

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

by Jurnal Ekombis Review

Submission date: 29-Mar-2022 04:45PM (UTC+0000)

Submission ID: 1796165697

File name: 8._Lismawati.doc (443.5K)

Word count: 4321

Character count: 28424



Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Lismawati¹⁾ ; Fenny Marietza²⁾ ; Citra Yuliana³⁾

¹⁾Study Program of Accounting Faculty of Economic, Universitas Bengkulu

^{2,3)} Department of Accounting, Faculty of Economic, Universitas Bengkulu

Email: fmarietza@unib.ac.id

How to Cite :

Lismawati., Marietza, F., Yuliana, C. (2021). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>

ARTICLE HISTORY

Received [11 Februari 2022]

Revised [17 Februari 2022]

Accepted [21 Maret 2022]

KEYWORDS

Role Conflict, Job Stress and Auditor Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konflik peran pada kinerja auditor dan menganalisis peran mediasi tekanan pekerjaan pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Responden penelitian adalah 52 auditor di Kantor Inspektorat Provinsi. Penelitian ini merupakan penelitian survei untuk mengidentifikasi dan menggambarkan fenomena sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai sarana pengumpulan data dengan kuesioner, maka data yang diperoleh dibahas dan dijelaskan secara sistematis untuk mendapatkan kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuadrat terkecil parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: konflik peran memiliki efek negatif pada kinerja auditor, konflik peran memiliki efek positif pada tekanan pekerjaan auditor, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi konflik peran, semakin tinggi tekanan pekerjaan auditor, stres kerja memiliki efek negatif pada kinerja auditor, stres kerja memiliki peran mediasi pada efek konflik peran pada kinerja auditor. Peran mediasi stres kerja adalah mediasi parsial, yang berarti bahwa pengaruh langsung dari konflik peran pada kinerja auditor masih dapat terjadi, bahkan tanpa dimediasi oleh stres kerja

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the influence of role conflict on auditor performance and analyse the mediating role of job stress on influence of role conflict toward auditor performance. Research respondents were 52 auditors in the Province Inspectorate Office. This research is a survey research to identify and describe phenomena according to conditions in the field. As a means of collecting data with a questionnaire, then the data obtained is discussed and described systematically in order to obtain conclusions. The data analysis method used is descriptive analysis and partial least square. The results showed that: role conflict has a negative effect on the performance of auditor, role conflict has a positive effect on the job stress of auditor, this result means that the higher the role conflict, the higher the auditor's job stress, job stress has a negative effect on the performance of auditors, job stress has a mediating role on the effect of role conflict on auditor performance. The mediating role of job stress is partially mediation, meaning that the direct influence of role conflict on auditor performance can still occur, even without being mediated by job stress.

PENDAHULUAN

Auditor pemerintah daerah memegang peranan yang sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan di daerah. Auditor pemerintah juga dapat disebut dengan auditor inspektorat. Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007. Pasal tersebut menyatakan bahwa

dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dianggap sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Maka dari itu auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerja yang dilakukannya dalam menjalankan perintah atasan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan sesuai dengan kode etik seorang auditor.

Pada penelitian ini, faktor-faktor yang dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah konflik peran dan stres kerja. Seorang auditor dapat mengalami konflik peran ketika auditor tersebut dihadapkan pada beberapa perintah yang berbeda dan kesulitan untuk menyesuaikan peran yang dimiliki dalam waktu bersamaan. Auditor di Inspektorat memiliki dua peran yaitu sebagai anggota profesi yang harus bertindak sesuai dengan kode etik auditor dan sebagai Aparatur Sipil Negara yang harus mematuhi ketentuan dan peraturan kepegawaian. Peran ganda tersebut menyebabkan auditor sering berada pada posisi bertentangan.

Auditor dituntut untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin dalam setiap keadaan agar kinerjanya memuaskan. Tetapi terkadang semakin banyak tuntutan dalam bekerja akan menyebabkan auditor merasa tertekan. Ketika tekanan-tekanan tersebut tidak mampu diatasi oleh auditor, maka menimbulkan stres dalam bekerja (Talise, 2019). Stres merupakan gangguan mental pada seseorang yang terjadi ketika ia mengalami tekanan akibat dari kegagalannya dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Jika seseorang auditor mengalami stres kerja terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan auditor tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Konflik peran dan stres kerja merupakan kondisi negatif yang dapat menurunkan kinerja seseorang, termasuk auditor. Oleh karena itu, konflik peran yang tinggi dan stress kerja yang tinggi akan dapat menurunkan kinerja auditor. Jika hal ini berlangsung lama, tentu saja akan berdampak pada kondisi fisik dan emosi auditor, sehingga dapat memicu stres kerja yang tinggi.

Penelitian ini menggunakan model mediasi, yakni variabel stres kerja. Penggunaan variabel stres kerja pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Model ini didasarkan pada hasil penelitian Way (2020) yang menunjukkan bahwa stress kerja memediasi pengaruh antara konflik dan kinerja auditor, sedangkan variabel motivasi tidak memediasi pengaruh konflik terhadap kinerja auditor. Akan tetapi, Utami (2019) tidak dapat menunjukkan adanya pengaruh mediasi stress kerja pada hubungan konflik peran terhadap kinerja auditor. Penelitian lain yang mendasari model penelitian ini adalah penelitian Triyono dan Prayitno (2017) stres kerja dipengaruhi oleh konflik peran dan berdampak pada kinerja. Hasil ini memberikan gambaran bahwa stres kerja memiliki peran mediasi pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka terdapat *gap empiris* yakni masih belum konsistennya hasil-hasil penelitian terdahulu dalam menjelaskan hubungan antar variabel, di mana hubungan antar variabel berpengaruh negatif, berpengaruh positif bahkan ada yang tidak berpengaruh. Selain itu, objek-objek penelitian yang dijadikan tempat penelitian relatif berbeda-beda. Kondisi ini tentu saja berdampak pada perbedaan hasil-hasil penelitian.

Penelitian ini melakukan modifikasi model dengan menempatkan stress kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Stres kerja dijadikan sebagai variabel mediasi karena konflik peran yang terjadi di kalangan auditor intern akan berdampak pada stress kerja yang tinggi, hal ini tentu saja juga berpengaruh pada pencapaian kinerjanya.

LANDASAN TEORI

Konflik Peran dan Kinerja Auditor

Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi (Koo dan Sim, 1999). Hal itu mengakibatkan individu mengalami konflik peran tidak dapat membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana peran-peran tersebut akan dilakukan dengan baik. Aparat Inspektorat dalam menjalankan tugasnya di lingkungan pemerintahan, akan berhubungan dengan bagian atau individu yang lain. Hubungan tersebut kemungkinan besar mengakibatkan terjadinya perbedaan-perbedaan yang mengarah pada konflik.

Konflik peran yang terjadi nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Fanani dkk. (2008), Jogi (2015), Cendana dan Suaryana (2018) memperoleh

hasil bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran secara potensial dapat menurunkan kinerja auditor pada sebuah organisasi. Auditor yang mengalami konflik akan memengaruhi emosi yang dimilikinya sehingga berpengaruh terhadap kinerja auditor. Konflik yang tidak dikelola dengan baik mampu menghancurkan organisasi melalui penciptaan dinding pemisah antar rekan kerja, menghasilkan kinerja yang buruk. Secara sederhana berdasarkan teori peran menurut Kahn *et al.* (dalam Ahmad & Taylor, 2009) menyatakan bahwa individual akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri individu tersebut. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:
H1 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Konflik Peran dan Stres Kerja

Konflik peran dapat menghasilkan dampak buruk seperti stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 157). Semakin kompleks konflik yang terjadi akan semakin meningkatkan stress kerja karyawan yang berarti ada interaksi positif antara konflik peran dan stress kerja. Penelitian yang dilakukan Triyono dan Prayitno (2017) menyatakan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh positif terhadap stress kerja. Sejalan dengan penelitian Juwita dan Arintika (2018) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja. Mendukung penelitian hubungan konflik peran dengan stress, maka teori peran menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stress, depresi, merasa tidak puas (Sarafano, 2008).

Bagi seorang auditor, tingkat stres yang dirasakan akan sangat besar karena profesi ini mempunyai derajat keahlian pada suatu spesialisasi bidang tertentu. Tekanan kerja seseorang auditor dalam melaksanakan audit bukan hanya untuk kepentingan klien semata melainkan juga untuk berdiri atas landasan kepercayaan masyarakat. Konflik peran timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Menurut Fanani dkk. (2008) konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain.

Oleh karena itu, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

H2 : Konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Stres Kerja dan Kinerja Auditor

Auditor internal merupakan salah satu fungsi dalam sebuah organisasi yang memberikan nilai tambah bagi pencapaian tujuan organisasi. Mendukung penelitian hubungan stress kerja dengan kinerja auditor, maka *Goal-Setting Theory* keberhasilan auditor dalam melaksanakan pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel stress kerja sebagai faktor penentu. Tinggi atau rendahnya faktor penentu maka akan berdampak pula pada kemungkinan pencapaian tujuannya (*goal*-nya). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Wiyono (2016) menemukan bahwa stress kerja memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yasa (2017) dan Meidilisa (2020) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang sama bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Stress kerja yang ditimbulkan dapat mempengaruhi psikis dari auditor terhadap kinerja auditor. Kinerja akan menjadi perhatian utama dalam menilai baik atau buruknya seorang auditor dalam menangani kasus atau masalah.

Tugas auditor internal biasanya menuntut adanya pekerjaan lembur, tekanan waktu, dan batasan anggaran. Kondisi kerja auditor internal seperti ini sangat mungkin memberi kontribusi terhadap tingkat stress kerja yang berlebihan di samping faktor-faktor lain seperti lingkungan keluarga atau sosial. Tekanan kerja tersebut dapat bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun aspek lingkungan organisasi dimana auditor internal bekerja (Bastian, 2007).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif yakni:

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Konflik Peran, Stres Kerja dan Kinerja

Keberhasilan Inspektorat tidak terlepas dari kinerja auditor. Auditor inspektorat memiliki peran dalam suatu pemerintahan daerah yang diharapkan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan. Oleh karena itu auditor inspektorat diharapkan berperilaku sesuai dengan perannya. Namun perilaku auditor inspektorat tersebut tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi oleh orang-orang yang berhubungan dengannya. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan auditor dalam melaksanakan pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel konflik peran dan stress kerja sebagai faktor penentu. Tinggi atau rendahnya faktor penentu maka akan berdampak pula pada kemungkinan pencapaian tujuannya (*goal*-nya). Dalam hal ini inspektorat yang memiliki auditor dengan kinerja yang baik niscaya dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas, sehingga tujuan dari inspektorat akan tercapai.

Kahn *et al.* (1964) menyatakan bahwa suatu lingkungan organisasi dapat mempengaruhi harapan setiap individu tentang perilaku peran mereka. Harapan itu melibatkan norma-norma atau tekanan untuk bertindak dengan cara tertentu. Individu akan menerima pesan tersebut, menginterpretasikannya, dan merespon dalam berbagai cara. Masalah akan muncul ketika pesan yang akan dikirim tersebut tidak jelas, tidak secara langsung, tidak dapat diinterpretasikan dengan mudah, dan tidak sesuai dengan daya tangkap si penerima pesan. Harapan dapat dibentuk oleh kepala pemerintahan daerah, wakil pemerintahan daerah, sekretaris daerah, dan rekan-rekan kerja yang bergantung pada hasil kinerja auditor inspektorat. Individu atau entitas yang berbeda dapat membentuk harapan yang mengandung konflik bagi pemegang peran itu sendiri. Oleh karena itu setiap individu dapat menduduki peran sosial ganda, sehingga dimungkinkan dari berbagai peran tersebut akan menimbulkan persyaratan peran yang saling bertentangan. Kahn *et al.* (1964) menyebut situasi ini sebagai konflik peran.

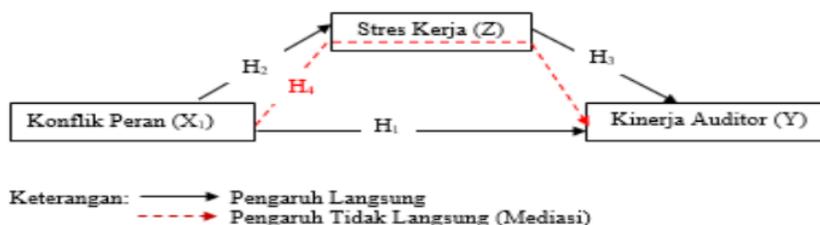
Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi (Koo dan Sim, 1999). Hal itu mengakibatkan individu mengalami konflik peran sehingga tidak dapat membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana peran-peran tersebut akan dilakukan dengan baik. Auditor Inspektorat dalam menjalankan tugasnya di lingkungan pemerintahan, akan berhubungan dengan bagian atau individu yang lain. Disamping itu auditor internal merupakan bagian suatu organisasi yang akan direviu yang memungkinkan terdapatnya hubungan pertemanan atau kekeluargaan. Hubungan tersebut kemungkinan besar mengakibatkan terjadinya perbedaan-perbedaan yang mengarah pada konflik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triyono dan Prayitno (2017) menunjukkan hasil stress kerja memediasi secara parsial pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti konflik peran yang dialami oleh auditor akan berpengaruh lebih kuat terhadap kinerjanya jika auditor mengalami stress kerja terlebih dahulu. Sejalan penelitian yang dilakukan Way (2020) bahwa terdapat peran mediasi penuh dari stress kerja pada pengaruh konflik terhadap kinerja auditor. Berangkat dari konsep dan penelitian sebelumnya, hipotesis alternatif penelitian yakni:

H4 : Stress kerja memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan konsep serta studi terdahulu yang telah dilakukan oleh sejumlah peneliti, maka kerangka analisis pada penelitian ini tampak pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah prosedur proses pengumpulan dan analisis data penelitian. Menurut Creswell (2010) desain penelitian merupakan rencana dan prosedur penelitian yang meliputi asumsi-asumsi luas hingga metode-metode rinci dalam pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, desain

penelitian adalah rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Beberapa jenis desain penelitian yang dapat digunakan adalah penjajakan, deskriptif, dan kausal (Cooper & Shindler, 2006).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Menurut Zikmund (2010) metode penelitian survey adalah suatu bentuk teknik penelitian di mana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan. Survey pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya adalah memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini mengenai tanggapan responden tentang stress yang dipengaruhi oleh konflik peran. Selain itu, penelitian ini juga mengukur pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor dan peran stress kerja memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal pemerintah pada Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu yang berjumlah 54 orang. Hal ini dikarenakan auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu masih memiliki sumber daya manusia yang terbatas sehingga auditor melakukan pekerjaan diluar tugas utamanya.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer (Creswell, 2010). Kuesioner merupakan "teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya" (Sugiyono, 2013: 199). Untuk memperoleh data primer ini, penulis melakukan penelitian lapangan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada auditor Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu. Kuesioner nantinya akan diantar dan diambil langsung oleh penulis selama 1 bulan penelitian.

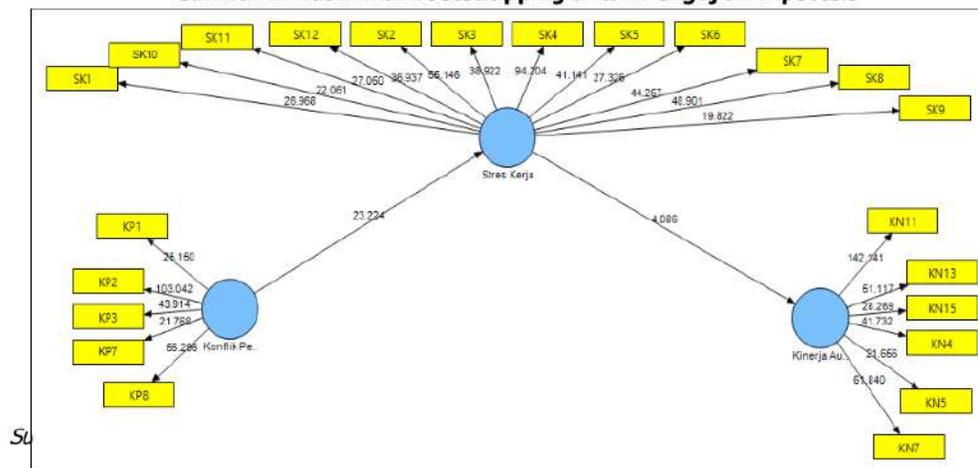
Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*). PLS merupakan salah satu alternative dari model regresi OLS (*Ordinary Least Square*) ataupun SEM (*Struktural Equation Model*) berbasis kovarian. PLS dipilih karena pemodelan menggunakan PLS meniadakan asumsi tertentu seperti data terdistribusi normal secara multivariate, sampel berukuran kecil, tidak adanya masalah kolinieritas antar variabel eksogen. PLS sering juga dikenal sebagai SEM berbasis komposit, SEM berbasis komponen, atau SEM berbasis varians (Ghozali dan Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Pada pengujian menggunakan PLS adalah menguji hipotesis penelitian. Untuk menguji tingkat signifikansi variabel konstruk dilihat dari nilai *t-statistic* pada jalur struktural. Guna memperoleh nilai *t-statistic* dilakukan dengan teknik *bootstrapping*. Model pengujian *bootstrapping* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.

Gambar 2. Hasil Nilai Bootstrapping untuk Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi *t-statistik*. Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antar variabel independen ke variabel dependen. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap

hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi yaitu membandingkan nilai *t-statistic* dengan *t-tabel* signifikansi $\alpha = 5\%$ (1,960) serta nilai signifikansi dengan $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika nilai *t-statistic* > *t-tabel* serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima

Jika nilai *t-statistic* < *t-tabel* dan signifikansi lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap data penelitian yang diperoleh dari sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Tabel *path coefficient* pada *output* SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Model Struktural (Total Effect)

Jalur Struktural	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STER)	T Tabel
Konflik Peran -> Stres Kerja	0,676208	0,678847	0,029117	23,224150	1,960
Stres Kerja -> Kinerja Auditor	-0,280699	-0,290983	0,068692	4,086325	1,960
Konflik Peran -> Kinerja Auditor	-0,189811	-0,197198	0,046049	4,121905	1,960

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan rangkuman Tabel 2 diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagaimana dipaparkan berikut ini:

- Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor**
 Hasil analisis data menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 4,121905 > t-tabel 1,960. Besarnya nilai koefisien jalur struktural pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor yang diperoleh sebesar -0,189811, sehingga disimpulkan bahwa pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor adalah negatif. Dari hasil pengujian tersebut diketahui bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh auditor, akan menurunkan kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor diterima.
- Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja**
 Hasil analisis data menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap stres kerja auditor Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 23,224150 > t-tabel 1,960. Besarnya nilai koefisien jalur struktural pengaruh konflik peran terhadap stres kerja auditor yang diperoleh sebesar 0,676208, sehingga disimpulkan bahwa pengaruh konflik peran terhadap stres kerja auditor adalah positif. Dari hasil pengujian tersebut diketahui bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh auditor, akan meningkatkan stres kerja auditor. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: Konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja auditor diterima.
- Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor**
 Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 4,086325 > t-tabel 1,960. Besarnya nilai koefisien jalur struktural pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor yang diperoleh sebesar -0,280699, sehingga disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor adalah negatif. Dari hasil pengujian tersebut diketahui bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh auditor, akan menurunkan kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor diterima.

Pengujian Hipotesis 4: Peran Mediasi Stres Kerja pada pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor
 Guna menguji efek mediasi stres kerja pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor, maka digunakan asumsi Baron & Kenny (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

- Variabel independen secara langsung harus memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Variabel independen harus memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel mediasi.
- Variabel mediasi harus memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dari asumsi-asumsi Baron & Kenney (dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2015) tersebut, diketahui bahwa seluruh asumsi terpenuhi, sehingga model penelitian diterima. Selanjutnya, dari hasil pengujian hipotesis dihitung pengaruh tidak langsung pada model mediasi (*intervening*) sebagaimana terlihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Total Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor

Jalur Struktural	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Langsung	Total Pengaruh (Pengaruh Langsung + Pengaruh Tidak Langsung)
Konflik Peran → Stres Kerja	0,676208	-0,189811	-0,486397
Stres Kerja → Kinerja Auditor	-0,280699		

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh angka dari *original sample* yang berada pada Tabel 2 halaman 75 dimana menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen (konflik peran) terhadap variabel dependen (kinerja auditor). Selain itu, pada Tabel 3 juga menggambarkan efek mediasi variabel stres kerja pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Pengaruh langsung variabel konflik peran terhadap kinerja auditor (Konflik Peran → Kinerja Auditor) adalah sebesar -0,189811. Hasil ini berarti konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap kinerja auditor diidentifikasi dari jalur Stres Kerja → Kinerja Auditor sebesar -0,280699, yang berarti bahwa stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sedangkan pengaruh konflik peran terhadap stres kerja auditor adalah positif sebesar 0,676208.

Total pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor melalui stres kerja pengguna menghasilkan nilai negatif, yakni sebesar -0,486397. Hasil ini berarti bahwa konflik peran secara positif akan meningkatkan stres kerja auditor dan akan berdampak pada penurunan kinerja auditor Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Selanjutnya, guna menguji hipotesis peran mediasi stres kerja pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor digunakan pengujian Sobel Test. Rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut (Solimun, 2012):

$$t\text{-test} = \frac{(a \times b)}{\sqrt{(b^2 \times SEa^2 + a^2 \times SEb^2)}}$$

Dimana:

- a : Koefisien jalur pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Mediasi (M)
 SEa : Nilai standar error untuk koefisien jalur a
 b : Koefisien jalur pengaruh langsung variabel M terhadap variabel Dependen (Y)
 SEb : Nilai standar error untuk koefisien jalur b

Dari rumus Sobel Test di atas, selanjutnya dilakukan perhitungan nilai *t-test* peran mediasi stres kerja pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor seperti diuraikan berikut ini.

$$\begin{aligned} t\text{-test} &= \frac{(a \times b)}{\sqrt{(b^2 \times SEa^2 + a^2 \times SEb^2)}} \\ &= \frac{(0,676208) \times (-0,280699)}{\sqrt{((-0,280699)^2 \times (0,029117)^2) + ((0,676208)^2 \times (0,068692)^2)}} \\ &= \frac{-0,189811}{\sqrt{0,078782 \times 0,0008478 + (0,4572573 \times 0,004719)}} \\ &= \frac{-0,189811}{\sqrt{0,000668 + 0,002156}} \\ &= \frac{-0,189811}{0,04716} \\ &= -4,02452 \end{aligned}$$

Jadi, dari hasil perhitungan Sobel Test, diperoleh nilai *t-test* sebesar -4,02452. Nilai *t-test* sebesar -4,02452 lebih besar dari nilai *t-tabel* -1,960. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa peran mediasi stres kerja pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang berbunyi: Stres kerja memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hasil ini bermakna bahwa semakin tinggi konflik peran, maka akan menurunkan kinerja auditor.

2. Konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja auditor Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hasil ini bermakna bahwa semakin tinggi konflik peran, maka akan meningkatkan stres kerja auditor.
3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hasil ini bermakna bahwa semakin tinggi stres kerja, maka akan membuat kinerja auditor semakin menurun. Stres kerja memiliki peran mediasi pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Hal ini bermakna bahwa tanpa adanya variabel mediasi, konflik peran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor

Saran

1. Pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data lainnya seperti observasi, dokumentasi dan wawancara langsung kepada auditor, sehingga penjelasan dan pemaparan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran, stres kerja dan kinerja auditor tergambar secara jelas.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik bootstrapping untuk analisis peran mediasi. Selain bisa menguji efek tidak langsung, bootstrapping juga lebih tahan atas ketidaknormalan data dan teknik ini lebih diterima secara ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. 2015. Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Ahmad & Taylor, 2009. The Plaintiffs' Bar Discusses Auditor Performance. Journal of CPA Vol.2), Hal. 12-21.
- Bastian, I., 2007. Manajemen Keuangan Daerah, Yogyakarta, Andi Offset
- Cahya, G.A.E., dan Mukiwihando. 2020. The Effect of Goal Orientation, Self Efficacy, Obedience, Pressure, and Task Complexity On Audit Judgment At Inspectorate General of The Ministry of Finance. Jurnal Manajemen Keuangan Publik, 4(1), 57-71.
- Cooper, D.R & Schindler, P.S., 2006, Bussines Research Methods, 9th edition. McGraw-Hill International Edition
- Creswell, J.W. 2010. Research design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Dwiyanti, H., 2010. Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan rekan Kerja Terhadap Kinerja di Kantor Audit Publik. Jurnal Keuangan dan Bisnis. Vol.3, No 1, Hal. (23-26).
- Fanani, Z, Hanif, R.A, dan Subroto, Bambang. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol 5, No 2, Hal 139-155.
- Ghozali, I., 2010. Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Jogi, Y. 2015. Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Business Accounting Review, 3(2): 31-40.
- Juwita, Kristin & Arintika Devi. 2018. Dampak Konflik Peran Pada Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol 4 No 2. Jombang.
- Kahn, R.L., Wolfe, R.P, Quinn, J.D, & Snoek. 1964. Organizational Stress: Studies ini Role Conflict and Ambiguity.
- Koo & Sim. 2009. An Analysis of Job Stress Outcomes among Bank Auditor internals. Bank Accounting and Finance, Hal. 39-43.
- Locke, E. A, dan G.P. Latham, 1990. A Theory of Goal Setting & Task Performance. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Yogyakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meidilisa, V. & Hendra, Lukito. 2020. Pengaruh beban kerja dan ketidakjelasan peran terhadap Kinerja Pemeriksa dengan Stress Kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Manajemen Strategi dan Simulasi Bisnis, 1(2): 53-82.
- Miner, J.B. 2005. Organizational Behavior: Essential Theories of Motivation and Leadership. (Vol.1). New York. USA. ME Sharpe.

- Muzaki, A., Probowulan, D., dan Syahfrudin, A. (2019). Peran Pernyataan Orientasi Tujuan Kinerja Dan Pernyataan Orientasi Tujuan Pembelajaran Terhadap Kemampuan Mahasiswa. *Journal Economics, Business & Accounting*, 3(1), 217-234.
- Notoatmodjo, S. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S.P., & Judge, T., 2009. Perilaku Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Sarafano, E.P, 2008. Health psychology: Biopsychosocial interaktions. Sevent edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, Eddy Madiono & Ferdianti Kurniawan Wiyono. 2016. Analysis of The Effects of Role Overload and Role Coflict on Performance Through Job Stress as a Mediating Variable in The Celluier Phone Trading Centers in Surabaya. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, Vol. 19, No.03.
- Talise, V.X.F. 2019. Pengaruh konflik peran, stres kerja dan pemahaman good governance terhadap Kinerja Auditor. *E-Journal Akuntansi*, 298 (1): 276-291.
- Triyono , Agus Prayitno. 2017. Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja dan kinerja pegawai dinas penerangan jalan dan pengelolaan reklame kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No 2*. Semarang
- Way, Febbyanti Monika Putri. 2020. Pengaruh konflik terhadap kinerja auditor dengan stress kerja dan motivasi sebagai variabel intervening. Skripsi. Uniersitas Sanata Dharma Yoyakarta. Yoyakarta.
- Yasa, I Wayan Murdana. 2017. Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui mediasi stres kerja pada dinas kesehatan kota Denpasar Bali. *Jurnal ekonomi dan bisnis Vol 4 No 1*. Bali.
- Zikmund W.G., Babin B.J., Carr J.C & Griffin M., 2010. *Business research Methods*, (8Th ed). SouthWestern: Cengage Learning.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%

★ repository.trisakti.ac.id

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography Off