

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era revolusi digital, tekanan organisasi bisnis untuk mengadopsi teknologi terkini menjadi semakin mendesak. Perkembangan teknologi informasi membuka peluang baru dan menantang organisasi untuk terus berinovasi guna menjawab tuntutan pasar yang dinamis. Adopsi teknologi tidak hanya menjadi suatu keharusan untuk tetap bersaing tetapi juga menjadi fondasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengelolaan data, dan merespons perubahan pasar dengan lebih cepat. Dalam konteks ini, organisasi bisnis maupun sektor publik di Indonesia secara proaktif mencari solusi teknologi yang dapat meningkatkan daya saing mereka, mencakup implementasi kecerdasan buatan dan platform digital untuk memenuhi ekspektasi pasar yang semakin tinggi.

Pada organisasi sektor publik adanya profesi auditor yang memiliki peran krusial dalam menunjang tata kelola yang baik dan memastikan kewajaran pelaporan keuangan. Akuntan Publik menjadi pihak yang harus menjaga independensi dan etika profesional dalam menyediakan layanan audit yang andal. Keberhasilan pengawasan publik dalam mencegah dan menangani kasus korupsi juga bergantung pada integritas dan ketepatan informasi yang disediakan oleh akuntan publik. Penanganan kasus yang dilakukan oleh auditor memerlukan penerapan mekanisme *check and balance* yang kuat untuk memastikan keadilan

transparansi dalam proses hukum. Dalam konteks ini, peran pengawasan menjadi sangat penting dan juga melibatkan partisipasi aktif masyarakat



dalam menjaga integritas dan akuntabilitas seorang akuntan publik dalam menyediakan layanan audit yang andal.

Kinerja menjadi salah satu penilaian pencapaian individu atau organisasi yang seringkali dikaitkan dengan cara seseorang menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, terdapat fenomena yang terjadi pada Tahun 2022 terdapat dugaan penyalahgunaan wewenang oleh dua auditor BPK Jawa Barat mencuat dalam pemeriksaan keuangan Dinas Kesehatan. Kedua auditor tersebut dituduh melakukan pemerasan terhadap objek pemeriksaan (Republika). Di Tahun 2023 auditor BPK di Sulawesi Selatan juga mendapatkan sorotan publik karena dugaan suap yang menunjukkan perilaku yang bertentangan dengan kewajiban mereka dan dianggap melanggar standar kinerja serta perilaku auditor (detiksulsel).

Berdasarkan fenomena yang terjadi menggambarkan bahwa hal tersebut telah mengurangi kepercayaan publik dan pengguna jasa audit terhadap profesi auditor. Fenomena ini memperlihatkan adanya tekanan etis bagi auditor publik sehingga dapat memicu adanya konflik peran, kecemasan reputasi, dan beban psikologis. Hal ini dapat dialami oleh seorang auditor karena banyaknya tuntutan kerja yang harus mereka jalani dengan waktu yang terbatas. Namun disisi lain, perkembangan teknologi dan digitalisasi audit telah menjadi pendukung penting dalam proses audit, yang memungkinkan auditor untuk mengelola data lebih cepat, meningkatkan akurasi, dan mempertahankan kinerja optimal (Khulsum *et al.*, 2025).

Dokumen *auditee* yang terdigitalisasi adalah salah satu bentuk digitalisasi yang terkait dengan audit. Menurut Siregar (2019) digitalisasi dokumen membuat



lebih mudah karena disimpan dalam sistem dokumen digital yang terpusat memudahkan pengambilan dokumen saat dibutuhkan, seperti saat audit, laporan, atau pertanggungjawaban. Namun demikian, Tedjasuksmana (2021)

mengatakan bahwa digitalisasi dokumen ini harus diwaspadai karena ada kemungkinan besar data atau dokumen akan dimanipulasi. Dengan demikian, auditor harus dapat menentukan apakah bukti tersebut menunjukkan kecurangan.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) telah beralih dari dokumen pemeriksaan fisik ke dokumen digital atau non-fisik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai auditor eksternal instansi pemerintahan di Indonesia. Hal ini didasarkan pada surat Direktur Jenderal Perbendaharaan Negara nomor S-27/PB/20 yang menerangkan bahwa Kementerian dan Lembaga diharuskan untuk mendigitalisasi dokumen. Sehubungan dengan batas waktu pemeriksaan yang ditetapkan oleh Undang-Undang, BPK telah melakukan inovasi sejak tahun 2020 dengan menggunakan *big data analytics* (BIDICS). Ini karena dokumen *auditee* yang harus diperiksa dan volume data keuangan yang besar. BIDICS di BPK mulai diterapkan sejak audit kinerja atas pengendalian pandemi COVID-19 yang dimulai pada Juli 2020, dan penggunaannya telah diperluas untuk audit lainnya di BPK, termasuk audit dengan tema seperti SDGs. Sebelum adanya BIDICS, BPK telah memulai inisiatif e-Audit (Sinergi IT Nasional) sejak tahun 2009 dan terus mengembangkannya, yang kini telah memasuki fase pemanfaatan BIDICS dalam audit pada periode 2020-2024.

Di era teknologi saat ini, penerapan *big data analytics* adalah salah satu ide utama. Hal ini bukan sekadar alat teknologi, melainkan sebuah paradigma baru dalam memproses, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam jumlah besar untuk memperoleh wawasan mendalam. Teknologi *big data analytics* merujuk pada proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi, dan pemodelan data besar untuk mengidentifikasi informasi penting, menyimpulkan, dan mendorong proses



ambilan keputusan. Kehadiran *big data analytics* telah mempermudah akses dan pengendalian, serta meningkatkan efisiensi dalam proses audit. Inovasi yang mampu menggabungkan teknologi seperti ini dengan budaya

kerja yang inovatif akan muncul sebagai pemimpin dalam mengoptimalkan sumber daya manusia mereka dalam era digital yang semakin berkembang sehingga akhirnya dapat memperoleh keunggulan kompetitif.

Big data analytics memfasilitasi auditor dalam mengolah data data besar, baik keuangan maupun non-keuangan. Dalam pengambilan berbagai keputusan strategis, data memiliki peran penting dengan menggunakan alat untuk analisis prediktif, eksplorasi data dan deteksi anomali, sehingga auditor dapat menemukan ketidakberesan dan risiko dengan lebih cepat dan lebih akurat (Al-Ateeq *et al.*, 2022). Oleh karena itu, mereka yang dapat mengelola dan memanfaatkan jumlah data yang sangat besar dengan variasi yang beragam, kompleksitas yang tinggi, dan tingkat pertumbuhan data yang cepat, dapat meraih keuntungan yang signifikan.

Studi terkait hubungan antara *big data analytics* dan kinerja auditor telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Syahputra & Afnan (2020) menunjukkan bahwa *big data* memiliki dampak positif terhadap audit forensik dan deteksi *fraud*, yang mendukung kegiatan pengauditan dan membantu auditor mencapai kinerja optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Al-Ateeq *et al.* (2022) dan Putra *et al.* (2023) bahwa *big data analytics* memiliki potensi dalam peningkatan kualitas audit karena dapat memperoleh gambaran yang lebih luas tentang operasi keuangan suatu entitas. Akibatnya, penilaian risiko menjadi lebih baik dan alokasi sumber daya audit menjadi lebih efisien. Namun, teknologi *big data* tidak semudah itu digunakan. Terkait organisasi, mungkin terdapat tantangan dalam memperoleh keahlian teknis yang dibutuhkan, menggabungkan perangkat lunak dan alat baru, serta menjaga keamanan data. Selain itu, dalam mencapai



angan yang tepat antara otomatisasi dan kebijaksanaan manusia yang penting terutama di bidang audit.

Para auditor tidak hanya dihadapkan pada tuntutan teknis yang semakin kompleks, tetapi juga pada aspek-aspek individual atau psikologis yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Konflik peran dan ketidakjelasan peran merupakan faktor psikologis utama yang mempunyai kekuatan untuk memengaruhi kinerja auditor yang menyebabkan munculnya *role stress*. *Role stress* adalah karakteristik yang rentan dialami seorang auditor dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja. Ketika seseorang diberi dua atau lebih perintah yang berbeda secara bersamaan, mereka dapat mengalami stres akibat tekanan peran yang dapat menyebabkan kesusahan dan menurunnya motivasi kerja, serta berdampak pada perilakunya yang semuanya dapat mengakibatkan menurunnya kinerja auditor.

Noviana & Rahmawati (2018), Lina (2023), Prasetyo *et al.* (2023), Usrah *et al.* (2023) melakukan studi tentang bagaimana *role stress* memengaruhi kinerja auditor. Hasilnya menunjukkan bahwa *role stress* berdampak negatif dan signifikan terhadap kualitas pekerjaan auditor, tetapi Muhammad (2021) menemukan bahwa auditor tidak terpengaruh oleh tekanan peran. Desmayani & Pradnyaswari (2020) mendukung temuan ini bahwa *role stress* tidak mempengaruhi kinerja.

Aspek psikologis selanjutnya yaitu *job burnout* sebagai hasil dari stres berkepanjangan di tempat kerja. Orang yang bekerja sama dengan orang lain sering mengalami sindrom *job burnout*, sebuah kondisi psikologis yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja (Pucangan *et al.*, 2022). Auditor diharapkan untuk tetap independen, namun seringkali menghadapi konflik kepentingan dalam pelaksanaan audit. Kelelahan dan beban



g berlebihan dapat menyebabkan kesalahan atau kelalaian dalam audit keuangan. Kombinasi waktu audit yang terbatas dan pemeriksaan yang dapat menciptakan situasi di mana auditor mengalami peningkatan

tekanan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal tersebut dianggap dapat meningkatkan kemungkinan auditor mengalami *job burnout*, yang dapat berdampak pada kinerjanya di masa mendatang.

Studi yang berfokus pada hubungan antara kinerja dan *job burnout* dapat memengaruhi berbagai aspek kinerja organisasi. Menurut Sutarto (2017), Noviana & Rahmawati (2018), serta Lisa & Castellani (2023) *job burnout* berdampak negatif terhadap kinerja. Pucangan *et al.* (2022) juga menemukan bahwa kesalahan kerja mengganggu aktivitas auditor secara fisik, mental, dan psikologis mengakibatkan penurunan kinerja mereka. Berbeda dengan Khustina & Laily (2019) menemukan bahwa *Job burnout* meningkatkan kinerja. Selain itu, Maharani & Triyoga (2012) juga menjelaskan bahwa tidak ada korelasi antara tingkat kinerja yang dihasilkan dari pekerjaan dan *job burnout*.

Technology Acceptance Model (TAM) pertama kali diperkenalkan oleh Fred Davis pada tahun 1986 dan kemudian dipublikasikan secara luas melalui Davis, (1989). Model ini memberikan kerangka kerja untuk memahami pengaruh penerimaan teknologi oleh pengguna. Pemanfaatan teknologi *big data analytics* oleh auditor sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka menerima dan menggunakan teknologi tersebut. Jika auditor merasa bahwa *big data analytics* akan memberikan manfaat nyata bagi kinerja mereka, seperti meningkatkan akurasi dalam penilaian risiko atau efisiensi dalam mendeteksi anomali, mereka akan lebih cenderung untuk menerima dan menggunakan teknologi ini. Sebagaimana model ini menjelaskan bahwa orang cenderung mengadopsi atau menggunakan sesuatu jika hal tersebut memudahkan mereka dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan berkontribusi pada peningkatan



auditor.

Role theory yang dikemukakan oleh Kahn *et al.* (1964) menjelaskan bahwa tekanan peran muncul ketika individu menerima harapan dan tuntutan yang tidak konsisten atau tidak jelas dari atasan, rekan kerja, maupun pihak eksternal. Sehingga dalam menjalankan tugas profesionalnya, auditor sering dihadapkan pada berbagai tuntutan peran yang kompleks, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan peran (*role stress*). Ketidaksiuaian tersebut dapat memunculkan dua bentuk utama *role stress*, yaitu *role conflict* ketika auditor menghadapi tuntutan yang saling bertentangan, dan *role ambiguity* ketika auditor tidak memperoleh kejelasan yang memadai mengenai tugas, wewenang, ataupun standar kinerja yang harus dipenuhi. Kondisi ini dapat mengganggu proses kerja auditor karena ketidakpastian dan tekanan yang muncul dapat menghambat fokus, ketepatan, dan efektivitas mereka dalam melaksanakan prosedur audit serta memenuhi tanggung jawab profesional.

Maslach burnout theory yang dikembangkan oleh Maslach (1976) dan para koleganya pada akhir 1970-an hingga awal 1980-an, menjelaskan bahwa *burnout* merupakan respons psikologis kronis terhadap tekanan kerja yang berkepanjangan, terutama pada profesi yang memiliki intensitas interaksi sosial dan tuntutan emosional tinggi. Menurut teori ini, burnout terjadi ketika individu tidak mampu lagi menyesuaikan diri dengan tekanan kerja yang berulang dan intens, sehingga berdampak pada kesejahteraan psikologis serta motivasi profesional. Dalam konteks auditor, *maslach burnout theory* memberikan dasar teoretis yang kuat untuk menjelaskan bagaimana tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan emosional, dan akumulasi beban tugas dapat memicu timbulnya gejala *job burnout* yang mempengaruhi energi, sikap, dan persepsi efektivitas mereka dalam kan fungsi pengawasan.



Contingency theory yang pertama kali dikemukakan oleh Fiedler (1967) kan bahwa efektivitas organisasi tidak ditentukan oleh satu faktor

tunggal, melainkan oleh kesesuaian (*fit*) antara karakteristik internal organisasi dengan tuntutan eksternal lingkungannya. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi akan tercapai apabila terdapat keselarasan antara struktur, teknologi, serta kemampuan individu yang terlibat dalam proses kerja. Dalam konteks audit, prinsip ini menjadi relevan mengingat pemanfaatan *big data analytics* tidak serta-merta menjamin peningkatan kinerja auditor tanpa adanya kesiapan adaptasi, dukungan organisasi, serta kecocokan struktur pemeriksaan. Selain itu, faktor tekanan peran (*role stress*) dan kelelahan kerja (*job burnout*) juga dapat berdampak berbeda pada kinerja auditor, bergantung pada kapasitas intelektual yang dimiliki dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil riset empiris di atas, terlihat bahwa hasilnya bervariasi, yang dapat disebabkan oleh faktor lainnya yang mempengaruhi hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari *Sangkala et al.* (2024) yang menguji pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi. Pengembangan dilakukan dengan mempertahankan faktor psikologis berupa *role stress* dan menambahkan variabel *job burnout* karena kedua variabel ini secara teoritis dan empiris terbukti memengaruhi perilaku serta performa auditor, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Perbedaan utama penelitian ini terletak pada penggantian variabel *ethical sensitivity* dengan *big data analytics*, yang didasarkan pada konteks organisasi sektor publik saat ini yang semakin menekankan pemanfaatan teknologi dalam proses audit. *Big data analytics* dipandang lebih relevan sebagai faktor kontekstual modern yang secara langsung memengaruhi cara auditor mengolah informasi, membuat keputusan, dan



saikan tugas audit yang kompleks. Selain itu, penelitian ini tetap akan kecerdasan intelektual sebagai variabel pemoderasi karena sifat pekerjaan auditor yang sangat bergantung pada kemampuan kognitif,

seperti penalaran berbasis data, pemecahan masalah, serta analisis logis. Dibandingkan kecerdasan emosional dan spiritual yang lebih berorientasi pada regulasi emosi dan nilai personal, kecerdasan intelektual dinilai paling tepat dalam menjelaskan kemampuan auditor dalam mengelola tuntutan pekerjaan, beradaptasi dengan teknologi audit berbasis data, serta memitigasi dampak stres dan kelelahan kerja. Pemilihan kinerja auditor sebagai variabel dependen mencerminkan keberhasilan organisasi sektor publik dalam menjalankan fungsi pengawasan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh faktor teknologi, faktor psikologis, dan kapasitas individu terhadap kinerja auditor internal sektor publik.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut sebagaimana yang telah dijelaskan.

1. Apakah pengaruh *big data analytics* terhadap kinerja auditor?
2. Apakah pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor?
3. Apakah pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor?
4. Apakah kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *big data analytics* terhadap kinerja auditor?
5. Apakah kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor?
6. Apakah kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian



Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu untuk menguji analisis berikut ini.

1. Pengaruh *big data analytics* terhadap kinerja auditor.
2. Pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.
3. Pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor.
4. Kecerdasan intelektual dalam memoderasi pengaruh *big data analytics* terhadap kinerja auditor.
5. Kecerdasan intelektual dalam memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.
6. Kecerdasan intelektual dalam memoderasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur audit dengan mengintegrasikan faktor-faktor psikologis, seperti *job burnout* dan *role stress*, dan juga perkembangan teknologi informasi, khususnya penggunaan *big data analytics* dalam lingkungan audit. Penelitian ini diharapkan dapat menyempurnakan dan mengembangkan teori, serta memperkaya literatur di berbagai disiplin ilmu yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja khususnya auditor.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini tidak hanya memberikan panduan teoretis bagi auditor dan pengambil keputusan organisasi dalam menghadapi tantangan perubahan teknologi dan dinamika psikologis di lingkungan kerja, tetapi juga memberikan kontribusi praktis. Selain itu, penelitian ini akan menyediakan wawasan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas



lingkungan audit di era teknologi informasi yang berkembang pesat dan juga memperhatikan faktor psikologis auditor.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan memeriksa bagaimana pengaruh beberapa variabel independen, termasuk *big data analytics*, *role stress* dan *job burnout* terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan intelektual. Studi ini dilakukan pada Perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) di Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi tersebut karena mudah diakses dan relevan dengan subjek penelitian. Sasaran penelitian adalah para pemeriksa atau auditor yang bekerja di lembaga tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin membuat pedoman untuk penulisan tesis dan disertasi, yaitu terdapat tujuh bab yang disusun menurut urutan berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini memiliki tujuan untuk membimbing pembaca dalam memahami apa yang sedang diselidiki, tujuan dari penelitian ini, dan alasan penting melakukan penelitian ini. Latar belakang, rumusan masalah, tujuan, keuntungan, dan struktur penulisan dibahas dalam bab ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua secara menyeluruh membahas teori, gagasan konseptual, dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang



i. Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan landasan kerja yang ensif mengenai konsep, prinsip, serta teori yang akan diterapkan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ketiga membahas pembentukan landasan teoretis serta empiris yang disusun secara teratur dalam kerangka pemikiran yang konsisten. Sebuah kerangka konseptual dibangun untuk menunjukkan bagaimana konsep-konsep yang diselidiki berhubungan satu sama lain. Selain itu, bab ini memberikan penjelasan tentang hipotesis-hipotesis yang dibangun dalam penelitian berdasarkan dasar yang telah tercipta dalam kerangka konseptual tersebut.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab keempat memberikan uraian tentang berbagai teknik yang digunakan. Rancangan penelitian dibahas dalam bab ini, tempat dan durasi penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumbernya, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen, dan metode menganalisis data.

BAB V HASIL PENELITIAN

Bab kelima menjelaskan temuan penelitian yang merinci gambaran data penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis. Di dalam bab ini, peneliti juga mengekspos langkah-langkah dan hasil analisis secara bersamaan.

BAB VI PEMBAHASAN

Bab keenam menjelaskan diskusi mengenai hasil pengujian model pengukuran dan hasil temuan dari penelitian. Hasil penelitian dibahas dengan merinci hasil uji statistik yang dihubungkan dengan teori dan mendukung bukti empiris dari penelitian sebelumnya.

BAB VII PENUTUP

Bab ketujuh merupakan bagian bab terakhir yang akan disampaikan berupa ringkasan dari hasil penelitian beserta rekomendasi yang terkait dengan penelitian



Kesimpulan ini merupakan rangkuman singkat dan akurat yang diperoleh penelitian dan pembahasan, mencakup hasil dari pengujian hipotesis capaian tujuan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 *Technology Acceptance Model (TAM)*

Technology Acceptance Model (TAM) adalah salah satu model teoritis yang dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana pengguna menerima dan menggunakan teknologi informasi. Model ini pertama kali diperkenalkan oleh Fred Davis pada tahun 1986. TAM berfokus pada dua konstruk utama yang mempengaruhi adopsi teknologi, yaitu *perceived usefulness* (persepsi kegunaan) dan *perceived ease of use* (persepsi kemudahan penggunaan). *Perceived usefulness* mengacu pada sejauh mana seorang individu percaya bahwa menggunakan teknologi tertentu akan meningkatkan kinerja mereka dalam konteks pekerjaan atau tugas yang dihadapi. Sementara itu, *perceived ease of use* merujuk pada sejauh mana seorang individu merasa bahwa teknologi tersebut mudah digunakan, tanpa memerlukan usaha yang signifikan (Davis, 1989).

Faktor *perceived usefulness* dan *perceived ease of use* dianggap sebagai determinan utama dalam membentuk sikap individu terhadap teknologi, yang kemudian mempengaruhi niat perilaku (*behavioral intention*) untuk menggunakan teknologi tersebut, dan akhirnya menentukan penggunaan aktual (*actual use*). Davis (1989) menjelaskan bahwa semakin tinggi persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan, semakin besar kemungkinan seseorang untuk memiliki sikap positif terhadap teknologi tersebut dan akhirnya mengadopsinya sebagai

g kinerja mereka.



2.1.2 Role Theory

Role theory yang diperkenalkan oleh Kahn *et al.* (1964) menjelaskan bahwa tekanan peran (*role stress*) muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya. Dalam pandangan teori ini, setiap individu dalam organisasi menerima berbagai harapan dari pihak-pihak yang berinteraksi dengannya, sehingga peran yang dijalankan dapat menjadi sumber ketegangan ketika harapan tersebut tidak jelas atau saling bertentangan. Kahn *et al.* (1964) menggambarkan bahwa konflik dan ketidakjelasan dalam peran dapat memicu stres kerja yang mengancam kesejahteraan psikologis maupun efektivitas kinerja. Tekanan peran tidak hanya dianggap sebagai fenomena individual, tetapi sebagai konsekuensi struktural dari sistem organisasi yang tidak memberikan kejelasan atau konsistensi dalam ekspektasi peran.

Dua bentuk tekanan peran yang paling sering diteliti adalah *role conflict* dan *role ambiguity*. *Role conflict* terjadi ketika individu menerima tuntutan atau harapan peran yang saling bertentangan sehingga tidak mungkin dipenuhi secara bersamaan. Kahn *et al.* (1964) secara eksplisit mendefinisikan konflik peran sebagai kondisi ketika “*the simultaneous occurrence of two or more sets of pressures such that compliance with one would make compliance with the other more difficult or impossible.*” Sementara itu, *role ambiguity* merujuk pada ketidakjelasan informasi mengenai hak, kewajiban, atau ekspektasi terkait suatu peran dalam organisasi. Kahn *et al.* (1964) menjelaskan bahwa ambiguitas peran muncul ketika “*the individual lacks information necessary to adequately perform the role,*” sehingga individu tidak memahami dengan jelas apa yang harus dikeriakan, bagaimana melakukannya, atau standar apa yang digunakan untuk

luasi kinerja. Kedua konsep ini menjadi fondasi bagi pemahaman modern di *role stress* dan telah digunakan secara luas dalam berbagai penelitian



organisasi. Kedua indikator ini merupakan komponen inti yang diperkenalkan oleh Kahn *et al.* (1964) dan dioperasionalisasikan lebih lanjut oleh Rizzo *et al.* (1970) keduanya sebagai bentuk utama stres peran yang paling signifikan dan paling sering muncul dalam lingkungan kerja.

2.1.3 Maslach Burnout Theory

Konsep *burnout* mulai dikenal pada awal tahun 1970-an ketika para peneliti mulai menaruh perhatian pada meningkatnya tekanan emosional di profesi pelayanan publik, seperti tenaga medis, pekerja sosial, dan konselor. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert J. Freudenberger, seorang psikolog klinis, melalui artikelnya yang terbit pada tahun 1974. Dalam penelitiannya, Freudenberger (1974) mengamati relawan yang bekerja di sebuah klinik penyalahgunaan narkoba di New York dan menemukan pola kelelahan fisik, penurunan motivasi, gejala depresi ringan, serta merosotnya kinerja akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. Fenomena tersebut kemudian ia istilahkan sebagai *staff burnout*, yang menggambarkan kondisi ketika individu “terbakar habis” oleh tuntutan pekerjaan yang kronis hingga energi fisik maupun mentalnya tidak lagi mampu menopang kinerja.

Pada tahun yang sama Christina Maslach kemudian mengembangkan lebih sistematis konsep *burnout*, ia merupakan seorang psikolog sosial Amerika yang secara luas dianggap sebagai pencetus utama teori *burnout* modern yang merupakan salah satu kerangka konseptual paling berpengaruh dalam memahami kelelahan kerja pada konteks organisasi. Pada akhir 1970-an dan awal 1980-an, selanjutnya Maslach (1976) kembali melakukan penelitian mendalam mengenai



emosional pekerja terhadap stres kronis dan menemukan bahwa *burnout* hanya kelelahan fisik, tetapi fenomena psikologis multidimensional. mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi kelelahan psikologis akibat stres

kerja kronis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

Burnout dalam teori ini dipandang sebagai fenomena psikologis multidimensional yang terdiri dari tiga komponen utama. Pertama, *emotional exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan emosional yang menyebabkan individu kehilangan energi dan motivasi dalam menjalankan tugas. Kedua, *depersonalization* atau *cynicism*, yaitu sikap menjauh, dingin, dan sinis terhadap orang lain di lingkungan kerja sebagai bentuk mekanisme pertahanan diri. Ketiga, *reduced personal accomplishment*, yaitu perasaan tidak efektif, hilangnya rasa kompetensi, dan keyakinan bahwa kinerja pribadi berada di bawah standar. Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dan secara kolektif menggambarkan kondisi penurunan fungsi psikologis akibat tekanan kerja berkepanjangan (Maslach & Jackson, 1981; Maslach *et al.*, 2001).

Maslach & Jackson (1981) mulai menyusun alat ukur *Maslach Burnout Inventory* (MBI) pada tahun 1981 yang hingga kini menjadi instrumen standar dalam penelitian *burnout* di berbagai bidang, termasuk sektor publik seperti profesi auditor. *Maslach burnout theory* memberikan kerangka penting untuk memahami bagaimana kondisi psikologis auditor dapat memengaruhi kinerjanya ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang intens dan dinamis yang dapat memengaruhi kondisi psikologis dan perilaku kerja individu.

2.1.4 Contingency Theory

Contingency theory (teori kontinjensi) lahir sebagai kritik terhadap pendekatan manajemen klasik yang cenderung bersifat universal dan



msikan bahwa ada satu cara terbaik untuk mengelola organisasi. Teori instrumen bahwa efektivitas organisasi dan individu sangat bergantung pada an (*fit*) antara faktor internal dengan kondisi eksternal yang dihadapi.

Dengan kata lain, tidak ada satu prinsip manajerial yang dapat berlaku di semua situasi, melainkan harus disesuaikan dengan konteks lingkungan, struktur organisasi, serta karakteristik individu yang terlibat (Donaldson, 2001).

Teori ini pertama kali dicetuskan oleh Fiedler (1967) melalui karyanya *A Theory of Leadership Effectiveness*. Fiedler menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh gaya pemimpin, melainkan juga oleh sejauh mana gaya tersebut sesuai dengan situasi kerja yang dihadapi. Konsep dasar ini kemudian berkembang menjadi prinsip utama teori kontingensi, yaitu bahwa perilaku dan kinerja manusia akan lebih optimal ketika terdapat kecocokan antara karakteristik individu dengan tuntutan situasi (Fiedler, 1967).

Selain Fiedler, beberapa tokoh lain juga berkontribusi dalam memperluas teori ini. Lawrence & Lorsch (1967) dalam buku *Organization and Environment* menekankan pentingnya kesesuaian antara struktur organisasi dengan ketidakpastian lingkungan eksternal. Organisasi yang beroperasi di lingkungan dinamis dituntut untuk memiliki struktur yang fleksibel, sedangkan organisasi di lingkungan yang lebih stabil dapat menggunakan struktur yang lebih formal. Hal ini semakin menegaskan bahwa kinerja organisasi dan individu sangat kontekstual dan bergantung pada keseimbangan antara tuntutan lingkungan dengan kapasitas internal.

2.1.5 Kinerja Auditor

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang mengacu pada hasil kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kualitas kinerja dinilai

kan hasil yang dicapai sesuai dengan sasaran. Ada dua jenis kinerja yang n: 1) Kinerja individu, yang mencakup hasil individu berdasarkan standar



yang telah ditentukan, secara kualitas dan kuantitas; 2) Kinerja organisasi, yang merupakan hasil kelompok dan individu.

Menurut Desmayani & Pradnyaswari (2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor. Pertama, faktor individu, yang melibatkan keterampilan, kemampuan, keluarganya, pengalaman profesional, level masyarakat, dan demografi individu. Kedua adalah aspek psikologis, meliputi interpretasi, tugas, tindakan, karakter, dorongan, tempat kerja, dan kebahagiaan pekerjaan. Terakhir, unsur organisasi, yang meliputi struktur organisasi, desain untuk pekerjaan, *leadership*, dan kompensasi untuk pekerjaan.

Goldwasser (1993) menyatakan bahwa ada beberapa cara untuk mengukur kinerja auditor adalah sebagai berikut.

1. Kualitas kerja menunjukkan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan menggunakan semua kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan auditor.
2. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah hasil kerja yang berhasil diselesaikan oleh auditor sesuai dengan target yang menjadi tanggung jawabnya, serta kemampuan mereka untuk memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki untuk mencapainya.
3. Ketepatan waktu menunjukkan seberapa cepat tugas dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Kinerja auditor ditunjukkan oleh auditor yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas audit dengan bentuk prestasi kerja oleh seorang auditor yang dapat menyelesaikan penugasan auditnya secara optimal dan telah pada standar yang berlaku. Kinerja auditor bukan hanya dilihat dari kerja yang telah dilakukan melainkan sebagai bentuk menjaga



komitmennya dalam bekerja dan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan sebelumnya dengan memperhatikan faktor individu, psikologis, dan organisasi.

2.1.6 *Big Data Analytics*

Big data analytics merupakan bidang penelitian yang berkembang pesat dalam era informasi digital. Menurut Chen *et al.* (2018) *big data analytics* merupakan proses analisis data yang kompleks dengan tujuan menemukan pola, tren, dan hubungan yang tersembunyi. Konsep dasar *big data analytics* mencakup pemrosesan dan analisis data yang berskala besar, melibatkan volume data yang tinggi, kecepatan analisis yang cepat, serta kebutuhan untuk mengelola berbagai jenis data yang beragam. Dalam konteks bisnis, *big data analytics* memiliki potensi untuk menghasilkan wawasan mendalam yang dapat meningkatkan pengambilan keputusan.

Meskipun *big data analytics* menawarkan peluang besar, ada sejumlah tantangan yang perlu diatasi. Davenport dan Harris (2007) menyoroti bahwa organisasi harus dapat menangani tidak hanya volume data yang besar tetapi juga memastikan bahwa data yang dianalisis relevan dan akurat. Selain itu, tantangan keamanan dan privasi data juga muncul dengan meningkatnya penggunaan *big data analytics*. Namun, peluangnya sangat besar dengan mengadopsi *big data analytics* organisasi dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang pelanggan, mengidentifikasi tren pasar, dan merespons perubahan lingkungan bisnis dengan lebih cepat dan tepat.

Penerapan *big data analytics* dalam konteks organisasi mencakup berbagai



dengan memanfaatkannya untuk mendeteksi *fraud* dan analisis risiko. yang bertanggung jawab atas pengawasan keuangan di Indonesia yang mengakui potensi dan keunggulan yang ditawarkan oleh *big data*

analytics dalam melaksanakan tugasnya. BPK telah memanfaatkan *big data analytics* untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemeriksaan. Selain itu, penerapan *big data analytics* tidak hanya memberikan keunggulan kompetitif tetapi juga mengubah cara organisasi beroperasi dan mengambil keputusan.

2.1.7 Role Stress

Role stress juga dikenal sebagai tekanan peran, menjadi fokus utama dalam literatur psikologi organisasi. Menurut Sopiah (2008) bahwa pada lingkungan kerja, ketika seseorang mengalami kesulitan untuk memahami fungsi dan peran yang harus mereka lakukan, mereka mengalami *role stress*. *Role stress* merupakan karakteristik yang rentan dialami seorang auditor dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja, yang ditandai oleh stres yang terkait dengan ketidakpastian peran, konflik peran, dan kelebihan beban kerja (Noviana & Rahmawati, 2018).

Usrah *et al.* (2023) menjelaskan bahwa *role stress* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis individu tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Ketika harapan orang di dalam organisasi tidak memenuhi harapan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi, mereka dapat mengalami stres akibat tekanan peran. Dampaknya dapat berupa merasa adanya ketidaknyamanan saat melakukan pekerjaan, penurunan motivasi, kesehatan yang buruk, dan bahkan peningkatan tingkat pergantian karyawan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja auditor.

2.1.8 Job Burnout

Job burnout sebagai konsep psikologis yang terkait erat dengan stres kerja, menjadi fokus utama dalam penelitian kesehatan mental dan kehidupan. *Job burnout* didefinisikan oleh Maslach & Leiter (2016) sebagai kondisi di mana seseorang sangat lelah secara mental dan fisik, ketidakmampuan



menyelesaikan tugas pekerjaan, serta perasaan ketidakberdayaan dan kehilangan hasrat terhadap pekerjaan. Menurut Lina (2023) sebuah sindrom psikologis yang dikenal sebagai *job burnout* terdiri dari tiga aspek utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, terutama pada pekerja yang terkontaminasi dengan kelebihan tuntutan dari lingkungan kerja. Kelelahan emosional melibatkan keletihan dan kehabisan energi, depersonalisasi terkait dengan sikap dingin atau sikap negatif terhadap pekerjaan atau orang lain, sementara perasaan kurang prestasi pribadi mencakup penilaian negatif terhadap pencapaian pribadi dalam pekerjaan.

Job burnout juga menyoroti sejumlah faktor yang dapat menyebabkan dan memperburuk suatu kondisi dalam bekerja. Salah satu konsep penting yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2007) adalah *demands-resources* menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources* dapat menjadi pemicu utama *job burnout*. *Job demands* mencakup aspek-aspek seperti tekanan waktu, beban kerja, dan ketidakpastian tugas, sementara *job resources* mencakup dukungan sosial, peluang pengembangan, dan kendali terhadap pekerjaan. Dalam situasi di mana tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia, individu lebih rentan terhadap pengalaman *job burnout*.

Job burnout tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu secara pribadi yang memberikan risiko tinggi terhadap berbagai masalah kesehatan mental dan fisik, tetapi juga dapat berdampak negatif pada produktivitas serta kesejahteraan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan strategi penanganan dan pencegahan *job burnout*.



2.1.9 Kecerdasan Intelektual

Alfred Binet adalah orang pertama yang menemukan kecerdasan intelektual. Secara umum, kecerdasan intelektual adalah kapasitas individu untuk memperoleh pengetahuan melalui pemanfaatan instrumen kognitif. Bentuk kecerdasan ini dapat dinilai dengan mengevaluasi kemahiran individu dalam penalaran verbal dan logis, seperti halnya dalam berhitung, mengoperasikan komputer, mempelajari bahasa Inggris, belajar aljabar, dan kemampuan lainnya dapat ditemukan di lapisan terluar otak manusia yang dikenal sebagai *neo-cortex* (Agustian, 2009).

Kecerdasan intelektual adalah kecakapan dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan secara efektif dalam menerima, mengolah, atau bahkan menuangkan apa yang ada dalam pikirannya untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Menurut Seran & Herwiyanti (2019) kecerdasan intelektual dianggap sebagai kapasitas untuk berinteraksi dan memiliki respons yang bertujuan terhadap lingkungan. Kapasitas untuk menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan atau tugas meningkat dengan kecerdasan intelektual. Untuk meningkatkan hasil kerja dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat, auditor harus memiliki keterampilan yang kuat dalam mengenali masalah, menyelesaikannya, serta memiliki pemahaman teoritis.

Beberapa faktor memengaruhi kecerdasan intelektual manusia, menurut Purwanto (2010), yaitu sebagai berikut.

1. Pembawaan, yaitu terkait genetika yang sejak lahir dimiliki, dan batas kemampuan seseorang dapat disesuaikan melalui pelatihan dan peningkatan wawasan.



2. Kematangan, melibatkan perkembangan dan pertumbuhan semua organ tubuh manusia, baik fisik maupun mental. Kematangan dianggap tercapai ketika organ tersebut dapat menjalankan fungsinya.
3. Pembentukan, merujuk pada kondisi di luar diri individu yang memengaruhi perkembangan kecerdasan, termasuk pengaruh lingkungan sekitar. Proses pembentukan ini dapat bersifat sengaja atau tidak sengaja.
4. Minat dan pembawaan yang khas, muncul dari interaksi individu dengan dunia luar, mengarahkan perbuatan menuju tujuan tertentu. Minat ini tumbuh melalui manipulasi dan eksplorasi terhadap lingkungan.
5. Kebebasan, memberikan manusia kemampuan untuk memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah, serta menentukan jenis masalah yang ingin dihadapi sesuai dengan kebutuhan individu.

2.2 Tinjauan Empiris

Studi yang dilakukan oleh Syahputra & Afnan (2020) bertujuan untuk menilai dampak *big data* terhadap audit forensik, *big data* dan audit forensik terhadap penedeksian *fraud*, serta penelitian ini menguji pengaruh audit forensik yang memediasi *big data* terhadap *fraud*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *big data* memiliki pengaruh positif terhadap audit forensik. Selain itu, ditemukan bahwa *big data* dan audit forensik secara signifikan berkontribusi positif terhadap pendeteksian kecurangan. Audit forensik juga terbukti berfungsi sebagai variabel mediasi, yang memperkuat pengaruh positif *big data* terhadap pendeteksian kecurangan. Hal ini mengimplikasikan bahwa dalam melakukan audit forensik lebih baik dikolaborasikan dengan analisis data besar karena dapat meningkatkan

sian *fraud*.

di yang dilakukan oleh Al-Ateeq *et al.* (2022) memiliki tujuan untuk dampak penggunaan dua dimensi model penerimaan teknologi (TAM),



manfaat yang dirasakan dan persepsi kemudahan penggunaan, penerapan *big data analytics* dalam audit, dan dampak selanjutnya terhadap kualitas audit. Penelitian ini menemukan bahwa persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan penggunaan *big data analytics* mempunyai pengaruh langsung terhadap kualitas audit. Selain itu, penggunaan *big data analytics* terbukti telah menunjukkan pemanfaatan analisis *big data* secara efektif mempengaruhi korelasi antara manfaat yang dirasakan dan kualitas audit. Namun, hal ini tidak berdampak pada hubungan antara persepsi kemudahan penggunaan dan kualitas audit.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.* (2023) dengan tujuan untuk menentukan hubungan antara penggunaan *big data analytics* dan audit kualitas institusi pemerintah. Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan analisis *big data* memiliki efek positif dan signifikan pada kualitas audit. Hasil penelitian ini berarti semakin banyak penggunaan analisis data besar, semakin baik kualitas audit.

Penelitian yang dilakukan oleh Lina (2023) memiliki tujuan untuk memberikan model dan rekomendasi mengenai dampak negatif faktor *role stress* terhadap kinerja pekerjaan. Selain itu, penelitian ini mengkaji bagaimana kelelahan (*burnout*) menjadi mediasi faktor *role stress* terhadap kinerja pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role stress* mempengaruhi kinerja pekerjaan. Kelelahan akibat stres pekerjaan dapat berdampak pada kinerja pekerjaan seseorang, hal ini dikarenakan adanya pekerjaan yang tidak selaras dengan kemampuan yang dimiliki, tidak memahami peran yang dibebankan, serta harus mengerjakan tugas yang terlalu berat tanpa adanya dukungan sumber daya yang cukup.



Penelitian yang dilakukan oleh Usrah *et al.* (2023) bertujuan untuk menguji dan menilai dampak *locus of control*, peran beban kerja auditor, dan beban kerja terhadap kualitas audit dengan *psychological well being* sebagai pemoderasi terhadap

kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Menurut hasil penelitian ini *locus of control*, *role audit* dan keahlian memengaruhi kinerja auditor. Dengan kata lain, *locus of control* dan keterampilan audit dapat meningkatkan kinerja auditor, dan peran yang penuh dengan tekanan akan mengurangi kinerja auditor. Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa kesehatan mental dapat meningkatkan pengaruh *locus of control*, fungsi tekanan dan keahlian auditor terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Noviana & Rahmawati (2018) bertujuan untuk mengevaluasi dampak independensi, stres dan kelelahan yang berdampak negatif pada kinerja auditor internal Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Penelitian ini menemukan bahwa independensi berdampak positif dan signifikan pada efisiensi kerja auditor internal. Kedua, *role stress* yang terdiri dari peran yang lebih besar, dan konflik peran mengganggu kinerja auditor internal. Ketiga, *burnout* menyebabkan penurunan produktivitas auditor internal di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian yang dilakukan oleh Pucangan *et al.* (2022) bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang bagaimana beban kerja dan tekanan kerja berdampak pada kinerja auditor, serta kemampuan untuk mempertahankan stabilitas emosional untuk mengendalikan efek beban kerja dan tekanan kerja pada kinerja auditor. Hasilnya menunjukkan bahwa kelelahan kerja memengaruhi kinerja auditor. Kinerja auditor terganggu oleh tekanan kerja. Stabilitas emosional dapat mengurangi kelelahan kerja, serta stabilitas emosional mengurangi dampak kerja berlebih pada kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Susmiyati & Sitorus (2016) bertujuan untuk analisis pengaruh tekanan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi pada auditor KAP Big Four di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh



terhadap kinerja auditor, sementara ketidakjelasan peran dan kelebihan peran memiliki pengaruh signifikan, di mana semakin rendah tingkat ketidakjelasan dan beban berlebih yang dihadapi auditor, semakin baik kinerjanya. Secara simultan, seluruh dimensi tekanan peran terbukti memengaruhi kinerja auditor. Selain itu, kecerdasan intelektual ditemukan memperlemah pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja, menandakan bahwa auditor dengan kemampuan intelektual tinggi lebih mampu mengelola kedua tekanan tersebut. Namun, kecerdasan intelektual justru memperkuat pengaruh kelebihan peran, menunjukkan bahwa beban kerja berlebih tetap sulit ditangani meskipun auditor memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al.* (2023) bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana konflik peran dan ambiguitas peran berdampak pada kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berdampak negatif dan signifikan pada kinerja auditor. Ambiguitas memengaruhi pencegahan *fraud*. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dapat dikurangi dengan kecerdasan intelektual. Pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor tidak dapat dikontrol oleh kecerdasan intelektual.

