

12-1-2013

Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja

Ni Wayan Rustiarini

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali 80233, Indonesia, rusti_arini@yahoo.co.id

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/hubsasia>

Recommended Citation

Rustiarini, N. W. (2013). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 17(2), 126-138. <https://doi.org/https://doi.org/10.7454/mssh.v17i2.2961>

This Original Research Article is brought to you for free and open access by UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Makara Human Behavior Studies in Asia by an authorized editor of UI Scholars Hub.

Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja

Ni Wayan Rustiarini

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali 80233, Indonesia

E-mail: rusti_arini@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan lima sifat kepribadian yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* pada kinerja auditor. Studi mengenai pengaruh kompleksitas tugas dan tekanan waktu pada kinerja auditor telah banyak dilakukan namun masih menunjukkan hasil-hasil yang tidak konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba memberikan titik pandang baru dengan memasukkan sifat kepribadian auditor, yang sebelumnya jarang digunakan dalam penelitian bidang akuntansi. Sebagai responden dalam ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas dan tekanan waktu tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Selain itu, hanya tiga dari lima variabel sifat kepribadian yaitu *conscientiousness*, *extraversion*, dan *neuroticism* yang berpengaruh pada kinerja.

The Influence of Task Complexity, Time Pressure, and Traits-Personality on Performance

Abstract

The aim of the research in to investigate the influence of task complexity, time pressure, and five traits of auditor personality such as *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, and *neuroticism* on auditor performance. There have been a number of research findings on task complexity and time pressure on auditor performance, yet none shows consistency. This study, therefore, tries to provide a new point of view by using traits personality of auditor, which are rarely used in the research field of accounting. Participants in this studies are auditors who work on a public account firms in Bali. The results showed that task complexity and time pressure do not have significant effects on auditor performance. Moreover, only three of the five personality variables—*conscientiousness*, *extraversion*, and *neuroticism*—have significant effects on auditor performance.

Keywords: auditor, task complexity, time pressure, traits-personality

Citation:

Rustiarini, N. W. (2013). Pengaruh kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sifat kepribadian pada kinerja. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(2), 126-138. DOI: 10.7454/mssh.v17i2.2961.

1. Pendahuluan

Meningkatnya iklim persaingan dunia usaha, salah satunya pemberian jasa oleh kantor akuntan publik, menuntut setiap akuntan publik untuk memperbaiki kinerja demi meningkatkan kualitas audit. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kalbers & Fogarty, 1995). Kinerja sering digunakan sebagai salah satu tolok ukur untuk

menentukan suatu pekerjaan dapat dikatakan baik atau sebaliknya. Pencapaian kinerja atau prestasi kerja bagi auditor dapat dinilai dari tiga indikator yaitu: (1) kualitas pekerjaan, yaitu mutu pekerjaan audit yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki auditor; (2) kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan kepada auditor dan kemampuan auditor dalam memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; serta (3) ketepatan waktu, yaitu

ketepatan auditor untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah dianggarkan (Goldwasser, 1993). Kualitas pekerjaan auditor dinilai berdasarkan kemampuan auditor untuk melakukan pemeriksaan pada kewajaran laporan keuangan klien secara obyektif, serta pemberian opini yang tepat atas kewajaran laporan keuangan tersebut. Berbagai prosedur audit dan tahapan pekerjaan yang harus dilalui memaksa auditor untuk menyeimbangkan kuantitas pekerjaan dengan waktu yang tersedia sehingga opini atas kewajaran laporan keuangan dapat dipublikasikan tepat waktu. Ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam menyajikan informasi yang relevan mengingat suatu informasi akan bermanfaat apabila disampaikan kepada pengguna secara tepat waktu situs berita nasional

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu faktor individu, tugas, dan lingkungan (Bonner & Sprinkle, 2002). Faktor individu meliputi karakteristik individu auditor yang melaksanakan tugas seperti motivasi, kepribadian, kepercayaan diri, pengetahuan, dan kemampuan auditor. Faktor tugas berhubungan dengan tugas atau pekerjaan itu sendiri, seperti kompleksitas dan struktur tugas, sedangkan faktor lingkungan mencakup semua kondisi, keadaan, dan pengaruh sekitar auditor yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan penugasan, dan umpan balik. Beberapa hasil penelitian memperlihatkan bahwa faktor individu berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu, khususnya di bidang akuntansi. Faktor-faktor individu tersebut adalah pengetahuan auditor (Nelson *et al.*, 1995; Dearman & Shields, 2001), kemampuan dalam melakukan analisis atas informasi yang diterima (Bonner & Lewis, 1990; Tan & Libby, 1997), kepercayaan diri dalam pembuatan keputusan (Bloomfield *et al.*, 1999), serta motivasi untuk meningkatkan kualitas audit yang dilakukan (Becker, 1997). Faktor tugas sering menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan bidang akuntansi, dibandingkan dengan faktor individu (Hogarth, 1993). Hal ini dikarenakan penugasan dalam akuntansi lebih bervariasi dan memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi (Bonner, 1994; Asare & McDaniel, 1996). Faktor ketiga adalah faktor lingkungan di sekitar auditor, seperti adanya tekanan waktu. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan waktu dari pihak manajemen merupakan faktor utama yang dapat mengurangi kualitas audit dan kinerja auditor (Alderman & Detrick 1982; Willett & Page, 1996).

Sejauh ini, penelitian mengenai pengaruh faktor individu, faktor tugas, dan faktor lingkungan secara komprehensif pada kinerja auditor di kantor akuntan publik masih jarang dilakukan. Penelitian mengenai kinerja auditor seringkali dilakukan secara independen, misalnya hanya untuk mengetahui pengaruh variabel kompleksitas tugas atau tekanan kerja. Penelitian ini mencoba untuk mengombinasikan variabel kompleksitas

tugas, tekanan waktu, dan kepribadian auditor, yang dianggap mampu mewakili faktor individu, tugas, dan lingkungan. Kompleksitas dan tekanan waktu dipandang sebagai variabel yang tepat mengingat hampir sebagian besar penugasan audit bersifat kompleks dan rumit, serta harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Adanya persepsi penugasan yang berbeda memotivasi peneliti untuk menggunakan sifat kepribadian sebagai karakteristik individu yang diduga mempengaruhi kinerja auditor.

Auditor biasanya dihadapkan pada tugas yang banyak, beragam, dan saling terkait antara tugas yang satu dengan lainnya (Engko & Gudono, 2007). Kompleksitas tugas disini diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat keputusan (Jamilah *et al.*, 2007). Suatu penugasan dapat dirasa sulit bagi seorang auditor, namun tidak demikian halnya bagi auditor lain (Restuningdiah & Indriantoro, 2000). Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten sehingga topik ini penting untuk diteliti dan dibahas secara lebih mendalam. Hasil penelitian Libby & Lipe (1992) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas digunakan sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja seorang auditor. Dalam kondisi pekerjaan yang kompleks, auditor tidak hanya harus bekerja lebih keras, namun auditor juga memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam menyelesaikan penugasan audit yang diberikan. Di sisi lain, hasil yang bertolakbelakang diperlihatkan Tan *et al.* (2002) yang meneliti interaksi variabel akuntabilitas dan pengetahuan pada hubungan kompleksitas kerja dan kinerja auditor. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompleksitas tugas menyebabkan penurunan kinerja apabila auditor memiliki pengetahuan yang rendah, namun tidak mempengaruhi kinerja auditor yang memiliki pengetahuan yang tinggi. Hasil penelitian Sanusi & Iskandar (2007) menunjukkan bahwa ketika auditor memiliki tugas yang kompleks atau tidak terstruktur dengan baik, setinggi apapun usaha auditor akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga justru menurunkan kinerja auditor tersebut. Hasil penelitian Jamilah *et al.* (2007) mengenai pengaruh *gender*, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas pada kinerja auditor senior dan junior di Jawa Timur menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada kinerja auditor dalam pengambilan keputusan. Hal ini menegaskan bahwa auditor telah mengetahui tugasnya dengan jelas sehingga tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan penugasan yang diberikan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fitriany *et al.* (2011) untuk menguji pengaruh kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor pada kantor akuntan publik kecil, menengah, dan besar di wilayah Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, dan Medan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Adanya persaingan usaha kantor akuntan publik yang ketat, selain memaksa auditor untuk meningkatkan kinerjanya, juga menyebabkan kantor akuntan publik untuk mampu mengalokasikan waktu secara tepat sehingga dapat menentukan besarnya biaya audit dan menawarkan *fee* audit yang kompetitif (Power, 2003). Tekanan waktu didefinisikan sebagai kendala yang timbul karena keterbatasan waktu atau keterbatasan sumberdaya yang dialokasikan dalam melaksanakan penugasan (DeZoort & Lord, 1997). Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya tekanan waktu adalah persaingan *fee* antara kantor akuntan publik, kemampuan laba perusahaan, dan keterbatasan personal (Dezoort, 2002). Auditor yang menghadapi tekanan waktu dapat merespon dalam dua cara yaitu dengan bekerja lebih keras, atau semakin efisien dalam menggunakan waktu. Apabila diperlukan, auditor dapat meminta waktu tambahan pada atasan (Otley & Pierce, 1996), dan menggunakan prosedur audit yang lebih efisien (Coram *et al.*, 2003). Meskipun tekanan waktu dipandang dapat menurunkan kinerja, namun apabila alokasi waktu dilakukan dengan tepat justru berfungsi sebagai mekanisme kontrol dan suatu indikator keberhasilan bagi kinerja auditor dan kantor akuntan publik (Cook & Kelley, 1991).

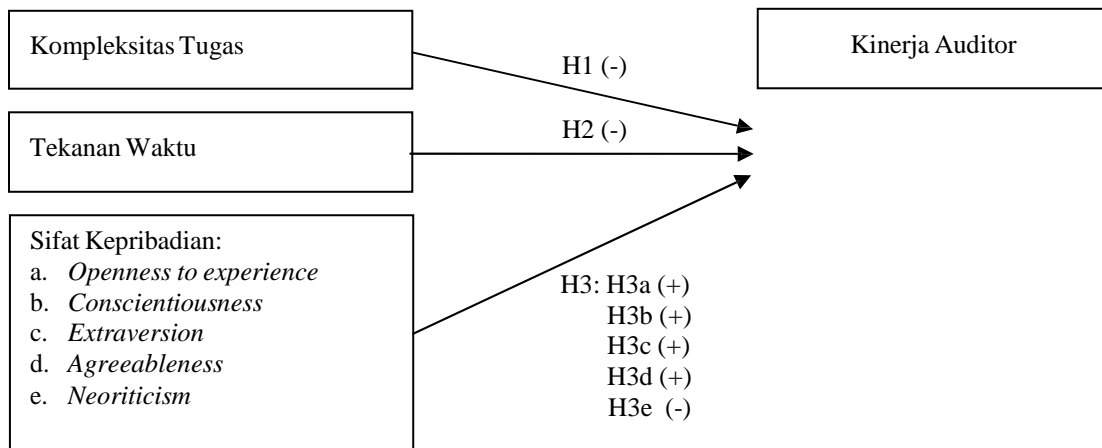
Sesungguhnya permasalahan mengenai dampak tekanan waktu bagi kinerja auditor masih menjadi perdebatan dalam beberapa literatur. Hasil penelitian Coram *et al.* (2003) menemukan bahwa alokasi waktu yang terbatas menyebabkan 63 persen auditor senior di Australia melakukan tindakan-tindakan yang mengurangi kualitas audit, meskipun sebagian dari auditor tersebut melakukan tugas audit yang berisiko rendah. Sementara itu, hasil penelitian Donnelly *et al.* (2003) yang dilakukan pada auditor Big 6 di Singapura juga menunjukkan bahwa sebanyak 89 persen auditor yang mengalami tekanan waktu pernah terlibat dalam salah satu tindakan yang dapat mengurangi kualitas audit dan kinerja auditor tersebut. Hasil-hasil tersebut dipertegas oleh hasil penelitian Pierce & Sweeney (2004) yang menyatakan bahwa adanya penurunan kinerja auditor disebabkan karena singkatnya waktu penugasan audit yang diberikan, bahkan waktu tersebut lebih singkat dibandingkan waktu yang seharusnya dialokasikan untuk suatu pekerjaan. Meskipun demikian, hasil penelitian Gundry (2006) menunjukkan bahwa penurunan kualitas kerja auditor hanya terjadi apabila auditor mengalami tekanan waktu yang tinggi, namun penurunan kualitas tidak akan terjadi pada tekanan waktu yang rendah. Penelitian Fitriany *et al.* (2011) menemukan bahwa tekanan waktu tidak berpengaruh pada kepuasan auditor.

Penelitian ini mencoba memberikan titik pandang baru pada penelitian bidang akuntansi dengan memasukkan karakteristik individu yaitu sifat kepribadian, yang

diduga dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor. Berdasarkan kajian kepustakaan yang dilakukan peneliti dan melakukan berbagai penelusuran atas sejumlah publikasi ilmiah di Indonesia, sampai saat ini faktor kepribadian merupakan karakteristik personal yang jarang digunakan dalam penelitian bidang akuntansi. Penelitian yang membahas mengenai pengaruh sifat kepribadian pada kinerja auditor, sejauh ini baru dilakukan oleh beberapa peneliti. Meskipun demikian, penelitian tersebut lebih banyak meneliti mengenai pengaruh sifat kepribadian terhadap skeptisme profesional (Noviyanti, 2008), kelengkapan laporan keuangan (Anwar & Amalia, 2010), kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan (Jaffar *et al.*, 2006; Nasution & Fitriany, 2012), serta pada kepuasan kerja profesi akuntan publik (Levy *et al.*, 2011). Dengan demikian penelitian tentang sifat kepribadian dan kinerja auditor ini perlu dilakukan kembali untuk memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang akuntansi [headline news hari ini](#)

Kepribadian merupakan karakteristik individual yang melekat pada seseorang dan bersifat stabil dari waktu ke waktu. Konsep kepribadian dijelaskan dengan teori kepribadian yang merupakan cabang dari ilmu psikologi. Konsep ini merefleksikan pergeseran paradigma ke dalam bidang psikologi seperti sifat kepribadian dan perbedaan individu, termasuk perilaku kerja (McCrae & Costa, 1987; McCrae & John, 1992). Sifat kepribadian yang sering digunakan dalam berbagai penelitian terkait dengan pencapaian kinerja atau prestasi seseorang disebut *The Big Five Personality*, yang membagi sifat kepribadian menjadi lima dimensi yaitu *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism*, atau dapat disingkat menjadi *OCEAN*. Hasil-hasil penelitian pada beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa faktor psikologi individu seperti sifat kepribadian merupakan salah satu variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Barrick & Mount, 1991; Robertson *et al.*, 2000).

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) apakah kompleksitas tugas berpengaruh pada kinerja auditor; 2) apakah tekanan waktu berpengaruh pada kualitas audit; serta 3) apakah sifat kepribadian auditor yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* berpengaruh pada kinerja auditor? Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sifat kepribadian auditor secara independen terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik. Pola hubungan antara variabel kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sifat kepribadian pada kinerja auditor dalam penelitian ini terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Hubungan Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, Sifat Kepribadian, dan Kinerja Auditor

Gambar 1 menyajikan tiga hipotesis mayor yang terbentuk dari hubungan variabel kompleksitas tugas, variabel tekanan waktu, dan sifat kepribadian pada kinerja auditor. Pada hipotesis mayor pertama diusulkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Pada hipotesis mayor kedua diusulkan bahwa tekanan waktu berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Sementara itu, hipotesis mayor ketiga mengusulkan lima hipotesis minor yang terbentuk dari hubungan lima sifat kepribadian yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* pada kinerja auditor. Masing-masing hipotesis mewakili setiap sifat kepribadian auditor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melakukan penugasan audit.

Kompleksitas tugas merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor. Kompleksitas tugas diartikan sebagai persepsi individu atas suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah (Jamilah *et al.*, 2007). Hasil penelitian Sanusi & Iskandar (2007) memperlihatkan bahwa kompleksitas tugas yang tinggi dapat menurunkan kinerja auditor. Restuningdiah & Indriantoro (2000) menyatakan bahwa adanya tingkat kesulitan dan variabilitas yang tinggi dalam penugasan audit dapat menurunkan kinerja auditor dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga menurunkan kinerja auditor. Tidak dapat dipungkiri bahwa auditor yang melaksanakan penugasan audit seringkali menghadapi pekerjaan yang kompleks dan sulit. Hal ini menyebabkan auditor akan memikirkan banyak hal sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan sehingga secara langsung akan menurunkan kinerja auditor tersebut. Berdasarkan penjelasan teoritis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor.

Tekanan waktu didefinisikan sebagai kendala yang timbul karena keterbatasan waktu atau keterbatasan sumber daya yang dialokasikan dalam melaksanakan penugasan (DeZoort & Lord, 1997). Beberapa hasil studi empiris yang dilakukan oleh Coram *et al.* (2003), Donnelly *et al.* (2003), dan Pierce & Sweeney (2004) menemukan bahwa auditor yang mengalami tekanan waktu cenderung melakukan tindakan yang mengurangi kualitas audit sehingga dapat mengurangi kinerja auditor tersebut. Penelitian ini menduga bahwa tekanan waktu akan mengurangi kinerja auditor karena adanya alokasi waktu yang terbatas menyebabkan auditor tidak menguji beberapa transaksi yang seharusnya diuji dan mengumpulkan bukti transaksi yang lebih sedikit. Adanya pengurangan beberapa aktifitas justru mengurangi kualitas audit yang dihasilkan dan menurunkan kinerja auditor. Berdasarkan uraian teoritis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh negatif pada kinerja auditor.

Sifat kepribadian *openness to experience* atau kepribadian “O” merupakan kepribadian yang ditandai dengan adanya sifat imajinatif, cerdas, menyukai variasi, ingin tahu, kreatif, inovatif, memiliki pemikiran bebas dan orisinal, serta artistik. Individu dengan sifat *openness to experience* yang rendah atau *closed to experience* memiliki kepribadian yang berkebalikan seperti tidak inovatif, menyukai sesuatu yang rutin, praktis, dan cenderung tertutup. McAdams & Pals (2006) menjelaskan bahwa seseorang dengan sifat kepribadian “O” memiliki intelektual yang tinggi sehingga memiliki inovasi dan kecerdasan dalam memecahkan masalah. Penelitian ini menduga bahwa auditor yang memiliki sifat kepribadian *openness to experience* memiliki kecerdasan dan kreativitas yang tinggi sehingga mampu memberikan solusi atas berbagai permasalahan dalam melaksanakan penugasan. Dapat dikatakan bahwa kepribadian ini mendukung auditor untuk terus menghasilkan laporan keuangan auditan sesuai dengan kualitas yang

ditentukan, dan secara tidak langsung akan berpengaruh positif pada kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis 3a (H3a) yang menyatakan bahwa sifat kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Seseorang dengan sifat kepribadian *conscientiousness* atau kepribadian "C" ditandai dengan sifat suka bekerja keras dan sesuai dengan rencana, dapat diandalkan, teratur, cermat dan terperinci, serta cenderung rajin. Seseorang dengan sifat kepribadian ini memiliki motivasi kuat untuk mencapai kesuksesan (Zimmerman, 2008), dan memiliki perilaku yang berorientasi pada tugas (Ashton & Lee, 2007). Individu dengan *conscientiousness* yang rendah memiliki kepribadian ceroboh, malas, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh pada kinerja individu (Barrick & Mount, 1991), serta kinerja auditor dalam mendeteksi kecurangan selama melakukan penugasan (Emerson & Yang, 2012). Hasil berbeda ditunjukkan Robertson *et al.* (2000) yang menemukan bahwa kepribadian ini tidak berpengaruh pada kinerja seseorang. Atas karakteristik dasar yang melekat pada kepribadian "C" tersebut, maka auditor yang didominasi sifat kepribadian ini umumnya akan mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Peneliti menduga bahwa auditor yang memiliki sifat kepribadian *conscientiousness* yang tinggi akan dapat diandalkan dan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan penugasan audit dengan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sifat kepribadian ini berpengaruh positif pada kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan teoritis tersebut, maka dirumuskan hipotesis 3b (H3b) yang menyatakan bahwa sifat kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Secara umum, seseorang yang memiliki kepribadian *extraversion* atau sifat kepribadian "E" yang tinggi cenderung banyak bicara, energik, antusias, tegas dan pasti, ramah, serta mudah bergaul. Seseorang dengan sifat *extraversion* menunjukkan tendensi untuk menghabiskan banyak waktu dalam situasi sosial dan mengekspresikan emosi positif (Judge *et al.*, 2002). Berbeda dengan sifat diatas, individu dengan sifat kepribadian *extraversion* yang rendah memiliki kepribadian pendiam, pemalu, sukar bergaul, dan tidak terlalu bergairah. Barrick *et al.* (1993) menemukan bahwa sifat kepribadian ini berpengaruh kuat pada kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki sifat emosi yang positif akan antusias dan energik dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dewasa ini, seorang auditor tidak saja dituntut harus memiliki kompetensi yang baik, namun juga harus dapat berinteraksi dan berkomunikasi secara interpersonal dengan tim kerja dan klien selama melaksanakan penugasan (Briggs *et al.*, 2007). Peneliti menduga bahwa auditor yang memiliki sifat kepribadian ini akan menghabiskan waktu lebih banyak untuk bergaul dan

berinteraksi dengan tim kerja dan klien yang memberikan penugasan audit. Adanya energi positif ini akan mendorong auditor untuk menghasilkan kinerja yang baik. Uraian tersebut melandasi perumusan hipotesis 3c (H3c) yang menyatakan bahwa sifat kepribadian *extraversion* berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Seseorang yang memiliki sifat kepribadian *agreeableness* atau kepribadian "A" yang tinggi dapat bekerjasama dalam suatu tim kerja, dapat dipercaya, penuh perhatian, baik hati, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Sebaliknya, individu dengan *agreeableness* yang rendah suka mencari kesalahan orang lain, senang berselisih, tak acuh, tidak sopan, dan mementingkan diri sendiri. Hasil penelitian Barrick *et al.* (1993) menunjukkan bahwa kepribadian ini berpengaruh kuat pada kinerja seseorang. Helliari *et al.* (2006) juga menyatakan bahwa keahlian auditor dalam bekerjasama merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan auditor. Peneliti menduga bahwa auditor yang memiliki sifat kepribadian "A" yang tinggi akan selalu bekerjasama dengan tim kerja sehingga dapat mengatasi permasalahan dan tekanan yang timbul selama melakukan penugasan audit. Kondisi ini tentunya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi auditor untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian teoritis tersebut, maka dirumuskan hipotesis 3d (H3d) yang menyatakan bahwa sifat kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Sifat kepribadian *neuroticism* atau kepribadian "N" yang tinggi ditunjukkan dengan sifat seperti sering merasa tertekan, penuh ketegangan dan kekhawatiran, mudah murung dan sedih, mudah gelisah dan depresi, serta cenderung memiliki emosi tidak stabil. Dikatakan bahwa kepribadian jenis "N" umumnya memiliki nilai tertinggi untuk aspek-aspek yang tidak dikehendaki dalam diri seseorang. Sebaliknya, individu dengan kepribadian "N" yang rendah memiliki emosi yang stabil, dapat mengatasi stres dengan baik, tidak mudah kecewa, tenang meskipun berada dalam situasi yang menegangkan, serta tidak mudah tertekan. *Neuroticism* menyebabkan individu kurang mampu menyesuaikan diri secara positif dan kurang stabil dalam emosionalitas (Judge *et al.*, 2002). Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif dengan kinerja dan kepuasan kerja seseorang (Judge *et al.*, 2002; Kumar & Bakhshi, 2010). Pernyataan ini menjadi dasar pemikiran peneliti untuk menduga bahwa auditor yang memiliki sifat kepribadian *neuroticism* yang tinggi akan mudah mengalami stres, tertekan, dan menegangkan dalam melakukan penugasan. Apabila auditor tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal ini tentunya akan berpengaruh negatif pada kinerja auditor tersebut. Dengan demikian, dapat dirumuskan hipotesis 3e (H3e) yaitu sifat kepribadian *neuroticism* berpengaruh negatif pada kinerja auditor.

2. Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada 10 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, sesuai dengan informasi yang diperoleh dari Direktori KAP yang dikeluarkan Ikatan Akuntan Indonesia. Kriteria pengambilan sampel bagi staf auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja di KAP sekurang-kurangnya 1 tahun sehingga dianggap telah memiliki waktu yang relatif cukup untuk memahami dan menyesuaikan segala bentuk penugasan yang disertai adanya tekanan waktu atas penugasan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan mendatangi KAP secara langsung dan memberikan kuisioner sesuai dengan jumlah auditor pada masing-masing KAP.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sifat kepribadian sebagai variabel independen, sedangkan kinerja auditor dianggap sebagai variabel dependen. Variabel kompleksitas tugas diukur menggunakan 5 butir pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Jamilah *et al.* (2007). Semua butir pertanyaan kuisioner dikonstruksi menggunakan format Skala Likert dengan lima pilihan jawaban responden yaitu 1 = sangat salah, 2 = tidak salah, 3 = netral, 4 = benar, dan 5 = sangat benar. Contoh butir pertanyaan dalam kuisioner ini adalah “sangatlah tidak jelas bagi saya cara mengerjakan setiap jenis tugas yang harus saya lakukan selama ini”. Variabel tekanan waktu diukur menggunakan 9 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Fitriany *et al.* (2011) dan dimodifikasi untuk mencari bentuk baru sesuai konsep dalam penelitian ini. Semua butir pertanyaan kuisioner dikonstruksi menggunakan format Skala Likert dengan lima pilihan jawaban responden yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Contoh butir pertanyaan dalam kuisioner ini adalah “keterbatasan alokasi waktu dapat mengganggu proses pekerjaan yang seharusnya saya lakukan”.

Variabel sifat kepribadian auditor diukur menggunakan *The Big Five Personality* yang terdiri dari 5 dimensi yaitu *openness*, *conscientiousness*, *extroversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Pengukuran dimensi kepribadian menggunakan 44 butir pernyataan yang diadaptasi dari McCrae & Costa (1987). Jumlah pernyataan untuk masing-masing kepribadian adalah 10 butir untuk *openness* (contoh butir yang digunakan yaitu “saya melihat diri saya sendiri sebagai seseorang yang penuh dengan ide-ide baru”), 9 butir untuk sifat kepribadian *conscientiousness* (contoh butir yang digunakan yaitu “saya melihat diri saya sendiri sebagai seseorang yang bekerja sesuai dengan rencana”), 8 butir untuk sifat kepribadian *extroversion* (contoh butir yang digunakan yaitu “saya melihat diri saya sendiri sebagai seseorang yang aktif berbicara”), 9 butir untuk sifat kepribadian *agreeableness* (contoh butir yang digunakan yaitu “saya

melihat diri saya sendiri sebagai seseorang yang suka menolong dan tidak mementingkan diri sendiri”), dan 8 butir untuk sifat kepribadian *neuroticism* (contoh butir yang digunakan yaitu “saya melihat diri saya sendiri sebagai seseorang yang sering merasa tertekan, murung, dan sedih”).

Variabel kinerja auditor diukur menggunakan 7 butir pertanyaan yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan Kalbers & Fogarty (1995). Contoh butir pertanyaan dalam kuisioner ini adalah “saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain”. Semua butir pertanyaan kuisioner dikonstruksi menggunakan format Skala Likert dengan lima pilihan jawaban responden yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

Sebelum dilakukan teknik analisis terhadap data yang dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen atas kuisioner yang digunakan yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur tingkat validitas, sedangkan pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian validitas tiap butir menggunakan analisis item, yaitu menggunakan nilai korelasi butir dikurangi dengan butir yang terkoreksi, atau nilai total setelah dikurangi respons pada tiap butir, sedangkan suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2009).

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dan mengambil kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) untuk melihat pengaruh variabel kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sifat kepribadian secara simultan dan parsial pada kinerja auditor. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari permasalahan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga perlu dilakukan ketiga pengujian tersebut terlebih dahulu. Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai koefisien *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi maka digunakan nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 . Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan cara meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas yang digunakan. Jika memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Adapun jumlah kuisioner yang disebarikan kepada 10 kantor akuntan publik yang ada di Bali adalah sebanyak

77 kuisioner dengan 64 kuisioner yang kembali atau memiliki tingkat pengembalian responden (*response rate*) sebesar 83,12% dari jumlah keseluruhan kuisioner yang disebar. Dari 64 kuisioner yang kembali tersebut, terdapat 2 responden yang tidak mengisi kuisioner secara lengkap sehingga jumlah kuisioner yang dapat diolah lebih lanjut adalah sebanyak 62 kuisioner. Rincian jumlah kuisioner yang disebar dan dikembalikan oleh auditor disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan hasil tabulasi kuisioner yang telah kembali, Tabel 2 menyajikan karakteristik auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini. Tabel 3 menyajikan hasil pengujian atas validitas dan reliabilitas instrumen yang diberikan kepada 62 responden. Hasil pengujian atas validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan

bahwa kuisioner yang digunakan telah dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4 menunjukkan skor rata-rata untuk variabel kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sifat kepribadian tergolong tinggi. Hal ini berarti bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki sifat energik, antusias, tegas dan pasti, ramah, pandai berinteraksi dan berkomunikasi dengan tim kerja serta klien. Sebaliknya, sifat negatif auditor seperti sering merasa tertekan, penuh ketegangan dan kekhawatiran, mudah murung dan sedih, mudah gelisah dan depresi, serta cenderung memiliki emosi tidak stabil cenderung rendah.

Tabel 1. Rincian Kuisioner yang Disebar dan Dikembalikan

Aktivitas	Jumlah
Jumlah kuisioner yang disebar	77
Kuisioner yang tidak kembali	13
Kuisioner yang dikembalikan	64
Tingkat pengembalian $(64/77) \times 100\%$	83,12%
Kuisioner yang tidak lengkap	2
Jumlah kuisioner yang dapat diolah	62

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Persentase (%)
Berdasarkan masa kerja:	
Masa kerja antara 1-10 tahun	75,81
Masa kerja >10 tahun	24,19
Berdasarkan tingkat pendidikan:	
Diploma	11,29
S1-S3	88,71

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Konstruk dan Sub-konstruk	Korelasi Butir-Total Terkoreksi (Nilai total setelah dikurangi respons pada tiap butir)	Koefisien Reliabilitas
Kompleksitas Tugas	0,710-0,899	0,852
Tekanan waktu	0,697-0,799	0,900
Kepribadian:		
<i>Opennes to experience</i>	0,583-0,868	0,918
<i>Conscientiousness</i>	0,510-0,759	0,798
<i>Extroversion</i>	0,582-0,842	0,831
<i>Agreeableness</i>	0,339-0,771	0,720
<i>Neuroticism</i>	0,458-0,679	0,674
Kinerja Auditor	0,771-0,901	0,926

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel 4. Gambaran Skor Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi
Kompleksitas Tugas	3,490	0,661
Tekanan Waktu	2,960	0,624
<i>Openness to Experience</i>	3,656	0,651
<i>Conscientiousness</i>	3,978	0,463
<i>Extroversion</i>	3,975	0,584
<i>Agreeableness</i>	3,163	0,414
<i>Neuroticism</i>	2,177	0,408
Kinerja Auditor	3,843	0,685

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t	Sig	Kesimpulan
Kompleksitas Tugas	-0,058	-0,857	0,395	Ditolak
Tekanan Waktu	0,033	0,510	0,612	Ditolak
<i>Openness to Experience</i>	-0,061	-1,107	0,273	Ditolak
<i>Conscientiousness</i>	0,619	3,266	0,002	Diterima
<i>Extroversion</i>	0,543	3,572	0,001	Diterima
<i>Agreeableness</i>	0,119	1,295	0,201	Ditolak
<i>Neuroticism</i>	-0,258	-2,177	0,034	Diterima
R	0,928			
R Square	0,861			
Adjusted R Square	0,843			
F	47,811			
Signifikansi	0,000			

Sumber: data diolah

Hasil pengujian asumsi klasik menggunakan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan adanya distribusi yang normal pada model regresi yang digunakan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,901. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi maka digunakan nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *variance inflation factor (VIF)* ≥ 10 . Hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glejser, yang menunjukkan bahwa hasil pengujian memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,843 yang berarti bahwa sebesar 84,3% variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel kompleksitas tugas, tekanan waktu, kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, *extroversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*, sedangkan sebesar 15,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel sifat kepribadian *conscientiousness*, *extroversion*, dan *neuroticism* berpengaruh pada kinerja auditor.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis pertama memiliki nilai koefien negatif sebesar -0,058 dengan signifikansi sebesar 0,395 yang berarti bahwa variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini tidak menerima hipotesis pertama. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Jamilah *et al.* (2007) dan Fitriany *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya kompleksitas tugas pada pekerjaan audit yang diterima oleh auditor pada kurun waktu tertentu, biasanya pada bulan Januari sampai Maret merupakan hal yang wajar dan sering terjadi pada setiap kantor akuntan publik, mengingat kantor akuntan publik memiliki kewajiban untuk memeriksa kewajaran laporan keuangan klien serta mengeluarkan opini atas laporan keuangan yang telah diaudit tersebut. Auditor menganggap bahwa kompleksitas tugas merupakan suatu hal yang rutin dijumpai pada saat-saat tertentu sehingga semakin sering auditor menghadapi pekerjaan yang memiliki kompleksitas yang tinggi maka semakin bertambah kemampuan auditor tersebut dalam melaksana-

kan penugasan yang diberikan. Selain itu, para auditor yang bekerja di kantor akuntan publik telah memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) sehingga dapat melakukan pekerjaan yang sulit dan beragam. Jadi dalam hal ini kompleksitas tugas justru dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi auditor dalam meningkatkan kualitas kerja auditor dan kantor akuntan publik.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan perumusan hipotesis yang menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tekanan waktu memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,033 dan nilai signifikansi sebesar 0,612 sehingga dikatakan menolak hipotesis kedua. Sejalan dengan hasil pengujian hipotesis pertama, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tekanan waktu tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriany *et al.* (2011) yang menemukan bahwa tekanan waktu tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor dan perilaku disfungsi yang dapat menurunkan kualitas audit. Hal ini dikarenakan dalam melakukan setiap penugasan yang diberikan seorang auditor memang sudah memiliki alokasi waktu yang disesuaikan dengan kompleksitas tugas yang diberikan sehingga auditor harus bisa melaksanakan tugas yang diberikan secara efisien. Hasil ini juga menunjukkan bahwa meskipun auditor dihadapkan pada permasalahan tekanan waktu, auditor justru memberikan respon yang positif dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dalam batasan waktu yang diberikan. Dalam hal ini anggaran waktu justru mendorong dan memberikan tantangan bagi auditor untuk bekerja dengan lebih giat, aktif, dan selektif dalam melakukan penilaian suatu informasi sehingga tetap dapat menghasilkan kualitas audit yang baik dan secara tidak langsung tentunya berdampak positif bagi kinerja auditor.

Pengujian atas variabel sifat kepribadian *openness to experience* pada kinerja auditor menunjukkan nilai koefisien negatif sebesar -0,061 dan signifikansi sebesar 0,273, yang berarti bahwa variabel *openness to experience* ini tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 3a yang diajukan. Auditor dengan sifat kepribadian *openness to experience* yang tinggi memiliki berbagai ide-ide baru, sifat imajinatif, rasa ingin tahu, kreatif, serta menyukai variasi. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang selama ini melaksanakan jenis penugasan yang standar, kurang bervariasi, dan bahkan dilakukan pada klien yang berulang untuk setiap tahunnya justru menyebabkan auditor kurang tertantang dalam melaksanakan suatu penugasan. Hal ini karena auditor telah mengetahui dan memahami dengan baik sistem pengendalian intern yang ada pada perusahaan klien sehingga auditor tidak

dapat menggunakan kreativitas dan kecerdasan yang dimiliki untuk memecahkan permasalahan yang baru. Selain itu kurangnya variasi serta bentuk rutinitas yang berulang pada setiap penugasan yang diberikan menyebabkan auditor cepat merasa bosan sehingga menurunkan kinerja auditor tersebut.

Hasil pengujian hipotesis 3b menunjukkan bahwa sifat kepribadian *conscientiousness* memiliki koefisien positif sebesar 0,619 dan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang berarti bahwa sifat kepribadian ini berpengaruh positif pada kinerja auditor. Sifat kepribadian ini ditandai dengan adanya sifat suka bekerja keras dan sesuai dengan rencana, dapat diandalkan, teratur, cermat dan terperinci, serta cenderung rajin. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Zimmerman (2008) yang menyatakan bahwa seseorang dengan sifat kepribadian ini memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai kesuksesan sehingga berpengaruh positif pada kinerja (Barrick & Mount, 1991) dan kepuasan kerja (Levy *et al.*, 2011). Auditor yang memiliki sifat kepribadian ini tentunya memiliki disiplin diri yang tinggi, bekerja keras, bersungguh-sungguh, bahkan bersedia secara sukarela untuk mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan yang diemban. Auditor juga tidak segan untuk semakin terlibat dalam pekerjaan sehingga auditor dapat menunjukkan peningkatan kualitas pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja auditor tersebut.

Pengujian atas variabel sifat kepribadian *extraversion* pada kinerja auditor memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,543 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *extraversion* ini berpengaruh pada kinerja auditor, yang berarti mendukung hipotesis 3c yang diajukan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Barrick *et al.* (1993) yang menemukan bahwa sifat kepribadian *extraversion* berpengaruh pada kinerja individu. Sifat kepribadian *ekstroversion* ditandai dengan adanya sifat seperti mudah bergaul, banyak bicara, aktif, suka berteman, dan suka bergembira. Auditor yang memiliki sifat kepribadian *extraversion* yang tinggi memiliki sifat energik dan mudah bergaul sehingga memiliki kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi secara interpersonal baik dengan rekan kerja maupun dengan klien yang diaudit. Kemampuan ini tentunya sangat mendukung auditor untuk dapat bekerjasama dengan baik dalam suatu tim kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas audit dan kinerja auditor tersebut.

Hasil pengujian hipotesis 3d menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel sifat kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif pada kinerja auditor. Variabel sifat kepribadian *agreeableness* memiliki koefisien korelasi positif sebesar 0,119, tetapi variabel ini memiliki signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,201 sehingga

dikatakan menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Seseorang yang memiliki sifat kepribadian *agreeableness* memiliki sifat dapat bekerjasama, dapat dipercaya, penuh perhatian, baik hati, suka menolong, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Dapat dikatakan auditor memiliki keramahan secara emosional dan toleransi yang tinggi dengan tim kerjanya sehingga emosi semacam ini akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Adanya kecenderungan auditor untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menghindari perselisihan dengan rekan kerja, serta mengurangi peluang timbulnya konflik di tempat kerja menyebabkan sifat kepribadian ini tidak menguntungkan bagi auditor. Hal ini justru dapat mengurangi semangat auditor dalam berkompetisi untuk meraih kesuksesan dan mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan prestasi rekan kerja yang lain. Terciptanya kondisi ini secara tidak langsung akan mengurangi semangat kerja dan kinerja auditor itu sendiri.

Hasil pengujian hipotesis 3e menunjukkan bahwa variabel sifat kepribadian *neuroticism* berpengaruh negatif pada kinerja auditor, dengan koefisien korelasi negatif sebesar -0,258 dan signifikansi sebesar 0,034 yang berarti bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan hipotesis 3e yaitu sifat kepribadian *neuroticism* berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Sifat kepribadian *neuroticism* yang tinggi ditunjukkan oleh sejumlah sifat seperti sering merasa tertekan, penuh ketegangan, ketakutan, dan kekhawatiran, mudah murung dan sedih, mudah gelisah dan depresi, serta emosional yang dapat dianggap sebagai sifat negatif. Menurut Teng (2008), sifat kepribadian ini berlawanan dengan sifat ekstrovert dan umumnya rentan mengalami emosi negatif. Auditor yang memiliki sifat kepribadian semacam ini merasa kurang percaya diri sehingga auditor tidak memiliki keinginan untuk mengeksplorasi dirinya secara maksimal dalam bekerja. Adanya emosi yang negatif dalam diri auditor menyebabkan auditor lebih rentan mengalami stres dan ketidakstabilan dalam bekerja, terutama dalam menghadapi kompleksitas tugas yang tinggi dan tekanan waktu yang ketat. Oleh karena itu, auditor dengan sifat kepribadian ini sangat kecil kemungkinan untuk menunjukkan prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Judge *et al.* (2002), dan Kumar & Bakhshi (2010) yang menyatakan bahwa sifat kepribadian *neuroticism* yang tinggi berpengaruh negatif dengan kinerja dan kepuasan kerja.

4. Simpulan

Dalam melaksanakan penugasan, auditor biasanya dihadapkan pada permasalahan kompleksitas tugas dan tekanan waktu. Meskipun demikian, hal ini masih menjadi perdebatan dalam beberapa literatur karena menunjukkan hasil-hasil penelitian yang tidak konsisten. Penelitian ini mencoba memberikan titik pandang baru dengan memasukkan karakteristik individu yaitu sifat

kepribadian, yang sebelumnya jarang digunakan dalam penelitian bidang akuntansi. Selain itu, faktor sifat kepribadian auditor juga semakin sering menjadi fokus perhatian bagi para praktisi maupun akademisi dalam bidang akuntansi, namun perhatian tersebut tidak diimbangi dengan adanya peningkatan jumlah penelitian yang membahas mengenai topik tersebut. Oleh karena itu topik sifat kepribadian ini menjadi penting dan menarik untuk diteliti kembali secara lebih mendalam.

Penelitian ini menggabungkan variabel kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sifat kepribadian pada kinerja auditor kantor akuntan publik. Meskipun variabel kompleksitas tugas dan tekanan waktu yang digunakan dalam penelitian ini sudah pernah diteliti sebelumnya, penelitian yang menggunakan variabel sifat kepribadian *The Big Five Personality* belum pernah dilakukan pada kantor akuntan publik, sehingga penelitian ini selanjutnya dianggap sebagai kajian pendahuluan dan sebaiknya dilanjutkan menjadi penelitian pengembangan mengingat khazanah kepustakaan mengenai faktor sifat kepribadian masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik.

Hasil pengujian atas hipotesis pertama dan kedua yang telah dirumuskan menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas dan tekanan waktu tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Dalam hal ini auditor telah menyadari bahwa pekerjaan yang diemban pada kantor akuntan publik memang seringkali memiliki kompleksitas tugas yang tinggi mengingat auditor harus menguji kewajaran suatu laporan keuangan perusahaan serta mengeluarkan opini atas laporan keuangan tersebut. Adanya persaingan usaha juga menuntut auditor untuk dapat bekerja seefisien mungkin sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditentukan. Dari hasil ini justru menunjukkan bahwa auditor memberikan respon yang positif dalam menghadapi kompleksitas tugas dan tekanan waktu yang tinggi sehingga kedua tekanan ini dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi auditor dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Hasil pengujian untuk variabel sifat kepribadian menggunakan lima dimensi yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* menunjukkan bahwa hanya sifat kepribadian *conscientiousness*, *extraversion*, dan *neuroticism* yang berpengaruh pada kinerja auditor, sedangkan sifat kepribadian *openness to experience* dan *agreeableness* tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Kondisi ini mengimplikasikan bahwa merupakan hal yang sangat penting bagi pimpinan suatu kantor akuntan publik untuk mengenali dan memahami tipe kepribadian auditor yang merupakan karyawannya, serta dapat memberikan jenis penugasan yang sesuai dengan kepribadian auditor tersebut. Dengan demikian auditor dapat meningkatkan kualitas jasa kantor akuntan publik tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Kontribusi teoritis yang dapat diberikan penelitian ini yaitu untuk memperkaya hasil-hasil kajian empiris mengenai kinerja auditor dengan mengkombinasikan berbagai faktor yang berasal dari eksternal maupun internal auditor itu sendiri. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk kantor akuntan publik, yaitu dengan memberikan masukan mengenai karakteristik individual yang mempengaruhi kinerja auditor sehingga selanjutnya kantor akuntan publik dapat memilih auditor yang memiliki kompetensi sesuai dengan tingkat kompleksitas tugas dan anggaran waktu yang telah ditentukan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi regulator seperti Departemen Keuangan dan Ikatan Akuntan Publik Indonesia dalam merumuskan regulasi dalam upaya meningkatkan kinerja auditor pada kantor akuntan publik.

Penelitian ini tidak dapat terlepas dari beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan sampel auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di wilayah Bali sehingga hasil dan kesimpulan dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh auditor eksternal dan kantor akuntan publik di Indonesia. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah kantor akuntan publik yang menjadi sampel dan memperluas wilayah cakupan sampel yang tidak hanya wilayah di Bali saja sehingga diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan variabel kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sifat kepribadian yang mempengaruhi kinerja auditor. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel-variabel lain seperti gender, pengetahuan auditor, tekanan ketaatan, gaya kepemimpinan, keyakinan diri, komitmen organisasi yang sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya.

Daftar Acuan

- Alderman, C.W., & Deitrick, J.W. (1982). Auditors' perceptions of time budget pressures and premature sign-offs. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Winter, 54-68.
- Anwar, D.S., & Amalia, D. (2010). Pengaruh tindakan supervisi, budaya organisasi, kepribadian, dan pelatihan terhadap kelengkapan laporan keuangan. *Jurnal Akuntansi & Auditing*, 7(1), 17-32.
- Asare, S.K., & McDaniel, L.S. (1996). The effect of familiarity with the prepare and task complexity on the effectiveness of the audit review process. *The Accounting Review*, 71, 139-160.
- Ashton, M.C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 150-166.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The big-five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Strauss, J. (1993). Conscientiousness and performance of sales representative: test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78, 715-722.
- Becker, D.A. (1997). The effects of choice on auditors' intrinsic motivation and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 9, 1-19.
- Bloomfield, R., Libby, R., & Nelson, M.W. (1999). Confidence and the welfare of less-informed investors. *Accounting, Organizations and Society*, 24, 623-647.
- Bonner, S.E. (1994). A model of the effects of audit task complexity. *Accounting, Organizations and Society*, 19, 213-234.
- Bonner, S.E., & Sprinkle, G.B. (2002). The effect of monetary incentive on effort and task performance: theories, evidence and framework of research. *Accounting, Organization and Society*, 27(5), 303-345.
- Bonner, S.E., & Lewis, B.L. (1990). Determinants of auditor expertise. *Journal of Accounting Research*, 28 (Suppl.), 1-20.
- Briggs, S.P., Copeland, S., & Haynes, D. (2007). Accountants for the 21st Century, where are you? A five-year study of accounting students personality preferences. *Critical Perspectives on Accounting*, 18, 511-537.
- Cook, E., & Kelly, T. (1991). An international comparison of audit time-budget pressures: the united states and new zealand. *The Woman CPA*, 53, 25-30.
- Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. (2003). A survey of time budget pressure and reduced audit quality among Australia auditors. *Australia Accounting Review*, 13(1), 38-44.
- Dearman, D., & Shields, M.D. (2001). Cost knowledge and cost-based judgment performance. *Journal of Management Accounting Research*, 13(1), 1-18.
- Dezoort, T. (2002). Time pressure research in auditing implication for practice. *The Auditor's Report*, 22, 1-5.
- DeZoort, F.T., & Lord, A.T. (1997). A review and synthesis of pressure effects research in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16, 28-85.

- Donnelly, D.P., O'Bryan, D., & Quirin, J.J. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behaviour: An explanatory model using auditors' personal characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15, 87-110.
- Emerson, D.J., & Yang L. (2012). Perceptions of auditor conscientiousness and fraud detection. *Journal of Forensic and Investigative Accounting*, 4(2), 110-141.
- Engko, C. & Gudono. (2007). Pengaruh kompleksitas tugas dan locus of control terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 11(2), 105-124.
- Fitriany, Gani, L., Siregar, S.V., Marganingsih, A., & Anggraita, V. (2011). Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor dan hubungannya dengan kinerja dan keinginan berpindah kerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 171-196.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (4th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goldwasser. D.L. (1993). The plaintiffs' bar discusses auditor performance. *The CPA Journal*, 63(10), 48-52.
- Gundry, L.C. (2006). *Dysfunctional behavior in the modern audit environment*. Dissertation, University of Otago, Dunedin, New Zealand.
- Helliar, C.V., Monk, E.A., & Stevenson, L.A. (March 2006). *The skill-set of trainee auditors*. Paper dipresentasikan pada National Auditing Conference di University of Manchester, United Kingdom.
- Hogarth, R.M. (1993). Accounting for decisions and decisions for accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 18, 407-424.
- Jaffar, N., Haron, H., Iskandar, T.M., & Salleh, A. (2011). Fraud risk assessment and detection fraud: the moderating effect of personality. *International Journal of Business and Management*, 6(7), 40-50.
- Jamilah, S., Fanani, Z., & Chandrarin, G. (Juli 2007). *Pengaruh gender, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas terhadap audit judgement*. Paper dipresentasikan pada Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar, Indonesia.
- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Kalbers, Lawrence P., & Fogarty Timothy J. (1995). Professionalism its consequences: a study of internal auditors. *Auditing: A Journal of Practice*, 14(1), 64-68.
- Kumar, K., & Bakhshi, A. (2010). The five-factor model of personality and of organizational commitment: Is there is a relationship? *Humanity and Social Sciences Journal*, 5(1), 25-34.
- Levy, J.J., Richardson, J.D., Lounsbury, J.W., Stewart, D., Gibson, L.W., & Drost, A.W. (2011). Personality traits and career satisfaction of accounting professionals. *Individual Differences Research*, 9(4), 238-249.
- Libby, R., & Lipe, M.G. (1992). Incentive effects and the cognitive processes involved in accounting judgement. *Journal of Accounting Research*, 30, 249-273.
- McAdams, D.P., & Pals, J.L. (2006). A new big five: fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61, 204-217.
- McCrae, R.R., & Costa-Jr., P.T., (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McCrae, R.R., & John, P.O. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*. 60(2), 175-215.
- Nasution, H. & Fitriany. (2012). *Pengaruh beban kerja, pengalaman audit dan tipe kepribadian terhadap skeptisme profesional dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan*. Paper dipresentasikan pada Simposium Nasional Akuntansi XV, Banjarmasin, Indonesia.
- Nelson, M.W., Libby, R., & Bonner, S.E. (1995). Knowledge structure and the estimation of conditional probabilities in audit planning. *The Accounting Review*, 70, 221-240.
- Noviyanti, S. (2008). Skeptisme profesional auditor dalam mendeteksi kecurangan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 5(1), 102-125.
- Otley, D., & Pierce, B.J. (1996). The operation of control system in large audit firms. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 15(2), 65-84.
- Pierce, B., & Sweeney, B. (2004). Cost-quality conflicts in audit firms: an empirical investigation. *European Accounting Review*, 13(3), 415-41.
- Power, M.K. (2003). Auditing and the production of legitimacy. *Accounting, Organizations and Society*, 28, 379-394.
- Restuningdiah, N. & Indriantoro, N. (2000). Pengaruh partisipasi terhadap kepuasan pemakai dalam pengembangan sistem informasi dengan kompleksitas tugas,

kompleksitas sistem, dan pengaruh pemakai sebagai moderating variabel. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 3(2), 119-133.

Robertson, T., Baron, H., Gibbons, P., MacIver, R., & G. Nyfield. (2000). Conscientiousness and managerial performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 171-180.

Mohd.-Sanusi, Z., & Mohd.-Iskandar, T. (2007). Audit judgement performance: Assessing the effect of performance incentive, effort and task complexity. *Managerial Auditing Journal*, 22(1), 34-52.

Tan, H., & Libby, R. (1997). Tacit managerial versus technical knowledge as determinants of audit expertise in the field. *Journal of Accounting Research*, 35, 97-113.

Tan, H.-T., Ng, T.B.-P., & Mak B.W.-Y. (2002). The effects of task complexity on auditors' performance: the

impact of accountability and knowledge. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 81-95.

Teng, C.C. (2008). The effects of personality traits and attitude and student uptake in hospitality employment, *International Journal of Hospitality Management*, 27, 76-86.

Willett, C., & Page, M. (1996). A survey of time budget pressure and irregular auditing practices among newly qualified UK chartered accountants. *British Accounting Review*, 28, 101-120.

Zimmerman, R.D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individual's turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348.

Adisucipto.web.id. (2017). *Adisucipto.web.id*. [online] Available at: <http://adisucipto.web.id> [Accessed 27 Jul. 2017].