

**TESIS**

**PENGARUH *HEALTHY LIFESTYLE, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, DAN SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN INTEGRITAS AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA MAKASSAR DAN GOWA)**

***THE EFFECT OF HEALTHY LIFESTYLE, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, AND SELF EFFICACY ON AUDITOR PERFORMANCE WITH AUDITOR INTEGRITY AS A MODERATION VARIABLE (STUDY AT PUBLIC ACCOUNTING FIRMS IN MAKASSAR AND GOWA)***



Sebagai persyaratan memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

**REZKI FITRIANI**

**A062201006**

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2022**

# TESIS

## **PENGARUH *HEALTHY LIFESTYLE*, *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN INTEGRITAS AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA MAKASSAR DAN GOWA)**



Sebagai persyaratan memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

**REZKI FITRIANI**

**A062201006**

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2022**

**TESIS**

**PENGARUH HEALTHY LIFESTYLE, PSYCHOLOGICAL WELL BEING DAN  
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN INTEGRITAS  
AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar dan Gowa)

Disusun dan diajukan oleh

**REZKI FITRIANI  
A062201006**

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 7 Juni 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



**Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA.**  
NIP. 1964 0609 1992 03 1003



**Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.**  
NIP. 1968 1125 1994 12 2002

Ketua Program Studi  
Magister Sains Akuntansi



**Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.**  
NIP. 1968 1125 1994 12 2002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



**Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM.**  
NIP. 1964 0205 1988 10 1001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rezki Fitriani

NIM : A062201006

Program Studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

**PENGARUH *HEALTHY LIFESTYLE*, *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DAN  
*SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN INTEGRITAS  
AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Makassar dan Gowa)**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan Tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Juni 2022  
Yang membuat pernyataan,



**REZKI FITRIANI**  
NIM. A062201006

## PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas rahmat serta karunia Allah *subhanahu wata'ala* yang telah memberikan segala hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dalam bentuk tesis yang berjudul : "Pengaruh *Healthy Lifestyle, Psychological Well Being* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor Dengan Integritas Auditor Sebagai Variabel Moderasi". Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad *shallallahu alaihi wasallam* yang telah memberikan pedoman dan suri tauladan terbaik hingga akhir zaman.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada Rektor Universitas Hasanuddin Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. Ketua Program Studi Magister Sains Akuntansi Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA. serta Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si. Ucapan terima kasih yang tak terhingga peneliti sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA. dan Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA. sebagai tim penasihat atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan.

Ucapan terima kasih kepada Bapak Prof Dr. Syarifuddin SE . Ak., M.Soc. Sc., CA., Ibu Dr. Andi Kusumawati, SE., Ak., M.Si., CA. dan Bapak Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si., CA. sebagai Penguji yang telah memberikan kritik, saran dan masukan kepada peneliti.

Ucapan terima kasih yang sangat dalam kupersembahkan kepada orang tua tercinta Bapak H. Nur Amang, SP dan Ibu Hj. St. Fatimah, S.Pd. yang senantiasa memberikan dukungan moril dan materil serta doa restu kepada peneliti dalam suka duka penyusunan tesis ini hingga terselesaikan dengan baik.

Terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan Magister Akuntansi Angkatan 2020.1 atas motivasi dan kebersamaan hingga akhir studi, serta berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu demi satu yang turut memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat meskipun peneliti menyadari sepenuhnya tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikannya.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, Juni 2022

Peneliti

REZKI FITRIANI  
NIM. A062201006

## ABSTRAK

**REZKI FITRIANI.** *Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Well-Being, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Auditor dengan Integritas Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar dan Gowa)* (dibimbing oleh Arifuddin dan Aini Indrijawati).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh *healthy lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor, dan bagaimana pengaruh *healthy lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self efficacy* yang dimoderasi oleh integritas auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar dan Kabupaten Gowa.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penentuan sampel purposive sampling. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 60 responden yang tersebar pada beberapa KAP di Kota Makassar dan Kabupaten Gowa. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, di mana data yang dikumpulkan dari kuesioner nantinya dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan regresi moderasi.

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel *healthy lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self efficacy* memberikan dampak yang baik yang dapat meningkatkan kinerja auditor secara signifikan. Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa integritas auditor mampu menguatkan pengaruh yang diberikan *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor, namun tidak demikian pada pengaruh *psychological well-being* dan *self efficacy* di mana integritas auditor tidak mampu menjadi pemoderasi.

Kata kunci: *Healthy Lifestyle, Integritas Auditor, Psychological Well-Being, Self Efficacy Kinerja Auditor,*



2022

## ABSTRACT

**REZKI FITRIANI.** *The Effect of Healthy Lifestyle, Psychological Well-Being, and Self Efficacy on Auditor Performance with Auditor Integrity as a Moderation Variable (Study at Public Accounting Firms in Makassar and Gowa)* (Supervised by **Arifuddin and Aini Indrijawati**)

This study aims to examine and analyze the influence of healthy lifestyle, psychological well-being, and self efficacy on auditor performance, and how the effect of healthy lifestyle, psychological well-being, and self efficacy moderated by the integrity of auditors on auditor performance at public accounting firms in Makassar and Gowa.

This type of research was quantitative research with a method of determining purposive sampling samples. The number of samples used was as many as 60 respondents spread across several KAP in Makassar City and Gowa Regency. The research instrument used was questionnaire, where data collected from the questionnaire was later analyzed using multiple linear regression analysis methods and moderation regression.

The results find that the variables healthy lifestyle, psychological wellbeing, and self efficacy have a good effort for the performance of auditors. The results of the data analysis also show that the integrity of the auditor is able to amplify the good influence of healthy lifestyle on the auditor's performance, but not so on the influence of psychological well-being and self efficacy where the integrity of the auditor is unable to be a moderation.

**Keywords:** Auditor Integrity, Auditor Performance, Healthy Lifestyle, Psychological Well-Being, Self Efficacy





## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	
1.4.1 Manfaat Teoretis .....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	
2.1.1 <i>Expentancy Theory</i> .....	11
2.1.2 Teori Atribusi .....	12
2.1.3 <i>Healthy Lifestyle</i> .....	14
2.1.4 <i>Psychological Well-Being</i> .....	17
2.1.5 <i>Self Efficacy</i> .....	22
2.1.6 Integritas Auditor.....	25
2.1.7 Kinerja Auditor.....	27
2.2 Tinjauan Empiris.....	29
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1 Kerangka Konseptual.....	36
3.2 Hipotesis	
3.2.1 Pengaruh <i>healthy lifestyle</i> terhadap kinerja auditor .....	37

3.2.2	Pengaruh <i>psychological well-being</i> terhadap kinerja auditor .....	38
3.2.3	Pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja auditor .....	39
3.2.4	Pengaruh <i>healthy lifestyle</i> terhadap kinerja auditor yang dimoderasi Integritas Auditor .....	41
3.2.5	Pengaruh <i>psychological well-being</i> terhadap kinerja auditor yang dimoderasi Integritas Auditor .....	41
3.2.6	Pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja auditor yang dimoderasi Integritas Auditor .....	42
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>		
4.1	Rancangan Penelitian .....	46
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	47
4.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	47
4.4	Jenis dan Sumber Data .....	48
4.5	Metode Pengumpulan Data .....	49
4.6	Variabel dan Defenisi Operasional .....	49
4.7	Instrumen Penelitian .....	50
4.8	Teknik Analisis Data	
4.8.1	Uji Kualitas Data .....	51
4.8.2	Analisis Statistik Deskriptif .....	52
4.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	52
4.8.4	Uji Hipotesis .....	53
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
5.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
5.2	Hasil Analisis Data	
5.2.1	Uji Kualitas Data .....	60
5.2.2	Analisis Statistik .....	63
5.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	66
5.2.4	Uji Hipotesis .....	70
5.3	Pembahasan	
5.3.1	Pengaruh <i>healthy lifestyle</i> terhadap Kinerja Auditor .....	75
5.3.2	Pengaruh <i>psychological well-being</i> terhadap kinerja auditor..	76
5.3.3	Pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja auditor .....	77

5.3.4 Pengaruh <i>healthy lifestyle</i> terhadap kinerja auditor yang dimoderasi integritas auditor .....	79
5.3.5 Pengaruh <i>psychological well-being</i> terhadap kinerja auditor yang dimoderasi Integritas Auditor .....	81
5.3.6 Pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja auditor yang dimoderasi Integritas Auditor .....	82
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	85
6.2 Kendala dan Saran Penelitian	
6.2.1 Kendalan Penelitian.....	86
6.2.2 Saran Penelitian.....	87
6.3 Implikasi Penelitian .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Daftar Pelanggaran Kode Etik Akuntan Publik di Indonesia...	3
2.1	Penelitian Terdahulu.....	33
4.1	Daftar KAP Wilayah Kota Makassar dan Kabupaten Gowa ...	48
4.2	Daftar Sampel penelitian .....	49
4.3	Operasionalisasi Variabel .....	50
5.1	Hasil Uji Validitas .....	63
5.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	64
5.3	Hasil Analisis Deskriptif Variabel .....	65
5.4	Hasil Analisis Statistik Deskriptif X1 .....	66
5.5	Hasil Analisis Statistik Deskriptif X2 .....	66
5.6	Hasil Analisis Statistik Deskriptif X3 .....	67
5.7	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Y .....	67
5.8	Hasil Analisis Statistik Deskriptif M.....	68
5.9	Hasil Uji Normalitas-Kolmogorov Smirnov.....	69
5.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
5.11	Hasil Uji Heterokedastisitas – Uji Glesjier .....	71
5.12	Koefisien Determinasi H1, H2, dan H3.....	72
5.13	Hasil Uji t untuk H1, H2, dan H3.....	72
5.14	Koefisien Determinasi H4, H5, dan H6.....	74
5.15	Hasil Uji t untuk H4, H5, dan H6.....	75

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1	Kerangka Konseptual .....	40
5.1	Hasil Uji Normalitas P-Plot .....	69
5.2	Hasil Uji Heterokedastisitas - Scatterplot .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Tabel	Halaman
1	Kuisisioner Penelitian .....	95
2	Data Mentah Penelitian .....	98
3	Hasil Analisis Data.....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban manajemen yang berupa asersi (representasi) baik secara eksplisit ataupun implisit. Hal tersebut dikarenakan “laporan keuangan merupakan ringkasan atas proses pencatatan dari transaksi-transaksi keuangan yang terjadi selama periode berjalan” (Futri dan Juliarsa, 2014). Menurut FASB, karakteristik terpenting yang harus ada dalam laporan keuangan mencakup dua hal yakni relevan (*relevance*) dan dapat diandalkan (*reliable*). Kedua karakteristik tersebut sangatlah sulit untuk diukur, sehingga “para pemakai informasi membutuhkan jasa pihak ketiga yaitu auditor independen untuk memberi jaminan bahwa laporan keuangan tersebut memang relevan dan dapat diandalkan serta dapat meningkatkan kepercayaan semua pihak yang berkepentingan dengan perusahaan tersebut” (Singgih dan Bawono, 2010).

Rijal dan Abdullah (2020) menjelaskan bahwa profesi sebagai auditor merupakan “profesi yang menjadi jembatan antara pembuat laporan keuangan dan pengguna laporan keuangan”. Oleh karena itu auditor diharapkan selalu menjaga independensinya dengan bersikap objektif dan tidak memihak pada salah satu pihak. Independensi sendiri dapat dimaknai sebagai suatu hal yang mutlak yang berarti tidak mudah dipengaruhi, karena penugasan audit dilakukan demi kepentingan umum, yakni memastikan bahwasanya audit yang dilakukan oleh auditor memiliki kualitas yang baik demi terwujudnya laporan keuangan yang berkualitas pula. Oleh karena vitalnya peran auditor tersebut 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 tindakan yang akan diambil.

Mengenai profesi auditor itu sendiri, saat ini telah banyak ditemukan kasus terkait dengan penyimpanan kinerjanya. Sartono (2016) menjelaskan;

“Isu utama yang berkaitan dengan hal ini adalah kurang maksimalnya kinerja auditor yang disebabkan oleh gaya hidup yang tidak sejalan dengan profesi, atau kebiasaan buruk yang membuat keahlian auditor tidak keluar secara maksimal. Disamping itu, *fee* yang diterima yang kadang lebih rendah dibanding profesi lain juga menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja auditor, belum lagi kurangnya kepercayaan diri yang timbul karena adanya pandangan inferior dibanding auditor lainnya.”

Apa yang dijelaskan tersebut menunjukkan bahwa kinerja auditor memiliki banyak tantangan yang bisa saja sangat berpengaruh terhadap kualitas audit, khususnya mengenai opini audit. Terkait dengan opini yang dikeluarkan oleh auditor dan merupakan representasi dari kualitas audit, realita yang terjadi kini menggambarkan bahwa kualitas audit yang diharapkan seakan terabaikan, ini tidaklah berlebihan karena beberapa kasus yang terjadi. Di Indonesia sendiri, berbagai kasus penyimpangan yang dilakukan oleh auditor sudah beberapa kali terjadi. Mulai dari PwC yang memberikan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) kepada Asuransi Jiwasraya meskipun perusahaan tersebut mengalami kerugian, KAP KPMG-SSH yang menyuap pejabat pajak, pelanggaran standar audit oleh AP Kasner Sarumpea terhadap audit laporan keuangan PT. Garuda Indonesia, serta berbagai kasus yang menimpa KAP mitra EY di Indonesia seperti kasus yang dilansir dari Tempo.Co adalah Kantor Akuntan Publik mitra *Ernst & Young's* (EY) di Indonesia, yakni KAP Purwantono, Suherman & Surja sepakat membayar denda senilai US\$ 1 juta (sekitar Rp 13,3 miliar) kepada regulator Amerika Serikat, akibat divonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya. Hal ini menjadi alarm tersendiri terkait dengan mulai



memudarnya nilai-nilai moral yang diterapkan didalam etika profesi akuntan publik itu sendiri (Kampai, 2020).

**Tabel 1.1 Daftar Kasus Pelanggaran Kode Etik Akuntan Publik di Indonesia**

Nama Kasus	Deskripsi Singkat
<b>Kasus Jiwasraya – PwC</b>	Audit BPK selama 2015-2016 menjadi rujukan. Dalam audit tersebut disebutkan investasi Jiwasraya dalam bentuk medium term notes (MTN) PT Hanson International Tbk (MYRX) senilai Rp 680 miliar, berisiko gagal bayar. Berdasarkan laporan audit BPK, perusahaan diketahui banyak melakukan investasi pada aset berisiko untuk mengejar imbal hasil tinggi, sehingga mengabaikan prinsip kehati-hatian.
<b>Kasus PT. Hanson Internasional Tbk – Ernst Young</b>	Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengenakan sanksi kepada kantor akuntan publik partner dari Ernst and Young (EY) karena dinilai tak teliti dalam penyajian laporan keuangan PT Hanson International Tbk (MYRX). Atas kesalahan ini OJK memberikan sanksi membekukan Surat Tanda Terdaftar (STTD) selama satu tahun. Deputi Komisioner Pengawas Pasar Modal I Djustini Septiana dalam suratnya mengatakan Sherly Jokom dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Purwantono, Sungkoro dan Surja terbukti melanggar undang-undang pasar modal dan kode etik profesi akuntan publik dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).
<b>Kasus PT. Garuda</b>	Kemenkeu menjatuhkan dua sanksi kepada Akuntan Publik (AP) Kasner Sirumapea dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang Rekan terkait dengan polemik laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk untuk tahun buku 2018. Tak hanya itu, KAP

<b>Indonesia – BDO International Limited</b>	yang mengaudit laporan keuangan Garuda Indonesia juga dikenakan peringatan tertulis disertai kewajiban untuk melakukan perbaikan terhadap Sistem Pengendalian Mutu KAP dan dilakukan reviu oleh BDO International Limited kepada KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang Rekan.
--	--

Sumber: [akuntansi.or.id](http://akuntansi.or.id)

Fenomena yang telah diuraikan tersebut sejatinya tidak sejalan dengan apa yang telah dijelaskan dalam *expectancy theory* terkait dengan apa yang diharapkan dari kinerja auditor itu sendiri. Tentunya, harapan terkait dengan kualitas audit yang baik yang bisa menjadi evaluasi bagi perusahaan ke depannya sangat diharapkan dari adanya kinerja auditor yang baik. Oleh karena itu, dalam teori atribusi dijelaskan bahwa pada berbagai kondisi yang menyertai suatu pekerjaan, harus diikuti dengan sikap yang tepat. Artinya, auditor harus mampu bersikap dengan benar sesuai dengan prosedur dan kode etik agar kiranya apa yang diekspektasikan pada mereka bisa terwujud secara maksimal. Pada dasarnya, kinerja auditor sendiri dipengaruhi beberapa faktor. Selain merujuk kepada fenomena yang sudah dijelaskan, penelitian ini juga merujuk pada penelitiann Rijal dan Abdullah (2020) yang dalam penelitiannya mengungkapkan beberapa faktor yang memiliki tingkat keberpengaruhan tinggi terhadap kualitas audit adalah gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*), *psychological well-being*, dan *self efficacy*. Penelitian ini kemudian mencoba melakukan pengembangan dengan menambahkan variabel moderasi yakni integritas auditor sebagai bagian dari pembaharuan penelitian tersebut.

Integritas auditor dipilih atau digunakan sebagai variabel moderasi dalam penelitian karena peneliti berasumsi bahwa auditor yang memiliki integritas

tentunya akan mampu menjaga gaya hidupnya tetap sehat, menjaga kesejahteraan psikologisnya tetap aman, dan menjaga kepercayaan dirinya guna menghasilkan kualitas audit yang baik. Hal ini bukannya tanpa alasan, karena pada dasarnya kualitas seorang auditor ditentukan dari seberapa berintegritasnya mereka dalam menjalankan tugas serta menjunjung tinggi kode etik profesi auditor itu sendiri. Pada dasarnya, integritas diharapkan mampu menjadi pemoderasi yang baik karena merupakan penentu profesionalisme seorang auditor itu sendiri.

Menurut Prinsip Etika Profesi Akuntan Indonesia, untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap auditor harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (benchmark) bagi auditor dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Alasan inilah yang menjadi dasar bagi peneliti untuk menguji integritas auditor diantara hubungan *healthy lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor di Kota Makassar dan Kabupaten Gowa.

Penerapan gaya hidup sehat dapat berpengaruh pada kebugaran yang dimiliki oleh seorang auditor yang dapat berpotensi pada peningkatan konsentrasi dalam mengerjakan penugasan auditnya. Paramitha (2014) menjelaskan bahwa;

Dengan menjaga pola hidup sehat, 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.

Dengan meluangkan waktu untuk beristirahat, tubuh dapat kembali bugar setelah aktivitas yang memerlukan banyak pikiran dan melibatkan banyak anggota tubuh untuk bergerak. Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang auditor untuk memiliki waktu istirahat yang cukup untuk mengembalikan kebugaran dan menjaga tubuh agar tetap sehat, menghindari stres, depresi, dan kesalahan yang mungkin terjadi dalam menjalankan penugasannya. Secara spesifik, hubungan gaya hidup sehat dan kinerja auditor dibahas dalam penelitian Dhiansyah dan Mu'id (2015) yang menyatakan bahwasanya "gaya hidup sehat yang dimiliki auditor akan lebih memiliki kecenderungan terhadap semakin baiknya hasil kerja audit yang mereka lakukan."

Beberapa temuan penelitian yang telah dibahas menunjukkan adanya relevansi dengan *expectancy theory* yang dikemukakan oleh Vroom pada tahun 1964. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwasanya tiap aktivitas yang dilakukan dimulai dari adanya suatu kebutuhan hingga tercapainya tujuan dan reward yang diinginkan. Hal ini bisa merepresentasikan bahwa gaya hidup sehat yang merupakan kebutuhan seorang auditor akan kinerja yang lebih baik. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *healthy lifestyle* ini sebagai dikutip dari penelitian Danna dan Griffin (1999) yaitu "pola makan, olahraga teratur, istirahat yang cukup, dan pengendalian stres." Dalam teori ini dijelaskan bahwasanya jika auditor sudah pasti mengalami yang namanya stres karena pekerjaan yang mereka hadapi sangat berat, namun dengan adanya gaya hidup sehat diharapkan auditor mampu mengendalikan stresnya dengan baik agar tetap fokus pada pekerjaan auditnya.

Selain itu, faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah kesejahteraan secara psikologi atau *psychological well-being*. *Psychological well-being* merupakan kondisi mental individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain. Sikap positif tersebut ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya secara tepat. Ryff (1995) menjelaskan bahwa "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". Dengan memiliki tingkatan *psychological well-being* 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 *psychological well-being* yang baik akan mempengaruhi peningkatan kualitas audit yang dilakukan seorang auditor.

Apa yang diuraikan tersebut relevan dengan penelitian Kristanto dkk (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 kualitas audit yang dilakukan seorang auditor (Agustina, 2009). Dalam penelitian Rijal dan Abdullah (2020) dijelaskan bahwa "*healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor".

Beberapa temuan penelitian yang telah dibahas menunjukkan adanya relevansi dengan *expectancy theory* yang dikemukakan oleh Vroom pada tahun

1964. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwasanya tiap aktivitas yang dilakukan dimulai dari adanya suatu kebutuhan hingga tercapainya tujuan dan reward yang diinginkan. Hal ini bisa merepresentasikan bahwa pola hidup sehat yang baik akan berdampak pada kesiapan auditor dalam menjalankan penugasan auditnya, sementara kepercayaan diri yang tinggi mampu memberikan motivasi bagi auditor untuk bekerja dengan optimal guna mencapai kinerja yang diharapkan yang diharapkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *psychological well-being* ini menurut Ryff (1995) dan Salehi *et. al.* (2020) adalah “penerimaan terhadap diri, relasi positif dengan orang atau pihak lain, penguasaan terhadap lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan dalam diri pribadi.

Faktor *self efficacy* juga disinyalir memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja auditor. Suprpta dan Setiawan (2017) menyatakan bahwa “*self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.” Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan dalam menjalankan tanggung jawab yang diembannya meskipun dalam kondisi yang sulit ataupun terdapat konflik peran didalamnya sehingga individu yang bersangkutan memiliki peluang keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang pesimis terhadap pekerjaannya atau dalam hal ini memiliki nilai yang rendah dalam aspek *self efficacy*. Dengan demikian, individu yang memiliki tingkatan *self efficacy* yang tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya dikarenakan *self efficacy* dapat memberikan motivasi akan keberhasilan tugasnya. Pada dasarnya, efikasi diri merupakan kepercayaan auditor dalam menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap

pencapaian tujuan termasuk dalam kegiatan pengambilan keputusan yaitu audit judgment seorang auditor.

Apa yang telah diuraikan menunjukkan adanya relevansi dengan teori atribusi yang dikemukakan oleh Harold Kelley pada tahun 1972. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwasanya selalu ada alasan bagi individu dalam memilih suatu tindakan guna mengatasi masalah yang sedang atau akan dihadapi. Jika dikorelasikan dengan self efficacy, dapat dimaknai bahwa dengan adanya kepercayaan diri yang dimiliki oleh auditor maka pekerjaan yang mereka lakukan cenderung akan mengarah kepada tindakan yang berkualitas. Hal ini secara umum merupakan kebutuhan seorang auditor akan mengarahkan mereka kepada tercapainya tujuan dalam hal menciptakan kinerja yang lebih baik lagi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri ini sebagaimana dikutip dari Turay *et. al.* (2019) yakni "level kesulitan tugas yang dihadapi, kekuatan yang dimiliki, serta variasi situasi dan kondisi yang dihadapi."

Selanjutnya terkait dengan integritas auditor. Menurut Prinsip Etika Profesi Akuntan Indonesia, guna memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik setiap auditor harus mempertanggungjawabkan profesionalismenya melalui integritas yang setinggi mungkin. Gaol (2017) menjelaskan bahwasanya integritas merupakan kualitas yang menjadi dasar (*benchmark*) bagi auditor dalam melakukan pengujian terhadap keputusan yang dibuatnya. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur, transparan, bertanggung jawab, berani, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas auditnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur integritas auditor ini dikutip dari Taheer (2019) yakni "jujur, berani, bijaksana, bertanggung jawab, dan menjunjung tinggi kode etik profesi."

Terkait dengan variabel-variabel yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian seperti Kristanto (2014) menunjukkan “kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor”. Oleh karena itu, ketika kesejahteraan psikologi auditor baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor yang meningkat, sebaliknya ketika auditor mengalami stress kerja maka akan menyebabkan penurunan kinerjanya yang dalam hal ini adalah kualitas audit yang dilakukan. Suprpta dan Setiawan (2017) menyatakan bahwa “*self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.” Adapun pengembangan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel independen *healthy lifestyle* dan juga variabel moderasi yakni integritas auditor untuk kemudian diuji pengaruhnya terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan, peneliti kemudian tertarik untuk melakukan penelitian kepada auditor-auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Makassar dan Gowa dengan judul penelitian **“Pengaruh *healty lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor dengan integritas auditor sebagai pemoderasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *helathy lifestyle* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah *psychological well-being* berpengaruh terhadap kinerja audior?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor?



4. Apakah integritas auditor memoderasi pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor?
5. Apakah integritas auditor memoderasi pengaruh *psychological well-being* terhadap kinerja auditor?
6. Apakah integritas auditor memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor.
2. Pengaruh *psychological well-being* terhadap kinerja auditor.
3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor.
4. Pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor yang dimoderasi integritas auditor.
5. Pengaruh *psychological well-being* terhadap kinerja auditor yang dimoderasi integritas auditor.
6. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor yang dimoderasi integritas auditor.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat 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 tugas yang dibebankan kepadanya.

Selain itu, penelitian ini juga ingin menguji terkait dengan bagaimana teori atribusi menjelaskan keterkaitan antara variabel independen, moderasi, dan dependen. Teori atribusi 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. Terkait dengan hal tersebut, maka penelitian ini akan menggunakan teori atribusi untuk menganalisis bagaimana kemudian integritas auditor dalam memengaruhi gaya hidup, psikis, dan juga kepercayaan diri auditor dalam bekerja.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi para auditor yang bekerja di KAP untuk senantiasa menjaga kualitas audit yang dilakukannya 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**

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan yang telah diatur dalam pedoman penulisan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bagian ini terdiri atas penjelasan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah yang akan dijawab, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan, dan sistematika penulisan yang digunakan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bagian ini berisi tinjauan teori dan konsep (*grand theory* dan variabel-variabel yang digunakan serta tinjauan empiris (rujukan) yang digunakan dalam penyusunan penelitian.

#### **BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bagian ini berisi model atau alur penelitian yang diproyeksikan dalam bentuk kerangka konseptual dan hipotesis yang dikembangkan dan akan diuji sebagai hasil atau temuan penelitian.

#### **BAB IV METODE PENELITIAN**

Bagian ini berisi informasi terkait rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel yang dituju, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, defenisi operasionalk variabel, instrumen penelitian, dan metode analisis data yang digunakan.

**BAB V HASIL PENELITIAN**

Bagian ini berisi deskripsi dari data-data utama penelitian dan hasil analisis atau pengujian yang dilakukan terkait data-data yang ada dan hasil pengujian hipotesis.

**BAB VI PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi pembahasan atau penjelasan lebih lanjut terkait dengan hasil analisis data yang telah dilakukan.

**BAB VII PENUTUP**

Bagian ini berisi kesimpulan hasil penelitian, implikasi yang diharapkan, serta keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian dan saran bagi penelitian-penelitian selanjutnya dan objek yang telah diteliti.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

##### 2.1.1 *Expectancy Theory*

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 (Kusmono, 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).

Dalam penelitian ini sendiri, peneliti akan menguji kembali teori ini dalam hubungan antara *healthy lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor. Tujuan dari pengujian kembali teori ini adalah guna melihat apakah yang diekspektasikan terkait dengan kinerja auditor melalui *healthy lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self efficacy* dalam penelitian ini telah relevan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan juga hipotesis yang berlaku umum yakni dimana *healthy lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **2.1.2 Teori Atribusi**

Teori atribusi 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 (Darwati, 2015). 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 18 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 Rahmi dan Sofia (2017) sebagai berikut:

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 *locus of control* seorang auditor.

*Locus of control* merupakan tingkat keyakinan ketika outcome dari tindakan kita tergantung pada apa yang dilakukan oleh suatu individu

(orientasi kontrol internal) atau kejadian diluar pribadinya (orientasi kontrol eksternal) (Nadirsyah dan Zuhra, 2009). *Locus of control* terbagi menjadi dua jenis, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal meyakini bahwa keberhasilan yang ia peroleh berasal dari dirinya sendiri, mereka menganggap nasib mereka dipengaruhi oleh usahanya sendiri sedangkan *locus of control* external meyakini bahwa ada faktor diluar diri mereka yang menentukan keberhasilannya. *Locus of control* internal akan membuat auditor cenderung untuk bekerja maksimal karena ia beranggapan bahwa semua hal yang dilakukannya akan menentukan nasib yang diterimanya kemudian. Berbeda dengan auditor dengan *locus of control* internal, auditor yang berfikiran *locus of control* external lebih beranggapan bahwa hasil yang ia peroleh ditentukan oleh faktor lain diluar kendali dirinya. *Locus of control* eksternal ini cenderung menerima perilaku disfungsional audit (Kartika dan wijayanti , 2007). Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki kinerja yang rendah dan lebih toleran terhadap perilaku disfungsional audit.

Dalam penelitian ini sendiri, peneliti akan menguji kembali teori ini dalam hubungan antara *healthy lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor dengan kehadiran integritas auditor sebagai pemoderasi. Teori atribusi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor dengan kinerja auditor, di mana integritas auditor merupakan “kumpulan” dari karakteristik individu auditor itu sendiri yang menunjukkan siapa mereka dan apa yang harus mereka lakukan dalam pekerjaan auditnya. Integritas berkenaan dengan *locus of control* yang bisa memengaruhi auditor untuk menjaga gaya hidup, pola kesejahteraan, dan



kepercayaan diri auditor dalam bekerja. Inilah yang kemudian ingin diujikan melalui hipotesis yang nantinya akan dirumuskan yang secara umum menggambarkan bahwa integritas auditor mampu meningkatkan kinerja auditor melalui *healthy lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self efficacy*.

### **2.1.3 Healthy Lifestyle**

Kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan sehat sebagai “keadaan yang baik seluruh badan dan bagian-bagiannya”. Sementara itu, Khairunnisa (2015) mendefinisikan gaya hidup sebagai “gambaran bagi setiap orang yang menggunakannya dan juga menggambarkan bagaimana perilaku seseorang di dalam masyarakat.” Pendapat lain dikemukakan oleh Kotler (2006) sebagai berikut:

Gaya hidup adalah pola hidup seseorang yang diekspresikan dalam aktivitas, minat, dan opini. Gaya hidup dapat tercermin dari perilaku seseorang dalam menghabiskan waktu dan uangnya, seperti berolahraga, memilih pakaian dan kendaraan yang diinginkan, berlibur bersama keluarga, dan lain-lain. Gaya hidup sehat diperlukan agar dapat mengontrol waktu dan uangnya agar digunakan secara efektif dan efisien.

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.” 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 *healty lifestyle* merupakan suatu mekanisme atau pedoman yang digunakan untuk menyapai 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 21 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.

Disisi lain, terdapat 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 dkk (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. Auditor baru yang dituntut untuk memiliki sertifikasi akuntan publik untuk melanjutkan karirnya. Carpenter dan Hock (2008) dalam Kristanto dkk. (2014) menunjukkan bahwa “auditor baru dituntut untuk memiliki sertifikasi akuntan publik, sehingga diluar jam kerja normal hampir semua auditor menuntut pendidikan demi kemajuan karirnya.” 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 dkk (2010) menyatakan “bahwa tekanan training pada auditor menyebabkan stres kerja makin tinggi.”

#### **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). 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 bahwa:

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* sebagai berikut:

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 di inginkan 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-faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

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 tahun) pada beberapa dimensi *psychological well-being* (Papalia dkk, 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 (Synder, 2002).

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 dkk 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 Self efficacy**

Terkait dengan definisi *self efficacy* atau efikasi diri, Rimper dan Kawet (2014) menyatakan bahwa:

Efikasi diri merupakan salah satu 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.

Suprpta dan Setiawan (2017) menyatakan bahwa "*self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik." Seseorang yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan tetap menjalankan menyelesaikan dan menerima tanggung jawab yang diterima tanpa membatasi diri meskipun terjadi konflik peran didalamnya, sebaliknya seseorang yang memiliki *tingkat self efficacy*

yang rendah cenderung akan mengalami kegagalan karena adanya perselisihan harapan yang berkaitan dengan suatu peran (Muallifah dan Astuti, 2016). Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan masalah atau tugas yang sedang dihadapi, termasuk didalamnya keyakinan individu bahwa tindakan yang dilakukan dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang ada.

Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan dalam menjalankan tanggung jawab yang diembannya meskipun dalam kondisi yang sulit ataupun terdapat konflik peran didalamnya sehingga individu yang bersangkutan memiliki peluang keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang pesimis terhadap pekerjaannya atau dalam hal ini memiliki nilai yang rendah dalam aspek *self efficacy*. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap individu untuk memiliki sikap efikasi diri agar tidak mudah putus asa dan selalu berpikir positif meskipun dalam keadaan yang sulit.

Proses percaya diri mempengaruhi fungsi manusia secara langsung maupun tidak langsung (Liwarto dan Kurniawan, 2014). Secara langsung, proses percaya diri dimulai saat individu belum menentukan tindakan untuk mengawali usaha. Pertama, individu cenderung untuk mencari tahu, mempertimbangkan, mengevaluasi, dan mengintegrasikan informasi dengan berlandaskan kemampuan diri sendiri. Individu akan mencari tahu kesulitan ataupun risiko yang akan dihadapi dalam menjalankan tanggung jawabnya, melakukan pertimbangan yang matang sebelum melakukan penugasan serta memprediksi tindakan yang bisa dilakukan kedepannya, mengklasifikasi

tugas berdasarkan tingkat kesulitan, dan menilai kelayakan tugas yang diintegrasikan dengan tingkat kemampuan individu. Langkah awal yang dapat dilakukan untuk melahirkan rasa percaya diri adalah bagaimana individu dapat menilai dan meyakini bahwa kapabilitas yang dimilikinya mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selanjutnya persepsi/ evaluasi memberikan harapan atas percaya diri individu dalam menentukan keputusan untuk memilih tugas, upaya yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan tugas, serta daya tahan terhadap situasi tertentu yang dapat menyulitkannya.

*Self efficacy* dapat dapat bersumber dari empat faktor yakni pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja, pengalaman pribadi dan pemodelan, persuasi sosial, serta peningkatan fisik dan psikologis (Liwarto dan Kurniawan, 2014). Pengalaman yang didapatkan dari hasil kerja masa lalu tentu memberikan dampak pada terciptanya efikasi diri karena individu yang bersangkutan telah memiliki gambaran terhadap apa yang akan dilalui kedepannya dari pengalaman masa lalu sehingga kinerja masa lalu akan berkontribusi terhadap lahirnya kepercayaan diri individu. Pengalaman pribadi yang didapatkan sendiri ataupun melihat pengalaman orang lain juga dapat menghasilkan efikasi diri. Ketika diri sendiri atau orang lain berhasil dalam melakukan tugasnya maka akan menyebabkan timbulnya efikasi diri, namun sebaliknya akan mengurangi atau bahkan menghilangkan efikasi diri jika pengalaman kegagalan yang didapatkan. Persuasi sosial juga dapat berperan dalam pembentukan efikasi diri. Orang yang mendengar cerita atau arahan dari orang lain yang sukses akan menjadikan motivasi untuk membangkitkan kepercayaan diri seseorang, sebaliknya mendengar cerita dari orang yang gagal dapat mengurangi tingkat efikasi diri.

Peningkatan fisik seperti kebugaran yang dimiliki akibat pola hidup yang sehat dapat membantu menciptakan kepercayaan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya kebugaran yang buruk dapat mengganggu dalam upaya menyelesaikan tugas sehingga akan cenderung membuat orang tidak yakin dapat menyelesaikannya tepat waktu. Sementara itu, peningkatan psikologis juga dinilai dapat menciptakan efikasi diri misalnya perasaan akan berhasil ataupun kecemasan akan kegagalan dapat mempengaruhi terciptanya efikasi diri.

#### **2.1.6 Integritas Auditor**

Integritas berarti bahwa seseorang bertindak sesuai dengan kata hatinya, dalam situasi seperti apapun (Arens, 2011). Sedangkan menurut Mulyadi (2002), integritas adalah:

Suatu karakter yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mewujudkan apa yang telah disanggupinya dan diyakini kebenarannya ke dalam kenyataan. Auditor yang berintegritas adalah auditor yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diyakini kebenarannya tersebut ke dalam kenyataan.

Menurut Sukrisno (2004) sendiri mendefinisikan integritas sebagai:

Unsur karakter yang mendasar bagi pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas dalam menguji semua keputusannya.

Menurut Prinsip Etika Profesi Akuntan Indonesia untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap auditor harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (benchmark) bagi auditor dalam menguji

semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit..

### **2.1.7 Kinerja Auditor**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata performance yang berarti prestasi kerja. 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 (Trisaningsih, 2017). Pendapat lain dikemukakan oleh Azhar (2013) yang menyatakan bahwa kinerja auditor adalah akuntan publik yang 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. Dengan demikian, 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.

Kinerja auditor juga dapat diukur dari berbagai dimensi yakni perencanaan, investigasi, supervisi, koordinasi, dan pemilihan staf. 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 auditor yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 2.2 Tinjauan Empiris

Oleh karena vitalnya peran auditor sebagai pihak ketiga yang memeriksa kebenaran informasi yang diberikan oleh perusahaan maka auditor dituntut untuk memberikan kualitas audit 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 akuntan publik atau 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 kualitas audit tetap baik dalam setiap penugasan yang dilakukannya yang diuraikan dalam tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Merawati dan Prayati (2017)	<i>Healty lifestyle, Role Stressor, dan Gaya Kepemimpinan: Studi Empiris Kinerja Auditor Pemerintah</i>	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel <i>healthy lifestyle</i> , <i>role ambiguity</i> , <i>role overload</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di kantor BPKP dan BPK Perwakilan	Penggunaan variabel <i>healthy lifestyle</i> dan metode penelitian kuantitatif.	Penggunaan variabel <i>role stressor</i> , gaya kepemimpinan, dan objek penelitian.

		Provinsi Bali, sedangkan variabel <i>role conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.		
Kristiyanti (2015)	Pengaruh <i>Emotional Quotient</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Auditor	<i>Emotional quotient</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.	Penggunaan variabel <i>self efficacy</i> dan metode penelitian kuantitatif.	Penggunaan variabel <i>emotional quotient</i> dan objek penelitian.
Rizkia dan Reskino (2018)	Pengaruh <i>Healthy Lifestyle, Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Dimediasi oleh <i>Job Burnout</i> dan <i>Psychological Well-Being</i> (Studi Empiris pada Auditor Internal di Kementrian RI)	<i>Healthy lifestyle</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> , dan <i>role ambiguity</i> tidak memberikan pengaruh signifikan. Disisi lain, <i>healthy lifestyle, role conflict</i> , dan <i>role ambiguity</i> tidak mampu memengaruhi <i>psychological well-being</i> dan <i>job burn-out</i> terhadap <i>job satisfaction</i> .	Penggunaan variabel <i>healthy lifestyle</i> dan <i>psychological well-being</i> dan metodologi penelitian kuantitatif.	Penggunaan variabel mediasi, variabel lainnya, dan objek penelitian.
Tumurang dkk. (2019)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> ,	Hasil dari penelitian ini	Penggunaan variabel <i>self-</i>	Perbedaan pada variabel



	Kompleksitas Tugas Dan Keahlian Audit Terhadap <i>Audit Judgment</i> Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara	menunjukkan bahwa secara parsial <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>audit judgment</i> , sedangkan Kompleksitas Tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>audit judgment</i> , dan Keahlian Audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>audit judgment</i> .	<i>efficacy</i> dan kompleksitas tugas serta metode penelitian kuantitatif.	dependen ( <i>audit judgement</i> ) dan salah satu variabel independen (keahlian audit), serta objek penelitian.
Rijal dan Abdullah (2020)	Pengaruh <i>Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Auditor Dengan <i>Task Complexity</i> Sebagai Pemoderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>healty lifestyle</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Sedangkan <i>psychological well being</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian terkait variabel moderasi menunjukkan bahwa <i>task complexity</i> mampu memoderasi	Penggunaan variabel <i>healty lifestyle, self efficacy, psychological well-being</i> , dan metode penelitian kuantitatif.	Perbedaan pada variabel dependen dan objek penelitian yang dituju.

		<p><i>healty lifestyle</i> terhadap kinerja auditor. Namun, <i>variabel task complexity</i> tidak mampu memoderasi hubungan antara <i>psychological well being</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja auditor</p>		
Ramadanty dan Farah (2020)	<p>Pengaruh Gaya Hidup Sehat, Gaya Kepemimpinan, Dan <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah</p>	<p>Gaya Hidup Sehat, Gaya Kepemimpinan, dan <i>Time Budget Pressure</i> berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah</p>	<p>Penggunaan variabel gaya hidup sehat (<i>healthy lifestyle</i>) dna metode penelitian kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan variabel independen (gaya kepemimpinan dan <i>time budget pressure</i>) dan variabel dependen (kinerja auditor) dan objek penelitian.</p>
Maghfira dan Yahya (2020)	<p>Pengaruh Kompleksitas Tugas, <i>Self-Efficacy</i>, Dan Pengalaman Audit Terhadap <i>Audit Judgement</i> (Studi Pada Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh)</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ambil adalah sebagai berikut: <i>self-efficacy</i>, dan pengalaman audit berpengaruh signifikan terhadap <i>audit judgement</i> sedangkan</p>	<p>Penggunaan variabel <i>self efficacy</i> dan kompleksitas tugas, serta metode penelitian kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan variabel dependen dan objek penelitian.</p>

		kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>audit judgement</i>		
Merawati dan Ariska (2018)	Pengaruh <i>Moral Reasoning</i> , Skeptisisme Profesional Auditor, Tekanan Ketaatan Dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kualitas Audit	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>moral reasoning</i> dan tekanan ketaatan tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Variabel skeptisisme profesional auditor dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kualitas audit.	Penggunaan variabel <i>self-efficacy</i> sebagai variabel independen dan kualitas audit sebagai variabel dependen, serta metode penelitian kuantitatif.	Penggunaan variabel dependen ( <i>moral reasoning</i> , tekanan ketaatan, dan skeptisisme profesional) dan penggunaan variabel moderasi
Surya dkk. (2018)	Pengaruh Kompleksitas Tugas Pada <i>Audit Judgment</i> Dengan Variabel Religiusitas Sebagai Pemoderasi	Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada <i>audit judgment</i> serta menunjukkan bahwa religiusitas mampu memperlemah pengaruh kompleksitas tugas pada <i>audit judgment</i> .	Penggunaan variabel <i>task complexity</i> dan adanya variabel moderasi	Perbedaan variabel dependen
Ritayani dkk. (2017)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Tekanan	Hasil penelitian ini menunjukkan	Penggunaan variabel <i>self efficacy</i>	Perbedaan variabel dependen

	<p>Anggaran Waktu Terhadap <i>Audit Judgment</i> Dengan Profesionalism Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali)</p>	<p>bahwa <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>audit judgment</i>, tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>audit judgment</i>, profesionalism berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>audit judgment</i> serta profesionalism mampu memoderasi pengaruh <i>self efficacy</i> dan tekanan anggaran waktu terhadap <i>audit judgment</i> pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali</p>	<p>sebagai variabel independen dan adanya variabel moderasi</p>	<p>(Tekanan Anggaran Waktu), variabel dependen (<i>audit judgement</i>), dan variabel moderasi yang digunakan.</p>
--	--	---	---	--

Sumber: Olahan Data Peneliti (2021)

## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

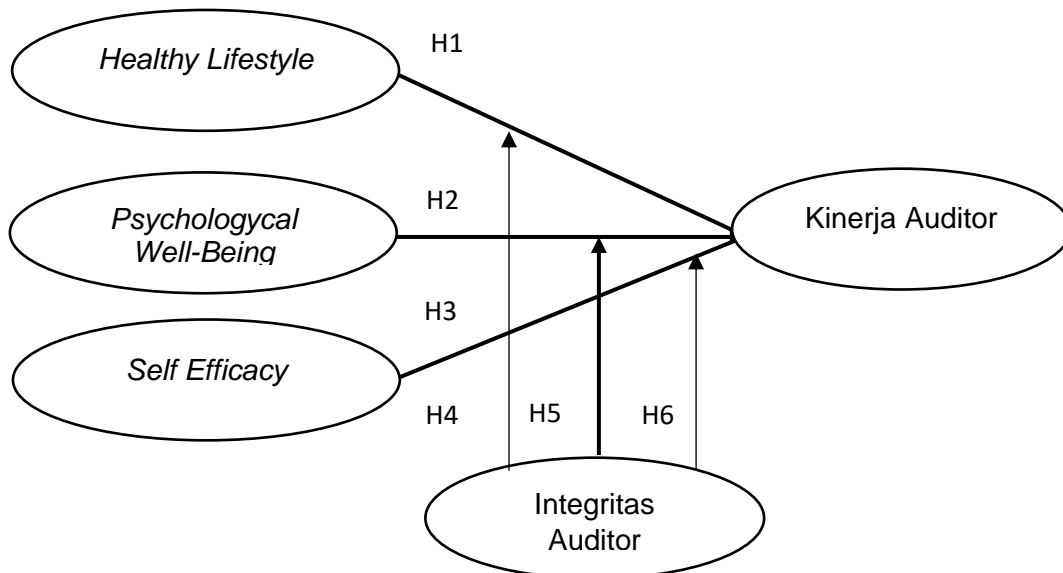
#### 3.1 Kerangka Konseptual

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. Oleh karena itu, peneliti kemudian berasumsi bahwasanya penelitian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi hal tersebut sangat diperlukan, sebagaimana telah dijelaskan pada bagian variabel independen (*healthy lifestyle, psychological well-being, dan self efficacy*). 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.

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang dinyatakan 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. 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.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan tersebut, maka model kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



Pada gambar 3.1 di atas, memperlihatkan arah hubungan antara variabel independen (*healthy lifestyle*, *psychological well-being*, dan *self-efficacy*) terhadap variabel dependen (kinerja auditor), serta bagaimana kemudian variabel moderasi integritas auditor memengaruhi seluruh hubungan variabel independen kepada variabel dependen.

### 3.2 Hipotesis

#### 3.2.1 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. Kondisi gaya hidup sehat atau *healty lifestyle* yang tidak baik akan berpengaruh terhadap

kesehatan jasmani dan hasil kerja yang diberikan (Merawati dan Prayati, 2017).

Apa yang telah diuraikan sebelumnya sesuai dengan penelitian Paramitha (2014) yang mengungkapkan bahwa “*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 dan kualitas yang diharapkan dari kinerja tersebut.” 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).

Secara spesifik, hubungan gaya hidup sehat dan kinerja auditor dibahas dalam penelitian Dhiansyah dan Mu'id (2015) yang menyatakan bahwasanya “gaya hidup sehat yang dimiliki auditor akan lebih memiliki kecenderungan terhadap semakin baiknya hasil kerja audit yang mereka lakukan.” Beberapa temuan penelitian yang telah dibahas menunjukkan adanya relevansi dengan *expentancy theory* yang dikemukakan oleh Vroom pada tahun 1964. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwasanya tiap aktivitas yang dilakukan dimulai dari adanya suatu kebutuhan hingga tercapainya tujuan dan *reward* yang diinginkan. Hal ini bisa merepresentasikan bahwa gaya hidup sehat yang merupakan kebutuhan seorang auditor akan kinerja yang lebih baik. Merujuk pada apa yang telah diuraikan, peneliti kemudian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: *Healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor**

### 3.2.2 Pengaruh *psychological well-being* terhadap kinerja auditor

*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). 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.

Apa yang diuraikan tersebut relevan dengan penelitian Kristanto dkk (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 kualitas audit yang dilakukan seorang auditor (Agustina, 2009). Dalam penelitian Rijal dan Abdullah (2020) dijelaskan bahwa “*healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor”. Beberapa temuan penelitian yang telah dibahas menunjukkan adanya relevansi dengan *expectancy theory* yang dikemukakan oleh Vroom pada tahun 1964. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwasanya tiap aktivitas yang dilakukan dimulai dari adanya suatu kebutuhan hingga tercapainya tujuan dan *reward* yang diinginkan. Hal ini bisa merepresentasikan bahwa pola hidup sehat yang baik akan berdampak pada kesiapan auditor dalam menjalankan penugasan auditnya,



sementara kepercayaan diri yang tinggi mampu memberikan motivasi bagi auditor untuk bekerja dengan optimal guna mencapai kinerja yang diharapkan yang diharapkan. Merujuk pada apa yang telah diuraikan, peneliti kemudian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: *Psychological well-being* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**

### **3.2.3 Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja auditor**

Suprpta dan Setiawan (2017) menyatakan bahwa "*self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik." Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan dalam menjalankan tanggung jawab yang diembannya meskipun dalam kondisi yang sulit ataupun terdapat konflik peran didalamnya sehingga individu yang bersangkutan memiliki peluang keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang pesimis terhadap pekerjaannya atau dalam hal ini memiliki nilai yang rendah dalam aspek *self efficacy*. Kristiyanti (2015) menyatakan bahwa "*self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja auditor." Auditor yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan dapat mengembangkan kepribadian yang kuat, mengurangi stress, tidak mudah terpengaruh sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Suprpta dan Setiawan (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang berarti adanya kepuasan kerja dan kepercayaan diri yang tinggi maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja auditor. Hasil yang lebih spesifik diungkapkan oleh Suwandi (2015)

serta Merawati dan Ariska (2018) yang menyatakan bahwa “*self efficacy* berpengaruh terhadap kualitas audit”. Pada dasarnya, efikasi diri merupakan kepercayaan auditor dalam menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan termasuk dalam kegiatan pengambilan keputusan yaitu audit judgment seorang auditor. Apa yang telah diuraikan menunjukkan adanya relevansi dengan teori atribusi yang dikemukakan oleh Harold Kelley pada tahun 1972. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwasanya selalu ada alasan bagi individu dalam memilih suatu tindakan guna mengatasi masalah yang sedang atau akan dihadapi. Jika dikorelasikan dengan *self efficacy*, dapat dimaknai bahwa dengan adanya kepercayaan diri yang dimiliki oleh auditor maka pekerjaan yang mereka lakukan cenderung akan mengarah kepada tindakan yang berkualitas. Hal ini secara umum merupakan kebutuhan seorang auditor akan mengarahkan mereka kepada tercapainya tujuan dalam hal menciptakan kinerja yang lebih baik lagi. Merujuk pada uraian tersebut, peneliti kemudian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**

#### **3.2.4 Pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor yang dimoderasi integritas auditor**

Tingginya kompleksitas tugas yang melebihi kapasitas auditor akan menyebabkan auditor tetap memiliki kinerja yang tidak maksimal meskipun telah menerapkan gaya hidup sehat. Berbeda halnya ketika auditor memiliki tingkat kompleksitas tugas yang sesuai dengan kapasitasnya, penerapan pola hidup sehat akan membantu auditor untuk mendapatkan kinerja yang maksimal. Hal ini menunjukkan adanya relevansi dengan *expentancy theory*

yang dikemukakan oleh Vroom pada tahun 1964. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwasanya tiap aktivitas yang dilakukan dimulai dari adanya suatu kebutuhan hingga tercapainya tujuan dan *reward* yang diinginkan. Hal ini bisa merepresentasikan bahwa gaya hidup sehat yang merupakan kebutuhan seorang auditor akan membuat auditor tetap berada pada kondisi yang sehat secara jasmani dan rohani meskipun dalam keadaan kondisi *under pressure* dan mengarahkan mereka kepada tercapainya tujuan dalam hal kualitas audit.

Menurut Prinsip Etika Profesi Akuntan Indonesia, untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik dan kinerja auditor itu sendiri, setiap auditor harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi auditor dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Dengan demikian, auditor dituntut untuk bertanggung jawab terhadap kesehatan dan gaya hidupnya agar kinerjanya dapat terjaga dengan baik. Merujuk pada uraian tersebut, peneliti kemudian merumuskan hipotesis berikut:

**H4: Integritas Auditor memoderasi pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja auditor.**

### 3.2.5 Pengaruh *psychological well-being* terhadap kinerja auditor yang dimoderasi Integritas Auditor

Peneliti memiliki keyakinan bahwa ketika kesejahteraan psikologi auditor baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor yang meningkat, sebaliknya ketika auditor mengalami stres kerja maka akan menyebabkan penurunan kinerjanya. Kompleksitas tugas yang terlalu tinggi yang dimiliki oleh auditor dapat menyebabkan peran kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terhadap kinerja auditor berkurang atau bahkan tidak ada. *Psychological well being* yang baik mampu memberikan rasa nyaman dalam auditor melaksanakan penugasan auditnya, akan tetapi bukan berarti akan menambahkan kompetensi auditor. Apa yang telah dibahas menunjukkan adanya relevansi dengan *expentancy theory* yang dikemukakan oleh Vroom pada tahun 1964. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwasanya tiap aktivitas yang dilakukan dimulai dari adanya suatu kebutuhan hingga tercapainya tujuan dan *reward* yang diinginkan. Hal ini bisa merepresentasikan bahwa pola hidup sehat yang baik akan berdampak pada kesiapan auditor dalam menjalankan penugasan auditnya, sementara kepercayaan diri yang tinggi mampu memberikan motivasi bagi auditor untuk bekerja dengan optimal guna mencapai kualitas audit yang diharapkan. Guna menjaga kesejahteraan psikis tetap berada pada trek yang seharusnya, maka dibutuhkan suatu sikap yang disebut dengan integritas auditor.

Integritas adalah suatu karakter yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mewujudkan apa yang telah disanggupinya dan diyakini kebenarannya ke dalam kenyataan. Auditor yang berintegritas adalah auditor yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diyakini

kebenarannya tersebut ke dalam kenyataan. Gaol (2017) menjelaskan bahwa Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (benchmark) bagi auditor dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Dengan demikian, auditor dalam hal ini dituntut untuk selalu bijak terhadap tindakannya agar kiranya kesejahteraan psikisnya dapat dalam kondisi yang stabil guna menjaga kualitas kinerja yang telah ia miliki. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti kemudian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H5: Integritas Auditor memoderasi pengaruh *psychological well-being* terhadap kinerja auditor.**

### **3.2.6 Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja auditor yang dimoderasi Integritas Auditor**

Seseorang yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan tetap menerima dan menjalankan tanggung jawab yang diterima tanpa membatasi diri meskipun terjadi konflik peran didalamnya, sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah cenderung akan mengalami kegagalan karena adanya perselisihan harapan yang berkaitan dengan suatu peran (Muallifah dan Astuti, 2016). Peran *self efficacy* sangat dibutuhkan individu dalam memotivasi diri agar mampu menyelesaikan penugasan dengan baik. *Self efficacy* dapat berperan dalam memberikan motivasi pada auditor agar dapat mengerjakan penugasan dengan baik. Apa yang telah diuraikan menunjukkan adanya relevansi dengan teori atribusi yang dikemukakan oleh Harold Kelley pada tahun 1972. Dalam teori tersebut

dijelaskan bahwasanya selalu ada alasan bagi individu dalam memilih suatu tindakan guna mengatasi masalah yang sedang atau akan dihadapi. Jika dikorelasikan dengan *self efficacy*, dapat dimaknai bahwa dengan adanya kepercayaan diri yang dimiliki oleh auditor maka pekerjaan yang mereka lakukan cenderung akan mengarah kepada tindakan yang berkualitas. Hal ini secara umum merupakan kebutuhan seorang auditor akan mengarahkan mereka kepada tercapainya tujuan dalam hal kualitas audit. Guna mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan sikap tegas dalam wujud integritas auditor.

Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat dua menyatakan bahwa setiap auditor harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kualitas pekerjaan auditor dapat dipercaya oleh publik sesuai dengan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi, karena pada dasarnya integritas menjadi salah satu jaminan kualitas dalam menilai hasil kerja auditor. Dengan adanya komitmen dalam menjaga integritasnya, maka kepercayaan diri auditor akan tetap terjaga demi menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dari apa yang telah diuraikan, peneliti kemudian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H6: Integritas Auditor memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor.**