

## Kepribadian *Hardiness* Sebagai Pemoderasi Pengaruh *Role Stress*, Intensi *Turn Over* Pada Kinerja Auditor

Ni Made Mila Rosa Desmayani<sup>1</sup>, Luh Gede Diah Ary Pradnyaswari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STMIK STIKOM Indonesia, milarosadesmayani@stiki-indonesia.ac.id

<sup>2</sup>STMIK STIKOM Indonesia, pradnyaswari9@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepribadian *Hardiness* sebagai pemoderasi pengaruh *role stress*, intensi *turnover* pada kinerja auditor. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Responden penelitian adalah auditor Kantor Akuntan Publik se-Kota Denpasar. Sampel penelitian sebanyak 52 auditor se-Kota Denpasar. Metode penentuan sampel yang digunakan *Purposive sampling*, karena penelitian ini tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan teori peran, pada perilaku organisasi menyatakan bahwa sebuah lingkungan organisasi dapat mempengaruhi harapan setiap individu mengenai perilaku seseorang dalam menjalankan peran. Harapan akan peran tersebut dapat berasal dari peran itu sendiri, individu yang mengendalikan peran tersebut, masyarakat, atau pihak lain yang berkepentingan terhadap peran. Teori Kognitif merupakan tindakan seseorang akan dipengaruhi oleh karakteristik personal individu tersebut seperti kepribadian, disposisi genetik dan pemahamannya tentang lingkungan sosial. Faktor psikologi individu seperti kepribadian merupakan salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan metode pengolahan data yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan uji SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor se-Kota Denpasar, intensitas *turnover* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor se-Kota Denpasar, kepribadian *hardiness* mampu memperlemah pengaruh *role stress* pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik se-Kota Denpasar, kepribadian *hardiness* mampu memperlemah pengaruh intensitas *turnover* pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik se-Kota Denpasar.

**Kata Kunci :** *Role Stress, Intensitas Turn Over, Hardiness.*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of Hardiness Personality as a moderating influence of role stress, turnover intention on auditor performance. The type of data used is primary data. The data collection technique used is the distribution of questionnaires. The research respondents were auditors of the Denpasar Public Accountants. The research sample of 52 auditors in Denpasar City. The sampling method used is purposive sampling, because this research is not based on random, regional or stratum, but based on the existence of considerations that focus on specific objectives. This study uses role theory, in organizational behavior stating that an organizational environment can influence the expectations of each individual regarding one's behavior in carrying out roles. Expectations for these roles can come from the role itself, the individual who controls the role, the community, or other parties with an interest in the role. Cognitive theory is a person's actions will be influenced by individual personal characteristics such as personality, genetic disposition and understanding of the social environment. Individual psychological factors such as personality are one of the important variables that can affect one's performance. While the data processing method used is multiple regression analysis using the SPSS test. The results showed that: role stress affects the performance of auditors in Denpasar City, turnover intensity negatively affects the performance of auditors in Denpasar City, hardiness personality is able to weaken the influence of role stress on auditor performance in Denpasar City Public Accountants, hardiness personality is able Weakened the influence of turnover intensity on the performance of auditors in public accounting firms throughout Denpasar.*

**Keywords:** *Role Stress, TurnOver Intensity, Hardiness*

*Naskah diterima:20-11-2019, direvisi:17-12-2019, diterbitkan:01-04-2020*

## PENDAHULUAN

Auditor mempunyai peran untuk meningkatkan kualitas dan kredibilitas laporan keuangan suatu entitas. Untuk dapat memenuhi perannya tersebut, auditor dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kenyataannya, skandal akuntansi yang terjadi telah mencerminkan buruknya kinerja dari auditor serta kegagalan auditor ketika melaksanakan perannya yang memiliki dampak besar bagi dunia bisnis serta menyebabkan berkurangnya kepercayaan publik terhadap profesionalitas auditor (Safitri, 2013). Buktinya, pembekuan izin akuntan publik Drs. Ketut Gunarsa selama enam bulan terhitung tanggal 23 Mei 2007 melalui keputusan Menkeu No. 325/KM.1/2007 hal tersebut diungkapkan oleh (Said, 2007) yang dipublikasikan pada website antaranews.com pada 18 Juni 2007. Ketika melaksanakan audit atas laporan keuangan Bali Hai Resort and SPA tahun 2004, Gunarsa melakukan pelanggaran pada Standar Profesional Akuntan Publik hal ini berpotensi mempengaruhi laporan auditor independen secara signifikan. Penurunan kinerja auditor juga dapat dipengaruhi oleh tekanan peran yang dialami oleh auditor (Yustrianthe, 2008).

Profesi auditor sangat rentan terhadap kondisi stress yang disebabkan karena auditor berada dalam situasi tidak dapat menghindari tekanan dalam pekerjaan yang dilakukan (Hambali, Gudono, Baridwan, & Supriyadi, 2016). Auditor akan terus dihadapkan pada hal yang dapat berpotensi menimbulkan stress antara lain: tekanan waktu, beban kerja yang berat, kurangnya otonomi, dan kekhawatiran mengenai pengembangan karier. Stress tersebut akan berdampak tidak baik pada psikologi, fisik, dan dapat menimbulkan perilaku yang negatif (Choo, 1986).

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam perusahaan, namun setiap perusahaan tidaklah lepas dari *turnover*. Dampak *turnover* bagi perusahaan sangat besar, yaitu menurunkan tingkat

produksi dan menambah biaya untuk proses perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru. Keluarnya karyawan secara sukarela lebih mungkin terjadi di kalangan orang yang mengalami stress. Kemampuan individu dalam menghadapi berbagai kejadian hidup menyebabkan stress tidaklah sama, tetapi tergantung pada banyak hal, salah satunya adalah kepribadian.

Sehubungan dengan penelitian tentang pengaruh *role stress* pada kinerja auditor, teori peran merupakan *grand theory* dalam penelitian ini. Sehubungan dengan penelitian tentang pengaruh *role stress* pada kinerja auditor, teori peran menjadi *grand theory* yang digunakan dalam penelitian. Dalam teori peran, *role sender* (pemberi peran) memiliki ekspektasi atas dasar *role incumbent* (penerima peran) dan berusaha mempengaruhi perilaku penerima peran dengan memberikan informasi mengenai ekspektasi peran. Menurut (Maher, Ramanathan, & Peterson, 1979), ketika terdapat divergensi preferensi antara pemberi peran dengan penerima peran serta adanya informasi yang tidak lengkap, *role stress* akan terjadi. Hal ini akan mengakibatkan penerima peran tidak dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan dari pemberi peran tersebut. Dinyatakan pula dalam teori peran bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh *role sender* (pemberi peran) mengandung konflik dan tidak konsisten, maka *role incumbent* (penerima peran) dapat berpotensi stress, depresi, merasa tidak puas, dan mengalami penurunan kinerja dibandingkan apabila harapan tersebut tidak mengandung konflik. Teori peran menyatakan tekanan peran dalam pekerjaan muncul disebabkan karena auditor sering dihadapkan pada dua keadaan yaitu *role ambiguity* dan *role conflict*. (Schick, Gordon, & Haka, 1990) mengungkapkan bahwa selain dua faktor tersebut hal yang dapat menyebabkan tekanan peran pada auditor adalah beratnya beban pekerjaan yang harus dikerjakan auditor.

## KAJIAN LITERATUR

### Teori Peran

Setiap peran yang diberikan telah memiliki sebuah identitas yang membedakan masing-masing individu mengenai siapa dan bagaimana individu bertindak dalam situasi tertentu.

#### a) Pengertian Kinerja Auditor

Kinerja merupakan suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil karya ini dapat dicapai berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Trisnaningsih, 2007). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001).

#### b) *Role Stress*

*Role stress* (tekanan peran) pada hakikatnya merupakan suatu kondisi bahwa setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain. Harapan – harapan tersebut dapat berbenturan satu sama lain, tidak jelas, dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi tidak jelas, sulit, bahkan bertentangan (Agustina, 2009).

#### c) Intensitas *Turnover*

Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

#### d) Kepribadian *Hardiness*

Tipe kepribadian yang berfungsi sebagai sumber perlawanan ketika individu mengalami kejadian yang menimbulkan stress (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982). *Hardiness* mengurangi pengaruh kejadian-kejadian hidup yang mencekam dengan meningkatkan penggunaan strategi penyesuaian antara lain dengan menggunakan sumber-sumber sosial yang ada di lingkungannya untuk dijadikan sebagai perlindungan, motivasi, dan dukungan dalam menghadapi

masalah ketegangan yang dihadapinya, serta meningkatkan kinerja (Istiningtyas, 2013).

## METODE PENELITIAN

### a) Lokasi Penelitian

Penelitian bertempat di “Kantor Akuntan Publik (KAP) se-Kota Denpasar” sejumlah 52 auditor dengan dating ke KAP tersebut dan memberikan kuesioner kepada Auditor dari masing-masing KAP.

### b) Populasi dan Metode Penentuan Sampel

Populasi penelitian bertempat di Akuntan Publik (KAP) se-Kota Denpasar sejumlah 52 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*.

### c) Definisi Operasional Variabel

#### 1. Kinerja Auditor (Y)

Variabel kepemilikan Kinerja auditor diukur dengan indikator yaitu : melaksanakan penugasan audit dengan efisien dan tepat waktu, mampu beradaptasi, memahami prosedur standar audit.

#### 2. Role Stress (X1)

Variabel *role stress* diukur dengan indikator yaitu : melakukan tugas diluar kebiasaan, menerima lebih dari 1 tugas dalam waktu bersamaan, kurang dapat membagi waktu.

#### 3. Intensitas *Turnover* (X2)

Variabel Intensitas *Turnover* diukur dengan indikator yaitu : keluar dari pekerjaan, mencari informasi mengenai perusahaan lain.

#### 4. Kepribadian *Hardiness* (*Moderassion*)

Variabel *Hardiness* diukur dengan indikator yaitu : mandiri dalam mengerjakan tugas, bekerja dengan teliti dan sungguh-sungguh.

### d) Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu kuesioner yang telah diajukan kepada auditor se-Kota Denpasar.

### e) Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada calon responden, setelah itu dikumpulkan lalu dianalisis.

Kuesioner didistribusikan langsung kepada auditor se-Kota Denpasar.

f) Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan yaitu : uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heterosdestisitas), uji linier berganda, uji hipotesis (uji F, uji t) dan uji koefisien determinasi. Data penelitian ini diolah menggunakan SPSS.

**PEMBAHASAN**

1. Hasil Pengujian Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data. Untuk pengujian realibilitas memperoleh hasil nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari instrumen memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi dapat dikatakan baik apabila telah terbebas dari masalah normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Pengujian normalitas data untuk penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,200 lebih besar  $\alpha=0,05$ . Hal ini berarti bahwa model penelitian berdistribusi normal. Hasil dari uji multikolinearitas menyatakan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan multikolinearitas dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas nilai signifikansi dari variabel *role stress* 0,112 dan intensitas *turnover* 0,521 ini berarti lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda  
Uji Determinasi

Untuk dapat melihat seberapa besar kontribusi *role stress* dan intensitas *turnover* mempengaruhi kinerja auditor, dapat dilihat pada nilai koefisien *adjusted R<sup>2</sup>*, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,859 <sup>a</sup>	,738	,722	3,21314

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Uji SPSS 2019

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil SPSS model *summary* yang dinyatakan dalam Tabel 1 untuk dapat mengetahui seberapa besar *role stress* dan intensitas *turnover* memengaruhi kinerja auditor, dapat dilihat dari nilai koefisien *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,859 hal ini berarti 85,9% variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel *role stress* dan intensitas *turnover*. Sedangkan sisanya 14,1 % (100%-85,9%) dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

a. Uji Kelayakan Model

Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Anova dengan bantuan SPSS yaitu dengan membandingkan tingkat signifikansi variabel bebas dengan  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji kelayakan model (uji F) akan disajikan dalam Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2

Hasil Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	961,291	2	480,646	46,555	,000 <sup>b</sup>
	Residual	340,700	33	10,324		
	Total	1301,991	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Uji SPSS 2019

Dari hasil uji Anova atau F test didapatkan hasil bahwa nilai F sebesar 46,555 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  yang memiliki arti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak (*fit*).

b. Uji Hipotesis

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda digunakan untuk menemukan persamaan dalam penelitian yang dilakukan, hal tersebut dapat digunakan untuk menentukan model penelitian dan untuk menjelaskan pengaruh masing – masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil olahan SPSS yang tertera pada Tabel 3 maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

Tabel 3  
Hasil Uji Statistik t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,696	1,536		20,635	,000
	X1	,010	,088	,010	,114	,910
	X2	-1,168	,122	-,861	-9,540	,000

a. Dependent Variable: Y  
Sumber: Uji SPSS 2019

$$Y=31,696+0,010X_1-1,168 X_2\dots\dots(2)$$

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui kemampuan *role stress* mempengaruhi kinerja auditor. Hasil analisis pada Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi 0,910 lebih besar dari nilai taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  ini memiliki makna bahwa *role stress* maka tidak mempengaruhi kinerja auditor, maka  $H_1$  ditolak. Pengujian analisis ini menunjukkan bahwa *role stress* tidak mempengaruhi kinerja auditor. *Role stress* pada KAP dapat timbul karena seorang individu tidak memahami apa yang dikerjakannya, beban kerja yang dirasakan cenderung berat dan peran yang tidak jelas di tempat kerjanya. Hasil penelitian ini sama dengan riset dari (Yustrianthe, 2008), (Firdaus, 2007) dan (Trisnawati & Badera, 2015) yang menyimpulkan bahwa *role stress*

tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, meskipun seorang auditor mengalami tekanan peran (*role stress*) tidak akan mempengaruhi kinerja auditor. Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui intensitas *turnover* mempengaruhi kinerja auditor. Hasil analisis pada Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi 0,000 kurang dari nilai taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  ini memiliki makna bahwa bahwa intensitas *turnover* mempengaruhi kinerja auditor, maka

$H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan semakin tinggi atau meningkat maka variabel kinerja auditor akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Rismayanti, Musadieg, & Aini, 2018).

4. Moderated Regression Analysis

a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai dari koefisien determinasi antara 0 dan sampai dengan 1.

Tabel 4  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937 <sup>a</sup>	,879	,858	2,29472

a. Predictors: (Constant), X2\_X3, X1\_X3, X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y  
Sumber: Uji SPSS 2019

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0, 937 menunjukkan bahwa 93,7% variabel terikat yaitu kinerja auditor dapat dijelaskan oleh interaksi *role stress* dan intensitas *turnover* dengan kepribadian *hardiness*, sedangkan sisanya sebesar 6,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *model fit* (model yang layak) dengan melihat nilai F hitung dan tingkat signifikansinya.

Hasil uji F dijelaskan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5  
Hasil Uji Kelayakan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144,019	5	228,804	43,451	,000 <sup>b</sup>
	Residual	157,973	30	5,266		
	Total	1301,991	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X3, X1, X3, X3, X2, X1

Sumber: Uji SPSS 2019

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 nilai F hitung sebesar 43, 451 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  yang memiliki arti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak (*fit*). Hal ini menunjukkan bahwa variabel interaksi *role stress* dengan kepribadian *hardiness*, dan interaksi *intensitas turnover* dengan kepribadian *hardiness*, secara bersama-sama mampu memprediksi atau menjelaskan kinerja auditor.

b. Hasil Uji Hipotesis (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Penelitian ini menggunakan teknik *moderated regression analysis* yang menguji interaksi antara perkalian dua atau lebih variabel independen. Hasil pengujian kepribadian *hardiness* memoderasi pengaruh *role stress* dan intensitas *turnover* pada kinerja auditor dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6  
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,642	6,766			1,425	,164
	X1	,039	,231	,041		,171	,866
	X2	-,129	,279	-,095		-,463	,646
	X3	,554	,186	,762		2,980	,006
	X1_X3	,004	,007	,129		,561	,579
	X2_X3	-,026	,009	-,433		-2,792	,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Uji SPSS 2019

Hasil analisis uji interaksi ditunjukkan pada Tabel 6 maka persamaan model regresi moderasi dalam penelitian ini.

$$Y=9,642+0,039X_1-0,129X_2+0,554X_3+0,004X_1X_3-0,026X_2X_3..... (2)$$

Pengujian variabel ketiga dilakukan untuk mengetahui kemampuan kepribadian *hardiness* dalam memoderasi pengaruh *role stress* pada kinerja auditor. Hasil analisis pada Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi koefisien interaksi antara *role stress* dengan kepribadian *hardiness* sebesar 0,579 lebih besar dari nilai taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  ini memiliki makna bahwa kepribadian *hardiness* tidak mampu memperlemah pengaruh *role stress* pada kinerja auditor, sehingga H<sub>3</sub> ditolak. Berdasarkan sampel yang diambil yaitu akuntan publik se-Kota Denpasar, penelitian ini tidak berhasil menemukan pengaruh signifikan bahwa kepribadian *hardiness* dapat memperlemah pengaruh *role stress* pada kinerja auditor se-Kota Denpasar. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian (Pengilly, J. W., & Dowd, 2000) kepribadian *hardiness* mampu memoderasi hubungan stress individu. Hasil penelitian juga mendukung penelitian (Kobasa et al., 1982) yang menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* mampu mengurangi efek merugikan dari stress dengan mempengaruhi cara individu untuk berpikir serta bertindak ketika dihadapkan pada kondisi stres. Dapat dilihat juga pada hasil analisis regresi linier berganda pada pengujian sebelumnya, diperoleh hasil bahwa *role stress* tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Pengujian variabel keempat dilakukan untuk mengetahui kemampuan kepribadian *hardiness* dalam memoderasi pengaruh intensitas *turnover* pada kinerja auditor. Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi koefisien interaksi antara intensitas *turnover* dengan kepribadian *hardiness* sebesar 0,009 lebih besar dari nilai taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  ini memiliki makna bahwa kepribadian *hardiness* mampu memperlemah pengaruh *role stress* pada kinerja auditor, sehingga H<sub>4</sub> diterima. Berdasarkan sampel yang diambil yaitu akuntan public se-Kota Denpasar, penelitian ini berhasil menemukan pengaruh signifikan bahwa kepribadian *hardiness* dapat

memperlemah pengaruh intensitas *turnover* pada kinerja auditor se-Kota Denpasar. Hal ini ditunjukkan dengan semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki auditor maka tingkat intensi *turn over* rendah, sehingga kinerja auditor akan meningkat begitupun sebaliknya semakin rendah kepribadian *hardiness* yang dimiliki karyawan maka tingkat intensi *turnover*-nya tinggi sehingga kinerja auditor menurun.

#### PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *role stress* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor se-Kota Denpasar, intensitas *turnover* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor se-Kota Denpasar, kepribadian *hardiness* mampu memperlemah pengaruh *role stress* pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik se-Kota Denpasar, kepribadian *hardiness* mampu memperlemah pengaruh intensitas *turnover* pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik se-Kota Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas *turnover* yang dialami oleh auditor menyebabkan kinerja auditor semakin menurun, tetapi kepribadian *hardiness* yang tinggi mampu memperlemah pengaruh negatif intensitas *turnover* sehingga kinerja auditor tidak menurun.

#### REFERENSI

- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 40–69. Retrieved from <https://doi.org/10.28932/jam.v1i1.381>
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik*. Retrieved from <http://repository.ut.ac.id/3858/1/EKSI4207-M1.pdf>
- Choo, F. (1986). Job Stress, Job Performance, and Auditor Personality Characteristics. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 5(2), 17–34.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hambali, A. J. H., Gudono, Baridwan, Z., & Supriyadi. (2016). Dampak Role Conflict, Role Ambiguity dan Role Overload Terhadap Judgment Auditor. *Symposium Nasional Akuntansi XIX Lampung*, 1–20. Retrieved from <http://repository.uib.ac.id/id/eprint/1352>
- Istiningtyas, L. (2013). Kepribadian tahan banting ( *hardness personality* ) dalam psikologi islam. *Jurnal Ilmu Agama*, 14(1), 81–97. Retrieved from <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/JIA/article/download/463/413>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). *Hardiness And Health: A Prospective Study*. *Journal Of Personality And Social Psycholog*, 42(1), 168. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Maher, M. W., Ramanathan, K. V., & Peterson, R. B. (1979). Preference Congruence, Information Accuracy, And Employee Performanca: A Field Study. *Journal of Accounting Research*, 17(2), 476–503. Retrieved from [10.2307/2490514](https://www.jstor.org/stable/2490514)<https://www.jstor.org/stable/2490514>
- Pengilly, J. W., & Dowd, E. T. (2000). *Hardiness and Social Support as Moderators of Stress*. *Journal of Clinical Psychology*, 56(6), 813–820. Retrieved from [https://doi.org/10.1002/SICI1097-4679\(200006\)56:6%3C813::AID-JCLP10%3E3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/SICI1097-4679(200006)56:6%3C813::AID-JCLP10%3E3.0.CO;2-Q)
- Rismayanti, R. D., Musadieq, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja

Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2581>

Safitri, D. (2013). Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Batam, Dan Medan). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 3, No. 2, 53(9), 160–173. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Said, S. (2007). Menkeu Bekukan Izin Akuntan Publik Salam Mannan. Retrieved January 1, 2017, from <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/813631/menkeu-bekukan-izin-akuntan-publik-salam-mannan>.

Schick, A. G., Gordon, L. A., & Haka, S. (1990). Information Approach: A Temporal Approach. *Accounting, Organizations and Society*, 15(3), 199–220. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(90\)90005-F](https://doi.org/10.1016/0361-3682(90)90005-F)

Trisnarningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1–56. Retrieved from <http://www.academia.edu/download/37588471/SNA-10-AMKP-02-1.pdf>

Trisnawati, M., & Badera, I. D. N. (2015). Pengaruh ketidakjelasan peran, konflik peran pada kinerja auditor dengan struktur audit sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(3), 677–690. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/10210>

Yustrianthe, R. H. (2008). Pengaruh Flexible

Work Arrangement terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 127–138. Retrieved from [http://www.tsm.ac.id/JBA/JBA10.3Desember2008/2\\_Artikel\\_JBA10.3Desember2008.pdf](http://www.tsm.ac.id/JBA/JBA10.3Desember2008/2_Artikel_JBA10.3Desember2008.pdf)

#### BIODATA PENULIS

Ni Made Mila Rosa Desmayani dan Luh Gede Diah Ary Pradnyaswari Dosen dari STMIK STIKOM Indonesia Prodi Studi Komputer Akuntansi Bisnis dengan jabatan fungsional Tenaga Pendidik, beliau menempuh pendidikan formal S1 di Universitas Udayana dan S2 Magister Akuntansi di Universitas Udayana.

