

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

Pembahasan pada landasan teori ini diantaranya terdapat teori atribusi (*attribution theory*), variabel-variabel yang akan diteliti oleh penulis beserta indikator-indikator pengukuran masing-masing variabel.

2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) yang dikembangkan oleh Robbins (2015), teori atribusi mempelajari proses bagaimana sebuah percobaan untuk menentukan apakah kepribadian seseorang itu ditentukan oleh faktor internal yang dimiliki seseorang di dalam diri mereka (karakter, sikap, sifat, kemampuan atau keahlian) atau faktor eksternal yang mempengaruhi dari luar dirinya (tekanan, kesulitan, keberuntungan dalam bekerja, situasi). Teori Atribusi menjelaskan bagaimana seseorang dapat menyimpulkan penyebab dasar dan alasan guna melaksanakan suatu tindakan atau memutuskan untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan, menurut (Suputra & Widhiyani, 2020) teori atribusi untuk memastikan bagaimana orang akan dinilai secara berbeda tergantung pada perilaku tertentu. Adapun penyebab dari persepsi sosial yaitu karena disposisi dan atribusi situasional (Hewett *et al.*, 2021). Atribusi disposisi atau penyebab internal merujuk pada kemampuan kecerdasan intelektual karena auditor yang memiliki kecerdasan intelektual mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Sementara itu, atribusi situasional atau penyebab eksternal mengacu pada budaya organisasi, *role conflict*, *role ambiguity*. Dengan

adanya budaya organisasi auditor akan memperhatikan nilai-nilai, asumsi serta kepercayaan. Dalam suatu penugasan auditor mengalami yang namanya *role conflict* yang dimana adanya banyak peran yang harus dijalankan secara bersamaan. Disisi lain auditor juga mengalami *role ambiguity*, *role ambiguity* ketika seorang auditor berpikir bahwa informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya belum tersedia atau lingkungan tidak cukup menanggapi hasil pekerjaannya.

2.1.2 Teori Akuntansi Keprilakuan

Landasan teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori akuntansi keprilakuan. Akuntansi keprilakuan menurut Lubis (2014:12) merupakan sub disiplin ilmu akuntansi yang melibatkan aspek-aspek keprilakuan manusia dengan proses pengambilan keputusan. Konsep teori akuntansi ini mengacu pada psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial.

2.2 Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melakukan suatu penugasan pemeriksaan atas laporan keuangan secara objektif yang bertujuan untuk menentukan wajar atau tidaknya penyajian laporan keuangan tersebut sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alma *et al.*, (2022) Kinerja berasal dari istilah kinerja pekerjaan yang menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya telah sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada auditor. Kualitas kerja merupakan tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dan tujuan yang ditentukan akan memberikan indikasi kualitas pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun pendapat yang dilakukan oleh Edward Lase *et al.*, (2021)

menyatakan bahwa kinerja audit hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok auditor yang menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja dapat diraih semaksimal mungkin apabila auditor atau sekelompok auditor mempunyai keahlian dalam mengefektifkan dan memanfaatkan kemampuan, tindakan dan ketangkasan yang dimiliki. Sedangkan Chandrarin *et al.*, (2021) berpendapat bahwa kinerja seorang auditor merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh akuntan publik dalam menjalankan suatu penugasan audit atas laporan keuangan perusahaan. Untuk mengetahui apakah laporan keuangan berlaku secara umum berdasarkan prinsip akuntansi yang diterima dalam semua kasus, hal-hal material, posisi keuangan dan hasil dari operasi suatu perusahaan. Dalam melaksanakan audit harus sesuai dengan Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP).

Kinerja Auditor diukur dengan indikator yang mengacu pada penelitian (Adha & Syarif, 2022; Alma *et al.*, 2022; Edward Lase *et al.*, 2021; Layn & Atarwaman, 2020; Salean *et al.*, 2020) terdiri dari Kualitas kerja, Kuantitas pekerjaan, Kerjasama tim, Ketepatan waktu, Efisiensi kerja, Aktivitas kerja.

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang sudah ditetapkan dari seluruh anggota organisasi dan dikembangkan sebagai acuan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hubungan budaya organisasi dan kecerdasan intelektual dapat memberikan suatu arahan dalam bertindak supaya terciptanya keselarasan dalam melakukan pekerjaan audit.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Chandrarin *et al.*, 2021; Gasela, 2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sesuatu yang unik bagi anggota entitas publik akan sistem nilai, kepercayaan, serta norma yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Kinerja organisasi yang efektif dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi baik secara positif maupun negatif, serta sebagai pendukung untuk mengimplementasikan dan mencapai tujuan dan rencana organisasi, dengan kata lain definisi di sini diambil dari semua alur perdebatan.

Adapun Budaya Organisasi diukur dengan indikator yang mengacu pada penelitian (Chandrarin *et al.*, 2021; Julita, 2021; Warday *et al.*, 2022), terdiri dari Pengambilan resiko, Integritas, Perhatian kepada detail, Orientasi tim, Orientasi hasil.

2.4 Role Conflict

Role Conflict menggambarkan ketidakcocokan antara kebutuhan dengan tuntutan peran atau ketidakkonsistenan harapan dari berbagai pihak. *Role conflict* biasanya terjadi ketika auditor sedang dalam menjalankan tugas dan bekerja di kantor akuntan publik berhadapan dengan tuntutan dari klien dibuat untuk temuan yang jauh dari harapan. Semakin banyak tuntutan peran atau ketidakkonsistenan harapan yang diterima oleh auditor dalam tugasnya yang dapat menimbulkan *role conflict*, maka semakin banyak juga kecerdasan dan kemampuan verbal umum yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sukses.

Berdasarkan penelitian Shojaei & Pourzamani (2022) menyatakan *role conflict* disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan seseorang dalam

organisasi dan harapan dari orang lain di dalam atau di luar organisasi. Adapun pendapat lain mengenai *role conflict* penelitian yang dilakukan oleh (Priyangan & Kumarasinghe, 2022; Salean *et al.*, 2020) menyatakan bahwa *role conflict* ketidakmampuan serta ketidakcocokan yang terjadi pada saat melakukan penugasan, karena adanya lebih dari satu instruksi yang datang secara bersamaan dan untuk melakukan hanya satu instruksi dapat mengakibatkan instruksi lainnya tidak dikerjakan. Sedangkan Robbins and Judge (2015) mengatakan *role conflict* adalah suatu situasi yang dimana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Variabel ini diukur berdasarkan konflik pada standar diri seseorang dengan nilai yang ada, konflik antara waktu dan sumber daya atau kemampuan pada seseorang, konflik antara beberapa peran di waktu yang sama dengan permintaan yang berbeda, konflik antara ekspektasi dan permintaan organisasi terhadap seseorang. *Role conflict* sering muncul ketika seseorang dibutuhkan untuk memenuhi berbagai persyaratan atau aturan. Kepatuhan terhadap persyaratan tertentu akan menyebabkan kesulitan dalam bertemu orang lain (Robbins & Judge, 2017). *Role conflict* dapat meningkatkan *stress* dan menurunkan kepuasan kerja auditor (Nouri & Parker, 2020).

Role Conflict diukur dengan indikator yang mengacu pada penelitian (Alma *et al.*, 2022; Edward Lase *et al.*, 2021; Layn & Atarwaman, 2020; Salean *et al.*, 2020) terdiri dari Tugas yang terlalu berat, Tekanan waktu, Dua perintah yang bertentangan, Kegiatan yang tidak perlu.

2.5 *Role Ambiguity*

Role Ambiguity mengacu pada informasi yang didapatkan kurang dan kejelasan mengenai harapan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dan ketidakpastian harapan orang lain terhadap individu. Auditor yang mengalami *role ambiguity* akan mengalami kecemasan yang membuat tidak puas dalam bekerja dan kurangnya efektif dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan individu lain sehingga dapat menurunkan kinerja, oleh sebab itu auditor harus cerdas secara intelektual agar dapat berpikir kritis dan menemukan informasi yang relevan untuk melakukan tugas dengan cepat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Layn & Atarwaman (2020) *role ambiguity* berupa kurangnya informasi yang dipegang dan tidak adanya sebuah arahan kebijakan yang jelas. Adapun pendapat lain yang dilakukan oleh Priyangan & Kumarasinghe (2022) bahwa *role ambiguity* berupa kurangnya seperangkat instruksi yang jelas untuk memverifikasi tindakan seseorang dalam *control* untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Robbins and Judge, (2015) menyatakan bahwa *role ambiguity* tercipta bilamana ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan auditor tidak yakin apa yang harus dilakukan.

Role Ambiguity diukur dengan indikator yang mengacu pada penelitian (Hafiz 2021; Layn & Atarwaman, 2020; Adha & Syarif, 2022) terdiri dari Arahan yang tidak jelas, Tanggung jawab, Pemahaman, Cakupan pekerjaan, Otoritas yang dimiliki.

2.6 Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan adalah kapasitas umum yang membedakan karakteristik seseorang dari yang lain. Faktor genetik berdampak pada kecerdasan, yaitu kemampuan kognitif yang dimiliki makhluk untuk berhasil beradaptasi dengan lingkungan yang rumit. Kecerdasan intelektual merupakan kapasitas untuk terlibat dalam berbagai proses kognitif, termasuk pemecahan masalah, manajemen pengetahuan, dan kemampuan menarik simpulan (Robbins & Judge, 2013). Sedangkan (Alma *et al.*, 2022) Menurut definisi ini, kecerdasan intelektual adalah kapasitas untuk berperilaku secara terarah dan secara efektif terlibat dengan lingkungannya. Seseorang dengan kecerdasan intelektual dapat dengan cepat mengasimilasi informasi baru, meningkatkan kapasitas auditor untuk mengatasi tantangan yang terkait dengan tugas atau pekerjaan. Seorang auditor harus mahir dalam pemecahan masalah dan pemikiran teoritis untuk meningkatkan kinerja dan memenangkan kepercayaan publik.

Adapun indikator kecerdasan intelektual yang mengacu pada penelitian Alma *et al.*, (2022) dan Seran, (2021) terdiri dari Kemampuan Memecahkan Masalah, Intelegensi Verbal, Intelegensi Praktis.

2.7 Penelitian Terdahulu

Sumber referensi, pembanding, dan kajian yang digunakan dalam penelitian ini adalah temuan-temuan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti. Kinerja auditor telah menjadi subyek dari banyaknya penelitian. Simpulan penelitian ini berbeda dengan penelitian lain karena menggunakan beberapa variasi faktor. Berikut penelitian terdahulu yang relevan diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Penelitian, Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	<i>The effect of Role conflict and Role ambiguity on Performance Auditor with Intellectual Intelligence as the Moderating Variable</i> (Alma et al., 2022)	Y= Kinerja Auditor X1= Role Conflict X2= Role Ambiguity X3= Kecerdasan Intelektual	Smart PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Role conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. <i>Role ambiguity</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh <i>role conflict</i> terhadap kinerja auditor. 4. Kecerdasan Intelektual tidak dapat memoderasi pengaruh <i>role ambiguity</i> terhadap kinerja auditor.
2.	<i>The Effect of Role Conflict and Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Moderation of Emotional Intelligence</i>	Y= Kinerja Auditor X1= Role Conflict X2= X3= Ethical Sensitivity	Smart PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Role Conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. <i>Ethical sensitive</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh dari konflik peran

No	Judul, Nama Penelitian, Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(Edward Lase <i>et al.</i> , 2021)	X3= Kecerdasan Emosional		terhadap kinerja auditor.
3.	<i>The Influence of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload on Auditor Performance</i> (Layn & Antarwaman, 2020)	Y= Kinerja auditor X1= Role conflict X2= Role ambiguity X3= Role Overload	Smart PLS	1. <i>Role Conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. 2. <i>Role Ambiguity</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. <i>Role Overload</i> tidak mempengaruhi kinerja auditor.
4.	<i>The Important Role Of Emotional Intelligence in Supporting Auditor Performance</i> (Adha & Syarif, 2022)	Y= Kinerja Auditor X1= Role Conflict X2= Role Ambiguity X3= Role Overload	Smart PLS	1. <i>Role conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 2. <i>Role ambiguity</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 3. <i>Role overload</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor 4. Kecerdasan Emosional memoderasi pengaruh

No	Judul, Nama Penelitian, Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		X4= Kecerdasan Emosional		<p><i>role conflict</i> terhadap kinerja auditor.</p> <p>5. Kecerdasan Emosional memoderasi pengaruh <i>role ambiguity</i> terhadap kinerja auditor.</p> <p>6. Kecerdasan Emosional memoderasi pengaruh <i>role overload</i> terhadap kinerja auditor.</p>
5.	<p><i>Effect of role conflict, role ambiguity, and audit structure on auditor performance.</i> (Lase et al., 2021)</p>	<p>Y= Kinerja Auditor</p> <p>X1= Role conflict</p> <p>X2= Role ambiguity</p> <p>X3= Struktur audit</p>	SPSS	<p>1. <i>Role conflict</i> dan <i>Role ambiguity</i> tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.</p> <p>2. Struktur audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p>
6.	<p><i>The Effect of Role Conflict on Auditor's Performance.</i></p>	<p>Y= Kinerja Auditor</p> <p>X1= Role conflict</p>	SPSS	<p>1. <i>Role conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor</p>

No	Judul, Nama Penelitian, Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(Salean <i>et al.</i> , 2020)			
7.	<i>The Influence Of Audit Quality On Auditor Performance With Mediating Organizational Commitment and Organizational Culture.</i> (Chandrarin <i>et al.</i> , 2021)	Y= Kinerja Auditor X1= Kualitas Audit X2= Komitmen Organisasi X3= Budaya Organisasi	SPSS	1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor
8.	<i>Effect of Role Conflict, Role Ambiguity, and Role Overload on Auditor Performance</i> (Hafiz, 2021)	Y= Kinerja Auditor X1= Role Conflict X2= Role Ambiguity	SPSS	1. <i>Role Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor 2. <i>Role Ambiguity</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor 3. <i>Role Overload</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

No	Judul, Nama Penelitian, Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		X3= <i>Role Overload</i>		
9.	<i>The Effect Of Independence, Leadership Style and Organizational Culture On Auditor Performance : Organizational Commitment As A Mediation Variabel (Julita, 2021)</i>	Y= Kinerja Auditor X1= Independensi X2= Gaya Kepemimpinan X3= Budaya Organisasi X4= Komitmen Organisasi	Smart PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
10.	<i>The Effect Of Independence, Professionalism and Organizational Culture On The</i>	Y = Kinerja Auditor Internal X1 = Independensi	SPSS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Profesionalisme auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

No	Judul, Nama Penelitian, Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Performance Of Internal Auditors</i> (Warday et al., 2022)	X2 = Profesionali sme X3 = Budaya Organisasi		3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
11.	<i>The Effect of Ethical Behavior and Social Identity on the Performance of the Auditors by Emphasizing on Role Conflict, Self - Efficacy and Professional Ethical Sensitivities.</i> (Shojaei & Pourzamani, 2022)	Y= Kinerja Auditor X1= Perilaku etis X2= Identitas Sosial X3= Role Conflict X4= Self Efficacy X5= Sensitivitas Etika	Smart PLS	1. Efikasi diri dan kepekaan etika berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. 2. <i>Role Conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor.

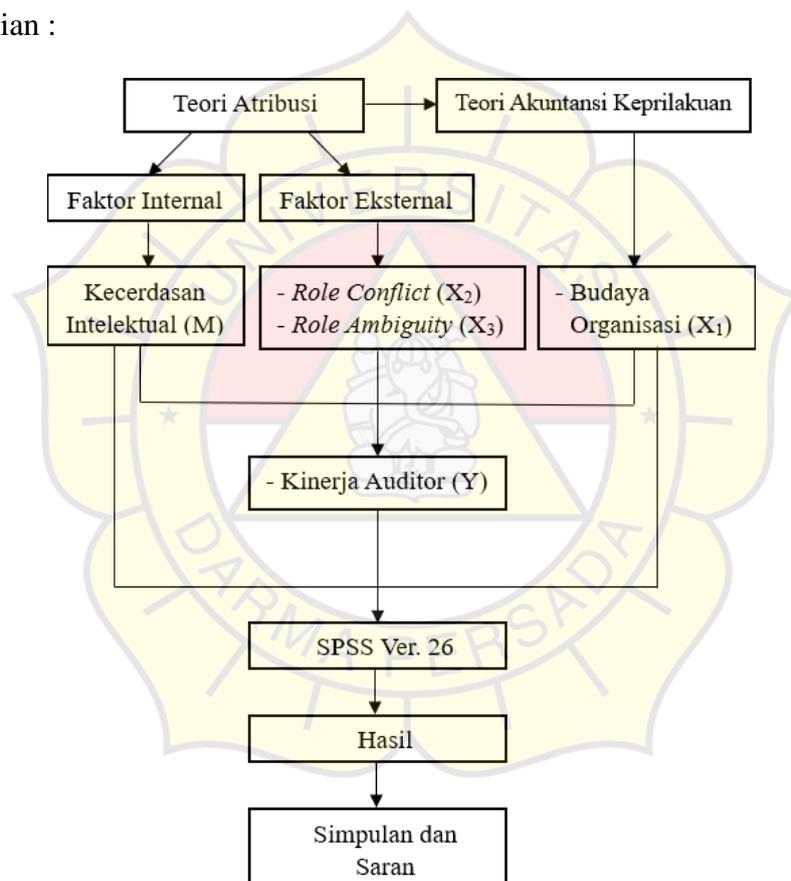
No	Judul, Nama Penelitian, Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
12.	<i>Role Conflict, Role Ambiguity and Job Performance among Supervisors: With Special Reference to Selected Apparel Companies in Sri Lanka</i> (Priyangani & Kumarasinghe, 2022)	Y= Kinerja X1= Role Conflict X2= Role Ambiguity	SPSS	1. <i>Role Conflict</i> berpengaruh positif terhadap kinerja. 2. <i>Role Ambiguity</i> berpengaruh positif terhadap kinerja
13.	<i>The influence of organizational culture on performance in public entities of South Africa</i> (Gasela, 2022)	Y= Kinerja X1= Budaya organisasi	SPSS	1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

No	Judul, Nama Penelitian, Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
14.	<i>The influence of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on auditor performance</i> (Badewin, 2022)	X1 = Kecerdasan Intelektual X2 = Kecerdasan Emosional X3= Kecerdasan Spiritual Y= Kinerja Auditor	SPSS	1. Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk mengetahui alur pemikiran. Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, diantaranya variabel terikat yaitu kinerja auditor, variabel bebas yaitu budaya organisasi, *role conflict*, *role ambiguity* dan variabel moderasi yaitu kecerdasan intelektual. Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

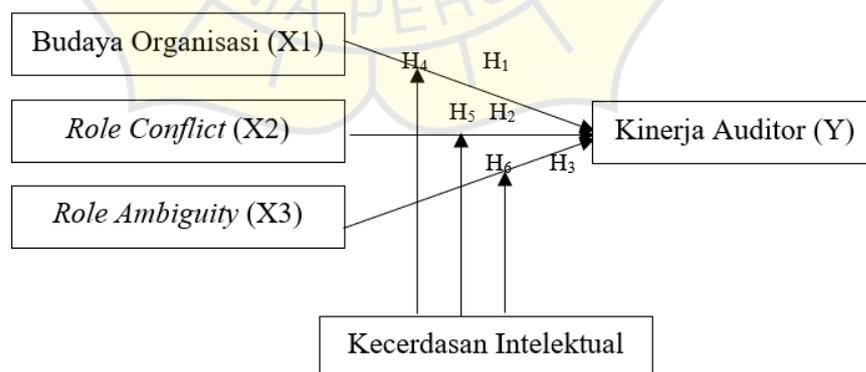
Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Pada gambar di atas terdapat kerangka pemikiran untuk penelitian ini, *grand theory* dalam penelitian ini menggunakan teori atribusi dan teori akuntansi keprilakuan. Teori atribusi memiliki dua faktor yaitu internal dan juga eksternal, pada faktor internal mengacu pada variabel kecerdasan intelektual hal ini

dikarenakan intelektual kemampuan berfikir yang dimiliki seseorang, Adapun faktor eksternal mengacu pada *role conflict* dan juga *role ambiguity* hal ini dikarenakan adanya kesulitan dan terdapat tekanan yang dimiliki auditor dalam menjalankan tugasnya yang menjadi tidak efektif. Sedangkan teori akuntansi keprilaku mengacu pada budaya organisasi, hal tersebut berhubungan dengan perilaku sosial antara pimpinan dengan auditor yang ada di dalam kantor akuntan publik yang akan memengaruhi kinerja auditor. Setelah dari item pernyataan masing-masing variabel di uji, maka akan di analisis melalui program statistik SPSS ver. 26 dan mengeluarkan hasil sehingga ditemukannya simpulan serta saran dari penelitian ini.

2.9 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini menggunakan bentuk paradigma dengan tiga variabel bebas, variabel terikat dan variabel moderasi yang dapat dijelaskan melalui gambar berikut :



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berisikan dasar penyesuaian hipotesis yang berasal dari penelitian terdahulu dari penjelasan yang relevan dengan hipotesis yang diusulkan, diantaranya :

2.10.1 Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja auditor, supaya kinerja auditor meningkat maka harus ditingkatkan juga motivasi kerjanya. Budaya organisasi sebuah prinsip, nilai dan tradisi yang diterapkan oleh para anggota organisasi dalam melaksanakan kerja dan tindakan dalam organisasi (Robbins dan Coulter, 2018). Menurut Wardiah (2016) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Chandrarini *et al.*, 2021; Julita, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian tersebut bertentangan yang dilakukan oleh (Gasela, 2022; Warday *et al.*, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka akan semakin meningkat kinerja auditor. Berdasarkan dari penjelasan tersebut, peneliti memberikan hipotesis, sebagai berikut :

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.10.2 *Role Conflict* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Auditor

Role conflict terjadi ketika instruksi atau permintaan tidak konsisten dengan komitmen peran. Kondisi tersebut terjadi karena penerimaan dua perintah secara bersamaan, situasi ini berdampak buruk pada auditor, seperti menyebabkan stres di tempat kerja. Konflik peran juga dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan menurunkan motivasi, yang pada akhirnya menurunkan kinerja auditor. (Alma *et al.*, 2022). *Role conflict* berkaitan dengan beban kerja yang ditugaskan dan kemampuan spesialis yang dibutuhkan untuk melakukan tugas, kondisi tersebut akan menimbulkan *stress* yang dapat merusak atau merugikan dalam pencapaian tujuan. Apabila ketika stres berlangsung lama, itu mengurangi akumulasi pribadi yang mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang buruk dan kurangnya motivasi untuk bertahan di perusahaan (Shojaei & Pourzamani, 2022).

Beberapa penelitian membahas mengenai *role conflict* terhadap kinerja auditor yang diteliti oleh (Adha & Syarif, 2022; Alma *et al.*, 2022; Edward Lase *et al.*, 2021; Layn & Atarwaman, 2020; Salean *et al.*, 2020; Shojaei & Pourzamani, 2022) menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lase (2021) menyatakan bahwa *role conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Tingginya *role conflict* yang dimiliki oleh seorang auditor maka kinerja auditor akan menurun. Berdasarkan dari penjelasan tersebut, dalam penelitian ini akan menghasilkan hipotesis, sebagai berikut :

H₂ : *Role Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

2.10.3 *Role Ambiguity* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Auditor

Role Ambiguity merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh auditor, dimana auditor merasa tidak tercukupi atas respon lingkungan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan maupun tidak terpenuhinya harapan auditor atas informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja auditor dalam melaksanakan auditnya. Seorang auditor yang berhadapan dengan *role ambiguity* berkepanjangan dapat menumbuhkan ketidakpuasan bekerja, mengalami penurunan kesehatan fisik, mengikis kepercayaan diri dan dapat menghambat kinerja. Fisik karena *role ambiguity* merupakan salah satu hal yang dapat membuat pekerjaan menjadi stres karena menghambat auditor dalam melakukan tanggung jawabnya.

Penelitian dilakukan oleh (Adha & Syarif, 2022; Alma *et al.*, 2022; Hafiz *et al.*, 2021) bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Layn & Atarwaman, (2020) dan Lase (2021) menyatakan bahwa *role ambiguity* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Dari penjelasan tersebut, jika *role ambiguity* mengalami peningkatan, maka diprediksikan kinerja auditor akan menurun dan begitupun sebaliknya. *Role ambiguity* dapat terjadi ketika auditor menjalankan suatu pekerjaan serta tidak mendapatkan informasi apapun mengenai pekerjaannya, hal ini akan menyebabkan auditor kebingungan dan tidak memiliki rasa nyaman saat bekerja, Auditor melakukan pekerjaannya menjadi tidak efektif, yang dapat menurunkan kinerjanya. Berdasarkan dari penjelasan tersebut, dalam penelitian ini akan menghasilkan hipotesis, sebagai berikut :

H₃ : *Role Ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

2.10.4 Kecerdasan Intelektual Memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang telah diciptakan di dalam perusahaan dan digunakan untuk memandu kinerja. Budaya organisasi akan membuat suatu perusahaan berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Bahwa secara spesifik budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan ditentukan oleh kondisi kerjasama suatu tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi (Warday *et al.*, 2022).

Penelitian Julita (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chandrarin *et al.*, 2021). Dengan adanya budaya organisasi yang semakin kuat akan memberikan arah dan nilai-nilai bagi auditor untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja auditor menjadi semakin meningkat. Dengan demikian bahwa semakin baik budaya organisasi dalam kantor akuntan publik akan mempengaruhi kinerja auditor. Dengan adanya kecerdasan intelektual hubungannya dengan budaya organisasi terhadap kinerja auditor, karena kecerdasan intelektual berperan penting pada saat pengambilan keputusan organisasi.

H₄ : Kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

2.10.5 Kecerdasan Intelektual Memoderasi Pengaruh *Role Conflict* Terhadap Kinerja Auditor

Role conflict adalah keadaan di mana auditor mendapati dirinya memainkan dua peran sekaligus, dapat membuat auditor merasa tidak nyaman dalam bekerja yang dapat merugikan kinerja mereka secara keseluruhan. *Role conflict* suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi yang tidak sesuai dengan norma aturan, etika, dan kemandirian profesional. *Role conflict* yang dialami auditor akan menimbulkan stres kerja yang dapat mempengaruhi dan menghambat pencapaian tujuan.

Penelitian (Alma *et al.*, 2022; Edward Lase *et al.*, 2021) menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha & Syarif, 2022; Layn & Atarwaman, 2020; Salean *et al.*, 2020). Ketika seorang auditor mengalami *role conflict* maka akan menimbulkan suatu tekanan dalam bekerja, sehingga berdampak negatif dalam bekerja dan juga menurunkan kinerja auditor.

Kecerdasan intelektual adalah kapasitas untuk terlibat dalam berbagai proses kognitif, termasuk pemecahan masalah, manajemen informasi, pengambilan simpulan. Kecerdasan intelektual dapat memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alma *et al.*, 2022). Dalam teori atribusi, unsur-unsur internal yang dimiliki auditor merupakan bagian dari kecerdasan intelektual. Kemampuan auditor untuk mempelajari hal-hal baru dan menemukan jawaban atas kesulitan berarti bahwa kehadiran kecerdasan intelektual hubungannya dengan konflik peran dapat menghasilkan kinerja yang

tinggi. Tingkat kecerdasan intelektual seorang auditor dapat dinilai berdasarkan seberapa baik auditor menangani tantangan. Prestasi dalam pekerjaan auditor dapat menghasilkan hasil yang menguntungkan yang akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan ini maka hipotesis yang diambil yaitu :

H₅ : Kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor.

2.10.6 Kecerdasan Intelektual Memoderasi Pengaruh *Role Ambiguity* Terhadap Kinerja Auditor

Jika auditor percaya bahwa ada ketidakjelasan tentang ekspektasi pekerjaan karena kurangnya pengetahuan tentang tanggung jawab dan tugasnya, auditor akan mengalami *role ambiguity*. Hal ini mempengaruhi efisiensi dan produktivitas auditor yang menurunkan kinerja auditor. Ada beberapa faktor yang mengakibatkan seorang auditor mengalami *role ambiguity*, yaitu tidak jelasnya objek ataupun maksud dari suatu pekerjaan, tidak jelasnya kewajiban yang diberikan dalam menyelesaikan tugas, proses kerja yang diberikan tidak jelas, ketidakjelasan yang diinginkan dari klien, dan kurangnya umpan balik, atau pekerjaan yang diberikan kurang meyakinkan (Lase dan Tarigan 2021).

Penelitian Alma *et al.*, (2022) bahwa ambiguitas pekerjaan berdampak pada kinerja auditor. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adha & Syarif, 2022; Hafiz *et al.*, 2021). *Role ambiguity* dapat menyebabkan stres di tempat kerja, yang akan mempengaruhi efektivitas auditor. Pekerjaan auditor akan terpengaruh dan kinerjanya akan kesulitan jika auditor tidak mendapatkan informasi tentang pekerjaannya.

Menurut gagasan atribusi, baik pengaruh internal maupun eksternal dapat mempengaruhi perilaku individu. Kemampuan intelektual merupakan kualitas yang dimiliki setiap orang untuk memudahkan auditor dalam menemukan jawaban atas tantangan yang dihadapinya dalam menjalankan tugasnya, kecerdasan intelektual dapat digunakan untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan adanya kecerdasan intelektual hubungannya dengan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor, maka seorang auditor mampu berfikir sehingga dapat menemukan informasi untuk melaksanakan tugas auditor dengan cepat dan tepat. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Alma *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Atas dasar penelitian ini, hipotesis sebagai berikut yang dikembangkan untuk penelitian ini :

H₆ : Kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.