

## Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Time Pressure Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulsel)

Farhan Dwinanda<sup>1</sup>, Syamsuri Rahim<sup>2</sup>, Julianty Sidik Tjan<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>Mahasiswa Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

<sup>2,3</sup>Universitas Muslim Indonesia, Makassar

[farhandwinanda47@gmail.com](mailto:farhandwinanda47@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk untuk Menguji dan Menganalisis Pengaruh organizational citizenship behavior, pshycological well dan Role Stress terhadap kinerja auditor. Serta Untuk Menguji dan Menganalisis Pengaruh time preassure dalam memoderasi organizational citizenship behavior, pshycological well dan Role Stress terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dimana data primer diperoleh melalui pengumpulan kuesioner sebanyak 30 orang auditor sebagai sampel dari seluruh Auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan data sekunder diperoleh berbagai sumber seperti data-data dari internet, jurnal atau buku-buku sebagai bahan pelengkap pada penelitian ini. Data dianalisis melalui program SPSS v. 21. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, (2) variabel Psychological Well-Being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, (3) variabel Role Stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, (4) time preassure dapat memperkuat pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Auditor tetapi tidak signifikan, (5) time preassure dapat memperlemah pengaruh Psychological Well-Being terhadap kinerja auditor dan signifikan, (6) time preassure dapat memperkuat pengaruh Role stress terhadap kinerja auditor dan signifikan.

**Keyword :** Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kesejahteraan Psikologis, Stres Peran, Auditor Kinerja dan Tekanan Waktu

### ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of organizational citizenship behavior, psychological well and role stress on auditor performance. And to test and analyze the effect of time pressure in moderating organizational citizenship behavior, psychological well and role stress on auditor performance. This study uses primary and secondary data, where primary data was obtained through questionnaires collected by 30 auditors as a sample from all Auditors Inspectorate of South Sulawesi Province, while secondary data was obtained from various sources such as data from the internet, journals or books as complementary materials. in this research. Data were analyzed through SPSS v. 21. The results of this study indicate that: (1) Organizational Citizenship Behavior variable has a positive and significant effect on auditor performance, (2) Psychological Well-Being variable has a positive and significant effect on auditor performance, (3) Role Stress variable has a negative and significant effect on auditor performance. , (4) time pressure can strengthen the influence of Organizational Citizenship Behavior on Auditor Performance but not significant (5) time pressure can weaken the influence of Psychological Well-Being on auditor performance and is significant, (6) time pressure can strengthen the influence of Role stress on performance auditors and significant..

**Keyword :** Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being, Role Stress, Performance Auditors and Time Pressure

## PENDAHULUAN

Tata kelola yang baik (good corporate governance) yang telah sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Nomor: Per- 1/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) diharapkan pemerintah daerah dapat meningkatkan tata kelola keuangan daerahnya. Salah satu perwujudan dari pertanggungjawaban tersebut adalah laporan keuangan yang disusun secara benar dan baik berdasar pada Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) yang sudah berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010. Standar Akuntansi Pemerintah ini adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan untuk menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Setelah diatur berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) diserahkan kepada DPR atau DPRD dan diperiksa lembaga pengawas Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), kemudian juga diperlukan unit internal dalam organisasi pemerintahan pusat dan daerah yang bertugas untuk menjamin bahwa laporan keuangan telah disusun sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Pengawasan intern dalam organisasi pemerintah merupakan fungsi manajemen pemerintah yang sangat penting dalam penyelenggaraan good governance karena untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan pemerintah berjalan dengan baik. Dalam pengawasan pemerintah ada beberapa Unit yang melakukan pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah yakni inspektorat daerah. inspektorat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan auditor internal. Tugas lain dari inspektorat sendiri ialah diharapkan mampu melakukan pemeriksaan laporan keuangan yang telah disajikan sesuai dengan SAP sebelum disampaikan kepada pihak-pihak yang terkait.

Fenomena kecurangan yang makin banyak terjadi karena kurangnya transparansi semakin hari semakin banyak. Kasus korupsi, kolusi dan nepotisme dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia menjadi kasus yang menjadi perhatian oleh masyarakat Indonesia. Wujud dari KKN itu sendiri seperti penyelewengan wewenang, pungutan liar, uang pelicin, uang suap, sampai menggunakan uang negara untuk kepentingan pribadi yang banyak dilakukan oleh kebanyakan pejabat negara dibuktikan dalam sebuah kasus tindak pidana korupsi terkait pengadaan barang dan jasa serta anggaran makan dan minum yang dilakukan oleh kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Makassar Erwin Syafruddin Haija pada tahun 2020 (makassar.tribunnews.com). Kualitas audit yang dilaksanakan oleh para auditor Inspektorat Kota Makassar makin hari makin menjadi Perhatian masyarakat Makassar, karena masih ditemukannya beberapa temuan audit yang belum terdeteksi oleh para auditor inspektorat sebagai auditor internal, akan tetapi yang menemukan oleh auditor eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). [Badan Pemeriksa Keuangan \(2011\)](#) melaporkan berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kota Makassar ada beberapa kabupaten/kota di regional sulawesi yang masih memperoleh predikat merah atau "tidak memberikan pendapat (TMP/ disclaimer)". Ini disebabkan ada beberapa persoalan dalam pengelolaan keuangan yang menyebabkan BPK memberikan opini TMP kepada kabupaten/kota yang terakhir memasukkan LKPD tersebut. Persoalan itu adalah pengelolaan kas dan pengelolaan persediaan tidak memadai serta belanja

belum bisa dipertanggungjawabkan. Dengan adanya temuan BPK tersebut, dapat diprediksi bahwa kinerja audit aparat inspektorat Provinsi Kota Makassar masih relatif kurang.

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi Kinerja Auditor salah satunya factor sukarela (Organizational Citizenship Behavior) yang dapat menjadi factor penentu kinerja Auditor. Ulrich (1998) mengatakan bahwa kunci sukses sebuah perusahaan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Seseorang yang memiliki OCB yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerjanya. Organ (1989) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pekerja yang melebihi dan diatas deskripsi kerjanya yang berkontribusi pada keefektifan organisasi dan perilaku bebas dilakukan serta tidak secara eksplisit dihargai oleh sistem reward formal. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia Sahra, (2020).

OCB ini memang belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Perilaku OCB ini sangat bermanfaat bagi proses meningkatkan kinerja auditor terkhusus pada Auditor Inspektorat sebagai auditor internal Pemerintah yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup tinggi ketika mengaudit laporan keuangan pemerintah daerah. OCB ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja sahra, (2020). Hal ini didukung oleh penelitian Kurniawati (2018) yang menemukan bahwa organizational citizenship behavior dan professional ethical sensitivity berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Selain perilaku OCB yang memberikan dampak terhadap kinerja auditor, kondisi kesehatan auditor itu sendiri baik secara fisik maupun psikis. Prinsip dan teori atribusi menyatakan bahwa individu akan bertiindak sesuai dengan alasannya, ada sesuatu yang memotivasi individu untuk berperilaku, kemudian dari situ timbul pertanyaan apa dan mengapa Baron dan Byrne (2005); dalam Isfandiarti, (2012). Lebih lanjut Baron dan Byrne (2005) dalam Isfandiarti (2012) mengungkapkan bahwa atribusi berarti upaya kita untuk memahami penyebab di balik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus, juga penyebab dibalik perilaku kita sendiri. Ditinjau dari perspektif teori dalam bidang ilmu psikologi lainnya, seseorang akan cenderung untuk berupaya agar terhindar dari segala sesuatu yang berdampak negatif terhadap dirinya, dalam menjelaskan alasan mengapa ada kondisi yang seperti itu, seorang psikologis bernama Edward Tony Higgins mengembangkan Teori Kesenjangan. Edward Tony Higgins menjelaskan bahwa seseorang akan merasakan cemas jika harapannya belum atau tidak bisa terpenuhi. Dalam mewujudkan keinginan dan ambisinya seseorang harus memiliki tingkat moralitas dan spiritualitas yang memadai agar tidak terjadi kecurangan dan kesalahan dalam prosesnya.

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

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh [Rismawati \(2021\)](#) yang menguji pengaruh perilaku OCB dan factor-faktor dalam jiwa seseorang terhadap kinerja auditor, peneliti merasa bahwa faktor yang berasal dari dalam diri seseorang masih kurang untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja auditor mengingat ada beberapa faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Sehingga berdampak pada kinerjanya yakni factor kebijakan dia bekerja. Maka peneliti berusaha menggunakan factor tersebut yakni dengan menggunakan pemoderasi Time Pressure (Tekanan Waktu). Peneliti menggunakan variabel moderasi Time pressure karena peneliti merasa bahwa Dalam pelaksanaan audit, auditor senantiasa menghadapi tekanan waktu untuk menghemat biaya audit sekaligus untuk dapat segera mempublikasikan laporan auditnya. Tekanan ini utamanya berasal dari pengguna jasa audit dan manajemen auditee. Tekanan yang dihadapi auditor dalam bentuk time pressure dapat menyebabkan perilaku disfungsional, yang berdampak pada berkurangnya omset, ketidakpuasan kerja, kesehatan yang buruk dan pengurangan jasa audit [Afidhiena, \(2016\)](#). Penelitian [Khaerunnisa \(2017\)](#) yang meneliti pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota makassar menunjukkan bahwa time Pressure berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dari fenomena diatas, peneliti akan mengkaji hubungan antara faktor perilaku sukarela organizational citizenship behavior, tingkat stress dan kesejahteraan psikologi, terhadap peningkatan kinerja auditor yang dimoderasi oleh time pressure. Adapun judul penelitian adalah "pengaruh organizational citizenship behavior, psychological well-being, dan role stress terhadap kinerja auditor dengan time pressure sebagai variabel moderasi".

## TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori disusun secara rasional berdasarkan penemuan-penemuan ilmiah yang telah di teruji kebenarannya. Landasan teori difungsional sebagai dasar untuk menunjukkan jalan dalam memperluas dan memperdalam pengetahuan peneliti pada pengungkap masalah penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menyorot kinerja sebagai salah satu sumber pembahasan yang jika dikaitkan dengan organisasi maka kinerja individu dapat menunjukkan tingkatan tugas yang berhasil dicapai secara aktual oleh individu, hal tersebut telah dibuktikan oleh berbagai macam penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah pencapaian oleh auditor dalam melaksanakan penugasan auditnya yang berupa pemeriksaan

(examination) terhadap laporan keuangan berdasarkan standar pemeriksaan yang berlaku. Kinerja auditor juga dapat dilihat dari opini yang dibuat oleh auditor yang merupakan hasil penilaian atau judgment auditor yang didasarkan pada standar pemeriksaan audit yang berlaku dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, dan ketepatanwaktuan dalam pelaporan auditnya. Pencapaian-pencapaian tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor internal dan eksternal diri seorang manusia diantaranya yang sangat berpotensi cukup besar adalah karakteristik individu dari auditor itu sendiri, untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor dengan kinerja auditor tersebut dijelaskan dalam sub bab selanjutnya termasuk mengenai teori atribusi.

### **Teori Atribusi**

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

### **Teori Pengharapan**

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

### **Organizational Citizenship Behavior**

Organizational Citizenship Behavior adalah komitmen sukarela seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bukan merupakan bagian dari tugas yang menjadi tanggung jawab. Organizational citizenship behavior ini telah dipelajari sejak akhir tahun 1970an. Ketertarikan pada perilaku ini meningkat secara substansial selama tiga dekade terakhir. Perilaku ini juga telah dikaitkan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan, sehingga jenis perilaku karyawan ini memiliki konsekuensi penting di tempat kerja. Organizational citizenship behavior telah terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan dan hal ini memiliki efek arus yang nyata pada organisasi [Zhang, \(2011\)](#). Dengan organizational citizenship behavior menjadikan karyawan memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan sehingga perspektif yang dimiliki karyawan membuat mereka memiliki perilaku yang lebih luas melebihi tugas normal dari posisi mereka.

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

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

### **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.

### **Role Stress**

[Syafariah \(2017\)](#) mengemukakan "role stress adalah suatu kondisi di mana seorang terpengaruh oleh sesuatu samar-samar dan bertentangan sehingga bertindak lain yang dapat menyebabkan tidak independen sehingga hasil pekerjaannya menjadi

bias dan merugikan pihak-pihak tertentu.” Sari dan Suryanawa (2016) menyatakan bahwa “adanya tekanan peran merupakan suatu hal yang berpengaruh bukan hanya terhadap auditor dalam kaitannya dengan kinerja auditor itu sendiri namun juga terhadap KAP tempat mereka bekerja.”

### **Time Pressure**

Tekanan waktu merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran yang sangat ketat dan kaku Raghunatan, (2011). Beberapa hasil studi empiris yang dilakukan oleh Coram et al. (2003), Donnelly et al. (2003), dan Pierce & Sweeney (2004) menemukan bahwa auditor yang mengalami tekanan waktu cenderung melakukan tindakan yang menurunkan kinerjanya dan mempengaruhi kualitas audit. Penelitian ini menduga bahwa tekanan waktu akan menurunkan kinerja auditor karena adanya alokasi waktu yang terbatas, sehingga auditor tidak menguji beberapa transaksi yang seharusnya diuji. Adanya pengurangan beberapa aktivitas audit akan mengurangi kualitas audit yang dihasilkan. Persaingan usaha jasa kantor akuntan publik, akan memaksa auditor untuk meningkatkan kinerjanya, serta mengalokasikan waktu secara tepat sehingga dapat menentukan besarnya biaya audit dan menawarkan audit fee yang kompetitif Power, (2003).

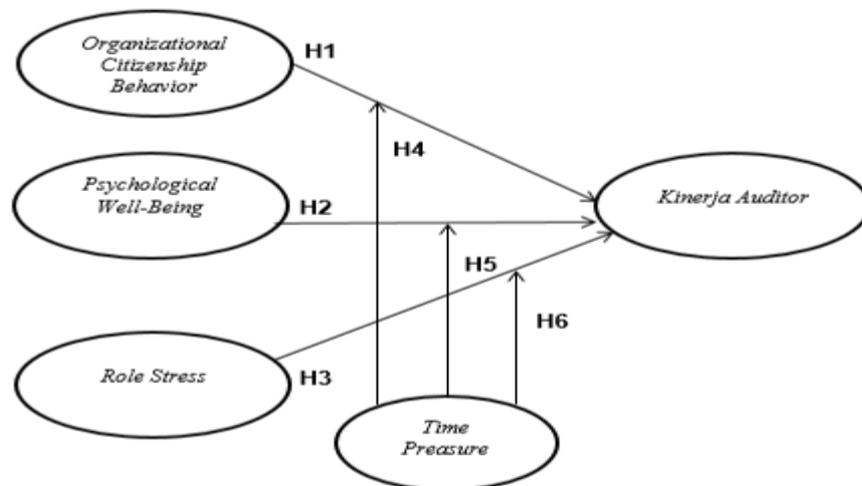
### **Kinerja Auditor**

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

## **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

### **Kerangka Konseptual**

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



Kerangka konseptual

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan angka-angka dan dengan perhitungan statistik. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran data menggunakan Skala *Ordinal*. Skala *ordinal* yaitu metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala numeric atau berbentuk angka. Prabowo dan [Widanaputra \(2018\)](#) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan fakta di lapangan dan dipergunakan dalam penelitian sampel atau populasi tertentu. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (instrument penelitian) yang digunakan pada penelitian ini yakni: Kuesioner dan Dokumentasi.

### Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah diinterpretasikan, diolah dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai pendekatan penelitian. Tujuan analisis data adalah mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memproses dan menganalisis data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu bentuk analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 *for windows*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2 dan H3 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being dan Role Stress) terhadap variabel dependen (Kinerja Auditor), sedangkan untuk menguji hipotesis H4, H5 dan H6 menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan absolut residual atau uji nilai selisih mutlak. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 22.

### Uji Regresi Berganda

Pengujian hipotesis H1, H2 dan H3 dilakukan dengan analisis regresi berganda pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being dan Role Stress terhadap Kinerja Auditor. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut: Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H<sub>1</sub> H<sub>2</sub> H<sub>3</sub>) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut

- a. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor (H1)  
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki t hitung sebesar 2,522 > tabel t sebesar 2,05552 (sig.  $\alpha=0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $30-4=26$ ) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,322 dan tingkat signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor. Hal ini menunjukkan bahwa sikap *Organizational Citizenship Behavior* yang diterapkan oleh auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dapat memberikan hasil kinerja yang baik terhapa instansinya.
- b. *Psychological Well-Being* berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor (H2)  
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Psychological Well-Being* memiliki t hitung sebesar 2,696 > tabel t sebesar 2,05552 (sig.  $\alpha=0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $30-4=26$ ) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,641 dan tingkat signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti *Psychological Well-Being* berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor. Hal ini menunjukkan bahwa sikap *Psychological Well-Being* yang diterapkan oleh auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dapat memberikan hasil kinerja yang baik terhapa instansinya.
- c. *Role Stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja Auditor (H3)  
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *role stress* memiliki t hitung sebesar -2,4444 > tabel t sebesar 2,04841 dengan koefisien beta unstandardized sebesar -0,460 dan tingkat signifikansi 0,022 yang lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>3</sub> diterima. Hal ini berarti *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa Tingkatan stress juga dapat memberikan dampak buruk terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Alasan ketidakpuasan kerja, pekerjaan berlebih dan hal-hal lain yang dapat menurunkan kinerja Auditor.

Hasil Uji F- Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	<i>Regression</i>	250,060	7	35,723	9,734	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	80,740	22	3,670		
	<i>Total</i>	330,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), X3\_M, *Organizational Citizenship Behavior*, *Psychological Well-Being*, Time Pressure, *Role Stress*, X1\_M, X2\_M

Sumber: Output SPSS 21 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi moderasi menunjukkan hasil f hitung sebesar 9,734 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai f hitung 9,734 lebih besar dari nilai tabel f sebesar 2,31 (df1=4-1=3 dan df2 =30-4= 26). Hal ini berarti variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *Psychological Well-Being*, *role stress* dan *Time Preassure* secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja auditor.

Tabel 25  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.					
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	-15,341	59,698							
	<i>Organizational Citzenship Behavior</i>	-2,177	1,442							
	<i>Psychological Well-Being</i>	5,716	2,257							
	<i>Role Stress</i>	-3,845	1,649							
	<i>Time Pressure</i>	1,200	2,966							
	X1_M	,117	,069							
	X2_M	-,261	,112							
	X3_M	,176	,083							

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel diatas hasil interpretasi dan pembahasan atas hipotesis penelitian (H4, H5 dan H6) dapat dilihat sebagai berikut:

a. *Time Preassure* memoderasi hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor (H4)

Dari hasil uji *Moderated regressuion Analysis* (MRA) yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel moderasi X1.M mempunyai t hitung sebesar 1,710 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,05552 dengan koefisien understandardized sebesar 0,117 dan tingkat signifikansi 0,101 yang lebih besar dari 0,05, maka hipotesis keempat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Time Preassure* merupakan variabel yang dapat memoderasi hubungan variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor tetapi tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau ditolak.

- b. *Time Preassure* memoderasi hubungan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor (H5)

Dari hasil uji *Moderated regressuion Analysis* (MRA) yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel moderasi X2.M mempunyai t hitung sebesar -2,321 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,05552 dengan koefisien understandardized sebesar -0,261 dan tingkat signifikansi 0,030 yang lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kelima diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Time Preassure* merupakan variabel yang belum dapat memoderasi hubungan variabel *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor. Oleh karena itu, hipotesis kelima (H5) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

- c. *Time Preassure* memoderasi hubungan *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil uji *Moderated regressuion Analysis* (MRA) yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel moderasi X3.M mempunyai t hitung sebesar 2,117 lebih besar dari t tabel sebesar 2,05552 dengan koefisien understandardized sebesar 0,176 dan tingkat signifikansi 0,046 yang lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis keenam diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Time Preassure* merupakan variabel yang mampu memoderasi hubungan variabel *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor. Oleh karena itu, hipotesis keenam (H6) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uji Hipotesis diatas menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis pertama diterima. Dari hasil ini ditemukan bahwa para Auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menemukan bahwa dari rentang umur auditor inspektorat provinsi Sulawesi selatan rentang umur 51-60 mempunyai nilai tingkat OCB yang tinggi dibanding rentang umur yang lain yakni dengan nilai rata-rata 44,5 sedangkan rentang umur yang lain mempunyai nilai yang tidak jauh berbeda, yakni nilai rata-rata 41,6 di rentang umur 31-40 dan nilai rata-rata 39,5 di rentang umur 41-50. Hal ini membuktikan bahwa adanya perbedaan tingkat OCB yang tidak terlalu jauh yang diakibatkan oleh perbedaan umur Auditor Inspektorat provinsi Sulawesi selatan. Jika dilihat dari faktor jenis kelamin Auditor inspektorat Sulawesi selatan, jenis kelamin laki-laki memiliki tingkat OCB lebih tinggi dibanding wanita yakni dengan nilai rata-rata 36,5 sedangkan wanita memiliki tingkat OCB dengan nilai rata-rata 32,4. Teori atribusi menjelaskan latar perilaku seseorang dalam melakukan suatu tindakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan upaya untuk memahami penyebab dibalik perilaku orang lain (Rahmi dan Sofia, 2017).

### **Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Psychological Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uji

Hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Psychological Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis kedua diterima. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa *Psychological Well-Being* atau kesejahteraan psikologi sangat mempengaruhi kinerja auditor. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dari rentang umur auditor inspektorat provinsi Sulawesi selatan, umur 51-60 mempunyai nilai *Psychological well-being* yang tinggi dibanding rentang umur yang lain yakni dengan nilai rata-rata 34,6, sedangkan rentang umur yang lain mempunyai nilai *Psychological well-being* yang tidak jauh berbeda, yakni nilai rata-rata 33,5 di rentan umur 31-40 dan nilai rata-rata 32,1 di rentang umur 41-50. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh umur terhadap tingkat *Psychological well-being* auditor inspektorat Sulawesi selatan yang dimiliki dimana umur 41-50 mempunyai tingkat *Psychological well-being* yang lebih tinggi dibanding umur yang lain. Jika ditinjau dari faktor jenis kelamin Auditor inspektorat provinsi Sulawesi selatan wanita lebih tinggi mempunyai *Psychological well-being* dengan nilai rata-rata 32,4 sedangkan laki-laki dengan nilai rata-rata hanya 29,5. Auditor yang mempunyai kesejahteraan psikologis atau *Psychological Well-Being* yang baik akan memiliki kehangatan dalam perilakunya dan dapat dipercaya dalam hubungan interpersonalnya, dapat berkembang secara individu, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta sanggup melakukan sesuatu berdasarkan nilai-nilai internal yang ada pada dirinya tanpa dipengaruhi oleh nilai-nilai dari orang lain sehingga dapat berdampak baik kepada kinerjanya.

### **Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Role Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Role Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis ketiga diterima. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa *Role Stress* berpengaruh negative terhadap kinerja auditor. Faktor konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran memberikan dampak buruk terhadap output yang dihasilkan kinerja auditor. stress dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga bisa menurunkan motivasi dalam bekerja. Selain itu, stress mempunyai dampak terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja.

Menurut Teori Pengharapan 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. Teori pengharapan menemukan bahwa Motivasi yang menurun karena tingginya tingkatan stress akan memberikan output menurun pula. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian [Wiryathi dkk \(2014\)](#), [Rizkia dan Reskino \(2016\)](#) dan [Ermawati dkk \(2014\)](#) yang menyatakan bahwa *role stress* yang berlebihan dapat berdampak negatif yang menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta dapat menimbulkan depresi dan kegelisahan. Namun lain halnya dengan penelitian [Fiscal dkk \(2012\)](#) dan [Gusti \(2017\)](#) yang menyatakan bahwa tidak hanya *role stress* yang dapat menurunkan kinerja auditor tapi masih terdapat

beberapa faktor lain seperti halnya *burnout* audit, pengalaman kerja, otonomi kerja. Beberapa faktor tersebut juga akan memberikan dampak negatif pada kinerja auditor.

#### ***Time Preassure Memoderasi Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Auditor***

Hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *time preassure* memoderasi atau memperkuat Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *time preassure* dapat memperkuat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja auditor tetapi tidak signifikan sehingga hipotesis keempat ditolak. Hal ini berarti variabel moderasi (*time preassure*) mampu memoderasi hubungan antara *Organizational Citizenship* terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi selatan. *Time pressure* merupakan keadaan dimana auditor dituntut untuk mempertimbangkan faktor ekonomi (waktu dan biaya) didalam menentukan jumlah dan kompetensi bukti audit yang dikumpulkan. Kebijakan *Time pressure* yang diberikan tersebut bertujuan untuk mengurangi biaya audit. Semakin cepat waktu pengerjaan maka biaya pelaksanaan audit akan semakin kecil. Dengan adanya penggunaan biaya dan waktu yang sedikit tentu akan menambah efisiensi dan efektifitas auditor. *Organizational Citizenship Behavior* adalah komitmen sukarela seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bukan merupakan bagian dari tugas yang menjadi tanggung jawab. OCB didasari karena rasa cinta terhadap organisasi sehingga menjadi orang terdepan dalam mencapai Tujuan organisasi. Segala bentuk kebijakan yang dapat memajukan Tujuan organisasi sangat didukung oleh orang yang memiliki perilaku OCB, termasuk kebijakan dalam meningkatkan efektifitas organisasi yakni dengan mengurangi biaya dan waktu dalam proses audit (*Time Preassure*). Seseorang dengan perilaku OCB ini sangat mendukung kebijakan tersebut karena dengan melakukan kebijakan (*Time Preassure*) akan meningkatkan efektifitas organisasi sehingga Tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu Kebijakan *Time Preassure* Sejalan oleh salah satu dimensi OCB yakni *conscientiousness*.

#### ***Time Preassure Memoderasi Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Auditor***

Hipotesis kelima (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *time preassure* dapat memperlemah Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *time preassure* dapat memperlemah pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap kinerja auditor dan signifikan sehingga hipotesis kelima diterima. Hal ini berarti variabel moderasi (*time preassure*) dapat memperlemah hubungan antara *Psychological Well-Being* terhadap kinerja auditor di lingkup kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi selatan. Di dalam perusahaan atau kantor seseorang auditor rentan mengalami stress kerja yang disebabkan tekanan kerja. Tekanan kerja yang cukup tinggi membuat auditor sulit menciptakan kenyamanan dalam dirinya Sehingga Sering mengabaikan kesejahteraan psikologisnya (*psychological well being*). Tekanan kerja ini dapat berupa Tekanan waktu (*Time Preassure*) yang terlalu tinggi yang dapat membuat auditor kesulitan mendapatkan kinerja yang optimal meskipun dalam kondisi mental yang baik. Tingginya tekanan tugas yang dibebankan kepada auditor bisa mengurangi dampak

dari kesejahteraan psikologisnya (*psychological well being*) karena tidak adanya waktu untuk mengistirahatkan dirinya dari tugas dan kewajiban di kantornya.

#### **Time Preassure Memoderasi Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis keenam (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *time preassure* memoderasi atau memperkuat Pengaruh *Role stress* terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *time preassure* dapat memperkuat pengaruh *Role stress* terhadap kinerja auditor dan signifikan sehingga hipotesis keenam diterima. Hal ini berarti variabel moderasi (*time preassure*) mampu memoderasi hubungan antara *Role stress* terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi selatan. Time pressure atau tekanan waktu telah menjadi salah satu masalah bagi auditor yang berkaitan dengan penugasan audit. beberapa auditor sering mengalami tekanan yang cukup ketika dihadapkan pada suatu penugasan audit dengan waktu yang singkat sehingga rentan meningkatkan tingkatan stress (*role stress*). Tekanan berelebihan ini dapat meningkatkan tingkat stress yang tinggi sehingga akan mendorong auditor untuk melakukan perilaku penyimpangan atau dysfunctional untuk memudahkan tugasnya sehingga dapat menurunkan kualitas audit. Nor et al (2017) mengemukakan bahwa Perilaku disfungsi auditor timbul karena adanya dilemma suatu tekanan terhadap anggaran waktu audit yang telah disusun dan tekanan pekerjaan yang mengakibatkan stress bagi seorang auditor sehingga menghasilkan kualitas audit yang kurang maksimal. Harijanto (2013) menyatakan adanya *role stress* merupakan suatu hal yang cukup berpengaruh dalam suatu pekerjaan yang dimana tidak hanya tekanan terhadap pekerjaan akan tetapi perilaku yang menyimpang akan dilakukan oleh seorang auditor. beberapa penelitian tentang *time preassure* memoderasi *role stress* terhadap kinerja auditor seperti Septiani & Sukartha (2017) menyatakan bahwa *time pressure* dapat memoderasi pengaruh *role stress* terhadap perilaku disfungsi auditor. Harijanto (2013) menyatakan hal yang sama dimana *time pressure* memoderasi pengaruh *role stress* secara positif pada perilaku disfungsi auditor

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui variabel *time preassure* dalam memoderasi pengaruh *organizational citizenship behavior*, *psychological well-being*, dan *role stress* terhadap variabel dependen kinerja auditor di kantor inspektorat provinsi Sulawesi selatan.

1. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Auditor. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela melakukan tugas atau perintah diluar dari tanggung jawab menjadi dasar OCB sebagai perilaku penting dalam mengembangkan dan memajukan kinerja auditor.
2. *Psychological Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Auditor. Auditor yang mempunyai *Psychological Well-Being* yang baik akan memiliki kehangatan dalam perilakunya dan dapat dipercaya dalam hubungan interpersonalnya, dapat berkembang secara individu, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta sanggup melakukan sesuatu berdasarkan nilai-nilai internal yang

ada pada dirinya tanpa dipengaruhi oleh nilai-nilai dari orang lain sehingga dapat berdampak baik kepada kinerjanya.

3. Role Stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Faktor konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran memberikan dampak buruk terhadap output yang dihasilkan kinerja auditor. stress dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga bisa menurunkan motivasi dalam bekerja.
4. Time pressure mampu memperkuat pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja auditor dan tidak signifikan. Segala bentuk kebijakan yang dapat memajukan Tujuan organisasi sangat didukung oleh orang yang memiliki perilaku OCB, termasuk kebijakan dalam meningkatkan efektifitas organisasi yakni dengan mengurangi biaya dan waktu dalam proses audit (Time Pressure). Akan tetapi Time pressure yang sangat tinggi akan membuat tingkat stress akan meningkat sehingga Perilaku sukarela OCB masih belum cukup mengatasi tekanan yang sangat tinggi dibutuhkan kesejahteraan fisik dan mental dalam mengatasi tekanan tersebut.
5. Time Pressure mampu memperlemah pengaruh Psychological Well-Being terhadap kinerja auditor dan signifikan. Tekanan waktu (Time Pressure) yang terlalu tinggi yang dapat membuat auditor kesulitan mendapatkan kinerja yang optimal meskipun dalam kondisi mental yang baik.
6. Time pressure mampu memperkuat pengaruh Role stress terhadap kinerja auditor dan signifikan. Tekanan berlebih ini dapat meningkatkan tingkat stress yang tinggi sehingga akan mendorong auditor untuk melakukan perilaku penyimpangan atau dysfunctional untuk memudahkan tugasnya sehingga dapat menurunkan kualitas audit.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan penelitian. Peneliti memuat implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, yakni dengan memaparkan dalam bentuk saran-saran, adapun saran-saran peneliti yaitu:

1. Bagi instansi, diharapkan bagi para Auditor inspektorat provinsi Sulawesi selatan untuk dapat meningkatkan kinerja dengan memulai lebih memperhatikan dan lebih memahami aspek dalam diri seperti lebih memahami aspek perilaku Organizational Citizenship Behavior dan memahami aspek internal auditor yakni Psychological Well-Being dan role stress.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel spiritual dan kompetensi untuk penelitian yang Berhubungan dengan kinerja auditor serta disarankan untuk memperluas objek penelitian, selain di kantor auditor inspektorat dapat juga dilakukan di kantor auditor lainnya seperti KAP, BPK, dll.

### **Implikasi**

Untuk Meningkatkan Kinerja Auditor terkhusus auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi selatan, dapat dengan meningkatkan Perilaku OCB auditor dengan memberikan Motivasi dalam bekerja atau selalu mengapresiasi setiap prestasi kinerja yang telah didapatkan oleh auditor Inspektorat Provinsi Selatan, selain itu untuk lebih menjaga Kinerja auditor dapat juga dengan memelihara kesejahteraan psikologi (Psychological Well-Being) Auditor dengan cara meningkatkan hubungan antar karyawan, memberikan fleksibilitas dalam bekerja atau dengan lebih

memperhatikan kesehatan mental auditor dengan memberikan bimbingan konseling. Dengan terpeliharanya kesejahteraan psikologi yang dimiliki oleh auditor Inspektorat Sulawesi Selatan maka faktor-faktor stress yang dialami oleh auditor dapat di minimalisir sehingga kinerja Auditor dapat terjaga.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azhar L, Al. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam). *Jurnal Ekonomi*, 21(4): 1-15.
- Badan Pemeriksa Keuangan. 2019. Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2019. Jakarta: BPK RI.
- Darwati, Yuli. 2015. Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi ditinjau dari Teori Atribusi dari Weiner (Upaya Mencari Solusi atas Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi di Prodi Psikologi Islam STAIN Kediri). *Universum*, (1): 57-65.
- Isfandiarti, Farida. 2012. Atribusi Kausal Pada Wanita Pelaku Pembunuhan. *Journal of Science and Industrial Psychology*, 1(2): 47-51.
- Mindarti, Ceacilia Sri. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(3):59-74.
- Mindarti, Ceacilia Sri., Pancawati Hardiningsih dan Rachmawati Meita Oktaviani. "Moral Reasoning Memoderasi Kompetensi dan Independensi Terhadap Audit". Simposium Nasional Akuntansi XIX (2016): h. 1-25.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication: Thousands Oaks.
- Pambajeng, Hita Sinidikoro dan Siswati. 2017. Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Efikasi diri pada Guru bersertifikat di SMA Negeri Kabupaten Pati. *Jurnal Empati*, 7(3): 110-115.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26: 513-563.
- Rahmi, Febri dan Asni Sovia. 2017. Dampak Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis dan Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Developer di Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 13(1): 48-66.
- Ryff, Carole D dan Corey Lee M. Keyes. 1995. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4): 719-727.
- Ryan, Richard M dan Edward L. Deci. 2001. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudemonic Well Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1): 141-166.
- Utami, Elisabeth Lasmira dan Retno Triani. 2015. Gambaran Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. TOS dengan menggunakan Metode Expectancy Theory. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasah*, 4(1): 14-19.
- Vroom, Victor. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Zhang, D. (2011). White Paper. Organizational Citizenship Behavior, PSYCH761 White Paper (OCB), Retrieved February 15, 2015