



Kecerdasan Spiritual Memitigasi Dampak Negatif *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor Internal

Siti Mas'ulah

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya,
sitimasulah.ac15@student.unusa.ac.id

Hidayatul Khusnah

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya,
hidayatul.khusnah@unusa.ac.id

Endah Tri Wahyuningtyas

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya,
endahtri@unusa.ac.id

Diterima 19 April 2020, diterbitkan 30 April 2020

Abstrack

The purpose of this study is to analyze Spiritual Intelligence Mitigating the Negative Impact of Role Stress on Internal Auditor Performance. The data used in this study are primary data distributed through online and offline questionnaires with a total sample of 35 people. The sample of this study is the internal auditor of the company registered in East Java FKSPI. Analysis tool to test hypotheses using WarpPLS 6.0 with a significance level of 0.05. The results show that the role overload negatively impacted the performance of internal auditors. Role conflict doesn't have any impact on performance. While role ambiguity positively impacts the performance of internal auditors. The moderation effect suggests that spiritual intelligence as a pure moderation is able to mitigate the negative impact of role overload and role ambiguity towards the performance of internal auditors. While spiritual intelligence as a moderation potential is incapable of mitigate the negative impact of role conflict on performance.

Keywords: *spiritual intelligence, performance, role ambiguity, role conflict, role overload*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Kecerdasan Spiritual Memitigasi Dampak Negatif *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang disebar melalui kuesioner *online* maupun *offline* dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Sampel penelitian ini adalah auditor internal perusahaan yang terdaftar di FKSPI Jawa Timur. Alat analisis untuk menguji hipotesis menggunakan WarpPLS 6.0 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role overload* berdampak negatif terhadap kinerja auditor internal. *Role conflict* tidak berdampak terhadap kinerja sedangkan *role ambiguity* berdampak positif terhadap kinerja auditor internal. Efek moderasi menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual sebagai *pure moderasi* mampu memitigasi dampak negatif *role overload* dan *role ambiguity*

terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan kecerdasan spiritual sebagai potensial moderasi tidak mampu memitigasi dampak negatif *role conflict* terhadap kinerja.

Kata kunci: kecerdasan spiritual, kinerja, *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload*.

PENDAHULUAN

Era disruptif ditandai dengan adanya lingkungan bisnis yang cepat berubah. Hal ini menjadikan auditor internal harus lebih meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki. Selain itu auditor internal diharapkan mampu membantu semua tingkatan manajemen dalam mengamankan kegiatan operasional perusahaan. Harapan tersebut menjadikan seorang auditor internal mendapat tugas yang sangat berat baik ditinjau dari segi moril maupun materiil. Adanya perbedaan antara harapan dan tugas-tugas yang dilakukan oleh auditor internal, maka hal ini dapat memicu terjadinya *role stress* yang akan berdampak terhadap kinerja auditor internal. *Role Stress* yang terjadi antara lain *role overload* (kelebihan peran), *role conflict* (konflik peran) dan *role ambiguity* (ketidakjelasan peran) Fogarty, 2000). *Role Stress* dapat berdampak terhadap kinerja auditor internal. Hal ini dikarenakan semakin tinggi *role stress* yang dihadapi maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja (Khusnah, 2017).

Penelitian ini berfokus pada *role overload*, *role conflict* dan *role ambiguity* sebagai faktor dari *role stress* yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja auditor internal. Namun, adanya kecerdasan spritual yang dimiliki oleh seorang auditor internal dapat memitigasi dampak negatif terhadap kinerjanya karena kecerdasan spiritual mampu membuat seseorang berfikir kreatif, berfikir positif dan bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan (Setiawan, 2018). Menurut sepengetahuan terbaik peneliti, penelitian terkait kecerdasan spiritual dapat memitigasi dampak negtaif *role stress* terhadap kinerja auditor internal masih belum banyak diteliti, sehingga memotivasi peneliti untuk menelitinya lebih lanjut.

Penelitian ini menggunakan sampel auditor internal perusahaan yang terdaftar di FKSPI (Forum Komunikasi Satuan Pengawas Internal) Jawa Timur. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode alternatif *partial least square* (PLS) dengan menggunakan software WarpPLS 6.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role overload* berdampak negatif terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan *role conflict* tidak berdampak terhadap kinerja auditor internal. Temuan lain dalam penelitian ini adalah *role ambiguity* berdampak positif terhadap kinerja auditor internal. Pengujian efek moderasi menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mampu memitigasi dampak negatif *role overload* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan dampak negatif *role conflict* tidak mampu dimitigasi oleh kecerdasan spiritual.

TINJAUAN LITERATUR & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Role stress

Role theory (teori peran) adalah perpaduan antara teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari sosiologi dan antropologi seperti yang dikutip oleh Hutami (2011) dalam Sarwono. Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah "peran" diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bermain sebagai tokoh tertentu dan ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Kemudian posisi aktor dalam teater itu dianalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Posisi orang dalam masyarakat sama dengan posisi aktor dalam teater, yaitu perilaku yang dijalankan selalu berada dalam kaitan dengan adanya orang-

orang lain yang berhubungan dengan orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori peran merupakan teori tentang posisi dan perilaku seseorang yang tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berkaitan dengan adanya orang-orang lain yang berhubungan dengan orang tersebut.

Teori peran terjadi ketika perilaku individu mengandung konflik yang dapat menyebabkan seseorang dapat mengalami stres, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika pada harapan tersebut tidak terdapat konflik (Rizzo *et al*, 1970). Banyaknya peran yang harus dijalankan oleh auditor internal dalam setiap pekerjaannya, maka teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis setiap interaksi yang melibatkan auditor internal. *Role stress* (tekanan peran) terjadi ketika perilaku individu mengandung konflik yang dapat menyebabkan seseorang dapat mengalami stres, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika pada harapan tersebut tidak terdapat konflik (Rizzo *et al*, 1970). *Role stress* merupakan kondisi dimana individu memiliki lebih dari satu peran dalam lingkungan kerja atau masyarakat dengan berbagai harapan dan tujuan yang berbeda serta bertentangan dengan kaidah dan nilai dari masing-masing peran (Triana, 2010). Auditor internal menjalankan beberapa interaksi sosial dan masing-masing melibatkan dua kelompok yang berperan sebagai aktor dan target (Rizkia, 2015).

Role Overload

Role overload (kelebihan peran) terjadi ketika ekspektasi untuk peran tersebut melampaui kemampuan individual (Moorhead & Griffin, 2013). Ketika seorang auditor internal mengalami terlalu banyak peran pada saat yang sama dapat memungkinkan terjadinya kelebihan peran yang dialaminya. Tidak adanya perencanaan yang baik akan kebutuhan tenaga kerja dapat menimbulkan kelebihan peran auditor internal, hal tersebut akan menurunkan kinerjanya (Agustina, 2009).

Di lingkungan kerja auditor internal *role overload* biasanya ketika jadwal pemeriksaan yang dijalankan tidak sesuai dengan program audit yang telah direncanakan, sehingga banyak pekerjaan yang dilakukan hampir bersamaan pada satu waktu. Waktu yang sangat singkat dan sumber daya manusia yang tersedia kurang mencukupi dapat mengakibatkan adanya beban kerja yang berlebih, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan oleh dua orang atau lebih hanya dapat dikerjakan oleh satu orang.

Role Ambiguitiy

Role ambiguity adalah keadaan dimana suatu pekerjaan memiliki kekurangan dalam prediksi suatu respon terhadap perilaku pihak lain dan kejelasan mengenai persyaratan perilaku yang diharapkan (Rizzo *et al*, 1970). *Role ambiguity* terjadi ketika informasi yang disampaikan tidak mempunyai arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi serta ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Agustina, 2009).

Role ambiguity muncul akibat tidak adanya informasi yang disampaikan oleh seseorang dan kurangnya pengetahuan mengenai peran yang harus dijalankan. Hal tersebut dapat menyebabkan seseorang tidak mengetahui perannya dengan baik dan tidak dapat menjalankan perannya sesuai yang diharapkan.

Role Conflict

Role Conflict (konflik peran) terjadi ketika pesan dan petunjuk dari orang lain mengenai peran tersebut jelas tetapi berkontradiksi (Moorhead & Griffin, 2013). *Role Conflict* juga dapat muncul akibat adanya pertentangan tugas dan tanggung jawab, tugas yang bukan bagian pekerjaannya, dan pertentangan antara nilai dan keyakinan pribadi saat melakukan pekerjaan. Rizzo *et al*. (1970) menjelaskan bahwa *role conflict* adalah ketidaksesuaian atau ketidakcocokan

persyaratan dalam suatu peran, yang diukur berdasarkan standar atau kondisi yang memengaruhi kinerja peran.

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Fahmi, 2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya (Fanani *et al*, 2008). Kinerja dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui target yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor internal adalah hasil dari pelaksanaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor internal berdasarkan kemampuan, tanggung jawab dan keobjektifan dalam melaksanakan audit.

Terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, antara lain: kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor internal yang mempunyai kemampuan dalam hal audit internal maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor internal yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya (Trisnaningsih, 2007). Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu dimana kualitas kinerja berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah cara kita menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi dalam proses berfikir dan pengambilan keputusan (Zohar & Marshall, 2000). Kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan menghasilkan karya lebih baik. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual tingkat tinggi mampu memaknai hidup dengan berfikir secara positif dalam menghadapi setiap kejadian. Pemberian makna yang positif mampu membangkitkan jiwa dan tindakan yang positif. Manusia membutuhkan perkembangan kecerdasan spiritual untuk mencapai perkembangan diri yang lebih baik.

Pengembangan Hipotesis

***Role Overload* terhadap kinerja auditor internal**

Role overload terjadi ketika tuntutan pekerjaan begitu besar sehingga pekerja merasakan ketidakmampuan untuk mengatasinya. Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya hal yang dilakukan dalam waktu singkat (Greenberg, 2013). *Role overload* muncul akibat tidak adanya perencanaan atas pembagian tugas yang akan dijalankan oleh auditor internal. Sedangkan pekerjaan tersebut harus diselesaikan oleh seorang auditor internal dengan jangka waktu yang relatif singkat, *role overload* ini akan berdampak pada penurunan kinerja auditor internal. Hasil penelitian Setiawan (2018) dan Ulum (2015) menyatakan bahwa *role overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan teori, argumen dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut.

H₁: *role overload* berdampak negatif terhadap kinerja auditor internal

***Role Conflict* terhadap kinerja auditor internal**

Role Conflict terjadi ketika mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut dapat terjadi karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu

perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Fanani *et al*, 2008). *Role Conflict* dapat menimbulkan situasi emosional individu seperti penurunan kinerja. Hal ini dikarenakan *role conflict* terjadi ketika seorang auditor internal harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Auditor internal yang tidak mampu menangani hal tersebut, maka cenderung kinerjanya akan menurun. Sebaliknya, ketika auditor internal mampu menangani hal tersebut maka kinerja auditor internal akan meningkat. Hasil penelitian Afifah (2015) dan Trisnawati *et al*. (2017) menyatakan bahwa konflik peran memiliki efek negatif terhadap kinerja. Berdasarkan teori, argumen dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut.

H₂: *role conflict* berdampak negatif terhadap kinerja auditor internal

Role Ambiguity terhadap kinerja auditor internal

Role ambiguity terjadi ketika informasi yang dimiliki kurang memadai serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya dan ketidakpastian sangsi serta ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Fanani *et al*, 2008). Setiap organisasi sebaiknya memiliki keterangan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ketika auditor internal merasa kurang mendapat respon atas hasil pekerjaan yang dilakukan maupun tidak tercapainya harapan auditor internal atas informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan maka ia akan mengalami *role ambiguity* yang dapat berdampak pada penurunan kinerja. Hasil penelitian Khusnah (2017) dan Gunawan & Ramdan (2012) menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan teori, argumen dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut.

H₃: *role ambiguity* berdampak negatif terhadap kinerja auditor internal

Kecerdasan spiritual memitigasi dampak negatif *role overload* terhadap kinerja auditor internal

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk memecahkan persoalan makna dan nilai, menempatkan perilaku dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan jalan lainnya (Zohar dan Marshall, 2000). Seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual tingkat tinggi mampu menempatkan perilaku dan menilai tindakannya, menghadapi pekerjaan yang *overload* dengan kesabaran dan bekerja dengan penuh tanggung jawab karena ia menilai bahwa tindakan tersebut lebih baik daripada mengerjakan hal tersebut dengan mengeluh. Sebaliknya seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual tingkat rendah, lebih sering mengeluh saat mengerjakan tugas sehingga kurang mampu bersikap sabar, dan tidak mampu mengambil hikmah atas permasalahan yang dihadapinya sehingga rentan terhadap tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebih.

Kecerdasan spiritual yang dimiliki auditor internal dianggap mampu memitigasi dampak negatif *role overload* terhadap kinerja. Tingginya kecerdasan spiritual yang dimiliki auditor internal menjadikan kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ulum (2015) dan Aprimulki (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi mampu mempengaruhi hubungan antara kelebihan peran terhadap kinerja. Berdasarkan teori, argumen dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut.

H₄: kecerdasan spiritual memitigasi dampak negatif *role overload* terhadap kinerja auditor internal

Kecerdasan spiritual memitigasi dampak negatif *role conflict* terhadap kinerja auditor internal

Kecerdasan spiritual adalah cara kita menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi dalam proses berfikir dan pengambilan keputusan (Zohar dan Marshall, 2000). Kecerdasan

spiritual dianggap mampu memitigasi pengaruh negatif *role conflict* terhadap kinerja karena kecerdasan spiritual mampu membuat seseorang berfikir kreatif, berfikir positif dan bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan sehingga dapat memitigasi dampak negatif dari *role conflict* terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aprimulki (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi mampu mempengaruhi hubungan antara konflik peran terhadap kinerja. Berdasarkan teori, argumen dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut.

H₅: kecerdasan spiritual memitigasi dampak negatif *role conflict* terhadap kinerja auditor internal

Kecerdasan spiritual memitigasi dampak negatif *role ambiguity* terhadap kinerja auditor internal

Kecerdasan spiritual menjadikan seseorang untuk kreatif, luwes, berwawasan luas, atau spontan secara kreatif (Zohar dan Marshall, 2000). Auditor internal yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan dan menjadi lebih tidak puas dalam pekerjaannya. Kecerdasan spiritual yang dimiliki auditor internal dapat memberikan pengelolaan yang baik dalam dirinya agar lebih berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tentunya akan berdampak terhadap kinerjanya. Kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Sehingga, dengan adanya kecerdasan spiritual yang tinggi dapat membantu seseorang menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh setiap orang, dapat memoderasi ketidakjelasan peran terhadap kinerja. Berdasarkan teori, argumen dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut.

H₆: kecerdasan spiritual memitigasi dampak negatif *role ambiguity* terhadap kinerja auditor internal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner yang telah ditujukan kepada auditor internal perusahaan yang terdaftar di FKSPI Jawa Timur melalui survei *offline* menggunakan *hard file* dan survei *online* dengan menggunakan aplikasi *google form*. Cara pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria penentuan sampel penelitian yaitu, auditor internal perusahaan yang terdaftar di FKSPI Jawa Timur dan telah bekerja sebagai auditor internal lebih dari 1 (satu) tahun.

Kuesioner berisi tentang pertanyaan/ pernyataan mengenai *role overload*, *role conflict*, dan *role ambiguity* kinerja auditor internal serta kecerdasan spiritual. *Role overload* dalam penelitian ini diukur dengan tiga butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Beehr *et al.* yang telah digunakan oleh Fogarty *et al.* dan juga telah digunakan di Indonesia oleh Khusnah (2017). *Role conflict* dalam penelitian ini diukur dengan delapan butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* yang telah digunakan di Indonesia oleh Khusnah (2017). *Role ambiguity* diukur dengan enam butir pernyataan yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* yang telah digunakan di Indonesia oleh Khusnah (2017). Variabel kinerja diukur dengan tujuh butir pernyataan yang dikembangkan oleh Kalbers & Fogarty dalam Kurniawati (2016). Variabel kecerdasan spiritual diukur dengan sepuluh butir pernyataan yang digunakan oleh Fauzan (2016) dan Said (2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode alternatif *partial least square* (PLS) dengan menggunakan software WarpPLS 6.0. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada enam. Hipotesis dalam penelitian ini dikatakan terdukung dengan *p-value* < 0,01 (signifikan pada tingkat 1%), *p-value* < 0,05 (signifikan pada tingkat 5%), serta *p-value* < 0,1 (signifikan pada tingkat 10%). Berikut nilai koefisien jalur, *p-value* dari hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis SEM-PLS.

Tabel 1 Hasil Estimasi Path Coefficient

Hipotesis	Path Coefficients	P-Values
RO - K	-0,257	0,048*
RC - K	-0,020	0,454
RA - K	0,504	<0,001***
KS*RO - K	-0,091	0,289
KS*RC - K	0,065	0,346
KS*RA - K	-0,043	0,399

Sumber: data diolah peneliti dengan Warp PLS 6.0 (2019)

Keterangan:

* Signifikan pada level 0,05 (*2-tailed*)

** Signifikan pada level 0,01 (*2-tailed*)

*** Signifikan pada level 0,001 (*2-tailed*)

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 1 menunjukkan bahwa dampak *role overload* terhadap kinerja yaitu signifikan dengan nilai *p-value* 0,048 (kurang dari 0,05). *Path coefficient* sebesar -0,257 memiliki arti koefisien berarah negatif menunjukkan bahwa auditor internal mengalami *role overload* yang tinggi maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *role overload* berdampak negatif terhadap kinerja auditor internal sehingga mendukung hipotesis 1 yang diajukan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprimulki (2017) dan Trisnawati (2017).

Pengujian hipotesis pada tabel 1 menunjukkan bahwa dampak *role conflict* terhadap kinerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai *p-value* 0,454 (lebih dari 0,05) dan *path coefficients* sebesar -0,020. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa *role conflict* tidak berdampak terhadap kinerja auditor internal sehingga tidak mendukung hipotesis 2 yang diajukan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2015) dan Setiawan (2018).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dampak *role ambiguity* terhadap kinerja menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *p-value* <0,001 (kurang dari 0,05) dan *path coefficients* sebesar 0,504. *Path coefficient* bernilai 0,504 memiliki arti koefisien berarah positif dan menunjukkan bahwa auditor internal mengalami *role ambiguity* yang tinggi maka kinerja auditor internal semakin meningkat. Sedangkan hipotesis 3 yang diajukan adalah *role ambiguity* berdampak negatif terhadap kinerja. Sehingga, hipotesis 3 yang diajukan tidak terdukung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyani (2016).

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 1 menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak menunjukkan hasil yang signifikan dalam memitigasi dampak negatif *role overload* terhadap kinerja. Namun, dalam pengujian efek moderasi tidak hanya melihat nilai interaksi antara

kecerdasan spiritual atas *role overload* terhadap kinerja ($KS*RO - K$) melainkan harus melihat interaksi antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian interaksi antara *role overload* terhadap kinerja menunjukkan hasil yang signifikan. Sedangkan interaksi kecerdasan spiritual atas *role overload* terhadap kinerja ($KS*RO - K$) menunjukkan *path coefficients* sebesar -0,091 dan nilai *p-value* 0,289 (lebih dari 0,05). Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual menjadi *pure moderasi*. *Pure moderasi* yaitu jika hubungan X terhadap Y signifikan dan hubungan $X*Z$ terhadap Y tidak signifikan. Kecerdasan spiritual dikatakan sebagai *pure moderasi* yang artinya kecerdasan spiritual dapat memitigasi dampak negatif dari *role overload* terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang diajukan terdukung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulum (2015), Aprimulki (2017), dan Setiawan (2018).

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 1 menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak mampu memitigasi dampak negatif *role conflict* terhadap kinerja dibuktikan dengan nilai *p-value* 0,346 (lebih dari 0,05) dan *path coefficients* sebesar 0,065. Selain itu pengujian langsung antara *role conflict* terhadap kinerja juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Pengujian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual menjadi potensial moderasi. Potensial moderasi yaitu jika hubungan X terhadap Y tidak signifikan dan hubungan $X*Z$ terhadap Y tidak signifikan. Kecerdasan spiritual dikatakan sebagai potensial moderasi yang artinya kecerdasan spiritual memiliki kemampuan memitigasi dampak negatif *role conflict* terhadap kinerja, namun hal tersebut belum tercapai untuk saat ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang diajukan tidak terdukung. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulum (2015) dan Setiawan (2018).

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 1 menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak menunjukkan hasil yang signifikan dalam memitigasi dampak negatif *role ambiguity* terhadap kinerja. Namun, dalam pengujian efek moderasi tidak hanya melihat nilai interaksi antara kecerdasan spiritual atas *role ambiguity* terhadap kinerja ($KS*RA-K$) melainkan harus melihat interaksi antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian interaksi antara *role ambiguity* terhadap kinerja menunjukkan arah yang positif dan signifikan. Sedangkan interaksi kecerdasan spiritual atas *role ambiguity* terhadap kinerja ($KS*RA-K$) mempunyai nilai *p-value* 0,399 (lebih dari 0,05) dan *path coefficient* sebesar -0,043 sehingga menunjukkan hasil yang tidak signifikan karena *p-value* lebih dari 0,05. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual menjadi *pure moderasi*. Kecerdasan spiritual dikatakan sebagai *pure moderasi* yang artinya kecerdasan spiritual dapat memperkuat dampak positif dari *role ambiguity* terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang diajukan tidak terdukung. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018). Selain itu masih sangat sedikit penelitian tentang kecerdasan spiritual yang memoderasi dampak negatif *role ambiguity* terhadap kinerja. Sehingga hasil penelitian ini menjadi referensi baru bagi penelitian- penelitian yang akan datang.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang kuat mengenai kecerdasan spiritual dalam memitigasi dampak negatif *role overload*, *role conflict*, dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor internal. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang auditor internal perusahaan yang terdaftar di FKSPI Jawa Timur. Berdasarkan data yang telah diperoleh dan hasil diuji menggunakan WarpPLS 6.0, maka mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- *Role overload* berdampak negatif terhadap kinerja auditor internal, artinya semakin tinggi *role overload* yang dihadapi oleh auditor internal maka dapat berdampak terhadap penurunan kinerja auditor internal.
- *Role conflict* tidak berdampak terhadap kinerja auditor internal, artinya tinggi rendahnya *role conflict* yang dialami seorang auditor internal tidak berdampak terhadap kenaikan atau penurunan kinerja auditor internal.
- *Role ambiguity* berdampak positif terhadap kinerja auditor internal, artinya *role ambiguity* yang tinggi berdampak terhadap peningkatan kinerja auditor internal.
- Kecerdasan spiritual menjadi variabel *pure moderasi* yang artinya kecerdasan spiritual dapat memitigasi dampak negatif *role overload* terhadap kinerja tanpa menjadi variabel independen.
- Kecerdasan spiritual menjadi variabel potensial moderasi yang artinya kecerdasan spiritual memiliki kemampuan memitigasi dampak negatif *role conflict* terhadap kinerja, namun hal tersebut belum tercapai untuk saat ini.
- Kecerdasan spiritual menjadi variabel *pure moderasi* yang artinya kecerdasan spiritual dapat memperkuat dampak positif *role ambiguity* terhadap kinerja tanpa menjadi variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprimulki, E. 2017. Pengaruh Konflik Peran, Kelebihan Peran, Independensi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderasi . Jom Fekon Vo.4 No.1, 3124-3138.
- Azizah, N. 2015. Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Tekanan Anggaran Waktu (Time Budget Pressure) Terhadap Kinerja Auditor .
- Fauzan, M. F. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Tekanan Klien Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta).
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. Behavioral Research in Accounting Vol.12, 32-67.
- Khusnah, H. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Role Stress terhadap Job Outcome pada Akuntan Manajemen di Perusahaan-Perusahaan di Kota Surabaya. Business and Finance Journal, Volume 2, No. 1, 61-75.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. Administrative Science Quarterly, 150-163.
- Said, A. N. 2017. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta).
- Setiawan, T. H. (2018). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload Terhadap Kinerja Akuntan Publik dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Pemoderasi .
- Trisnawati, M., Ramantha, I. W., & Sari, M. M. 2017. Pengaruh Jenis Role Stress pada Kinerja Auditor dengan Burnout Sebagai Intervening Pada KAP di Bali. Jurnal Buletin Studi Ekonomi Vol. 22, No. 2, 187-199.
- Triyani, Y. 2016. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Eksternal. Akuntansi Keuangan, 153-168.

Ulum, R., & Purnamasari, P. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi .

- Zohar, D., & Marshall. 2000. SQ Kecerdasan Spiritual. Bandung: PT Mizan Pustaka

