

PENGARUH TEKANAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN INTELEKTUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING

**Susmiyati
Riris R. Sitorus**

Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : susmi.susi91@gmail.com , riris.sito@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderating. Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Jakarta merupakan responden dari penelitian ini yaitu PWC, Deloitte, Ernst & Young, dan KPMG. Populasi penelitian sebanyak 220 auditor, sedangkan jumlah yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 152 auditor. Metode yang digunakan peneliti dalam memilih sampel penelitian adalah *convenience sampling*, yaitu metode pemilihan sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh oleh peneliti. Peneliti menggunakan metode pengolahan data analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial konflik peran dan kelebihan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor KAP *Big Four* Jakarta, sedangkan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor KAP *Big Four* Jakarta. Kemudian moderasi dari kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan memperlemah ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor tetapi memperkuat kelebihan peran terhadap kinerja auditor KAP *big four* Jakarta.

Kata kunci: Tekanan peran; konflik peran; ketidakjelasan peran; kelebihan peran; kinerja audit; kecerdasan intelektual.

ABSTRACT

The motivation for this study is to know influence of role stress on auditor performance with intelegency quotient as moderating variabel. Respondents in this study is the auditors who work in the big four Public Accounting Firm in Jakarta that PwC, Deloitte, E & Y, and KPMG. The study population an 220 auditors, while the number of the sample in tihis study were 152 auditors. The method used by researchers in selecting the study sample is convenience sampling, is the method of selecting a sample of the population elements that the process is easily obtained by researchers. Analysis tool used is multiple regression. The results showed that partially role conflict has no significant effect on the performance of the big four auditor KAP Jakarta, while role ambiguity and role overload significant effect on the performance of the big four auditor KAP Jakarta. The moderation of the intelegency quotient has no significant effect and weaken the role ambiguity and role conflict on the performance of auditors, but strengthen the role overload on the performance of auditors big four KAP Jakarta.

Keywords : Role sress; role conflict; role ambiguity; role overload; performance of auditors; intelegency quotient.

1. PENDAHULUAN

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) merupakan sebuah integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antar negara-negara ASEAN. Efek positif adanya MEA yaitu meningkatkan pertumbuhan investasi baik dari dalam maupun luar negeri sehingga dapat membuka kesempatan lapangan pekerjaan baru. Sedangkan dampak negatif dari MEA adalah terjadinya pasar barang dan jasa yang bebas akan berakibatkan tenaga kerja asing mudah masuk dan bekerja di Indonesia sehingga akan terjadi persaingan tenaga kerja yang semakin ketat. Delapan profesi yang telah disepakati di bidang ketenagakerjaan atas MEA, yaitu arsitek, akuntan, praktisi medis, insinyur, dokter gigi, tenaga survey dan perawat.

Dalam mengantisipasi hal tersebut Indonesia memerlukan Sumber Daya Manusia, terutama auditor dalam negeri yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi agar mampu bersaing dengan tenaga kerja auditor luar negeri. Pesatnya persaingan dikalangan auditor dalam negeri dengan auditor dari luar negeri akan menuntut auditor Indonesia agar meningkatkan kinerjanya selalu, sehingga diyakini mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi dan menjadi auditor yang berkualitas yang dapat bersaing dengan auditor luar negeri.

Dampak yang terjadi pada auditor Indonesia akan adanya persaingan tersebut salah satunya adalah stres peran atau tekanan peran (*Role Stress*) yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Stres peran atau tekanan peran pada hakekatnya merupakan suatu kondisi dimana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain, yang mana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, dan tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu (Hardy and Conway: 1979). Tiga elemen tekanan peran (*role stress*) yang dikemukakan Fogarty, *et al* (2000) terdiri dari konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dan kelebihan peran (*role overload*). Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang timbul karena terlalu seringnya campur tangan pihak lain yang menyebabkan terganggunya konsentrasi seseorang, konflik antara karyawan dengan pihak lain di luar ataupun di dalam kelompok kerjanya (Sondang Siagian, 2012). Auditor merupakan profesi yang memiliki stress atau tekanan yang tinggi. Dalam tugas dan kinerjanya, auditor dihadapkan dengan banyak orang yang memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda untuk mendapatkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Individu yang berada di posisi ini sangat berpotensi mengalami tekanan peran. Adanya peristiwa yang terus menerus terjadi yang menimbulkan stress tingkat rendah sekalipun berpotensi menyebabkan para pekerja mengalami tingkat ketegangan yang semakin lama seiring berjalannya waktu semakin meningkat dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Robbins & Judge, 2014). Stress yang berlebihan dapat berdampak negatif pada auditor seperti meningkatnya absensi, produktifitas yang rendah, dan ketidakpuasan kerja.

Kondisi dan situasi seperti ini dapat dihindari apabila auditor memiliki kecerdasan intelektual (*intelegency quotient*). Manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT yang

paling sempurna diberikan kemampuan dan kecerdasan untuk berfikir, manusia dengan kecerdasannya dapat terus-menerus meningkatkan dan mempertahankan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, yang melalui proses belajar dan berfikir secara terus-menerus. Kecerdasan manusia khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu apparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian Hanif (2013) mengenai Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. Struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian Wiryathi *et al* (2014) mengenai Pengaruh *Role Stressors* pada *Burnout* Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi. Hasil penelitiannya memberikan bukti bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* pada *burnout* yang dialami auditor di KAP se-Provinsi Bali. Berdasarkan penjelasan fenomena dan penelitian terdahulu diatas maka peneliti tertarik membahas dalam penelitian ini, untuk itu penulis mencoba skripsi ini dengan judul Pengaruh Tekanan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada KAP *Big Four* di Jakarta).

2. TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

a. Teori Peran

Teori peran pada dasarnya merupakan hubungan individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di masyarakat dan lingkungan kerja biasanya untuk menganalisis setiap hubungan antar individu atau dengan kumpulan individu lainnya. Dalam tugas dan pekerjaan sehari-hari auditor dituntut berinteraksi sosial yang melibatkan dua kelompok ataupun lebih yang berperan sebagai aktor dan target, seperti interaksi dengan KAP tempat auditor bekerja, klien, IAPI, rekan kerja, atasan dan bawahannya, serta dengan keluarga dan lingkungan masyarakat. Banyaknya interaksi yang dialami auditor menyebabkan peranan sebagai auditor memiliki harapan yang berbeda-beda, dimana harapan itu dipengaruhi dengan harapan individu lain atau organisasi lainnya yang dapat berbenturan dan menyulitkan peranan auditor, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya seperti menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta dapat menimbulkan depresi dan kegelisahan. Seringnya auditor dalam keadaan seperti ini sangat berpotensi mengalami tekanan peran. Wiryathi *et al* (2014) menyatakan auditor adalah profesi yang berpotensi mengalami stress karena banyaknya tekanan peran dalam pekerjaannya.

b. Konflik Peran dan Kinerja Auditor

Konflik peran merupakan ketidakcocokan resepsi antara kebutuhan dengan tuntutan peran atau ketidakkonsistenan harapan dari berbagai pihak. Biasanya konflik peran muncul ketika auditor dalam menjalankan tugas dan bekerja di KAP dihadapkan dengan permintaan yang disampaikan klien atas hasil temuan yang tidak sesuai dengan harapan klien. Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan atas laporan keuangan secara objektif baik dari laporan keuangan perusahaan atau organisasi lain yang bertujuan untuk menentukan wajar atau tidaknya penyajian laporan keuangan tersebut sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum. Timbulnya rasa tidak nyaman dalam bekerja, ketegangan kerja,

menurunkan motivasi kerja, dan penurunan kepuasan kerja merupakan dampak yang terjadi apabila auditor mengalami konflik peran sehingga dapat menutrunkan kinerjanya.

Penelitian pada Suryani *et al* (2014) memberikan kesimpulan bahwa konflik pada keluarga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Hanif (2013) menjelaskan adanya pengaruh signifikan antara konflik peran terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian ini, maka peneliti mengambil hipotesis yaitu : H_1 : Diduga Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

c. Ketidakjelasan Peran dan Kinerja Auditor

Ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya informasi dan kejelasan mengenai harapan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dan ketidakpastian harapan orang lain terhadap individu. Auditor yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan yang menjadi lebih tidak puas dalam bekerja dan kurangnya efektif dalam melakukan pekerjaan dibandingkan individu lain sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien meminta layanan lain yang tujuan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan sehingga akan menimbulkan ketidakjelasan antara tugas yang diemban oleh KAP dengan permintaan yang disampaikan klien.

Maulana *et al* (2012) dalam penelitiannya membuktikan bahwa ketidakjelasan peran tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Ngadiman *et al* (2014) menghasilkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian ini, maka peneliti mengambil hipotesis yaitu, H_2 : Diduga ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

d. Kelebihan Peran dan Kinerja Auditor

Timbulnya kelebihan peran akibat adanya psikologi beban yang terbentuk ketika individu dihadapkan dengan harapan dan persyaratan yang terlalu tinggi yang melebihi kemampuan individu. Kurangnya perencanaan yang baik akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa peak season dimana KAP kebanjiran pekerjaan sehingga auditor dituntut mengerjakan dan menyelesaikan semua pekerjaan pada periode yang sama. Kelebihan peran bisa berdampak pada kinerja auditor yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor (Agustina, 2009). Penelitian Purwangsih dan Kurniawan (2013) menyatakan hasil *role overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT KAI Madiun, Hasil dari penelitian lain yang dilakukan Ferdiansyah dan Purnima (2011) yaitu *role overload* ditemukan tidak memiliki pengaruh atau tidak signifikan terhadap *burnout* (respon negatif sebagai hasil dari tekanan-tekanan pekerjaan yang rendah) pada auditor. Berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil hipotesis yaitu, H_3 : Diduga kelebihan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

e. Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Tekanan peran pada hakekatnya merupakan suatu kondisi dimana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain, yang mana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, dan tidak jelas dan

menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu (Hardy and Conway: 1979). Stress peran terdiri dari konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran. Apabila ketiga faktor itu apabila berkelanjutan dan berlebihan bias menurunkan motivasi kerja dan mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti banyaknya terjadi perpindahan, ketegangan kerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bias menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Putra dan Ariyanto (2012) dalam penelitiannya konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor BPK RI, sedangkan ketidakjelasan peran tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor BPK RI. Penelitian lain yang dilakukan oleh Gilboa *et al* (2008) menunjukkan hubungan yang kuat antara konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja manajer dari pada *nonmanager* serta terdapat hubungan negatif antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja manajer. Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu ini, maka hipotesis yang diambil yaitu, H₄ : Diduga secara bersama-sama konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

f. Moderasi Kecerdasan Intelektual Atas Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Intelektualitas berkaitan dengan kemampuan berfikir kritis, mengambil jarak dari objek yang kita amati lalu memberikan evaluasi yang independen, berfikir rasional, kemampuan memperhitungkan resiko, kemampuan manajerial, mengklasifikasi, dan sejenisnya (Lusi, 2014). Semakin banyak tuntutan peran atau ketidakkonsistenan harapan yang diterima auditor dalam tugasnya yang dapat menimbulkan konflik peran, semakin banyak juga kecerdasan dan kemampuan verbal umum yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sukses. Agustina (2009) menunjukkan konflik peran berpengaruh pada kinerja, semakin besar konflik peran yang dialami oleh auditor maka semakin rendah kinerja auditor tersebut. Berdasarkan penjelasan ini maka peneliti mengambil hipotesis yaitu, H₅ : Diduga moderasi kecerdasan intelektual dapat memperlemah pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

g. Moderasi Kecerdasan Intelektual Atas Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Kecerdasan intelektual pada auditor juga digunakan untuk memecahkan problem-problem yang dihadapi dilingkungan kerjanya, sehingga auditor lebih mudah menemukan solusi untuk meningkatkan kerjanya. Kurangnya informasi dan kejelasan mengenai harapan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan auditor, yang akan berakibat menurunnya pada kinerja mereka, untuk itu auditor harus mampu berfikir secara kritis agar dapat menemukan informasi-informasi yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut secara tepat dan cepat. Berdasarkan penjelasan ini maka hipotesis yang diambil yaitu H₆ : Diduga moderasi kecerdasan intelektual dapat memperlemah pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

h. Moderasi Kecerdasan Intelektual Atas Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Kurangnya waktu yang banyak dalam melakukan suatu pekerjaan sedangkan pekerjaan yang dilakukan auditor tidaklah sedikit terutama pada masa *peak season*, auditor diharuskan menyelesaikan tugas-tugas tersebut dalam waktu yang sama. Tentu

dalam masa seperti ini auditor lebih mudah mengalami stress yang tinggi dan akan mempengaruhi kinerjanya, tetapi jika auditor memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi diharapkan mampu mengelola dan menguasai lingkungan pekerjaan secara efektif sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut secara tepat waktu. Berdasarkan uraian ini maka hipotesis yang diambil yaitu, H_7 : Diduga moderasi kecerdasan intelektual dapat memperlemah pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik *Big Four* Jakarta berdasarkan *Directory* Kantor Akuntan Publik tahun 2014 yang diterbitkan oleh IAPI yaitu sebanyak 220 auditor, yang terdiri dari PwC 79 auditor, Deloitte 56 auditor, Ernst & Young 59 auditor, KPMG 20 auditor.

Jenis data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh menggunakan daftar pertanyaan dari kuisisioner dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi auditor yang bekerja pada KAP *Big Four* Jakarta sebagai responden baik yang disampaikan secara langsung ataupun perantara.

Metode yang digunakan peneliti dalam memilih sampel penelitian adalah *convenience sampling*, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kebetulan saja dan termudah, anggota populasi yang bersedia menjadi responden di jadikan sampel. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebanyak 152 auditor yang bekerja di KAP *Big Four* Jakarta. Hasil kuisisioner yang diisi lengkap dan menjadi sampel penelitian ini sebanyak 152 kuisisioner atau 69,09%, sedangkan 46 kuisisioner atau 20,91% tidak dikembalikan kepada peneliti, dan kuisisioner yang tidak dapat diolah sebanyak 22 kuisisioner atau 10%.

4. HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut ini tersaji hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran dalam penelitian ini untuk masing-masing variabelnya :

Tabel I
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha
Konflik Peran (X_1)	0,452 – 0,870	0,910
Ketidajelasan Peran (X_2)	0,465 – 0,598	0,774
Kelabihan Peran (X_3)	0,353 – 0,511	0,632
Kinerja Auditor (Y)	0,217 – 0,512	0,713

Kecerdasan Intelektual(Z)	0,399 – 0,540	0,746
----------------------------------	---------------	-------

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Uji Validitas pada kolom Corrected Item-Total Correlation

1. Variabel X₁ memiliki nilai r hitung (0,452 – 0,870) > r tabel, nilai r tabel adalah 0,162. Maka disimpulkan bulir pertanyaan dari variabel X₁ valid.
2. Variabel X₂ memiliki nilai r hitung (0,465 – 0,598) > r tabel, nilai r tabel sebesar 0,161. Maka disimpulkan bulir pertanyaan dari variabel X₂ valid.
3. Variabel X₃ memiliki nilai r hitung (0,353 – 0,511) > r tabel, nilai r tabel sebesar 0,16. Maka disimpulkan bulir pertanyaan dari variabel X₃ valid.
4. Variabel Y memiliki nilai r hitung (0,217 – 0,512) > r tabel, nilai r tabel sebesar 0,162. Maka disimpulkan bulir pertanyaan dari variabel Y valid.
5. Variabel Z memiliki nilai r hitung (0,399 – 0,540) > r tabel, nilai r tabel sebesar 0,161. Maka disimpulkan bulir pertanyaan dari variabel Z valid.

Uji reliabilitas pada variabel X₁, X₂, X₃, Y dan Z dilihat pada kolom Cronbach's Alpha nilainya lebih besar dari 0,60. maka disimpulkan bahwa jawaban responden atas pertanyaan adalah reliabel.

b. Hasil Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, berikut disajikan hasil pengolahan data dari Program SPSS yang terlampir dalam tabel dibawah ini:

Tabel II
 Output X₁ , X₂ dan X₃ Terhadap Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.038	3	182.346	22.796	.000 ^a
	Residual	1183.850	148	7.999		
	Total	1730.888	151			

a. Predictors: (Constant), X3= Kelebihan Peran, X2= Ketidakjelasan Peran, X1= Konflik Peran

b. Dependent Variable: Y= Kinerja Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.225	1.221		30.481	.000
	X1= Konflik Peran	-.039	.038	-.077	-1.037	.301
	X2= Ketidakjelasan Peran	-.585	.087	-.500	-6.741	.000
	X3= Kelebihan Peran	-.369	.149	-.169	-2.477	.014

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Auditor

Sumber : Output SPSS,2015

Pembuktian Hipotesis Pertama (H₁)

Nilai sig. pada tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa pengaruhnya Konflik Peran (X_1) terhadap Kinerja Auditor KAP *Big Four* Jakarta adalah tidak signifikan, karena Sig $0,301 > 0,05$. Berdasarkan pembuktian ini, disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama (H_1) di tolak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Hanna dan Firnanti (2013) pengaruh variabel konflik peran terhadap kinerja auditor memiliki koefisien negatif dan tidak signifikan. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanif (2013) bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Pembuktian Hipotesis Kedua (H_2)

Nilai sig. pada tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa pengaruhnya Ketidajelasan Peran (X_2) terhadap Kinerja Auditor KAP *Big Four* Jakarta adalah signifikan, karena Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan pembuktian ini, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua (H_2) di terima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Hanna dan Firnanti (2013) yang menyatakan Ketidajelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian lain oleh Ngadiman *et all* (2014) menghasilkan ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis Ketiga (H_3)

Nilai sig. pada tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa pengaruhnya Kelebihan Peran (X_3) terhadap Kinerja Auditor KAP *Big Four* adalah tidak signifikan, karena Sig $0,014 < 0,05$. Berdasarkan pembuktian ini, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga (H_3) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih dan Kurniawan (2013) berbeda variabel bahwa Role *Overload* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian lain yang di lakukan Agustina Lidya (2009) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja auditor.

Pembuktian Hipotesis Keempat (H_4)

Pembuktian secara simultan pada hipotesis empat (H_4) dapat dilihat di tabel Anova, nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa konflik peran, ketidakjelasan, dan kelebihan peran secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor KAP *Big Four* Jakarta. Maka hipotesis keempat (H_4) diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ermawati *et al* (2014) yang menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara *role conflict* dan *role ambiguity* secara bersama-sama terhadap kinerja auditor, dan sejalan dengan penelitian Lidya Agustina (2009) konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Pembuktian Hipotesis Kelima (H_5)

Tabel III
Moderasi Z atas Pengaruh X_1 terhadap

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.880	1.917		5.154	.000
	X1= Konflik Peran	-.049	.031	-.096	-1.610	.109
	Z= Kecerdasan Intelektual	.776	.068	.680	11.411	.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.419	5.739		.770	.442
	X1= Konflik Peran	.258	.306	.503	.843	.400
	Z= Kecerdasan Intelektual	.989	.221	.867	4.465	.000
	Konflik.p*K.Intel	-.012	.012	-.582	-1.009	.314

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Auditor

Sumber : Output SPSS,2015

Tabel III menghasilkan *Persamaan 1*, yaitu $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z$ atau $Y = 9,880 - 0,096 X_1 + 0,680 Z$ dan *Persamaan 2*, yaitu $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_3 Z * X_1$ atau $Y = 4,419 + 0,503 X_1 + 0,867 Z - 0,582 Z * X_1$. Nilai Sig pada *Persamaan 1* (0,000) signifikan, dan pada *Persamaan 2* nilai sig (0,314) tidak signifikan, maka variabel Kecerdasan Intelektual (Z) merupakan *pure moderator*.

Selanjutnya uji hipotesis dilihat dari *Persamaan 2*, dengan melihat tanda β_3 yaitu negatif (-), maka hal tersebut berarti variabel Kecerdasan Intelektual (Z) berpotensi memperlemah pengaruh dari variabel Konflik Peran (X_1) terhadap variabel Kinerja Auditor (Y). tetapi pengaruh variabel Z tidak signifikan karena sig 0,314 > 0,05. Berdasarkan pembuktian maka hipotesis kelima (H_5) ditolak.

Pembuktian Hipotesis H_6

Tabel IV
 Moderasi Z atas Pengaruh X_2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.726	2.283		6.451	.000
	X2= Ketidajelasan Peran	-.290	.074	-.248	-3.914	.000
	Z= Kecerdasan Intelektual	.667	.072	.585	9.233	.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.889	4.584		2.157	.033
	X2= Ketidakjelasan Peran	.121	.346	.103	.349	.727
	Z= Kecerdasan Intelektual	.867	.180	.761	4.817	.000
	Ketidak.p*K.Intel	-.017	.014	-.314	-1.216	.226

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Auditor

Sumber : Output SPSS,2015

Tabel IV menghasilkan **Persamaan 1**, yaitu $Y = a + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z$ atau $Y = 14,726 - 0,248X_2 + 0,585Z$ dan **Persamaan 2**, yaitu $Y = a + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z + \beta_3 Z * X_2$ atau $Y = 9,889 + 0,103X_2 + 0,761Z - 0,314Z * X_2$. Nilai sig pada **Persamaan 1** (0,000) signifikan, dan pada **Persamaan 2** nilai sig (0,226) tidak signifikan, maka variabel Kecerdasan Intelektual (Z) merupakan *pure moderator*.

Selanjutnya Uji Hipotesis dilihat dari **Persamaan 2** β_3 bertanda negatif, hal ini berarti variabel Kecerdasan Intelektual (Z) berpotensi memperlemah pengaruh dari variabel Ketidakjelasan Peran (X_2) terhadap variabel Kinerja Auditor (Y), selain itu pengaruhnya juga tidak signifikan karena sig. $0,226 > 0,05$. Berdasarkan pembuktian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H_6) ditolak.

Pembuktian Hipotesis H_7

Tabel V
 Moderasi Z atas Pengaruh X_3 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.363	1.950		4.801	.000
	X3= Kelebihan Peran	-.130	.128	-.059	-1.013	.313
	Z= Kecerdasan Intelektual	.793	.067	.696	11.859	.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.505	7.621		1.903	.059
	X3= Kelebihan Peran	-1.067	1.348	-.487	-.791	.430
	Z= Kecerdasan Intelektual	.588	.302	.515	1.945	.054
	Kelebi.h.p*K.Intel	.038	.054	.438	.698	.486

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Auditor

Sumber : Output SPSS,2015

Dalam tabel V menghasilkan **Persamaan 1**, yaitu $Y = a + \beta_1 X_3 + \beta_2 Z$ atau $Y = 9,363 - 0,059X_3 + 0,696Z$ dan **Persamaan 2**, yaitu $Y = a + \beta_1 X_3 + \beta_2 Z + \beta_3 Z * X_3$ atau $Y = 14,505 - 0,487X_3 + 0,515Z + 0,438Z * X_3$. Nilai sig pada **Persamaan 1** (0,000) signifikan, dan pada **Persamaan 2** nilai sig (0,486) tidak signifikan, maka variabel Kecerdasan Intelektual (Z) merupakan *pure moderator*.

Selanjutnya Uji Hipotesis dilihat dari *Persamaan 2* β_3 bertanda positif, hal ini berarti variabel Kecerdasan Intelektual (Z) berpeluang memperkuat pengaruh dari variabel Kelebihan Peran (X_3) terhadap variabel Kinerja Auditor (Y), tetapi pengaruh Z tidak signifikan karena $\text{sig } 0,486 > 0,05$. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis ketujuh (H_7) ditolak.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil pengujian data yaitu, pertama, konflik peran memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja auditor KAP *Big Four* Jakarta, hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang dihadapi oleh auditor tidak berpengaruh pada kinerjanya. Kedua, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor KAP *Big Four* Jakarta, hal ini menunjukkan bahwa makin rendahnya ketidakjelasan peran dan kelebihan peran yang dihadapi auditor maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan auditor. Ketiga, sedangkan konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran memiliki pengaruh yang signifikan dalam hubungannya terhadap kinerja auditor KAP *Big Four* Jakarta, karena semakin rendah dan lemahnya tekanan peran yang dialami seorang auditor maka kinerja yang dihasilkan akan bagus dan meningkat. Keempat, kecerdasan intelektual sebagai variabel moderating memperlemah pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor KAP *Big Four* Jakarta, hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan kecerdasan intelektual yang tinggi maka dapat membantu setiap konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dihadapi auditor dalam menjalankan kinerjanya. Kelima, kecerdasan intelektual sebagai variabel moderating memperkuat pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor, hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan kecerdasan intelektual yang tinggi maka tidak dapat membantu setiap kelebihan peran yang dihadapi auditor dalam menjalankan kinerjanya.

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah satu dari variabel independen tidak signifikan untuk itu agar menambah variabel bebas yang lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Auditor di KAP *Big Four* Jakarta diluar variabel tekanan peran. Memilih waktu yang tepat dan lama ketika penyebaran kuisioner. Dalam mendapatkan data agar dilakukan berupa wawancara agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata dan memperoleh fakta yang lebih detail dan melengkapi pernyataan-pernyataan dalam kuisioner. Saran untuk KAP adalah dalam usaha peningkatan kinerja auditor, hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa menyebabkan stres atau tekanan peran di tempat kerja dan berusaha meminimalisasi terjadinya ketidakjelasan peran di tempat kerja. Mengadakan seminar atau pelatihan evaluasi dan pembinaan secara rutin kepada auditor ataupun calon auditor agar dengan diadakannya pelatihan dan seminar tersebut auditor lebih siap dalam menghadapi faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja auditor, dan merubah kesulitan tersebut menjadi yang berarti untuk kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina Lidya, 2009, “ *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor*”. Jurnal Akuntansi Vol. 1 No. 1:40-69.

- Ferdiansyah dan Rachmawati IraPurnima , 2011, “ *Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict, dan Role Overload Terhadap Burnout*”. Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi Vol.III No.2.
- Fogarty T.J, Jagdip Singh, Gary K. Rhoads, Ronald K. Moore, 2000 "*Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role stress Model*", Behavioral Research in Accounting, Vol. 12 Hal 31–67.
- Gilboa, Simona and Arie Shirom, Yitzhak Fried, Cary Cooper, 2008. “*A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects*”, Personnel Psychology, Vol 61 pg 227-271, Black Well Publishing Inc.
- Hanif Rheny Afriana, 2013, "*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*", Jurnal Ekonomi Volume 21, Nomer 3 September 2013.
- Hardy M. E. and Conway M. E, 1978, *Role Theory: Perspective for Health Professionals*, New York :Appleton-Century-Crofts.
- Lusi Samuel S, 2014, *SEIP INTELLIGENCE Spiritual Emotional Intellectual & Physique*, Cetakan ke 1, PT.Kanisuis, Yogyakarta Sopiah. “*Perilaku Organisasional*”, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2008.
- Maulana, Ichwan,Zirman dan Silfi Alfiati, 2012, "*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor*", Jurnal Akuntansi Universitas Riau.
- Ngadiman, Muchlish Munawar, Nurainun Bangun, 2014, "*Pengaruh Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kinerja Karyawan Serta Keinginan Berpindah Kerja*", Jurnal Universitas Tarumanagara Jakarta
- Ni Kadek Suryani, I Wayan Gede Sarmawa, dan Made Wardana, 2014, "*Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)*", European Journal of Business and Management, ISSN 2222-1905 Vol.6. No.32, 2014.
- Ni Made Wiryathi, Ni Ketut Rasmini, Made Gede Wirakusuma. (2014). “*Pengaruh Role Stressors pada Burnout Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Pemoderas*”i. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.5 (2014) : 227-244.
- Purwaningsih Anita dan Kurniawan Soni, 2013, "*Pengaruh Role Stress Terhadap Kepuasan Pegawai Studi Kasus pada PT KAI (Persero) Daop VII Madiun*", Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol.01 No.02, Agustus 2013.
- Putra I Gede Bandar Wira, Ariyanto Dodik, 2012, "*Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali*", Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Bali.

Siagian Sondang, 2012, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi 1 Cet.20, Bumi Aksara, Jakarta.

Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge, 2014, "*Perilaku Organisasi*", Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.