



Kepribadian supervisor, resiliensi auditor, stress kerja dan penurunan kualitas audit

Faris Syahfatuohma¹, Eka Ananta Sidharta¹, Yohanes Sri Guntur²

¹Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang No. 5, Malang, Jawa Timur, 65145, Indonesia

²Universidade Da Paz, Jl. Osindo 1 Manleuana, Dili, Timor Leste

Diterima: 29 Juni 2022

Direvisi: 9 Juli 2022

Disetujui: 18 Juli 2022

Korespondensi:

Faris Syahfatuohma

faris.syahfatuohma.1704226

@students.um.ac.id

DOI:

<http://dx.doi.org/10.17977/um004v9i22022p164>

Abstract

Research on supervisor personality and auditor resilience is still limited so it is an interesting topic to study. Audit staff is one of the professions susceptible to stress due to environmental pressure. This stressful condition can lead to dysfunctional act. This study aims to determine the effect of work stress on the decline in the audit quality moderated by the supervisor's personality and auditor resilience. The respondents of this study were audit staff in public accounting firms in Malang. Moderated Regression Analysis was used to test the six hypotheses. Based on the results of the study, work stress has a positive effect on the act of decreasing audit quality. Extroversion supervisor personality can mitigate the effect of work stress on audit quality decline, while agreeableness personality can strengthen this impact. The personality, conscientiousness and neuroticism of the supervisor, as well as audit staff resilience had no influence. This suggests that the supervisor's personality plays a role in reducing the possibility of audit staff lowering the quality of the audit.

Keywords: Stress; Audit; Dysfunctional; Personality; Resilience

Abstrak

Penelitian tentang kepribadian supervisor dan resiliensi auditor masih terbatas sehingga merupakan topik yang menarik untuk diteliti. Auditor merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami stres karena tekanan dari lingkungan. Kondisi stres ini bisa membuat auditor untuk bertindak disfungsi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap penurunan kualitas audit yang dimoderasi oleh kepribadian supervisor dan resiliensi auditor. Responden dalam penelitian ini adalah staf audit yang bekerja di kantor akuntan publik wilayah Kota Malang. *Moderated Regression Analysis* digunakan untuk menguji keenam hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja berpengaruh positif terhadap tindakan penurunan kualitas audit. Kepribadian supervisor yang extroversion dapat memperlemah pengaruh stres kerja terhadap penurunan kualitas audit, sementara kepribadian *agreeableness* dapat memperkuat pengaruh tersebut. Kepribadian supervisor jenis *conscientiousness* dan *neuroticism*, serta resiliensi auditor tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini mengindikasikan bahwa kepribadian supervisor berperan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya tindakan penurunan kualitas audit yang dilakukan oleh staf audit.

Kata kunci: Stres; Audit; Disfungsi; Kepribadian; Resiliensi

PENDAHULUAN

Menurut *United States Securities and Exchange Commission (SEC)*, auditor independen berperan sebagai *critical gatekeepers* dalam proses pelaporan keuangan dan fungsi

efektivitas pasar modal di seluruh dunia. Seluruh tindakan yang berpotensi menurunkan kualitas audit laporan keuangan akan menjadi perhatian utama para pemangku kepentingan yang sangat bergantung pada opini audit. Namun, lebih dari 50% auditor pernah terlibat sedikitnya 1 kali dalam praktik penyimpangan audit (Smith & Emerson, 2017).

Tindakan penyimpangan yang terus terjadi menimbulkan ancaman berupa hilangnya kredibilitas KAP dan profesi auditor sehingga mendorong munculnya berbagai penelitian terkait tindakan disfungsi audit. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa tekanan dari lingkungan berkaitan dengan tindakan penyimpangan yang dilakukan oleh auditor. Gaertner dan Ruhe (1981) dan Weick (1983) menyatakan bahwa besarnya tekanan yang dirasakan oleh auditor menjadikan profesi ini rentan mengalami stres yang mengakibatkan penurunan kinerja. Rustiarini (2014) dan Smith dan Emerson (2017) menyatakan bahwa tingkat stres di lingkungan kerja yang dirasakan auditor berbanding lurus dengan besarnya peluang untuk bertindak disfungsi. Dengan demikian, diperlukan identifikasi faktor-faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut untuk mengurangi kemungkinan timbulnya praktik-praktik penyimpangan audit.

Sikap atau gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh supervisor akan memengaruhi tekanan yang dirasakan oleh staf audit. Salah satu faktor yang melatarbelakangi adalah jenis kepribadian supervisor. Camps, Stouten, dan Euwema (2016) meneliti sejumlah karyawan dan supervisor yang hasilnya menunjukkan bahwa supervisor yang berkepribadian *conscientiousness* berhubungan positif dengan tindakan pengawasan yang kejam. Penelitian lain oleh Saadullah, Bailey, dan Awadallah (2020) menunjukkan bahwa supervisor yang berkepribadian *agreeableness* dan *extroversion* cenderung menghindari tindakan pengawasan kejam, sedangkan supervisor yang berkepribadian *neuroticism* cenderung melakukan tindakan pengawasan kejam terhadap para staf audit. Pengawasan yang kejam dapat menjadi salah satu sumber tekanan bagi staf audit sehingga meningkatkan stres yang dialami di lingkungan kerja.

Ketika dihadapkan pada situasi atau tantangan yang sama, tiap individu akan merasakan besarnya tekanan secara berbeda-beda. Kemampuan manusia menghadapi tantangan disebut dengan resiliensi. Smith dan Emerson (2017) melaporkan bahwa auditor dengan tingkat resiliensi yang tinggi memiliki kecenderungan yang rendah untuk mengurangi kualitas audit dan mengalami *burnout* serta gairah stres. Dengan demikian, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap penurunan kualitas audit?; (2) Apakah kepribadian supervisor memoderasi pengaruh stres kerja terhadap penurunan kualitas audit?; (3) Apakah resiliensi auditor memoderasi pengaruh stres kerja terhadap penurunan kualitas audit?.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan adanya kepribadian supervisor dan resiliensi auditor sebagai variabel pemoderasi pengaruh stres kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit. Penelitian sebelumnya yang mengangkat topik kepribadian supervisor dan resiliensi di bidang akuntansi masih kurang dari sepuluh artikel sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi teoritis untuk mengonfirmasi keberlakuan teori atribusi yang digunakan sebagai dasar teori penelitian. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi KAP dalam memperhatikan stres kerja yang dapat mempengaruhi kualitas audit. KAP perlu memperhatikan kepribadian supervisor yang dapat memengaruhi keputusan staf audit dalam melakukan tindakan disfungsi, serta menjadi pertimbangan untuk menciptakan budaya dan lingkungan organisasi yang dapat meningkatkan resiliensi auditor sehingga dapat menekan stres kerja.

Teori atribusi menjelaskan proses yang dilalui seseorang untuk menjelaskan alasan dari suatu peristiwa (Ivanchevich, Konopaske, & Matteson, 2007). Terdapat 2 sumber

atribusi tingkah laku yaitu atribusi situasional atau eksternal (berasal dari lingkungan) dan atribusi disposisional atau internal (berasal dari diri sendiri atau motif pribadi) (Wade & Travis, 2007). Suartana (2010) juga menyatakan bahwa tingkah laku individu dipengaruhi oleh kombinasi kekuatan kedua sumber atribusi tersebut.

Tindakan auditor dalam melakukan prosedur audit akan menjadi perhatian para pihak-pihak pemegang kepentingan karena dapat mempengaruhi pemberian opini dan kualitas audit. Tindakan yang dilakukan auditor dapat dilatarbelakangi oleh berbagai kondisi atau faktor yang berasal dari lingkungan (atribusi situasional) serta motif pribadi auditor (atribusi disposisional). Pada penelitian ini, kepribadian auditor berperan sebagai atribusi situasional, sedangkan resiliensi auditor merupakan atribusi disposisional yang kemudian berinteraksi dengan stres kerja yang dirasakan staf audit. Kedua variabel tersebut bisa memperkuat atau memperlemah stres kerja yang menjadi latar belakang timbulnya tindakan disfungsi audit (praktik penurunan kualitas hasil audit). Hal ini sesuai dengan penelitian Smith dan Emerson (2017) dimana tindakan penurunan kualitas hasil audit yang dilakukan oleh auditor dilatarbelakangi oleh stres peran dan burnout yang dialami auditor.

Tindakan penurunan kualitas audit ialah suatu tindakan sengaja dalam melakukan prosedur audit yang dapat menurunkan kualitas hasil audit dengan mengurangi pengumpulan bukti (Smith & Emerson, 2017). Arens, Elder, dan Beasley (2012) mendefinisikan kualitas audit sebagai cara audit mendeteksi dan melaporkan kesalahan material dalam laporan keuangan. Tindakan pengurangan kualitas audit dapat meningkatkan risiko pemberian opini yang kurang sesuai atas laporan keuangan entitas. Smith dan Emerson (2017) mengidentifikasi sejumlah perilaku pengurangan kualitas audit seperti menerima penjelasan klien yang lemah, gagal meneliti item dengan benar, membuat tinjauan yang dangkal atas dokumen klien, menandatangani langkah-langkah audit sebelum waktunya, dan mengurangi pekerjaan audit yang harusnya dilakukan. Selain itu, tindakan yang juga dapat mengurangi kualitas audit adalah penghentian prematur prosedur audit, tidak melakukan investigasi kesesuaian prinsip akuntansi yang diterapkan klien, dan tidak memperluas jangkauan pengauditan ketika terdeteksi transaksi atau pos yang meragukan.

Ivanchevich, Konopaske, dan Matteson (2007) menyatakan stres merupakan suatu respon adaptif, dimoderisasi oleh perbedaan individu, dan merupakan sebuah konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang. Stres yang dialami oleh individu adalah bentuk respon adaptif manusia terhadap rangsangan atau yang disebut dengan *stressor*. Stres kerja adalah disfungsi emosi individu yang disebabkan oleh suatu peristiwa yang dapat menjadi ancaman di lingkungan kerja.

Penelitian Smith, Emerson, dan Boster (2018) memperoleh hasil bahwa stres peran yang dilatarbelakangi konflik dan ambiguitas peran memicu adanya *burnout* yang berujung pada timbulnya tindakan penurunan kualitas audit. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Smith, Emerson, dan Everly (2017) pada auditor anggota American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) yang bekerja di KAP di mana stres dan *burnout* memediasi hubungan negatif antara stres peran dan hasil pekerjaan (kepuasan, kinerja, dan *turnover intention*). Rustiarini (2014) juga melaporkan bahwa stres kerja yang dialami auditor berhubungan positif dengan tindakan disfungsi audit.

Faktor eksternal yang berasal dari lingkungan auditor mengakibatkan timbulnya tekanan yang berpotensi menimbulkan stres. Dalam sudut pandang teori atribusi, faktor-faktor tersebut menjadi sumber atribusi situasional yang menimbulkan stres di lingkungan kerja yang dialami auditor. Stres kerja ini yang melatarbelakangi peluang bagi auditor untuk bertindak disfungsi. Penelitian Smith, Emerson, dan Everly (2017); Smith, Emerson, dan Boster (2018); Smith dan Emerson (2017); dan Rustiarini (2014) menunjukkan bahwa

stres kerja menyebabkan terjadinya tindakan penurunan kualitas audit, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berhubungan positif dengan tindakan penurunan kualitas audit.

Kepribadian atau *personality* merupakan produk bawaan (*nature*) dan dipengaruhi oleh lingkungan (Ivanchevich, Konopaske, & Matteson, 2007). Kepribadian manusia terbagi ke dalam 5 dimensi yaitu *extroversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*. Kepribadian *extroversion* identik dengan sikap senang bersosialisasi dan berteman, berbicara, aktif, asertif, memiliki energi yang positif, serta mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar (Ivanchevich, Konopaske, & Matteson, 2007; Ramadhani, 2012; Rustiarini, 2014; Soto & Jackson, 2013). Kepribadian ini sangat menunjang profesi akuntan publik karena mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara baik dengan tim kerja maupun klien. Ramdhani (2012) juga menyatakan bahwa seseorang yang *extrovert* sangat cocok menjadi pemimpin. Pada penelitian Saadullah, Bailey, dan Awadallah (2020), kepribadian supervisor yang *extroversion* dapat menekan tindakan pengawasan yang kasar. Selain itu, supervisor dengan kepribadian jenis ini juga akan memberikan *feedback* positif maupun negatif kepada staf auditor. Penelitian Camps, Stouten, dan Euwema (2016) juga menunjukkan bahwa kepribadian *extroversion* tidak berhubungan dengan tindakan pengawasan yang kasar, tetapi mampu membangun emosi positif dalam sebuah tim sehingga dapat meningkatkan kinerja tim (Dewi dan Dewi, 2018).

H_{2a}: Kepribadian *extroversion* memperl lemah pengaruh stres kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit.

Ivanchevich, Konopaske, dan Matteson (2007) menyatakan bahwa kepribadian *agreeableness* identik dengan sikap pemaaf, toleran, percaya, hormat, dan bersikap lunak. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Mathisen, Einarsen, dan Mykletun (2011) dimana karyawan yang memiliki supervisor dengan tingkat *agreeableness* tinggi mengalami tingkat stres kerja yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Saadullah, Bailey, dan Awadallah (2020) juga menunjukkan bahwa supervisor yang berkepribadian *agreeableness* tidak bersifat *abusive*. Kepribadian ini juga memiliki hubungan positif dengan tindakan yang *supportive* dan pemberian *feedback* kepada staf audit mengenai kinerjanya. Dengan demikian, supervisor berkepribadian *agreeableness* memiliki gaya kepemimpinan yang selalu berusaha bersikap ramah dan baik kepada anggotanya sehingga dapat meminimalisir tingkat stres kerja.

H_{2b}: Kepribadian *agreeableness* memperl lemah pengaruh stres kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit.

Conscientiousness ialah kepribadian seseorang yang bertanggung jawab, terorganisir, tekun, pekerja keras, disiplin, dan berorientasi pada tujuan (Camps, Stouten, & Euwema, 2016; Ivanchevich, Konopaske, & Matteson, 2007; Mathisen, Einarsen, & Mykletun, 2011; McCrea & Costa, 1999). Sebagai supervisor, seseorang yang berkepribadian *conscientiousness* identik dengan tindakan pengawasan yang sangat teliti karena memiliki tingkat kepuasan yang tinggi serta selalu berorientasi pada tujuan (Camps, Stouten, & Euwema, 2016). Penelitian Camps, Stouten, dan Euwema (2016) melaporkan bahwa supervisor dengan kepribadian *conscientiousness* memiliki tingkat ketelitian yang tinggi sehingga karyawan beranggapan pengawasannya cenderung kasar. Saadullah, Bailey, dan Awadallah (2020) menyatakan bahwa supervisor berkepribadian *conscientiousness* memiliki hubungan positif dengan tindakan pemberian umpan balik kepada staf auditor, baik secara positif maupun negatif. Supervisor akan terus berusaha bersikap objektif atas penilaian kinerja anggotanya guna memperlancar pencapaian tujuan. Tindakan supervisi yang kejam untuk terpenuhinya tuntutan supervisor tersebut akan menimbulkan tekanan dan stres yang dapat berujung pada tindakan disfungsi.

H₂: Kepribadian *conscientiousness* memoderasi positif pengaruh stres kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit.

Neuroticism ialah kepribadian yang memiliki kecondongan pada dimensi emosi negatif. Seseorang dengan kepribadian ini memiliki sifat mudah merasa tertekan, cemas, gelisah, sedih, depresi, marah, dengan kestabilan emosi yang tidak baik (Camps, Stouten, & Euwema, 2016; Mathisen, Einarsen, & Mykletun, 2011; Rahayu & Badera, 2017; Tackett & Labey, 2017). Camps, Stouten, dan Euwema (2016) dan Mathisen, Einarsen, & Mykletun (2011) juga menyatakan bahwa supervisor berkepribadian *neuroticism* akan melakukan pengawasan yang ketat dan emosional, sehingga tidak jarang memunculkan permusuhan apabila tidak dapat memenuhi kepuasan mereka. Penelitian Saadullah, Bailey, dan Awadallah (2020) menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* berhubungan positif tindakan pengawasan yang kasar kepada staf audit. Supervisor dengan kepribadian ini memiliki kestabilan emosi yang buruk, serta berpotensi menimbulkan permusuhan dan tindakan kekerasan secara verbal maupun non verbal apabila keinginannya tidak terpenuhi. Tindakan supervisi yang kejam akan menimbulkan tekanan dan stres yang dapat menimbulkan tindakan disfungsi yang dapat dilakukan auditor.

H_{2a}: Kepribadian *neuroticism* memperkuat pengaruh stres kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit.

Openness to experience sering dideskripsikan sebagai seseorang yang senang mengambil risiko (Ivanchevich, Konopaske, & Matteson, 2007). Seseorang dengan kepribadian ini memiliki ketertarikan terhadap hal-hal baru, rasa ingin tahu yang tinggi, kreatif, imajinatif, berpikiran terbuka, dan intelektual (Camps, Stouten, & Euwema, 2016; Ivanchevich, Konopaske, & Matteson, 2007; McCrea & Costa, 1999; Soto & Jackson, 2013). Kepribadian *openness to experience* tidak memiliki hubungan dengan pemberian dukungan dari supervisor kepada staf auditor (Saadullah, Bailey, & Awadallah, 2020). Dengan kepribadian *openness to experience*, belum ditemukan pernyataan yang kuat sebagai dasar pengembangan hipotesis. Oleh sebab itu, penelitian ini tidak mengajukan hipotesis terkait kepribadian *openness to experience* sebagai pemoderasi hubungan stres kerja dengan praktik penurunan kualitas audit.

Resiliensi adalah kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi *stressor* dan memecahkan masalah setelah mengalami kesulitan (Hendriani, 2018). Resiliensi dapat membuat seseorang lebih kuat dalam menghadapi *stressor* yang berdampak negatif, serta membantu untuk cepat pulih dari tekanan atau stres yang dihadapi. Tingginya tingkat resiliensi yang dimiliki karyawan akan mempermudah adaptasi dalam berbagai situasi dan akan berpengaruh terhadap kinerja (Astika & Saptoto, 2016). Resiliensi di tempat kerja tidak hanya dibentuk oleh kapasitas individu (resiliensi internal), tetapi juga harus didukung dengan usaha organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang menunjang peningkatan resiliensi karyawan.

Resiliensi mampu melindungi karyawan dari rasa depresi dan penurunan kualitas kinerja pada lingkungan kerja yang sulit (Shatté *et al.*, 2017). Hal ini dikarenakan tingkat resiliensi yang lebih tinggi berhubungan dengan tingkat stres kerja yang rendah (Akbar & Prastiwi, 2017; Rusli, 2015). Smith dan Emerson (2017) menganalisis hubungan antara resiliensi dengan praktik pengurangan kualitas audit dalam paradigma stres peran pada sejumlah akuntan di 10 KAP besar Amerika Serikat. Hasil penelitian menemukan bahwa resiliensi memiliki hubungan negatif dengan tingkat kelelahan (*burnout*) dan gairah stres yang dirasakan staf auditor. Tingkat *burnout* dan gairah stres tersebut berbanding lurus dengan peluang terjadinya pengurangan kualitas audit. Resiliensi juga memiliki hubungan negatif dengan tindakan pengurangan kualitas audit. Tingkat resiliensi yang tinggi dapat

menekan stres kerja yang dirasakan staf audit. Rendahnya tingkat stres kerja akan menekan peluang terjadinya pengurangan kualitas audit.

H₃: Resiliensi auditor memperlemah pengaruh stres kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit.

METODE

Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit dengan kepribadian supervisor dan resiliensi auditor sebagai variabel pemoderasi. Dengan *convenience sampling*, sampel yang dipilih adalah auditor yang bekerja di KAP Kota Malang karena belum ada penelitian serupa yang dilakukan di Malang. Data berupa informasi kepribadian supervisor, tingkat resiliensi auditor, stres kerja, dan tindakan penurunan kualitas audit didapatkan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada KAP. Kuesioner terdiri dari 2 bagian. Bagian pertama berisi pernyataan data pribadi singkat responden. Bagian kedua berisi 33 butir pertanyaan terkait variabel penelitian yang diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Bagian kedua ini terdiri dari 4 pertanyaan terkait stres kerja (X), 24 pertanyaan mengenai kepribadian supervisor (M1), 10 pertanyaan mengenai resiliensi auditor (M2), dan 5 pertanyaan terkait tindakan penurunan kualitas audit (Y). Sebanyak 45 kuesioner disebar dengan tingkat pengembalian kuesioner sejumlah 82%.

Sebelum analisis data, dilakukan pengecekan validitas dan reliabilitas kuesioner. Kuesioner penelitian ini valid dan *reliabel* dengan nilai koefisien *pearson correlation* sebesar lebih dari 0,3 dan signifikan serta nilai *cronbach's alpha* untuk tiap-tiap variabel lebih dari 0,70. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan MRA. Terdapat 2 model regresi yaitu model 1 yang menguji hubungan langsung antara stres kerja dengan tindakan penurunan kualitas audit auditor dan model 2 yang menguji stres kerja dengan tindakan penurunan kualitas audit yang dimoderasi oleh kepribadian auditor dan resiliensi. Kedua model regresi tersebut dijabarkan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 JobS + e \quad (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_{(1)} JobS + \beta_{(2)} E + \beta_{(3)} C + \beta_{(4)} A + \beta_{(5)} N + \beta_{(6)} R + \beta_7 JobS * E + \beta_8 JobS * C + \beta_9 JobS * A + \beta_{10} JobS * N + \beta_{11} JobS * R + e \quad (2)$$

Keterangan:

Y	: Tindakan pengurangan kualitas audit
α	: Konstanta
β_1 - β_{11}	: Koefisien regresi
JobS	: Stres kerja
E	: <i>Extroversion</i>
C	: <i>Consiencetiousness</i>
A	: <i>Agreeableness</i>
N	: <i>Neuroticism</i>
R	: Resiliensi
e	: Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini dapat digolongkan berdasarkan jabatannya sebagai auditor junior atau senior dan berdasarkan lamanya pengalaman kerja yang dimiliki. Berdasarkan kuesioner penelitian yang berhasil dikumpulkan, sebanyak 59,5% responden merupakan staf audit junior, dan sisanya sebanyak 15 auditor (40,5%) tergolong dalam

auditor senior. Berdasarkan tahun pengalaman, sebanyak 29,73% auditor berpengalaman selama 1 tahun; 21,62% sebanyak 2 tahun; 18,92% berpengalaman sebanyak 3 tahun; berpengalaman 4 tahun sebanyak 5,4%; dan 24,3% berpengalaman lebih dari 5 tahun.

Berdasarkan Tabel 1, stres kerja yang dirasakan staf auditor memiliki rata-rata sebesar 1,99 yang berarti bahwa responden merasakan stres di lingkungan kerja pada tingkat rendah. Variabel tindakan penurunan kualitas audit juga menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan yang rendah untuk melakukan tindakan disfungsi. Namun, resiliensi auditor memiliki nilai rata-rata 3,98 yang termasuk ke dalam kelas interval tinggi. Responden menyatakan tingkat yang cukup pada variabel pemoderasi kepribadian supervisor pada keempat dimensinya.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Varians
Stres kerja (X)	37	1	3,5	1,99	0,803	0,647
Kepribadian <i>extroversion</i> (ME)	37	1,67	4,83	3,39	0,752	0,594
Kepribadian <i>agreeableness</i> (MA)	37	1,67	4,83	2,94	0,734	0,592
Kepribadian <i>conscientiousness</i> (MC)	37	1,83	4,83	3,15	0,861	0,505
Kepribadian <i>neuroticism</i> (MN)	37	1,67	4,83	3,08	0,799	0,679
Resiliensi auditor (MR)	37	2,8	4,9	3,98	0,461	0,222
Tindakan penurunan kualitas hasil audit (Y)	37	1	4,4	1,93	0,909	0,836

Pengaruh Stres Kerja terhadap Tindakan Penurunan Kualitas Audit

Hasil uji regresi di Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap tindakan penurunan kualitas hasil audit, mendukung penelitian Rustiarini (2014) dan Smith & Emerson (2017). Hasil ini menunjukkan bahwa tingkatan stres yang dialami staf audit berbanding lurus dengan peluang keterlibatannya dalam praktik disfungsi. Dengan demikian, hasil tersebut menjawab hipotesis dimana hipotesis 1 tidak dapat ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Model 1

	β	t	Sig	Hipotesis	Prediksi Arah
Stres kerja	0,732	4,445	0,000	H ₁	Positif
R	0,601				
R square	0,361				
Adjusted R ²	0,343				

Menurut teori atribusi Bernard Weiner (1972) dan Fritz Heider (1958), suatu peristiwa yang terjadi di masa depan tidak terlepas dari keputusan yang diambil individu saat ini atau di masa lalu. Hasil di Tabel 2 mengonfirmasi keberlakuan teori atribusi dan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini. Stres kerja menjadi salah satu alasan yang mendorong atau melatarbelakangi auditor dalam melakukan praktik disfungsi penurunan kualitas audit. Pernyataan ini juga sejalan dengan hasil analisis deskriptif dimana rerata stres kerja staf audit cukup rendah. Tindakan pengurangan kualitas audit memiliki rerata 1,93 yang juga tergolong dalam kategori rendah. Kecilnya tingkat stres yang dialami responden di tempat kerja sebanding dengan rendahnya peluang terjadinya disfungsi audit yang dilakukan. Rendahnya stres menunjukkan bahwa auditor tidak menganggap lingkungan kerja menjadi sebuah ancaman yang mengganggu stabilitas emosional yang dapat mendorong munculnya tindakan penurunan kualitas audit.

Nilai *R square* menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh sebesar 36,1% terhadap variasi dalam tindakan penurunan kualitas audit. Dengan demikian, stress kerja bukan satu-satunya faktor yang mendorong tindakan disfungsional. Stres kerja yang rendah tidak langsung menghilangkan praktik disfungsional yang dilakukan auditor. Namun, stress kerja yang rendah setidaknya dapat menekan atau mengurangi peluang auditor untuk melakukan praktik disfungsional.

Penelitian ini menemukan bahwa 95% responden jarang terlibat dalam tindakan disfungsional. Hal tersebut berarti sebagian besar responden pernah terlibat setidaknya satu kali dalam praktik tindakan disfungsional penurunan kualitas audit. Auditor junior (66%) lebih sering melakukan tindakan disfungsional dibandingkan dengan auditor senior (34%) karena auditor junior memiliki tingkat stress yang lebih tinggi ($\mu=2,10$) dibandingkan auditor senior ($\mu=1,82$). Hal ini karena auditor junior masih perlu beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan baru (Ivanchevich, Konopaske, & Matteson, 2007). Auditor junior yang baru bekerja 1 hingga 2 tahun di KAP menganggap bahwa lingkungan dan pekerjaan baru tersebut sebagai sumber ancaman, bahaya, atau tantangan yang memicu timbulnya stres.

Dilihat dari pengalaman bekerja, staf audit yang baru memiliki pengalaman 1 hingga 2 tahun lebih cenderung melakukan tindakan penurunan kualitas audit ($\mu=2,02$ dan ($\mu=1,88$) dibandingkan dengan auditor yang sudah berpengalaman kerja lebih dari 5 tahun ($\mu=1,67$). Hal ini didukung dengan data bahwa auditor yang berpengalaman mengalami stress lebih rendah ($\mu=1,61$) daripada auditor baru ($\mu=2,16$). Responden yang dengan posisi lebih tinggi (auditor senior) dan pengalaman kerja yang lebih banyak telah memiliki ilmu yang lebih luas dalam menangani kasus audit sehingga lingkungan kerja dan proses audit tidak menjadi sebuah ancaman yang dapat mengganggu stabilitas emosi dan menimbulkan stress kerja. Oleh karena itu, peluang tindakan disfungsional yang dilakukan oleh auditor senior jauh lebih rendah dibanding auditor junior.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan karakteristik individu (tingkat pengalaman kerja dan posisi di KAP) menghasilkan tingkat tekanan yang berbeda. Apabila seorang auditor secara fisik maupun emosional merasakan bahwa tekanan tersebut melampaui kemampuan mereka, maka hal tersebut akan menjadi *stressor* yang dapat menimbulkan stress di lingkungan kerja. Stabilitas emosional auditor yang tidak terkontrol menyebabkan terbentuknya suatu tindakan disfungsional. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tindakan disfungsional penurunan kualitas audit terjadi sebagai bentuk reaksi faktor situasional yang dirasakan auditor.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Tindakan Penurunan Kualitas Audit yang dimoderasi oleh Kepribadian Supervisor

Hasil pengujian regresi Model 2 pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kepribadian *extroversion* mampu melemahkan pengaruh stress kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit ($\beta=-0,336$; $p<0,05$). Kepribadian *extroversion* merujuk pada seseorang yang antusias dalam membangun hubungan dengan lingkungan sosial serta dapat membangun energi positif. Seseorang yang *extrovert* akan mudah bersosialisasi dan membangun hubungan baik dengan klien dan tim audit. Emosi positif yang dihasilkan dari interaksi tersebut dapat meningkatkan kinerja auditor dan tim yang bersangkutan (Dewi & Dewi, 2018). Supervisor yang *extrovert* juga tidak teridentifikasi dengan tingkat supervisi kasar, tetapi berhubungan positif dengan pemberian *feedback* kepada auditor junior atas kinerja mereka baik positif maupun negatif (Saadullah, Bailey, & Awadallah, 2020). Sikap

ini menjadikan staf audit mudah beradaptasi dengan tugas yang diberikan dan menjaga stabilitas emosionalnya. Kenyamanan yang terbentuk dalam lingkungan kerja tersebut menjadikan staf audit merasakan tingkat tekanan yang rendah sehingga tingkat stresnya juga rendah yang berujung pada rendahnya peluang melakukan tindakan disfungsional berupa penurunan kualitas audit. Dengan demikian, maka hipotesis 2a dalam penelitian ini tidak dapat ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Model 2

	β	t	Sig	Hipotesis	Prediksi Arah
Stres kerja	4,460	1,581	0,126		
Kepribadian <i>extroversion</i>	2,658	2,162	0,040		
Kepribadian <i>agreeableness</i>	-1,352	-1,541	0,136		
Kepribadian <i>conscientiousness</i>	-1,257	-1,298	0,206		
Kepribadian <i>neuroticism</i>	1,356	1,572	0,129		
Resiliensi	0,210	0,383	0,705		
Stres kerja dan kepribadian E	-0,336	-2,196	0,038	H _{2a}	Negatif
Stres kerja dan kepribadian A	0,230	2,048	0,050	H _{2b}	Positif
Stres kerja dan kepribadian C	0,061	0,483	0,633	H _{2c}	Positif
Stres kerja dan kepribadian N	-0,097	-1,091	0,286	H _{2d}	Negatif
Stres kerja dan resiliensi	-0,004	-0,065	0,949	H ₃	Negatif
R	0,837				
R square	0,700				
Adjusted R ²	0,568				

Kepribadian *agreeableness* secara marginal memperkuat hubungan stres kerja dengan tindakan penurunan kualitas audit ($\beta=0,230$; $p<0,01$). Individu yang berkepribadian *agreeableness* memiliki kecenderungan bersikap ramah, pemaaf, toleran, dan bersikap lunak (Ivanchevich, Konopaske, & Matteson, 2007). Mereka akan berupaya menjaga keharmonisan hubungan antar karyawan, dan sangat berkompromi dalam menangani suatu konflik. Pernyataan ini sejalan dengan data penelitian bahwa supervisor jenis ini adalah pemaaf ($\mu=4,027$), senang memberikan perhatian dan baik ($\mu=3,622$), serta mudah mempercayai orang lain ($\mu= 3,135$). Namun, *agreeableness* ini justru memunculkan peluang bagi staf auditor melakukan tindakan disfungsional. Staf auditor yang mengetahui sifat supervisornya yang baik, pemaaf, dan percaya akan memilih melakukan tindakan penurunan kualitas audit ketika dihadapkan dengan stres di lingkungan kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka hipotesis 2b yang menyatakan bahwa kepribadian *agreeableness* memperlemah pengaruh stres kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit ditolak.

Sifat *conscientiousness* tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja dengan tindakan penurunan kualitas audit ($\beta=0,061$; $p=0,633$). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Camps, Stouten, dan Euwema (2016) yang menyatakan bahwa sifat *conscientiousness* memiliki hubungan positif dengan tindakan supervisi yang kasar sehingga menyebabkan stres bagi karyawan. *Conscientiousness* identik dengan sikap yang teliti, berorientasi pada hasil, dan gigih dalam mencapai tujuan sehingga memunculkan tindakan pengawasan yang kasar yang memicu stres karyawan (Camps, Stouten, & Euwema, 2016). Supervisor yang berkepribadian *conscientiousness* akan memberikan umpan balik mengenai kinerja anggota, baik secara positif maupun negatif (Saadullah, Bailey, & Awadallah, 2020). Sikap supervisor yang sangat teliti, berorientasi pada tujuan, dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang adil bagi karyawan menyebabkan tidak adanya hubungan *conscientiousness* dengan stres kerja. Hal tersebut berarti kepribadian tipe ini dianggap tidak menjadi sumber ancaman bagi para staf audit yang dapat menjadi *stressor*. Tidak adanya hubungan dengan stres kerja maupun tindakan penurunan kualitas audit menjadi-

kan kepribadian tipe *conscientiousness* tidak dapat menjadi pemoderasi pengaruh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hipotesis 2c ditolak.

Tabel 3 menunjukkan bahwa kepribadian supervisor *neuroticism* menunjukkan tidak mampu menjadi pemoderasi hubungan antara stres kerja dengan tindakan penurunan kualitas audit ($\beta=-0,004$; $p=-0,097$). Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Camps, Stouten, dan Euwema (2016) yang menyatakan tidak adanya hubungan antara kepribadian supervisor tipe *neuroticism* dengan tindakan pengawasan yang abusif yang berujung pada penurunan kinerja karyawan. Menurut data kuesioner, mayoritas responden menyatakan bahwa supervisor mereka merupakan seseorang yang mudah merasa khawatir, tetapi juga memiliki sikap yang tenang dalam kondisi yang tegang. Sikap tersebut menyebabkan staf audit tidak menganggap supervisor yang *neuroticism* sebagai suatu ancaman yang dapat menjadi *stressor*. Kekhawatiran yang dimiliki supervisor memotivasi staf audit untuk mendominasi penyelesaian suatu pekerjaan sehingga tidak menimbulkan motivasi bagi staf audit untuk melakukan tindakan disfungsional. Dengan demikian berdasarkan pernyataan tersebut di atas, hipotesis 2d ditolak.

Perbedaan kepribadian yang dimiliki supervisor menyebabkan perbedaan sikap dalam memimpin tim audit. Kepribadian *agreeableness* menjadikan supervisor bersikap terlalu percaya dan pemaaf yang mengakibatkan staf audit memilih untuk bertindak disfungsional ketika dihadapkan pada stres di lingkungan kerja. Supervisor yang *extrovert* memiliki kecenderungan bersikap ramah, tetapi tetap tegas sehingga memperlemah pengaruh stres kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit. Kepribadian *conscientiousness* dan *neuroticism* tidak mampu memoderasi hubungan stres di lingkungan kerja dengan tindakan penurunan kualitas audit. Temuan ini mendukung teori atribusi, bahwa kepribadian supervisor *agreeableness* dan *extroversion* menjadi faktor pendukung kuat atau lemahnya stres kerja yang dirasakan staf auditor yang berujung pada dilakukannya tindakan penurunan kualitas audit.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Tindakan Penurunan Kualitas Audit yang dimoderasi oleh Resiliensi Auditor

Tabel 3 menunjukkan resiliensi tidak mampu memoderasi hubungan stres kerja dengan penurunan kualitas audit ($\beta=-0,004$; $p=0,286$), sehingga hipotesis 3 ditolak. Namun, resiliensi berpengaruh negatif jika dihubungkan secara langsung dengan stres kerja. Pernyataan ini juga didukung oleh statistik deskriptif yang melaporkan bahwa responden memiliki tingkat resiliensi yang tinggi ($\mu=3,98$) dengan tingkat stres kerja yang rendah ($\mu=1,99$). Hasil ini mendukung penelitian yang menemukan bahwa resiliensi berhubungan negatif dengan tingkat stres kerja (Akbar & Prastiwi, 2017; Rusli, 2015; Smith & Emerson, 2017). Resiliensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi *stressor*. Resiliensi yang dimiliki auditor menjadikannya lebih kuat dalam menghadapi *stressor*, serta membantu untuk cepat pulih dari tekanan atau stres yang dihadapi. Resiliensi mampu menekan tingkat stres yang dirasakan oleh responden di lingkungan kerja.

Resiliensi tidak mampu untuk memoderasi pengaruh stres dan penurunan kualitas audit. Hasil ini tidak selaras dengan Smith dan Emerson (2017) yang melaporkan bahwa resiliensi mampu menekan peluang terjadinya tindakan pengurangan kualitas audit yang dilakukan oleh staf audit. Resiliensi membantu staf audit menghadapi dan memecahkan masalah di tengah tekanan yang dialami, sehingga meminimalisir keputusan untuk melakukan tindakan penurunan kualitas audit.

Berdasarkan pemaparan di atas, resiliensi hanya menjalankan fungsinya sebagai faktor psikologis yang dimiliki seorang individu dalam menghadapi tekanan yang dialami, sehingga memperkecil tingkat stres yang dirasakan di lingkungan kerja. Tingkat stres yang turun akibat keberadaan resiliensi yang dimiliki auditor tidak diikuti dengan penurunan peluang tindakan penurunan kualitas audit. Hasil ini juga menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar stres kerja yang akan mendorong seorang auditor untuk bertindak disfungsional.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh stres kerja terhadap tindakan penurunan kualitas audit yang dimoderasi oleh kepribadian supervisor dan resiliensi auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres yang dirasakan staf auditor di tempat kerja memberikan pengaruh positif terhadap keputusan untuk melakukan tindakan penurunan kualitas audit. Hasil ini mengkonfirmasi teori atribusi yang menjelaskan alasan terjadinya suatu peristiwa. Emosional auditor yang tidak stabil akibat stres menimbulkan reaksi berupa keputusan untuk bertindak disfungsional. Penelitian ini juga menunjukkan adanya peran kepribadian supervisor *extroversion* yang mampu memperlemah hubungan antara stres kerja dengan tindakan penurunan kualitas audit laporan keuangan. Supervisor yang *extrovert* bisa menekan tindakan supervisi yang kasar yang berpeluang menimbulkan stres di lingkungan kerja. Tipe kepribadian *agreeableness* dapat memperkuat hubungan stres kerja dengan tindakan penurunan kualitas audit dan berbeda dengan teori dan penelitian sebelumnya. Kepribadian *agreeableness* yang memiliki kecenderungan bersikap baik, toleran, percaya, dan menghindari konflik, menjadikan staf auditor memilih untuk bertindak disfungsional ketika dihadapkan pada tekanan atau stres kerja. Kepribadian supervisor *conscientiousness* dan *neuroticism* tidak dapat memoderasi hubungan stres kerja dengan tindakan penurunan kualitas audit. Staf auditor tidak menganggap kepribadian tipe *conscientiousness* dan *neuroticism* menjadi ancaman di lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres. Hasil ini tidak sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kedua dimensi kepribadian tersebut dapat memicu stres yang dirasakan karyawan di tempat kerja karena adanya tindakan supervisi yang kasar. Resiliensi auditor juga tidak mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dengan tindakan penurunan kualitas audit laporan keuangan. Resiliensi hanya berperan untuk mempertahankan stabilitas psikologis auditor dalam menghadapi stres di lingkungan kerja. Tingkat stres yang turun tidak diikuti dengan pengurangan peluang dilakukannya tindakan penurunan kualitas audit. Hasil penelitian ini tidak mampu mengkonfirmasi penelitian sebelumnya dimana resiliensi mampu menekan tindakan penurunan kualitas audit yang dilakukan oleh staf auditor.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Adanya kebijakan KAP yang membatasi jumlah kuesioner penelitian yang bisa diterima dan penolakan dari beberapa KAP membuat terbatasnya jumlah sampel penelitian. Selain itu, tidak adanya data yang menunjukkan jumlah auditor yang bekerja pada KAP di Malang menyulitkan peneliti untuk menentukan jumlah minimal sampel sebagai representasi dari populasi. Penelitian selanjutnya diharapkan menghindari masa sibuk KAP sehingga jumlah sampel yang diperoleh bisa lebih banyak. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan teori atribusi, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan penurunan kualitas audit dan stres kerja. Penelitian ini mampu memberikan gambaran mengenai peran kepribadian supervisor pada stres yang dialami staf auditor di lingkungan kerja, yang berpengaruh pada keputusannya untuk melakukan tindakan disfungsional. Bagi KAP, penelitian ini mereko-

mendasikan untuk terus memperhatikan stres kerja staf auditor yang berpengaruh terhadap penurunan kualitas audit. KAP diharapkan dapat membangun budaya atau lingkungan kerja yang nyaman bagi auditor untuk menekan stres yang dialami dan meningkatkan resiliensi. KAP juga dapat mengetahui kepribadian dan sikap yang harus dimiliki seorang supervisor, kemudian menerapkannya ketika memimpin tim audit untuk menekan tingkat stres yang dirasakan staf auditor dan peluang terjadinya tindakan penurunan kualitas audit, baik oleh auditor junior maupun senior.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, Z. & Pratiwi, R. (2017). Resiliensi Diri dan Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 107-112. doi:10.21009/JPPP.062.08.
- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S. (2012). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach* (13th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Astika, N. F. L. & Saptoto, R. (2016). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 2(1), 38-47.
- Camps, J., Stouten, J., & Euwema, M. (2016). The Relation Between Supervisors' Big Five Personality Traits and Employees' Experiences of Abusive Supervision. *Frontiers in Psychology*, 7(112), 1-11. doi:10.3389/fpsyg.2016.00112.
- CNBC Indonesia. (2019). Banyak KAP Kena Sanksi, Ada Masalah Standar Akuntansi. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190812102534-17-91271/banyak-kap-kena-sanksi-ada-masalah-standar-akuntansi>.
- Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. (2003). A Survey of Time Budget Pressure and Reduced Audit Quality Among Australian Auditors. *Australian Accounting Review*, 13(29), 38-45. doi:10.1111/j.1835-2561.2003.tb00218.x.
- Dewi, I. G. A. A. P. & Dewi, P. P. (2018). Big Five Personality, Ethical Sensitivity, and Performance of Auditors. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 5(2), 195-209.
- Gaertner, J. F. & Ruhe, J. A. (1981). Job-Related Stress in Public Accounting: CPAs who are under the most Stress and Suggestions on how to Cope. *Journal of Accountancy*, 151(6), 68.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Hendriani, W. (2018). *Resiliensi Psikologis Sebuah Pengantar* (1st ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Ivanchevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Organizational Behavior and Management* (G. Gania, Trans.). Jakarta: Erlangga.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2011). The Relationship Between Supervisor Personality, Supervisors' Perceived Stress and Workplace Bullying. *Journal of Business Ethics*, 99, 637-651. doi:10.1007/s10551-010-0674-z.
- McCrea, R. R. & Costa, P. T. (1999). The Five-Factor Theory of Personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 159-181). New York: The Guilford Press.
- Rahayu, N. M. M. S. & Badera, I. D. N. (2017). Pengaruh Locus of Control Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(3), 2378-2406.
- Ramadhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya dari Skala Kepribadian Big Five. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 189-207. doi:10.22146/jpsi.6986.

- Rusli, R. (2015). Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar. *Jurnal Ecopsy*, 2(2). doi:10.20527/ecopsy.v2i2.546.
- Rustiarini, N. W. (2014). Sifat Kepribadian sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Prilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 11(1), 1-19. doi: 10.21002/jaki.2014.01.
- Saadullah, S. M., Bailey, C. D., & Awadallah, E. (2020). Effects of Supervisor's Personality on the Support, Abuse, and Feedback Provided to Junior Accountants. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 23, 119-140. doi:10.1108/S1475-148820200000023005.
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 135-140. doi:10.1097/JOM.0000000000000914.
- Smith, K. J. & Emerson, D. J. (2017). An Analysis of the Relation Between Resilience and Reduced Audit Quality within the Role Stress Paradigm. *Advances in Accounting*, 37, 1-14. doi:10.1016/j.adiac.2017.04.003.
- Smith, K. J., Emerson, D. J., & Boster, C. R. (2018). An Examination of Reduced Audit Quality Practices within the Beyond the Role Stress Model. *Managerial Auditing Journal*, 33(8-9), 736-759. doi:10.1108/MAJ-07-2017-1611.
- Smith, K. J., Emerson, D. J., & Everly, G. S. (2017). Stress Arousal and Burnout as Mediators of Role Stress in Public Accounting. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 20, 79-116. doi:10.1108/S1475-148820170000020004.
- Soto, C. J. & Jackson, J. J. (2013). *Five-Factor Model of Personality*. Oxford: Oxford University Press.
- Suartana, I. W. (2010). *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.
- Tackett, J. L. & Lahey, B. B. (2017). Neuroticism. In T. A. Widiger (Ed.), *The Oxford Handbook of The Five Factor Model* (pp. 39-56). Oxford: Oxford University Press.
- Wade, C. & Travis, C. (2007). *Psikologi* (9th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Weick, K. E. (1983). Stress in Accounting Systems. *The Accounting Review*, 58(2), 350-369.
- Weiner, B. (1972). Attribution Theory, Achievement Motivation, and the Educational Process. *Review of Educational Research*, 42(2), 203-215. doi:10.3102/00346543042002203.