



Indonesian Journal of Economics,
Management and Accounting

**Analisis *Time Pressure*, *Work Family Conflict*, *Role Ambiguity*
pada *Work Stress* Sebagai Mediasi Terhadap *Intention
To Leave* dan *Reduce Audit Quality* Pada
Auditor Internal PT. Pegadaian**

Agung Gede Mahayanna¹, Hanani M. Gunawan²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan, Surabaya, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juli 1, 2025

Revised Juli 2, 2025

Accepted Juli 2, 2025

Kata Kunci:

*Tekanan Waktu,
Konflik Pekerjaan dan
Keluarga,
Ambiguitas Peran,
Stres Pekerjaan,
Niat untuk Berhenti*

Keywords:

*Time Pressure,
Work Family Conflict,
Role Ambiguity,
Work Stress,
Intention to Leave*

ABSTRAK

Peran audit internal sangat krusial dalam menjaga kualitas tata kelola perusahaan yang efektif, terutama di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun demikian, kualitas audit dapat terancam oleh tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik peran, serta ketidakjelasan peran auditor internal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *time pressure*, *work family conflict*, dan *role ambiguity* terhadap *intention to leave* dan *reduce audit quality*, dengan *work-stress* sebagai variabel mediasi pada auditor internal PT Pegadaian. Menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dan metode survei terhadap 125 auditor internal PT Pegadaian di seluruh Indonesia, data dianalisis dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *time pressure*, *work family conflict*, dan *role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap *work stress*. Namun, hanya *role ambiguity* yang pengaruhnya terhadap *intention to leave* dan *reduce audit quality* dimediasi secara signifikan oleh *work stress*. Selain itu, *intention to leave* terbukti berpengaruh signifikan terhadap penurunan kualitas audit. Temuan ini menekankan pentingnya perhatian manajemen terhadap faktor psikososial auditor demi menjaga kualitas audit internal secara berkelanjutan.

ABSTRACT

The role of internal audit is crucial in maintaining effective corporate governance, especially in state-owned enterprises (SOEs). However, the quality of audits can be threatened by high work pressure, role conflicts, and unclear roles of internal auditors. This study aims to analyze the influence of time pressure, work-family conflict, and role ambiguity on the intention to leave and reduce audit quality, with work stress as a mediating variable among internal auditors at PT Pegadaian. Using a quantitative causal approach and a survey method involving 125 internal auditors PT Pegadaian across Indonesia, the data were analyzed using SPSS version 22. The results indicate that time pressure, work-family conflict, and role ambiguity significantly influence work stress. However, only role ambiguity's influence on intention to leave and reduce audit quality is significantly mediated by work stress. Additionally, intention to leave was found to significantly influence reduced audit quality. These findings emphasize the importance of management attention to auditors' psychosocial factors to maintain sustainable internal audit quality.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Agung Gede Mahayanna
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan,
Surabaya, Indonesia
Email: agugema@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kualitas audit merupakan elemen penting dalam mewujudkan tata kelola perusahaan yang efektif dan akuntabel. Dalam konteks globalisasi dan meningkatnya kompleksitas organisasi, audit tidak lagi hanya sekadar kewajiban regulasi, tetapi telah menjadi pilar utama dalam membangun kepercayaan pemangku kepentingan terhadap laporan keuangan dan kinerja perusahaan [1]. Audit yang independen dan berkualitas tinggi dapat meningkatkan kredibilitas informasi keuangan, mengurangi asimetri informasi antara manajemen dan investor, serta berkontribusi pada peningkatan nilai perusahaan [2], [3].

Dalam organisasi seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN), peran audit internal menjadi sangat strategis. Di PT Pegadaian, survei kepuasan auditan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Namun demikian, terdapat masukan terkait komunikasi auditor, sikap profesional, serta efektivitas peran konsultansi, yang mengindikasikan potensi terjadinya perilaku audit disfungsi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikososial di lingkungan kerja auditor internal masih perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Beberapa penelitian terdahulu mengidentifikasi *time pressure*, *work-family conflict*, serta *role ambiguity* sebagai faktor pemicu *work stress* auditor [4], [5]. *Work Stress* yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada *reduced audit quality* dan mendorong *intention to leave* [6]. Meskipun data *turnover* aktual pada auditor internal di PT Pegadaian tergolong rendah, belum tentu hal tersebut mencerminkan tidak adanya niat untuk keluar dari pekerjaan di masa depan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada auditor eksternal dan praktik audit publik, sementara kajian terhadap auditor internal, khususnya di lingkungan BUMN, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan waktu, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kualitas audit dan niat keluar, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan efektivitas audit internal di PT Pegadaian.

2. METODE

2.1. Jenis dan Sumber data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain kausal. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, yaitu *time pressure*, *work-family conflict*, dan *role ambiguity* terhadap *intention to leave* dan *reduced audit quality*, dengan *work stress* sebagai variabel mediasi. Data Primer, diperoleh langsung melalui kuesioner dari auditor internal Divisi SPI PT Pegadaian. Data Sekunder, berupa dokumen internal seperti struktur organisasi, laporan kepegawaian, laporan QAIP, dan survei kepuasan auditee.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling* terhadap 125 orang auditor internal PT Pegadaian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring (*Google Form*) yang disebarakan kepada auditor internal yang memenuhi kriteria inklusi; Usia ≥ 30 tahun, masa kerja ≥ 6 bulan, jabatan sebagai ketua tim atau anggota tim audit, status menikah/tidak menikah, lokasi kerja sesuai atau tidak sesuai domisili. Kuesioner dibagi dalam dua bagian; Data demografis, untuk verifikasi kriteria sampel, instrumen penelitian, terdiri dari 25 pernyataan indikator yang mewakili variabel-

variabel dalam model. Seluruh variabel diukur menggunakan Skala Likert 5 poin, dengan total 25 indikator.

Tabel 1. Desain Inti Kuisisioner

Variabel	Lingkup Pernyataan	Skala Pengukuran
<i>Time Pressure (TP)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering merasa waktu yang ditetapkan untuk kegiatan audit tidak cukup untuk menyelesaikan keseluruhan program kerja audit. 2. Ada program kerja audit yang tidak saya lakukan untuk mencapai target waktu pelaksanaan audit. 3. Saya merasa waktu yang dibutuhkan untuk beralih dari suatu auditee ke auditee lainnya terlalu cepat. 4. Saya sering mengajukan penyimpangan kegiatan audit untuk menambah jumlah hari kerja audit karena target waktu tidak cukup. 	Skala Likert 5 poin
<i>Work-family conflict (WFC)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan pekerjaan auditor dari kantor selalu membuat saya tetap bekerja walaupun sedang berada di rumah. 2. Kegiatan audit yang saya lakukan seringkali memaksa saya untuk lembur sehingga kualitas waktu dengan keluarga terganggu. 3. Saya sering menunda aktivitas keluarga karena tuntutan pekerjaan audit. 4. Permintaan keluarga dan tuntutan pekerjaan audit sering bertentangan. 	Skala Likert 5 poin
<i>Role Ambiguity (ROA)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya seringkali merasakan ketidakjelasan pembagian tugas pekerjaan audit. 2. Saya tidak mengetahui dengan jelas tentang jalur kesempatan untuk meningkatkan karir/promosi dalam divisi SPI. 3. Saya melakukan tugas saya sebagai auditor dengan kualitas yang kurang maksimal. 4. Saya seringkali tidak mendapatkan informasi yang cukup tentang bagaimana menyelesaikan tugas audit. 5. Saya tidak mengetahui ukuran yang jelas tentang bagaimana atasan saya menilai kinerja saya dalam suatu kegiatan audit. 	Skala Likert 5 poin
<i>Work Stress (WS)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering merasa tidak mampu menangani pekerjaan auditor dengan baik. 2. Beban pekerjaan auditor yang cukup besar dapat membuat saya merasa tertekan. 3. Tekanan dalam pekerjaan auditor terkadang membuat saya sulit untuk mengendalikan emosi. 4. Tekanan pikiran karena beban pekerjaan auditor membuat saya sulit untuk berkonsentrasi. 5. Tuntutan besar dari pekerjaan auditor seringkali membuat saya tertekan. 	Skala Likert 5 poin
<i>Intention to Leave (ITL)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering berpikir untuk meninggalkan divisi SPI PT Pegadaian. 2. Saya memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru diluar divisi SPI PT Pegadaian. 3. Jika saya bisa memilih kembali, divisi SPI PT Pegadaian tidak menjadi pilihan utama. 	Skala Likert 5 poin

Variabel	Lingkup Pernyataan	Skala Pengukuran
<i>Reduce Audit Quality (RAQ)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terkadang saya menerima penjelasan yang tidak jelas dari auditee untuk menentukan kesimpulan audit. 2. Terkadang saya membuat tinjauan dangkal dari dokumen yang auditee siapkan untuk keperluan audit. 3. Terkadang saya tidak melakukan keseluruhan program kerja audit yang masuk dalam ruang lingkup audit. 4. Saya sering menyelesaikan kegiatan audit sebelum waktu yang ditetapkan. 	Skala Likert 5 poin

Sumber : Data yang diolah (2025)

Berdasarkan data dari 125 responden, diperoleh gambaran umum seperti berikut :

Tabel 2. Gambaran Umum Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin (1)	N = 125	100
Pria	100	80
Wanita	24	20
Lokasi Bekerja (2)	N = 125	100
Sesuai Domisili Tempat Tinggal	25	20
Tidak Sesuai Domisili Tempat Tinggal	100	80
Usia (3)	N = 125	100
30 - 35 Tahun	5	4
36 - 40 Tahun	43	34,4
41 - 45 Tahun	42	33,6
> 46 Tahun	35	28
Status Pernikahan (4)	N = 125	100
Menikah	113	90,4
Belum Menikah	12	9,6
Jabatan (5)	N = 125	100
Ketua Tim Audit	71	56,8
Anggota Tim Audit	54	43,2

Sumber : Data yang diolah (2025)

2.3. Metode Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik inferensial dengan memanfaatkan SPSS versi 22 meliputi uji regresi linier berganda serta analisis mediasi dengan sobel test.

2.4. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini mengacu pada *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikembangkan oleh Demerouti et al. [7], yang menjelaskan bahwa work stress muncul akibat ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources*. *Job demands* seperti *time pressure (TP)*, *work-family conflict (WFC)*, dan *role ambiguity (ROA)* dapat memicu *work stress (WS)* yang berdampak pada *reduced audit quality (RAQ)* serta meningkatkan *intention to leave (ITL)* auditor.

2.4.1. Time Pressure

Time pressure diartikan sebagai sejauh mana individu merasa bahwa mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka [8].

2.4.2. Work-Family Conflict

Work-family conflict merupakan bentuk pertentangan peran yang muncul ketika tuntutan dari lingkungan kerja dan keluarga saling bertabrakan atau tidak selaras dalam beberapa hal [9].

2.4.3. Role Ambiguity

Role Ambiguity merujuk pada kondisi dimana individu tidak memiliki informasi yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab yang melekat pada jabatan mereka dalam organisasi [10], [11].

2.4.4. Work Stress

Work stress adalah reaksi yang mungkin timbul pada seseorang ketika beban tekanan lingkungan kerja tidak sesuai atas kemampuan dan pengetahuan yang punyai, serta secara substansial melebihi kapasitas individu untuk menghadapinya [12].

2.4.5. Reduced Audit Quality

Reduced Audit Quality merujuk kepada perilaku yang dilakukan secara sengaja oleh auditor yang secara tidak semestinya mengurangi efektivitas pengumpulan bukti dalam proses audit [13].

2.4.6. Intention to Leave

Niat seorang pekerja meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, yaitu rencana mereka untuk berhenti dari pekerjaan yang dijalani saat ini dan mencari kesempatan pekerjaan lain dalam waktu cukup dekat diartikan *Intention to leave* [14].

2.4.7. Hubungan Time Pressure, Work-Family Conflict, Role Ambiguity dengan Work Stress

Dalam praktik audit, auditor sering kali menghadapi dilema antara menjaga kualitas dan memenuhi target waktu, situasi ini dapat memperburuk kondisi psikologis mereka [15]. *Work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik yang muncul akibat ketegangan, di mana stres yang dihasilkan dari satu peran memengaruhi peran lainnya [16]. *Role ambiguity* dianggap sebagai tuntutan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja dan berpotensi menyebabkan kelelahan [7]. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Time pressure* berpengaruh signifikan terhadap *work stress*.

H2: *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work stress*.

H3: *Role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap *work stress*.

2.4.8. Hubungan Time Pressure, Work-Family Conflict, Role Ambiguity dengan Reduced Audit Quality

Time pressure sebagai salah satu penyebab kontekstual utama yang berpengaruh pada keputusan serta perilaku auditor, dimana jika meningkatnya *time pressure* maka akan meningkatkan *reduce audit quality* [17]. *Work-Family Conflict* punya dampak signifikan atas kelelahan emosional serta kepuasan kerja auditor, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka [18]. *Role ambiguity* dalam pekerjaan audit berkontribusi pada peningkatan beban kognitif dan psikologis, yang berpotensi mengganggu konsentrasi auditor selama proses pemeriksaan dan dokumentasi. Hal ini meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam audit [11]. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: *Time pressure* berpengaruh signifikan terhadap *reduced audit quality*.

H5: *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *reduced audit quality*.

H6: *Role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap *reduced audit quality*.

2.4.9. Hubungan Time Pressure, Work-Family Conflict, Role Ambiguity dengan Intention to Leave

Workload yang terkandung unsur *time pressure* yang menyebabkan beban psikologis

sehingga karyawan kerap kali berpikir untuk keluar dari pekerjaannya [19]. Auditor yang menghadapi konflik peran memiliki risiko lebih besar terhadap burnout dan *intention to leave* [20]. *Role ambiguity* meningkatkan ketidakpastian dalam pekerjaan, yang dapat menyebabkan stres kerja. Stres ini kemudian dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi [21]. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H7: *Time pressure* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*.

H8: *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*.

H9: *Role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*.

2.4.10. Hubungan *Work Stress* dengan *Reduced Audit Quality* dan *Intention to Leave*

Dalam dunia audit, stres berkepanjangan mengarah pada penurunan fokus, kesalahan prosedural, dan pelemahan integritas profesional [4]. Auditor yang mengalami stres tinggi memiliki kemungkinan besar melakukan perilaku disfungsional audit dan cenderung memiliki niat resign [22]. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

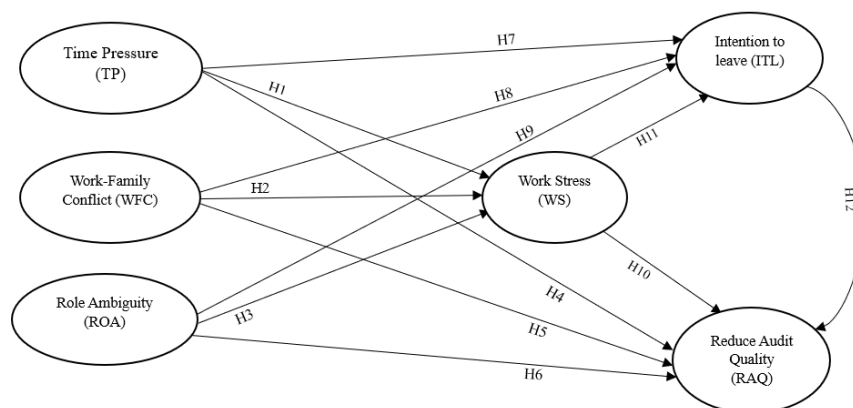
H10: *Work stress* berpengaruh signifikan terhadap *reduced audit quality*.

H11: *Work stress* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*.

2.4.11. Hubungan *Intention to Leave* dengan *Reduced Audit Quality*

Jika hasrat auditor meninggalkan pekerjaannya rendah maka penurunan kualitas audit tidak akan dilakukan [23]. Jika level *turnover intention* tinggi maka kualitas audit yang dihasilkan makin rendah [24]. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H12: *Intention to Leave* berpengaruh signifikan pada *reduce audit quality*.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Setelah mengidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini, langkah selanjutnya adalah menyajikan hasil pengolahan data primer. Adapun hasil pandangan para responden terhadap variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden

Variabel	Item	Mean	Standar Deviation	Keterangan
<i>Time Pressure</i>	TP1	3,86	0,973	Setuju
	TP2	3,70	1,024	Setuju
	TP3	3,86	1,034	Setuju

Variabel	Item	Mean	Standar Deviation	Keterangan
<i>Work-family conflict</i>	TP4	3,41	1,158	Setuju
	WFC1	4,33	0,905	Sangat Setuju
	WFC2	4,05	0,974	Setuju
	WFC3	3,74	1,077	Setuju
	WFC4	3,41	1,122	Setuju
<i>Role Ambiguity</i>	ROA1	3,10	1,234	Netral
	ROA2	3,50	1,189	Setuju
	ROA3	2,65	1,272	Netral
	ROA4	2,91	1,143	Netral
	ROA5	3,38	1,169	Netral
<i>Work Stress</i>	WS1	2,75	1,249	Netral
	WS2	3,07	1,086	Netral
	WS3	2,80	1,107	Netral
	WS4	2,85	1,071	Netral
	WS5	2,84	1,125	Netral
<i>Reduce Audit Quality</i>	RAQ1	3,14	1,073	Netral
	RAQ2	2,90	1,110	Netral
	RAQ3	3,18	1,081	Netral
	RAQ4	2,79	0,994	Netral
<i>Intention to Leave</i>	ITL1	2,88	1,323	Netral
	ITL2	2,93	1,345	Netral
	ITL3	2,72	1,330	Netral

Sumber : Data yang diolah (2025)

Hasil Tanggapan responden menunjukkan bahwa *time pressure* dan *work-family conflict* dominan dirasakan oleh responden. Item ROA2 pada variabel *Role ambiguity* juga dominan dirasakan oleh responden. Sementara item-item pada variabel *reduce audit quality* dan *intention to leave* mendapatkan respon netral dari para auditor.

Hasil uji-F menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4. Hasil Uji-F

Sub Struktural Model	Sig.	Standard	Keterangan
TP, WFC, ROA→WS	0,000 ^b	0,05	Hipotesis Diterima
TP, WFC, ROA→ITL	0,000 ^b	0,05	Hipotesis Diterima
TP, WFC, ROA→RAQ	0,000 ^b	0,05	Hipotesis Diterima
TP, WFC, ROA,WS→ITL	0,000 ^b	0,05	Hipotesis Diterima
TP, WFC, ROA,WS→RAQ	0,000 ^b	0,05	Hipotesis Diterima
ITL→RAQ	0,000 ^b	0,05	Hipotesis Diterima

Sumber : Data yang diolah (2025)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji-t untuk mengetahui bagaimana variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikatnya. Adapun dengan data sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji-t

Hipotesis	Jalur	Sig.	Standard	Keterangan
H1	TP→WS	0,086	0,05	Hipotesis Ditolak
H2	WFC→WS	0,363	0,05	Hipotesis Ditolak
H3	ROA→WS	0,000	0,05	Hipotesis Diterima
H4	TP→RAQ	0,205	0,05	Hipotesis Ditolak
H5	WFC→RAQ	0,176	0,05	Hipotesis Ditolak
H6	ROA→RAQ	0,000	0,05	Hipotesis Diterima
H7	TP →ITL	0,179	0,05	Hipotesis Ditolak
H8	WFC→ITL	0,221	0,05	Hipotesis Ditolak

Hipotesis	Jalur	Sig.	Standard	Keterangan
H9	ROA→ITL	0,000	0,05	Hipotesis Diterima
H10	WS→RAQ	0,000	0,05	Hipotesis Diterima
H11	WS→ITL	0,000	0,05	Hipotesis Diterima
H12	ITL→RAQ	0,000	0,05	Hipotesis Diterima

Sumber : Data yang diolah (2025)

Uji-t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan langsung antar variabel. Dari dua belas hipotesis yang diajukan, enam hipotesis diterima dan enam lainnya ditolak. Hasil menunjukkan bahwa *Role ambiguity* secara signifikan berpengaruh terhadap *work stress*, *intention to leave*, dan *reduced audit quality*. *Work stress* terbukti signifikan berpengaruh terhadap *reduced audit quality* dan *intention to leave*. *Intention to leave* juga berpengaruh signifikan terhadap *reduced audit quality*. Sementara itu, variabel *time pressure* dan *work-family conflict* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *work stress*, *intention to leave*, maupun *reduced audit quality*. Temuan ini menegaskan bahwa *role ambiguity* dan *work stress* merupakan faktor dominan yang memengaruhi niat keluar auditor serta penurunan kualitas audit, sedangkan *time pressure* dan *work-family conflict* lebih lemah pengaruhnya secara langsung.

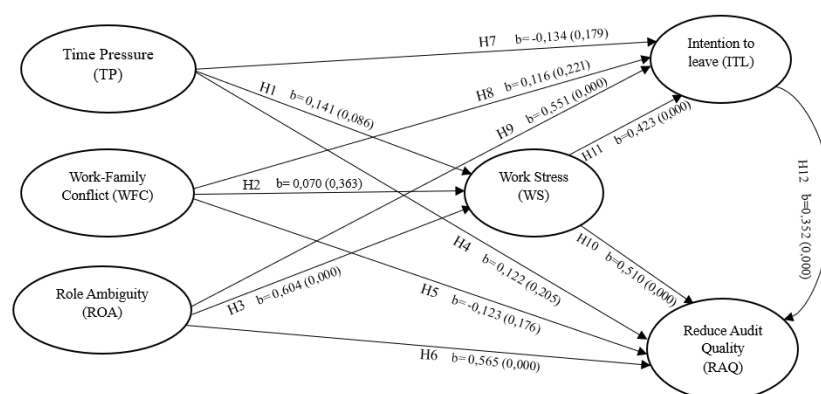
Untuk mengidentifikasi dampak tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi digunakan sobel tes, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil sobel test

Jalur	P-value	Standar	Keterangan
TP→WS→RAQ	0,236	<0.05	Tidak Signifikan
WFC→WS→RAQ	0,510	<0.05	Tidak Signifikan
ROA→WS→RAQ	0,000	<0.05	Signifikan
TP→WS→ITL	0,244	<0.05	Tidak Signifikan
WFC→WS→ITL	0,512	<0.05	Tidak Signifikan
ROA→WS→ITL	0,000	<0.05	Signifikan

Sumber : Data yang diolah (2025)

Dari hasil uji sobel tes diketahui bahwa *work stress* hanya signifikan memediasi hubungan *role ambiguity* terhadap *reduce audit quality* dan *intention to leave*. Sementara hubungan *time pressure* dan *work-family conflict* terhadap *reduce audit quality* dan *intention to leave* tidak signifikan dimediasi oleh *work stress*.



Gambar 2. Hasil Penelitian

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh langsung *time pressure*, *role ambiguity*, *work-family conflict* terhadap *work stress*

Hasil uji-t dengan nilai 0,086 memperlihatkan dimana *time pressure* secara langsung tidak

berdampak signifikan terhadap *work stress*. Hasil dari tinjauan responden menunjukkan bahwa sebagian besar auditor setuju bahwa mereka mengalami tekanan waktu saat mengerjakan tugas audit. Namun, temuan ini memperlihatkan bahwa auditor mengalami tekanan waktu, tetapi tidak segera meningkatkan tingkat stres dalam pekerjaan mereka. Ini mungkin karena auditor memiliki mekanisme penanganan atau teknik penyesuaian diri yang baik, sehingga tekanan waktu tidak menjadi stres yang signifikan. tekanan waktu tidak selalu berdampak negatif pada kinerja auditor, tergantung pada pengalaman dan metode masing-masing individu dalam menghadapi tekanan tersebut [25]. Hasil uji-t memperlihatkan *work-family conflict* secara langsung tidak berdampak signifikan pada *work stress*. Sebagian besar auditor merasa ada benturan antara tanggung jawab mereka perihal dengan keluarga dan tanggung jawab mereka terkait pada pekerjaan mereka, namun tidak menunjukkan dampak yang signifikan. Jika seseorang dapat menyeimbangkan kedua pekerjaannya dengan bantuan pengelolaan waktu atau fleksibilitas pekerjaan, dapat mengurangi dampak *work-family conflict* terhadap *work stress* [26]. Hasil uji-t dengan nilai signifikansi 0,000 mendukung hipotesis ketiga bahwa *role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap *work stress*. Studi van Hau et al. [17] sejalan dengan temuan ini yang menunjukkan bahwa faktor utama yang menyebabkan stres di tempat kerja adalah ketidakpastian tugas dan tanggung jawab, terutama dalam bidang audit yang memerlukan standar, kepastian, dan akuntabilitas yang tinggi. Sebagian besar partisipan memberikan tanggapan yang netral terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai *role ambiguity*, yang menunjukkan adanya keraguan atau ketidakpastian dalam memahami harapan pekerjaan.

3.2.2. Pengaruh langsung *time pressure*, *work-family conflict*, *role ambiguity* terhadap *reduce audit quality*

Hasil uji-t dengan nilai 0,205 menunjukkan bahwa *time pressure* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *reduce audit quality*. ketika auditor dapat menjaga profesionalismenya dalam menjalankan tugas, maka tekanan waktu tidak akan membuat auditor menurunkan kualitas auditnya [27]. Temuan lain menunjukkan bahwa auditor cenderung menjaga standar kualitas audit meskipun menghadapi tekanan waktu yang tinggi, berkat pelatihan dan pengalaman kerja yang cukup [28]. Auditor internal memang memahami bahwa indikator tekanan waktu adalah sesuatu yang tidak dapat dipungkiri dan bisa dituntaskan tanpa mengurangi kualitas audit. Hasil uji-t dengan nilai 0,205 menunjukkan bahwa pengaruh *work-family conflict* tidak secara signifikan mempengaruhi *reduce audit quality*. Pedoman perilaku yang kuat mendukung kualitas pekerjaan auditor meskipun berada dalam konflik peran [18]. Auditor mampu mempertahankan profesionalismenya dalam bekerja meskipun menghadapi tekanan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga [29]. Auditor internal memang merasakan konflik peran ini namun mampu memisahkan masalah pribadi dari tanggung jawab profesional, dan tidak membiarkan konflik peran memengaruhi objektivitas serta ketelitian dalam proses audit. Adanya komitmen yang tinggi terhadap etika profesional dan perusahaan, tetap akan menjaga kualitas audit. Hasil uji-t dengan nilai signifikansi 0,000 mendukung hipotesis keenam bahwa *role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap *reduce audit quality*. Auditor yang menghadapi ketidakjelasan peran seringkali kebingungan dalam menyelesaikan audit karena kurangnya pemahaman mengenai tugas, harapan dari atasannya, serta kriteria penilaian [30].

3.2.3. Pengaruh langsung *time pressure*, *work-family conflict*, *role ambiguity* terhadap *intention to leave*

Hasil uji-t dengan nilai signifikansi sebesar 0,179 menunjukkan bahwa *time pressure* secara langsung tidak signifikan berpengaruh pada *intention to leave*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *time pressure* yang dialami auditor internal tidak secara langsung meningkatkan atau menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil uji F menunjukkan bahwa *time pressure* mungkin berfungsi secara tidak langsung atau bersamaan dengan faktor lain, meskipun tidak cukup kuat untuk

dilihat secara terpisah. *Time pressure* bukan satu-satunya prediktor utama pada *intention to leave*, tetapi berinteraksi dengan variabel psikososial lainnya [31]. Meskipun tekanan waktu dapat meningkatkan stres kerja, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi niat karyawan untuk keluar [32]. Dalam beberapa situasi, tekanan waktu dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi niat untuk keluar [33]. Hasil uji-t dengan nilai signifikansi 0,221 menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak signifikan mempengaruhi *intention to leave*. Loyalitas terhadap organisasi, stabilitas pekerjaan, dan adanya kompensasi non-finansial yang cukup, seperti fleksibilitas kerja atau dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, adalah beberapa penyebabnya. Adanya komitmen profesional yang tinggi pada akuntan publik membuat mereka tetap bertahan meskipun mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga [34]. Hasil uji-t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa *role ambiguity* signifikan mempengaruhi *intention to leave*. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan kebingungan tentang masa depan pekerjaan mereka di perusahaan. Ketidakjelasan peran merupakan faktor utama yang mempengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan, karena hal ini menyebabkan bingung, ketidakpuasan, serta merasa tidak dihargai yang kemudian mengurangi komitmen terhadap organisasi [35].

3.2.4. Pengaruh langsung *work stress* terhadap terhadap *reduce audit quality* dan *intention to leave*

Hasil uji-t dengan nilai signifikansi 0,000 mendukung hipotesis kesepuluh bahwa *work stress* berpengaruh signifikan terhadap *reduce audit quality*. Mayoritas responden dalam kategori netral tetapi mendekati setuju, yang mengindikasikan tingkat stres kerja laten namun belum ekstrem. Auditor yang berada di bawah tekanan kerja yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku buruk, termasuk menurunkan jumlah langkah audit penting yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat [31]. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat membuat auditor kehilangan kemampuan untuk menjaga profesionalisme, sehingga mereka cenderung mengambil langkah-langkah efisiensi yang dapat berpengaruh buruk pada kualitas audit [36]. Hasil uji-t dengan nilai signifikansi 0,000, adalah bahwa *work stress* berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*. Stres kerja menciptakan beban psikologis dan emosional bagi auditor [37]. Saat beban kerja dan tanggung jawab meningkat tanpa dukungan memadai, auditor bisa mengalami *burnout*, keinginan mencari pekerjaan yang lebih seimbang dan penurunan komitmen organisasi. Jawaban responden menunjukkan bahwa gejala ini sudah mulai dirasakan oleh auditor internal meskipun belum dilakukan secara ekstrem melalui tindakan nyata.

3.2.5. Pengaruh langsung *intention to leave* terhadap *reduce audit quality*

Hasil uji-t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh *intention to leave* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *reduce audit quality*. Jawaban responden mayoritas netral menunjukkan bahwa sebagian auditor sudah memiliki keraguan dan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Auditor dengan niat keluar yang tinggi cenderung mengabaikan prosedur audit dan standar profesional [38]. Niat untuk keluar dari organisasi dapat menurunkan komitmen auditor terhadap kualitas audit [39].

3.2.6. Pengaruh mediasi *work stress* pada *time pressure*, *work-family conflict* dan *role ambiguity* terhadap *intention to leave* dan *reduce audit quality*

Hasil sobel test, juga memperlihatkan pengaruh *time pressure* dan *work family conflict* terhadap *reduce audit quality* dan *intention to leave* tidak signifikan dimediasi oleh *work stress*. Pengalaman, dukungan sosial dan budaya perusahaan mendukung kemampuan individu dari auditor internal dalam mengelola *work family conflict* dan *work stress* [40]. Hasil sobel test dari pengaruh *role ambiguity* terhadap *reduce audit quality* dan *intention to leave* dimediasi oleh *work stress*. Ketidakjelasan dalam peran kerja meningkatkan psychological strain [38].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditunjukkan bahwa *role ambiguity* terbukti sebagai faktor yang paling signifikan dan konsisten menjadi pemicu utama *work stress*, *intention to leave*, dan *reduced audit quality*. *Time pressure* dan *work-family conflict* tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel-variabel dependen secara parsial. Namun, keduanya tetap memberikan kontribusi secara simultan dalam model, terutama dalam memperburuk kondisi kerja yang dapat memicu stres secara tidak langsung. *Work stress* yang memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap *intention to leave* dan *reduced audit quality*, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan auditor, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk keluar, serta semakin rendah kualitas audit yang dihasilkan. Peran mediasi *work stress* terbukti hanya signifikan pada hubungan *role ambiguity* terhadap *intention to leave* dan *reduced audit quality*, namun tidak signifikan pada hubungan yang melibatkan *time pressure* dan *work-family conflict*.

Penelitian ini hanya terbatas pada lima variabel utama yang mempengaruhi kualitas audit. Dirasakan perlu adanya variabel tambahan seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, *locus of control*, dan lingkungan moral yang dapat memengaruhi kualitas audit pada penelitian selanjutnya, sehingga dapat terlihat dengan jelas faktor-faktor apa yang dapat membentengi penurunan kualitas audit.

REFERENSI

- [1] Q. M. Nguyen dan C. V. Nguyen, "Corporate governance, audit quality and firm performance—an empirical evidence," *Cogent Econ. Financ.*, vol. 12, no. 1, hal., 2024, doi: 10.1080/23322039.2024.2334128.
- [2] A. Arens, E. Randal, dan M. S. Beasley, "Auditing and Assurance Services: An integrated Approach," *Seventeenth Ed.*, hal. 24, 2020.
- [3] J. R. Francis, "A Framework for Understanding and Researching Audit Quality," vol. 30, no. 2, hal. 125–152, 2011, doi: 10.2308/ajpt-50006.
- [4] U. Khoiriyah, B. Hariadi, dan Z. Baridwan, "The Effect of Role Stressor and Time Pressure on Reduced Audit Quality Practices (RAQP) with Resilience as Moderation," *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 06, no. 07, hal. 4191–4204, 2023, doi: 10.47191/ijsshr/v6-i7-41.
- [5] G. G. U. Pangkey, L. Kalangi, dan H. Gamaliel, "Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Pada Inspektorat Kota Tomohon Dan Kabupaten Minahasa)," *J. Ris. Akunt. dan Audit.*, vol. 4, no. 1, hal. 10–24, 2023.
- [6] C. O. Winoto dan S. Harindahyani, "The Effect of Auditor's Work Stress on Audit Quality of Listed Companies in Indonesia," *J. Econ. Business, Account. Ventur.*, vol. 23, no. 3, hal. 361–374, 2021, doi: 10.14414/jebav.v23i3.2416.
- [7] E. Demerouti, F. Nachreiner, A. B. Bakker, dan W. B. Schaufeli, "The job demands-resources model of burnout," *J. Appl. Psychol.*, vol. 86, no. 3, hal. 499–512, 2001, doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499.
- [8] M. Baer dan G. R. Oldham, "The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity," *J. Appl. Psychol.*, vol. 91, no. 4, hal. 963–970, 2006, doi: 10.1037/0021-9010.91.4.963.
- [9] J. H. Greenhaus dan N. J. Beutell, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 10, no. 1, hal. 76–88, 1985, doi: 10.5465/amr.1985.4277352.
- [10] R. A. Kahn, R. L. Wolfe, D. M. Quinn, R. P. Snoek, J. D., & Rosenthal, *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley, 1964.
- [11] M. Sangkala, M. Hasan, dan M. Rum, "The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity and Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Intellectual Intelligence as a Moderating Variable," *Atestasi J. Ilm. Akunt.*, vol. 7, no. 1, hal. 148–173, 2024, doi: 10.57178/atestasi.v7i1.758.
- [12] World Health Organization, "Work Organisation & Stress," 2003, [Daring]. Tersedia pada: http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf
- [13] K. M. Hyatt, T.A., Prawitt, D.F., & Stubbs, "Reduced Audit Quality Acts: A Review and Organizational Model," *Int. J. Audit.*, vol. 28(2), hal. 288–306, 2024, doi:

- <https://doi.org/10.1111/ijau.12331>.
- [14] A. N. A. Mulvi dan N. Emilisa, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Intention To Quit Dengan Psychological Distress Sebagai Varibel Mediasi,” *Solusi*, vol. 22, no. 2, hal. 112, 2024, doi: 10.26623/slsi.v22i2.8638.
- [15] A. Samagaio dan T. Felício, “The determinants of internal audit quality,” *Eur. J. Manag. Bus. Econ.*, vol. 32, no. 4, hal. 417–435, 2023, doi: 10.1108/EJMBE-06-2022-0193.
- [16] L. B. Hammer, T. N. Bauer, dan A. A. Grandey, “Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors,” *J. Bus. Psychol.*, vol. 17, no. 3, hal. 419–436, 2003, doi: 10.1023/A:1022820609967.
- [17] N. van Hau, P. T. Hai, N. N. Diep, dan H. H. Giang, “Determining factors and the mediating effects of work stress to dysfunctional audit behaviors among Vietnamese auditors,” *Qual. - Access to Success*, vol. 24, no. 193, hal. 164–175, 2023, doi: 10.47750/QAS/24.193.18.
- [18] A. I. Yustina dan T. Valerina, “Does work-family conflict affect auditor’s performance? Examining the mediating roles of emotional exhaustion and job satisfaction,” *Gadjah Mada Int. J. Bus.*, vol. 20, no. 1, hal. 89–111, 2018, doi: 10.22146/gamaijb.26302.
- [19] M. Omar, O. A. Hairianie, A. Muna, W. Mohd, F. Nurul, dan F. Hairpuddin, “Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention To Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia,” *Int. J. Business, Econ. Law*, vol. 21, no. 2, hal. 70–78, 2020.
- [20] A. Jones, C. S. Norman, dan B. Wier, “Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting,” *Behav. Res. Account.*, vol. 22, no. 1, hal. 21–41, 2010, doi: 10.2308/bria.2010.22.1.21.
- [21] S. Ridjal dan A. Muhammadin, “Role Ambiguity and Work Environment on Turnover Intention With Work Stress As Moderation: Case Study at Bank Rakyat Indonesia,” *Int. J. Sci. Res. Manag.*, vol. 11, no. 06, hal. 4967–4976, 2023, doi: 10.18535/ijserm/v11i06.em04.
- [22] A. W. Sasongko, F. K. Nugraha, dan P. Sriwijaningasih, “Overload, Stress, and Satisfaction: Does It Impact Auditor’s Intentions to Resign?,” *J. Audit. Financ. Forensic Account.*, vol. 11, no. 1, hal. 1–19, 2023, doi: 10.21107/jaffa.v11i1.19595.
- [23] R. Anugerah, R. Anita, R. N. Sari, M. R. Abdillah, dan T. M. Iskandar, “The analysis of reduced audit quality behavior: The intervening role of turnover intention,” *Int. J. Econ. Manag.*, vol. 10, no. 2, hal. 341–353, 2016.
- [24] K. G. A. Putri, E. A. Sisdyani, I. K. Budiarta, dan N. P. S. H. Mimba, “Auditor dysfunctional behavior mediates the effect of locus of control, turnover intention, and time budget pressure on audit quality,” *Int. J. business, Econ. Manag.*, vol. 5, no. 3, hal. 189–200, 2022, doi: 10.21744/ijbem.v5n3.1937.
- [25] N. W. Rustiarini, “Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja,” *Makara Hum. Behav. Stud. Asia*, vol. 17, no. 2, hal. 126, 2013, doi: 10.7454/mssh.v17i2.2961.
- [26] M. Noor, N. M., & Zainuddin, “Work-family conflict, coping strategy, and well-being among employees,” *Int. J. Acad. Res.*, vol. 3, no. 2, hal. 131–137, 2011.
- [27] G. Pradipta dan i ketut Budiarta, “Tekanan Anggaran Waktu Sebagai Pemoderasi Pengaruh Profesionalisme dan Pengalaman Audit Pada Kualitas Audit,” *E-Jurnal Akunt. Univ. Udayana*, vol. 15, no. 3 JUNI, hal. 1740-1766 2302-8556, 2016.
- [28] K. Kurniawan, G., Ngumar, S., & Kurnia, “Effects of Time Budget Pressure, Audit Fee, Independence and Competence on Audit Quality,” *J. Audit. Financ. Forensic Account.*, vol. 8, no. 1, 2020, doi: <https://doi.org/10.21107/jaffa.v8i1.6146>.
- [29] W. H. Putra, “Pengaruh Work-Family Conflict, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Job Satisfaction Auditor,” *Akuntabilitas*, vol. 8, no. 3, hal. 191–206, 2016, doi: 10.15408/akt.v8i3.2772.
- [30] M. Asnawi, “The quality of audit recommendation: The effect of role conflict, role ambiguity and work stress,” *Accounting*, vol. 8, no. 3, hal. 315–322, 2022, doi: 10.5267/j.ac.2021.11.002.
- [31] J. T. Sweeney dan S. L. Summers, “The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants’ Job Burnout,” *Behav. Res. Account.*, vol. 14, no. 1, hal. 223–245, 2002, doi: 10.2308/bria.2002.14.1.223.
- [32] A. U. Hasanah, “Pengaruh Time Demands Of Work Terhadap Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero)

- Tbk. Cabang Harapan Indah, Bekasi),” *J. Stud. Manaj. Organ.*, vol. 13, no. 2, hal. 110, 2016, doi: 10.14710/jsmo.v13i2.13401.
- [33] A. Prabowo dan I. Nurhayati, “Pressure , On Turnover Intention Through Burnout As An Intervening,” vol. 17, no. 2, hal. 673–685, 2024.
- [34] L. Agustina, “Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik.” 2008.
- [35] M. Setiawan, M. A., & Mahfud, “Role Ambiguity and Turnover Intention: The Mediating Effect of Work Stress,” *J. Ris. Akunt. dan Keuang.*, vol. 9, no. 1, hal. 100–110, 2021, doi: <https://doi.org/10.25105/jrak.v9i1.8461>.
- [36] H. Prasetyo, A., & Kurniawan, “The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants’ Job Burnout,” *Behav. Res. Account.*, vol. 11, no. 3, hal. 479–490, 2020, doi: <https://doi.org/10.18202/jamal.2020.12.11200>.
- [37] R. Saragih, S., & Wahyuni, “Job Stress and Turnover Intention in Public Accounting Firms,” *J. Akunt. dan Keuang.*, vol. 10, no. 2, hal. 33–42, 2022, doi: <https://doi.org/10.21009/JAK.102.03>.
- [38] Y. T. Hegazy, M., El-Deeb, M.S., Hamdy, H.I., & Halim, “Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance,” *J. Account. Organ. Chang.*, vol. 19, no. 5, hal. 765–789, 2023, doi: <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2021-0192>.
- [39] F. Azzahra, A. Karina, dan K. Digidowiseiso, “The Influence of Locus of Control, Organizational Commitment, and Turnover Intention on Auditor (Dysfunctional Audit Behavior),” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, hal. 8690–8698, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- [40] H. Hamdani dan M. Muzahid, “Pengaruh Kompensasi Dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *Ekonis J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 25, no. 2, hal. 193–201, 2023, doi: 10.30811/ekonis.v25i2.4259.