

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, DAN ROLE STRESS TERHADAP
KINERJA AUDITOR (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulsel)**

Farhan Dwinanda Hanisyahputra
STIE Pelita Buana Makassar
Email: farhandwinanda47@gmail.com

Abstrak

Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) yang sudah berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010 adalah prinsip-prinsip akuntansi yang dibuat dan diterapkan untuk menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. walaupun sudah adanya aturan SAP ini tetapi masih terjadi kecurangan dalam penyajian laporan keuangan dibuktikan dengan masih ada kasus-kasus kecurangan tentang penyajian laporan keuangan. Dari fenomena ini membuktikan bahwa kinerja inspektorat masih lemah dalam aspek pengawasan. 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. 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.

Kata Kunci: Kesejahteraan psikologis, kinerja Auditor, Perilaku Organisasi, Stress Peran.

Abstract

Government Accounting Standards (SAP) which are based on Government Regulation No. 71 of 2010 are accounting principles created and applied to prepare and present government financial reports. Even though this SAP rule exists, fraud still occurs in the presentation of financial statements as evidenced by the existence of cases of fraud regarding the presentation of financial statements. This phenomenon proves that the performance of the inspectorate is still weak in the aspect of supervision. This study uses primary and secondary data, where primary data is obtained through collecting questionnaires of 30 auditors as a sample from all Auditors Inspectorate of South Sulawesi Province,

while secondary data is obtained from various sources such as data from the internet, journals or books as complementary materials. . in this research. Data were analyzed through the SPSS v.21 program. The results of this study indicate that: (1) the Organizational Citizenship Behavior variable has a positive and significant effect on auditor performance, (2) the Psychological Well-Being variable has a positive and significant effect on auditor performance, (3) the Role Stress variable has a negative and significant effect on auditor performance . For future researchers, it is advisable to use spiritual and competency variables related to auditor performance and it is advisable to expand the research object, apart from the inspectorate auditor's office, it can also be carried out in other auditor's offices such as KAP, BPK, etc.

Keywords: organizational citizenship behavior, pshycological well, Role Stress, auditor performance

A. Pendahuluan

Tata kelola yang baik (good corporate governance) yang 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 menurut Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) diserahkan kepada DPR atau DPRD dan diperiksa lembaga pengawas Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), kemudian diserahkan unit internal dalam organisasi pemerintahan pusat dan daerah yang bertugas untuk menjamin bahwa laporan keuangan telah disusun sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Aturan penyusunan laporan keuangan dibuat bertujuan untuk mengontrol atas penyusunan dan penyajian laporan keuangan. Akan tetapi walaupun sudah adanya aturan yang cukup ketat dan jelas tetapi masih terjadi kecurangan dalam penyajian laporan keuangan.

Kasus kecurangan seperti korupsi, kolusi dan nepotisme atau KKN dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia masih menjadi kasus yang menjadi perhatian oleh masyarakat Indonesia. Wujud dari KKN itu sendiri seperti masih 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 yang mengakibatkan kerugian Negara sebesar Rp. 313.315.161 (tiga ratus tiga belas juta tiga ratus lima belas ribu seratus enam puluh satu rupiah) (makassar.tribunnews.com).

Selain itu masih ada kasus-kasus lainnya seperti kasus tindak pidana korupsi yang terjadi di makassar tepatnya pada kasus yang menyeret mantan kepala Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar Gani Sirman dan M Enra Efni selaku kepala

bidang unit kegiatan di Dinas Koperasi. Kasus ini merupakan kasus tindak pidana korupsi pengadaan barang persediaan sanggar kerajinan lorong-lorong kota Makassar. Dalam kasus ini negara mengalami kerugian negara Rp. 380.128.801.74 melalui APBD Makassar 2016 dengan realisasi pembayaran barang persediaan sebesar Rp 873.275.929.00, sedangkan nilai barang persediaan yang diterima sanggar setelah pajak adalah Rp. 493.147.127.26. (sipp.pn-makassar.go.id). dengan adanya kasus-kasus ini membuktikan bahwa kinerja inspektorat masih lemah dalam aspek pengawasan.

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 (1988) 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.

Beberapa kasus pelanggaran ataupun kesalahan terjadi juga karena auditor menemukan kondisi dimana rentan mengalami stress kerja akibat tekanan peran (*role stress*). Stress karena peran atau tugas (*role stress*) yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja (Sopiah, 2008). Namun stres yang ditimbulkan sering berkaitan dengan adanya sebuah konflik peran dan ketidakjelasan peran di dalamnya. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi. Sedangkan ketidakjelasan peran muncul karena akibat dari tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas–tugas

atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Azhar L, 2013). Untuk menghadapi keadaan tersebut dibutuhkan keadaan kesejahteraan secara psikologi atau *Psychological well being*.

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.

Dari fenomena diatas, peneliti akan mengkaji hubungan antara factor perilaku sukarela *organizational citizenship behavior*, *Psychological Well Being* dan *Role Stress* terhadap peningkatan kinerja auditor Adapun judul penelitian adalah “pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor”.

B. Tinjauan Pustaka

1) Teori Atribusi

Kajian tentang atribusi pada awalnya dilakukan oleh Heider. Dalam tradisi fenomenologi, pertanyaan yang diajukan adalah bagaimana kita melakukan kontak dengan dunia nyata jika pikiran kita hanya memiliki data indrawi (kesan dan pengalaman). Psikologi getalt mencoba untuk mengenali prinsip-prinsip yang mengatur bagaimana pikiran membuat penyimpulan tentang dunia dari data indrawi.

2) 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).

3) *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). Menurut Organ (1988), *organizational*

citizenship behavior dibangun dari lima dimensi yang masing-masing bersifat unik, yaitu :

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

4) ***Psychological Well Being***

Psychological Well-Being atau yang lebih dikenal dengan sebutan kesejahteraan psikologi adalah ukuran multidimensi dari perkembangan psikologis dan kesehatan mental, termasuk skala tingkatan kemandirian dan hubungan positif dengan orang lain (Ryff, 1995). *Psychological Well-Being* adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain yang ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1995). Pambajeng dan Siswati (2017) menjelaskan *psychological Well-Being* merupakan sebuah keadaan psikologis seseorang yang sehat sehingga berpengaruh positif terhadap kehidupannya.

Role Stress

Agustina (2009) 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.”

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.

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan angka-angka dan dengan perhitungan statistik. Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, Jalan Andi Pangeran Pettarani NO.100, Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini selama 3 bulan, yaitu dari bulan April sampai juni. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan yang akan dijawab langsung oleh subjek penelitian melalui kuesioner Sedangkan, data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti data-data dari internet, jurnal atau buku-buku sebagai bahan pelengkap pada penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 *for windows*.

D. Hasil dan Pembahasan

1. 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:

Tabel 20
Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,818 ^a	,669	,631	2,05239

a. Predictors: (Constant), *Role Stress, Psychological Well-Being*, *Organizational Citizenship Behavior*
 Sumber: Output SPSS 21 (2022)

Berdasarkan tabel di atas nilai R adalah 0,818 atau 81,8% . Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being* dan *Role Stress* berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja Auditor karena berada pada interval 0,80-1.000 menurut pedoman interpelasi koefisien korelasi. Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,669, hal ini berarti bahwa nilai 0,669 atau 66 % menunjukkan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being* dan *Role Stress* sebesar 66 % . Sisanya sebesar 34 % atau 0,34 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Uji Simultan

Tabel 21
Hasil Uji F – Uji Simultan

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	221,280	3	73,760	17,511	,000 ^b
<i>Residual</i>	109,520	26	4,212		
<i>Total</i>	330,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), *Role Stress*, *Psychological Well-Being*, *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Output SPSS 21 (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 17,551 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,005, dimana nilai F hitung 17,511 lebih besar dari nilai f tabelnya sebesar 2,98 (df1=4-1=3 dan df2=30-4=26). Berarti variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *Psychological Well-Being* dan *Role* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

b. Uji Parsial

Tabel 22
Hasil Uji t – Uji Parsial
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	-,502	7,828		-,064	,949
1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	,322	,127	,374	2,522	,018
<i>Psychological Well-Being</i>	,641	,238	,379	2,696	,012
<i>Role Stress</i>	-,460	,188	-,297	-2,444	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Output SPSS 21 (2022)

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H₁ H₂ H₃) 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. α=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 H₁ 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 terhadap 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 H₂ 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 terhadap instansi.

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 H₃ 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.

2. Pembahasan

a. 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 Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang sukarela melakukan tugas atau perintah diluar dari tanggung jawab menjadi dasar *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku penting dalam mengembangkan dan memajukan kinerja auditor. Selain itu Auditor yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dianggap sebagai aset dalam tempat dia bekerja ketika dia melaksanakan tugasnya. Seseorang yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* ini dilatar belakangi karena berbagai hal salah satunya karena sikap memiliki organisasi sehingga menjadi orang terdepan dalam memajukan Tujuan organisasi. tingkat signifikansi 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja Auditor, hal ini membuktikan bahwa Perilaku OCB sangat penting dalam memajukan kinerja auditor. Dari penjelasan sebelumnya perilaku OCB ini merupakan perilaku yang sangat penting bagi kinerja Auditor terkhusus Auditor Inspektorat yang memiliki tanggung jawab yang cukup berat karena selain mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah juga ikut membina urusan pemerintah daerah oleh karena itu

dibutuhkanlah perilaku OCB ini untuk memudahkan tanggung jawab dari Auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

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). Teori Atribusi menjelaskan alasan Auditor menganggap *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam memajukan kinerja auditor karena *Organizational Citizenship Behavior* sendiri merupakan sikap memiliki organisasi serta rela berkorban demi kepentingan organisasi sehingga dapat memberikan dampak baik terhadap kinerja.

Hal ini diperkuat oleh salah satu indikator *Organizational Citizenship Behavior* yang paling banyak responden setuju dimana indikator tersebut menjelaskan Auditor yang memiliki sifat OCB akan menerima setiap pekerjaan tambahan yang akan diberikan tanpa mengeluh dan terus menahan diri dari aktivitas aktivitas mengeluh dan mengumpat dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh sungguh yang tentu saja sangat akan memberikan outuput yang baik terhadap kinerja auditor.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Endah dkk (2018) yang menemukan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Hasil Penelitian Rismawati (2021) juga menunjukkan hal yang sama, dimana dalam penelitiannya *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dewi dan Fransistya (2017) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* cenderung memiliki loyalitas yang tinggi juga terhadap organisasi tempatnya bekerja. Suatu organisasi yang memiliki pegawai dengan *organizational citizenship behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang baik pula dari organisasi lain. Seorang auditor yang memiliki sifat *organizational citizenship behavior* dalam dirinya akan memiliki kinerja yang lebih baik pada organisasinya.

b. 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 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. Sebaliknya, auditor yang memiliki kesejahteraan psikologis yang kurang baik akan berdampak buruk kepada kinerjanya. menurut Isnawati (2019) individu yang tidak memiliki *psychological Well-Being* yang baik maka akan mudah tertekan dan dapat menyebabkan stress kerja Dan dapat disimpulkan bahwa *psychological Well-Being* dapat mempengaruhi Kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan teori atribusi internal yang menjelaskan bahwa dasar perbuatan manusia berasal dari dalam diri seseorang, jika dalam diri seseorang bersifat baik maka Output yang diberikan juga akan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kristanto dkk (2014) yang menyatakan Kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Maulida (2021) yang menemukan *Psychological Well-Being* dan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian RIjal (2018) yang menemukan *psychological Well-Being* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini terjadi karena auditor cenderung mengalami tekanan tugas yang tinggi sehingga memiliki nilai yang rendah terhadap *psychological Well-Being* yang dimiliki. tekanan tugas yang tinggi membuat auditor tidak berpikir untuk menciptakan kondisi nyaman yang sesuai dengan keinginannya sehingga auditor sering mengabaikan kondisi psikologi yang baik.

c. 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 Suwanda (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.

E. Penutup

1. Simpulan

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

- a) *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.
- b) *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.
- c) *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.

2. Saran

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 1(1): 40-69.
- 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. 2011. Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2011. Jakarta: BPK RI.
- Dewi, Rooswita santia dan Prima Fransistya, 2017. *organizational citizenship behavior* pada pengurus kelompok studi islam asy syifa fakultas kedokteran universitas lambung mangkurat. *Jurnal Ecopsy*, Volume 4 Nomor 2, Agustus 2017.
- Endah, Rahayu Lestari dan Nur Kholifah, 2018. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*.
- Fiscal, Yunus., Syilvy dan Muh. Nur Ram'dhan. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Otonomi Kerja, dan Tekanan Peran Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bandar Lampung (Study Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. (2): 281-298.
- Isnawati, 2019. Hubungan *psychological well being* dengan kinerja kader kesehatan jiwa. *journal of nursing care & biomolecular* – vol 4 no 1 tahun 2019.
- Kristanto, Septian Bayu., Yunita Wijayanti, Marsella, Steffi Djayadi, Cristian Linus, dan Nova Christiana. 2014. Dampak Penerapan Gaya Hidup Sehat sebagai Upaya Menanggulangi Stress Kerja pada Auditor. *Simposium Riset Ekonomi VI*, 856-866.
- Maulida, Rossy. 2021. Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Well Being dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Jawa Tengah).
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldiersyndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Ryff, Carole D dan Corey Lee M. Keyes. 1995. The Structure of Psychological Well-Being Revisted. *Journal of Personality and Special Psychology*, 69(4): 719-727.
- Rismawati, 2021. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy dan Professional Ethical Sensitivity Terhadap Kinerja Auditor dengan Employee Engagement Sebagai Moderasi (Studi pada Inspektorat Kota Makassar).
- Rizkia, Putri dan Reskino. 2016. Pengaruh Healthy Lifestyle, Role Ambiguity dan Role Conflict Terhadap Job Satisfaction Dimediasi oleh Job Burnout dan

- Psychological Well-Being (Studi Empiris pada Auditor Internal di Kementerian RI). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (5): 1-30.
- Rijal, Fahrur dan Muhammad Wahyuddin Abdullah. 2020. Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Wellbeing, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7(1): 22-43.
- Sari, Ratna dan I Ketut Suryanawa, 2016. konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan tekanan waktu sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Suwanda, I Gusti Made dan Cokorda Gede Rama Putra Trisnu, 2017. peran role stress dan burnout terhadap professional commitment karyawan pt. buana inti permai Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017: 6298-6323.
- Trianingih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman Good Governance, Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Auditor. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi X*, 1-56
- Ulrich, D. 1998. A. New Mandate for Human Resources. *Harvard Resource Planning*, January-February.
- 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.
- Wiriyathi. 2014. Pengaruh Role Stressors pada Burnout Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.3, hal. 227-244.
- Zhang, D. (2011). White Paper. Organizational Citizenship Behavior, PSYCH761 White Paper (OCB), Retrieved February 15, 2015
<https://makassar.tribunnews.com/2020/03/18/divonis-6-tahun-penjarSAa-istri-menangis-di-pelukan-erwin-haija>