflict* adalah *role conflict* yang berkaitan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.1.6.3 Bentuk *Role Conflict*

Miles dan Perreault dalam Munandar (2001) membedakan *role conflict* menjadi empat yang meliputi:

4. *Role conflict* pribadi

Role conflict pribadi merupakan *role conflict* yang terjadi akibat tenaga kerja ingin melakukan tugas berbeda dari yang disarankan dalam uraian pekerjaannya.

5. Konflik *intrasender*

Konflik *intrasender* merupakan *role conflict* yang terjadi ketika tenaga kerja menerima penugasan tanpa memiliki tenaga kerja yang cukup untuk berhasil menyelesaikan tugas.

6. Konflik *intersender*

Konflik *intersender* merupakan *role conflict* yang terjadi ketika tenaga kerja diminta untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga ada orang yang merasa puas dengan hasilnya, sedangkan orang lain tidak.

7. Peran dengan beban berlebih

Peran dengan beban berlebih merupakan *role conflict* yang terjadi ketika tenaga kerja mendapat penugasan kerja yang terlalu banyak dan tidak dapat ditangani secara efektif.

2.1.7 *Spiritual quotient*

Spiritual quotient atau kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna (Zohar & Marshall, 2007). *Spiritual quotient* menurut Hoffman (2002) menekankan pada makna hidup dan tidak hanya sebatas pada penekanan agama saja (Trihandiri & Meinaryati, 2005). *Spiritual quotient* dimaknai oleh James (2004) sebagai sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan, berguna untuk menemukan nilai baru dalam kehidupan, mendasari suatu keputusan dan tindakan (Sholiha, 2020). Apriyanti menyatakan *spiritual quotient* adalah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif (Ndruru, 2019). *Spiritual quotient* merupakan kemampuan untuk menerapkan dan menanamkan sumber daya dan kualitas spiritual dalam memperluas fungsi dan kemakmuran sehari-hari (Amram & Dryer, 2008).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *spiritual quotient* adalah kecerdasan yang membantu seseorang untuk mampu memberikan makna positif terhadap setiap masalah dan memposisikan perilaku dan hidup dalam konteks yang makna yang lebih luas dan kaya. *Spiritual quotient* memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki *spiritual quotient* yang tinggi dapat memaknai hidup dengan berfikir secara positif dalam menghadapi setiap kejadian. Adanya pemberian makna positif dapat membangkitkan jiwa dan tindakan positif. Oleh karenanya, manusia membutuhkan perkembangan *spiritual quotient* untuk mencapai perkembangan diri yang lebih baik (Mas'ulah dkk., 2020)

Seseorang yang membawa spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti (Cibu, 2021). Oleh sebab itu, ia akan terdorong dan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Selain itu, adanya *spiritual quotient* dapat menyebabkan *intelligence quotient* dan *emotional quotient* bekerja lebih fungsional (Efendi, 2005). Zohar & Marshall (2007) menyatakan terdapat indikasi *spiritual quotient* seseorang telah berkembang dengan baik, yaitu:

1. Kemampuan untuk bersikap fleksibel
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
7. Kecenderungan untuk berpandangan holistik
8. Kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban mendasar
9. Memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi

2.2 Penelitian Terdahulu

Rahmadanty & Farah (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Hidup Sehat, Gaya Kepemimpinan dan Time Budget Pressure terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya hidup sehat memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan *time budget pressure* berpengaruh terhadap kinerja auditor

Cibu (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well Being, Healthy Lifestyle* dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Inspektorat Sulawesi Selatan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, *psychological; well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, *healthy lifestyle* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dan *spiritual quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Maulida dkk. (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Healthy Lifestyle, Psychological Well Being* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor dengan *Task Complexity* sebagai pemoderasi (Studi Kasus pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *healthy lifestyle* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor, *psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, *task complexity* tidak mampu memoderasi pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor, *task complexity* tidak mampu memoderasi pengaruh *psychological well being* terhadap kinerja auditor dan *task complexity* tidak mampu memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor.

Merawati dan Ni (2017) melakukan penelitian dengan judul *Healthy Lifestyle, Role Stresor* dan Gaya Kepemimpinan: Studi Empiris Kinerja Auditor Pemerintah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *healthy lifestyle* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, *role overload* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, *role*

conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Syaifuddin dkk. (2021) melakukan penelitian dengan judul Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, *Self Efficact* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Bank Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional, *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Priska dkk. (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, keputusan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *self efficacy*, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sari dan Candra (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ndruru dkk. (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Self Efficacy* dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja

Auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan *spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Lase dkk. (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*), Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*), dan Struktur Audit (*Audit Structure*) terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan konflik peran (*role conflict*) memiliki hubungan negatif terhadap kinerja auditor, ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) memiliki hubungan negatif terhadap kinerja auditor dan struktur audit memiliki hubungan positif terhadap kinerja auditor.

Mas'ulah dkk. (2020) melakukan penelitian dengan judul Kecerdasan Spiritual Memitigasi Dampak Negatif *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor Internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role overload* berdampak negatif terhadap kinerja auditor internal, *role conflict* tidak berdampak terhadap kinerja auditor internal, *role ambiguity* berdampak positif terhadap kinerja auditor internal, kecerdasan spiritual sebagai *pure* moderasi mampu memitigasi dampak negatif *role overload* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor internal dan kecerdasan spiritual sebagai potensial moderasi tidak mampu memitigasi dampak negatif *role conflict* terhadap kinerja auditor internal.

Sunaryo dan Pardiman (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Intelligence Quotient*, *Emotional Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bumi Menara Internusa). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *intelligence quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa, *emotional quotient* berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa dan *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa.

Sholiha (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Emotional Quotient dan Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Melalui *Engagement* sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, *engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, *emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *engagement* dan *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *engagement*.

Prasetyo (2020) melakukan penelitian dengan judul Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Etis Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di Jawa Tengah). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis auditor inspektorat provinsi Jawa Tengah, kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis auditor inspektorat provinsi Jawa Tengah, kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor inspektorat provinsi Jawa Tengah, kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor inspektorat provinsi Jawa Tengah dan perilaku etis berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor inspektorat provinsi Jawa Tengah.