

Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan, dan Pelatihan Auditor terhadap Kualitas Audit

Ricky Bryan D.P. Tampubolon

Akuntansi, Sekolah Vokasi, Institut Pertanian Bogor, Bogor, Indonesia

Email: rickybryan@apps.ipb.ac.id.

Abstract

This study aims to examine the effect of role conflict, fatigue, and training on audit quality among auditors in the Jakarta area. The research sample consisted of 148 internal and external auditors with a minimum of two years of work experience. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to determine the relationship between the independent and dependent variables. The results show that role conflict and fatigue have a negative and significant effect on audit quality, while training has no significant effect. The research model explains 62.5% of the variation in audit quality, with the remaining portion influenced by factors outside the model. These findings confirm that psychological factors and auditors' workload play a more dominant role in determining the quality of audit results compared to the training provided. The practical implication of this study is that audit organization management needs to focus on human resource management strategies that can reduce role conflict and decrease auditors' fatigue levels. In addition, existing training programs should be evaluated and redesigned to be more applicable, relevant to job demands, and equipped with effective learning transfer mechanisms, so they can make a tangible contribution to improving audit quality.

Keywords: Audit Quality, Role Conflict, Fatigue, Training.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran, kelelahan, dan pelatihan terhadap kualitas audit pada auditor di wilayah Jakarta. Sampel penelitian terdiri dari 148 auditor internal dan eksternal yang memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan kelelahan berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kualitas audit, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan. Model penelitian yang dibangun mampu menjelaskan 62,5% variasi kualitas audit, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa faktor psikologis dan beban kerja auditor memiliki peran lebih dominan dalam menentukan mutu hasil audit dibandingkan dengan pelatihan yang diberikan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya manajemen organisasi audit untuk fokus pada strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mengurangi konflik peran dan menurunkan tingkat kelelahan auditor. Selain itu, program pelatihan yang ada perlu dievaluasi dan didesain ulang agar lebih aplikatif, relevan dengan tuntutan pekerjaan, dan memiliki mekanisme transfer pembelajaran yang efektif sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas audit.

Kata Kunci: Kualitas Audit, Konflik Peran, Kelelahan, Pelatihan.

1. PENDAHULUAN

Kualitas audit memiliki peran penting dalam menjamin keakuratan serta keandalan laporan keuangan yang diterbitkan perusahaan [1]. Audit yang dilakukan dengan standar tinggi juga menjadi landasan utama untuk menjaga kepercayaan publik serta integritas pasar keuangan secara global. Audit yang andal meningkatkan keandalan informasi laporan keuangan dan mengokohkan keyakinan investor maupun pemangku kepentingan lainnya. Dengan demikian,

audit berfungsi sebagai alat penting untuk mencegah manipulasi keuangan, mendukung pasar modal yang sehat, dan melindungi kepentingan publik. Baik auditor eksternal maupun auditor internal memegang peran krusial dalam ekosistem audit; internal auditor yang mandiri memantau dan menelaah pengendalian internal perusahaan, sedangkan auditor eksternal memberikan keyakinan independen atas laporan keuangan.

Beberapa skandal audit besar menegaskan pentingnya isu ini. Misalnya, keruntuhan Enron (AS, 2001) – akibat skandal akuntansi terbesar dalam sejarah – menghancurkan reputasi Arthur Andersen dan menggoyahkan kepercayaan publik hingga memicu perubahan mendasar dalam profesi audit [2]. Demikian pula, skandal Olympus (Jepang, 2011) yang mengungkap manipulasi jutaan dolar untuk menyembunyikan kerugian besar menimbulkan pertanyaan serius tentang efektivitas pengawasan auditor dalam kasus tersebut [3]. Lebih baru lagi, ambruknya Wirecard (Jerman, 2020) yang menimbulkan lubang neraca €1,9 miliar mengakibatkan sanksi denda dan larangan audit terhadap auditor yang mengauditnya karena dianggap lalai dalam mendeteksi *fraud* pada perusahaan fintech tersebut [4]. Kejadian-kejadian tersebut menggambarkan betapa runtuhnya kepercayaan investor dan biaya sosial-ekonomi yang timbul ketika audit gagal mendeteksi salah saji material. Hal tersebut menyebabkan publik mengalami kesulitan untuk memercayai laporan keuangan perusahaan sebelum diperiksa oleh auditor independen [5].

Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia. Kasus PT Indofarma Tbk (INAF) yang mencuat pada 2024 menunjukkan adanya indikasi penyimpangan dengan potensi kerugian negara mencapai Rp371,8 miliar [6]. Padahal, laporan keuangan perusahaan sebelumnya telah diaudit oleh auditor independen dan memperoleh opini wajar. Bahkan, meskipun kinerja keuangan Indofarma tercatat anjlok tajam—laba bersih 2020 turun 99,65% dibanding 2019, bahkan berlanjut pada kerugian ratusan miliar pada 2021–2022—laporan tersebut tetap lolos dengan opini wajar. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas proses audit dan sejauh mana auditor mampu menjaga kualitas audit di tengah kompleksitas, tekanan, serta potensi konflik kepentingan.

Tidak hanya Indofarma, dugaan manipulasi laporan keuangan juga menimpa PT Waskita Karya Tbk (WSKT) dan PT Wijaya Karya Tbk (WIKA) [7]. Pada 2023, pemerintah bersama BPKP melakukan audit investigasi karena diduga terdapat penyajian laporan keuangan yang tidak riil dan berpotensi membutuhkan *restatement*. Laporan keuangan Waskita misalnya, menunjukkan kondisi arus kas dan defisit yang memburuk, meskipun penyajian laba kotor terlihat meningkat. Hal ini menimbulkan kecurigaan bahwa laporan keuangan yang diaudit oleh auditor independen tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi perusahaan yang sesungguhnya. Bahkan, laporan audit 2022 mengindikasikan adanya ketidakpastian material signifikan terkait kelangsungan usaha perusahaan. Kasus ini menegaskan bahwa kualitas audit sangat menentukan keandalan informasi keuangan, dan kegagalannya bisa berdampak sistemik pada kepercayaan publik terhadap BUMN dan pasar modal.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penurunan kualitas audit sering kali merupakan tindakan yang disengaja (*reduced audit quality behavior*) [8], di mana auditor melakukan pengabaian prosedur audit tertentu agar audit selesai tepat waktu. Faktor stres menjadi pemicu utama, yang muncul karena konflik peran, ambiguitas peran, maupun kelebihan beban kerja. Hal ini terutama terjadi pada “musim puncak” ketika auditor diberi beban kerja berlebih dengan tenggat waktu ketat, sehingga memicu perilaku disfungsional seperti mengurangi prosedur audit untuk memenuhi target.

Audit berkualitas tinggi sangat tergantung pada auditor yang berpengalaman, memiliki integritas, dan terlatih secara profesional. Namun, konflik peran, baik berupa campur-aduk antara tanggung jawab auditor internal-eksternal maupun antara tugas audit dan layanan non-audit, cenderung menurunkan objektivitas dan kualitas audit. Kondisi konflik peran dapat muncul jika seorang auditor menjalankan banyak peran berbeda dalam satu entitas (misalnya auditor internal yang juga terlibat dalam fungsi operasional) atau jika terdapat tekanan klien yang bertentangan, sehingga menimbulkan bias dalam proses audit.

Beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu dapat menyebabkan kelelahan mental auditor, yang berpotensi menurunkan kualitas penilaian profesional mereka. Fenomena *judgment fatigue* – yaitu penurunan akurasi keputusan audit setelah periode kerja kognitif yang panjang – telah diidentifikasi sebagai faktor yang dapat mengakibatkan terlewatnya kesalahan material dalam audit. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja dan jam kerja auditor menjadi krusial untuk mencegah kelelahan yang mengurangi kualitas audit.

Peningkatan kompetensi melalui pendidikan berkelanjutan dan pelatihan khusus (misalnya di bidang teknologi informasi dan akuntansi forensik) dibutuhkan agar auditor mampu menerapkan penilaian profesional dan skeptisisme yang tinggi dalam menghadapi transaksi kompleks. Ini diperlukan karena auditor yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu melakukan audit lebih cepat dan akurat [9]. Audit yang dilakukan oleh auditor dengan kompetensi tinggi akan lebih mampu mengidentifikasi risiko material dan merancang prosedur pemeriksaan yang tepat untuk memitigasinya. Selain itu, pelatihan yang konsisten membantu auditor tetap mengikuti perkembangan regulasi

Di tengah meningkatnya kompleksitas bisnis global, auditor dihadapkan pada tuntutan untuk memahami dinamika industri, inovasi teknologi, serta risiko keuangan yang semakin beragam. Terlebih lagi, jika ada asimetri informasi, maka itu akan menimbulkan bahaya bagi kelangsungan hidup perusahaan [10]. Lingkungan audit yang sarat dengan perubahan regulasi dan standar pelaporan memerlukan adaptasi cepat serta kemampuan berpikir kritis yang tinggi. Dalam kondisi demikian, kapasitas auditor untuk menjaga kualitas audit tidak hanya dipengaruhi oleh keahlian teknis, tetapi juga oleh ketahanan mental dan kemampuan mengelola tekanan kerja secara efektif.

Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan penggunaan data dalam jumlah besar (*big data*) telah mengubah cara audit dilakukan. Auditor kini diharapkan mampu memanfaatkan alat canggih untuk mendeteksi pola anomali dan indikasi *fraud* yang mungkin tidak terlihat melalui metode audit tradisional. Namun, pemanfaatan teknologi ini menuntut keterampilan baru yang hanya dapat diperoleh melalui pelatihan intensif dan pembaruan kompetensi secara berkelanjutan. Hal ini menjadikan pengendalian konflik peran, pengelolaan beban kerja, dan pelatihan sebagai faktor-faktor strategis yang patut diteliti demi memastikan kualitas audit tetap terjaga dalam era yang semakin kompleks.

Berdasarkan fenomena dan penelitian sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) bagaimana pengaruh konflik peran, (2) kelelahan, dan (3) pelatihan auditor terhadap kualitas audit? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh konflik peran, kelelahan, dan pelatihan auditor terhadap kualitas audit. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana konflik peran dan kelelahan dapat menurunkan kualitas audit serta sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja auditor.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas audit, khususnya terkait konflik peran, kelelahan, dan pelatihan auditor. Hasil penelitian dapat memperluas pemahaman akademis tentang bagaimana kondisi peran, tekanan kerja, dan pelatihan berkontribusi terhadap perilaku auditor yang memengaruhi kualitas audit, serta menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya.

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi kantor akuntan publik, regulator, dan organisasi profesi akuntan publik. Bagi kantor akuntan publik, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengelola sumber daya auditor, termasuk pengaturan beban kerja, pembagian peran yang jelas, dan pengurangan ambiguitas tugas. Bagi regulator dan organisasi profesi, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk merancang kebijakan dan program pelatihan yang meningkatkan ketahanan auditor dalam menghadapi tekanan kerja sehingga kualitas audit tetap terjaga di tengah kompleksitas dan dinamika lingkungan bisnis.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kualitas Audit

Kualitas audit adalah gambaran hasil audit yang sesuai dengan standar audit menjadi tanggung jawab profesi auditor [11]. Auditor memiliki peran penting dalam memastikan bahwa laporan keuangan yang diperiksa bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh *error* maupun *fraud*. Dengan demikian, kualitas audit tidak hanya mencerminkan kepatuhan auditor terhadap standar profesi, tetapi juga menjadi ukuran kredibilitas hasil audit yang dihasilkan.

Kualitas audit dapat dilihat dari sejauh mana auditor menjalankan prosedur audit sesuai dengan standar profesional akuntan publik. Auditor yang mematuhi standar audit akan mampu memberikan opini yang tepat atas laporan keuangan perusahaan. Opini tersebut merupakan cerminan independensi, objektivitas, serta integritas auditor dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa kepatuhan terhadap standar audit, kualitas hasil audit dapat menurun dan menimbulkan keraguan dari pihak pengguna laporan keuangan.

Apabila auditor tidak mematuhi standar atau melakukan perilaku disfungsional, maka kualitas audit akan menurun. Praktik seperti pengurangan prosedur audit, ketidakcermatan dalam menguji bukti, atau kompromi atas tekanan klien dapat membuat opini yang diberikan menjadi tidak tepat. Dampak dari penurunan kualitas audit bukan hanya pada laporan keuangan yang diragukan keandalannya, tetapi juga pada menurunnya kepercayaan publik terhadap profesi auditor.

2.2. Konflik Peran

Robbins dan Judge menyatakan bahwa konflik peran adalah suatu situasi di mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda [12]. Perbedaan ekspektasi ini menimbulkan ketidakpastian dalam menentukan tindakan yang tepat, karena setiap peran memiliki tuntutan yang bisa jadi saling bertentangan. Dalam organisasi, konflik peran sering muncul ketika seorang individu harus memenuhi permintaan atasan, rekan kerja, maupun pihak luar secara bersamaan.

Konflik peran dapat terjadi dalam berbagai bentuk, misalnya ketika auditor dituntut untuk menjaga independensi, tetapi di sisi lain diharapkan menjaga hubungan baik dengan klien. Situasi ini membuat auditor berada dalam dilema antara mematuhi standar profesional dengan memenuhi ekspektasi klien yang bisa saja tidak sesuai dengan aturan. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik peran dapat mengganggu objektivitas auditor dalam memberikan opini atas laporan keuangan.

Dampak konflik peran tidak hanya dirasakan pada aspek kinerja, tetapi juga pada kondisi psikologis individu. Tekanan dari tuntutan yang saling bertentangan berpotensi menimbulkan stres kerja, menurunkan motivasi, dan memperburuk kepuasan kerja. Auditor yang mengalami konflik peran berkepanjangan dapat kehilangan fokus, melakukan kesalahan dalam prosedur audit, atau bahkan mengambil jalan pintas yang berpotensi menurunkan kualitas audit.

2.3. Kelelahan

Kelelahan adalah gabungan dari penurunan fungsi mental dan fisik yang membuat efektifitas dan efisiensi kerja menurun [13]. Kondisi ini biasanya muncul akibat beban kerja yang berlebihan, kurangnya waktu istirahat, maupun tekanan pekerjaan yang tinggi. Ketika individu mengalami kelelahan, kemampuan berpikir jernih, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas dengan baik akan menurun secara signifikan.

Pada auditor, kelelahan menjadi faktor risiko yang serius. Tuntutan untuk bekerja dengan tenggat waktu ketat, memeriksa banyak dokumen, serta menjaga ketelitian dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kelelahan. Auditor yang mengalami kelelahan cenderung kehilangan konsentrasi, membuat kesalahan, dan sulit mempertahankan skeptisisme profesional yang diperlukan dalam proses audit.

Kelelahan akan berdampak pada kondisi kesehatan jangka panjang. Secara fisik, kelelahan dapat menimbulkan gejala seperti sakit kepala, gangguan tidur, atau melemahnya daya tahan tubuh. Sementara itu, secara mental, individu bisa mengalami stres, kejenuhan, hingga *burnout* yang berdampak negatif pada motivasi kerja dan kualitas hidup.

2.4. Pelatihan

Mangkuprawira menyatakan pelatihan adalah proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik [14]. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap positif yang mendukung profesionalisme. Dengan adanya pelatihan, karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi individu. Melalui program pelatihan, karyawan memperoleh pemahaman baru, memperbarui pengetahuan yang sudah ada, serta menguasai keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya. Hal ini sangat diperlukan terutama pada profesi yang menuntut ketelitian tinggi, seperti auditor, agar mereka tetap mampu menjaga kualitas hasil kerjanya sesuai dengan standar profesi.

Selain itu, pelatihan juga memberikan manfaat bagi organisasi. Karyawan yang terlatih akan bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Pelatihan yang terstruktur dapat meminimalkan kesalahan kerja, memperkuat kepatuhan terhadap prosedur, serta membangun budaya kerja yang sehat. Dengan demikian, pelatihan menjadi investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh konflik peran, kelelahan, dan pelatihan terhadap kualitas audit pada auditor internal maupun eksternal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik, sehingga dapat dilakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Metode survei dipilih karena sesuai untuk memperoleh informasi dari sejumlah besar responden dalam waktu relatif singkat, serta memungkinkan peneliti menilai persepsi auditor terhadap konflik peran, tingkat kelelahan, pelatihan yang diterima, dan kualitas audit yang dihasilkan secara sistematis.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh auditor internal dan eksternal yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Sampel penelitian berjumlah 148 responden, terdiri dari auditor internal yang bekerja pada unit audit internal perusahaan atau instansi, serta auditor eksternal yang bekerja di kantor akuntan publik. Pemilihan jumlah sampel ini didasarkan pada pertimbangan praktis dan literatur metodologi, yang menunjukkan bahwa ukuran sampel 100–200 responden cukup untuk analisis regresi linier berganda dengan empat variabel, sehingga hasilnya dianggap stabil dan representatif. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah:

1. Responden memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun sebagai auditor.
2. Responden saat ini masih aktif bekerja sebagai auditor di Jakarta.
3. Responden bersedia berpartisipasi dan mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. *Purposive sampling* dianggap tepat karena populasi auditor tersebar dan memiliki karakteristik khusus, sehingga teknik ini memastikan sampel terdiri dari individu yang benar-benar memenuhi kriteria pengalaman, posisi pekerjaan, dan keterlibatan dalam audit, sehingga data yang diperoleh relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disusun menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner dibagi menjadi empat bagian utama:

1. Data demografis responden (usia, jenis kelamin, lama pengalaman kerja, jenis auditor).
2. Pernyataan yang mengukur tingkat pelatihan yang diterima auditor.
3. Pernyataan yang mengukur tingkat kelelahan kerja auditor.
4. Pernyataan yang mengukur konflik peran yang dihadapi auditor.
5. Pernyataan yang mengukur kualitas audit yang dihasilkan.

Butir-butir pertanyaan disusun berdasarkan teori dan literatur terkait variabel penelitian, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya setelah digunakan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria, baik secara langsung (tatap muka) maupun daring melalui formulir elektronik. Sebelum pengisian, peneliti memberikan penjelasan tujuan penelitian dan menjamin kerahasiaan data responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1 Statistik Deskriptif

Tabel 1: Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Peran	148	10	50	30,96	12,411
Kelelahan	148	10	50	31,46	11,873
Pelatihan	148	10	50	28,27	12,678
Kualitas Audit	148	10	50	31,26	11,995
Valid N (listwise)	148				

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 1, variabel konflik peran menunjukkan rata-rata sebesar 30,96, yang sedikit di atas titik tengah skala (30), dengan standar deviasi 12,411. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat konflik peran yang dirasakan auditor cenderung berada pada kategori sedang ke tinggi, meskipun perbedaan antar individu masih cukup besar.

Variabel kelelahan memiliki nilai rata-rata 31,46 dengan standar deviasi 11,873. Rata-rata ini juga sedikit di atas titik tengah, menandakan bahwa auditor cenderung mengalami kelelahan pada tingkat sedang, dengan persebaran data yang relatif moderat.

Variabel pelatihan memiliki nilai minimum sebesar 10 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata (mean) 28,27 dan standar deviasi 12,678. Nilai rata-rata yang berada di bawah titik tengah skala menunjukkan bahwa tingkat pelatihan auditor secara umum berada pada kategori sedang ke rendah, meskipun terdapat variasi yang cukup besar antar responden.

Untuk variabel kualitas audit, rata-rata yang diperoleh adalah 31,26 dengan standar deviasi 11,995. Nilai ini menunjukkan bahwa kualitas audit yang dilaporkan berada pada tingkat sedang menuju tinggi.

Keempat variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif berdekatan dan berada di kisaran skor sedang, dengan rentang nilai minimum–maksimum yang sama (10–50). Standar deviasi pada masing-masing variabel menunjukkan adanya variasi jawaban responden yang cukup besar, menandakan perbedaan persepsi atau pengalaman individu terhadap konflik peran, kelelahan, pelatihan, dan kualitas audit.

4.1.2. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	Konflik Peran	Kelelahan	Pelatihan	Kualitas Audit
1	0,875	0,630	0,925	0,872
2	0,881	0,734	0,928	0,889
3	0,858	0,831	0,919	0,885
4	0,850	0,869	0,924	0,827
5	0,854	0,844	0,919	0,837
6	0,865	0,857	0,923	0,827
7	0,862	0,844	0,882	0,864
8	0,862	0,767	0,903	0,829
9	0,801	0,680	0,911	0,871
10	0,820	0,472	0,821	0,895

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh *item* pernyataan pada variabel pelatihan, kelelahan, konflik peran, dan kualitas audit memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel (0,155) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden (*n*) = 148.

Pada variabel konflik peran, nilai *r* hitung berkisar antara 0,801 hingga 0,881; pada variabel kelelahan berkisar antara 0,472 hingga 0,869; pada variabel pelatihan antara 0,821 hingga 0,928; dan pada variabel kualitas audit antara 0,827 hingga 0,895. Seluruh nilai ini melampaui batas minimal *r* tabel yang ditetapkan, sehingga semua *item* dinyatakan valid.

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner mampu mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud secara tepat. Dengan kata lain, instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas yang memadai sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas dan analisis data selanjutnya.

4.1.3. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N
Konflik Peran	0,958	10
Kelelahan	0,915	10
Pelatihan	0,976	10
Kualitas Audit	0,961	10

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha yang sangat baik. Variabel konflik peran memperoleh nilai 0,958, kelelahan sebesar 0,915, pelatihan sebesar 0,976, dan kualitas audit sebesar 0,961.

Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,9 ini menunjukkan tingkat konsistensi internal instrumen yang sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel tersebut memiliki reliabilitas yang sangat baik dan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini karena telah memenuhi standar reliabilitas yang kuat.

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1. Uji Normalitas

Tabel 4: Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov)

		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	7,34748538
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,047
	Negative	-0,060
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4, nilai *test statistic* sebesar 0,060 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dalam model analisis yang digunakan, sehingga hasil analisis statistik selanjutnya dapat dipercaya dan valid secara statistik. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi, yakni normalitas residual.

4.1.4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Peran	0,999	1,001
	Kelelahan	0,999	1,001
	Pelatihan	0,998	1,002

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel konflik peran, kelelahan, dan pelatihan berturut-turut sebesar 0,999, 0,999, dan 0,998. Nilai VIF masing-masing variabel juga sangat rendah, yaitu 1,001 untuk konflik peran dan kelelahan, serta 1,002 untuk pelatihan. Nilai *tolerance* yang jauh lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang jauh lebih kecil dari 10 mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel-variabel independen tersebut bebas dari korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi tanpa mengganggu kestabilan dan validitas hasil analisis.

4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,626	1,790		2,025	0,045
	Konflik Peran	0,020	0,033	0,050	0,598	0,551
	Kelelahan	0,022	0,034	0,054	0,653	0,515
	Pelatihan	0,018	0,032	0,047	0,567	0,572

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 6, variabel konflik peran, kelelahan, dan pelatihan menunjukkan nilai signifikansi (*p-value*) masing-masing sebesar 0,551, 0,515, dan 0,572, yang semuanya lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Dengan kata lain, varians residual adalah homogen atau konstan di seluruh rentang variabel independen, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan hasil analisisnya tidak bias akibat adanya heteroskedastisitas.

4.1.4.4. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	0,625	0,617	7,424	2,094

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 7, nilai statistik Durbin-Watson sebesar 2,094 berada dalam rentang antara nilai batas bawah (du) 1,773 dan nilai batas atas (4 - du) 2,227. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi yang digunakan.

4.1.5. Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Coefficients		
1	(Constant)	59,634	2,693			22,146	0,000
	Konflik Peran	-0,743	0,049	-0,769		-15,052	0,000
	Kelelahan	-0,193	0,052	-0,191		-3,737	0,000
	Pelatihan	0,025	0,048	0,026		0,511	0,610

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 8, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 59.634 - 0.743X_1 - 0.193X_2 + 0.025X_3 + e$$

1. Koefisien regresi untuk variabel konflik peran sebesar -0,743 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada konflik peran akan menurunkan nilai variabel kualitas audit sebesar 0,743, dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Variabel kelelahan juga memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan koefisien -0,193 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan turut memberikan kontribusi menurunkan kualitas audit.
3. Sedangkan variabel pelatihan memiliki koefisien positif sebesar 0,025 dengan nilai signifikansi 0,610 ($p > 0,05$), yang berarti pengaruhnya tidak signifikan terhadap kualitas audit dalam model ini.
4. Nilai *intercept* (konstanta) sebesar 59,634 menunjukkan nilai prediksi variabel dependen saat semua variabel independen bernilai nol.

4.1.6. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	0,625	0,617	7,424

Model regresi ini juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,625, yang berarti variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,5% variasi variabel dependen. Sedangkan *adjusted R square* sebesar 0,617 menunjukkan bahwa sekitar 61,7% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel.

4.1.7. Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	13214,848	3	4404,949	79,930	.000 ^p
	Residual	7935,875	144	55,110		
	Total	21150,723	147			

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 10, diperoleh nilai F sebesar 79,930 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen yaitu konflik peran, kelelahan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi yang diuji.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kualitas Audit

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel konflik peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kualitas audit. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami oleh auditor, semakin rendah kualitas audit yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mappangile *et al.* (2023) yang menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kualitas audit. Penelitian yang dilakukan oleh Masruroh *et al.* (2021) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Tungga *et al.* (2020) juga menemukan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Suhayati *et al.* (2024) melaporkan bahwa peningkatan konflik peran membuat auditor merasa tidak nyaman saat bekerja sehingga menurunkan kinerja dan hasil audit.

Temuan ini selaras dengan teori peran Katz dan Kahn yang mendefinisikan konflik peran sebagai situasi di mana seorang individu menerima tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan [19]. Konflik peran muncul ketika auditor harus menjalankan beberapa peran sekaligus (misalnya konsultan dan pemeriksa), sehingga menimbulkan *cognitive dissonance* dan beban psikologis. Menurut model Job Demands-Resources (JD-R), konflik peran merupakan salah satu job demand yang menguras sumber daya kognitif dan emosional auditor, mendorong kelelahan dan stres [20]. Ketika beban mental meningkat, auditor kesulitan berkonsentrasi dan cenderung mengurangi objektivitasnya. Ini menyebabkan kemampuan auditor dalam mendeteksi *error* atau *fraud* menurun, sehingga kualitas hasil audit ikut tergerus. Temuan ini konsisten dengan literatur sebelumnya yang menunjukkan korelasi negatif antara konflik peran dan kinerja kerja.

Konflik peran juga berdampak pada timbulnya stres kerja berkepanjangan. Teori stres kerja (seperti perspektif *transactional stress* oleh Lazarus) menekankan bahwa beban psikososial yang tinggi – seperti tuntutan peran yang tidak selaras – diinterpretasikan sebagai ancaman yang memicu respons stres [21]. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berujung pada *burnout* auditor (teori Maslach) dengan gejala kelelahan emosional dan sinisme terhadap pekerjaan. Auditor yang mengalami tekanan psikologis hebat lebih rentan melakukan kesalahan audit atau menempuh jalan pintas untuk menyelesaikan tugas cepat. Ini menyebabkan auditor yang kelelahan cenderung melonggarkan prosedur audit dan melewatkan pemeriksaan detail (gangguan konsentrasi). Dengan demikian, konflik peran yang tidak dikelola meningkatkan risiko kesalahan profesional, menurunkan reliabilitas laporan audit.

4.2.2. Pengaruh Kelelahan terhadap Kualitas Audit

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel kelelahan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami auditor, semakin rendah kualitas audit yang dihasilkan. Kelelahan dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi ketelitian, serta menurunkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kesalahan atau kecurangan selama proses audit.

Kelelahan pada auditor umumnya disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan kompleksitas prosedur audit. Dalam kondisi seperti ini, auditor mungkin cenderung mengabaikan prosedur tertentu atau menggunakan jalan pintas untuk menyelesaikan tugas lebih cepat. Meskipun dapat menghemat waktu, praktik tersebut berpotensi mengurangi kedalaman dan ketelitian audit sehingga kualitas hasilnya menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christensen *et al.* (2021) yang menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan kualitas audit yang rendah. Demikian pula, studi Soepriyanto *et al.* (2023) menemukan bahwa *burnout* (kelelahan ekstrem) auditor memiliki efek negatif signifikan terhadap kinerja audit. Auditor yang lelah menunjukkan penurunan kemampuan deteksi kesalahan dan pengawasan, sehingga prosedur audit bisa dilonggarkan atau diabaikan demi menyelesaikan pekerjaan. Dampak langsungnya adalah kesalahan profesional lebih sulit dideteksi dan reliabilitas laporan audit menurun.

Kelelahan mengganggu konsentrasi, mengurangi ketelitian, serta menurunkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kesalahan atau kecurangan selama proses audit. Menurut teori beban kognitif (*cognitive load theory*), akumulasi stres dan beban mental yang melebihi kapasitas pemrosesan otak akan menurunkan fokus dan akurasi kerja auditor [24]. Akibat akumulasi beban kognitif yang berlebihan, auditor cenderung mengalami penurunan kemampuan dalam memproses informasi kompleks. Hal ini berarti auditor mungkin melewatkan indikasi kesalahan material atau *fraud* karena kapasitas mentalnya sudah terbagi antara berbagai tugas dan tekanan

waktu. *Cognitive load theory* menjelaskan bahwa otak memiliki kapasitas terbatas untuk menyimpan dan memproses informasi baru, sehingga ketika beban mental melampaui kapasitas ini, kemampuan pengambilan keputusan dan analisis menurun secara signifikan.

Selain itu, beban kognitif yang tinggi juga dapat memicu fenomena *decision fatigue*, yaitu menurunnya kualitas keputusan akibat penggunaan berulang kemampuan berpikir kritis dan analitis dalam waktu lama. Auditor yang kelelahan cenderung mengambil jalan pintas, seperti mengurangi prosedur audit atau mempercepat pemeriksaan tanpa memeriksa setiap bukti secara mendetail. Kondisi ini meningkatkan risiko terjadinya salah saji material yang tidak terdeteksi, yang pada akhirnya menurunkan kualitas audit secara keseluruhan.

4.2.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Audit

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit. Dengan kata lain, adanya atau tidaknya pelatihan yang diikuti auditor tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas audit yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari *et al.* (2025) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim *et al.* (2020) juga menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, penelitian tindakan oleh Nasution *et al.* (2024) menggarisbawahi bahwa pelatihan harus bersifat praktis dan berbasis studi kasus nyata untuk efektif meningkatkan kinerja auditor. Pelatihan yang hanya bersifat ceramah atau teoretis sering gagal mengubah cara auditor bekerja di lapangan. Sebaliknya, modul pelatihan yang aplikatif (misalnya simulasi audit nyata, studi kasus fraud) terbukti menaikkan kemampuan auditor menyelesaikan tugas audit secara signifikan.

Teori Andragogi Knowles (1984) menekankan bahwa pembelajaran orang dewasa paling efektif bila materi disesuaikan dengan kebutuhan praktis peserta [28]. Selain itu, *experiential learning theory* menegaskan bahwa proses belajar terjadi melalui siklus pengalaman konkret–refleksi–abstraksi–eksperimen [29]. Jika pelatihan auditor hanya bersifat ceramah dan teoritis, auditor tidak melalui fase pengalaman konkret dan refleksi tersebut, sehingga sulit menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik lapangan. Pendekatan pelatihan yang aplikatif, misalnya simulasi audit atau studi kasus forensik nyata, diperlukan untuk meningkatkan kemampuan praktis auditor. Pelatihan berbasis studi kasus nyata harus dilakukan untuk menaikkan kemampuan auditor menyelesaikan tugas audit. Oleh karena itu, program pelatihan auditor saat ini perlu dievaluasi dan dirancang ulang agar lebih aplikatif dan berorientasi pada kebutuhan praktis. Rekomendasi peningkatan program pelatihan auditor: (1) melibatkan studi kasus atau simulasi audit nyata (misalnya simulasi audit *fraud*) agar auditor menjalani pengalaman konkret dan reflektif; (2) menggunakan metode kolaboratif (diskusi kelompok, pembelajaran berbasis tim) untuk mengintegrasikan pengalaman praktis dan refleksi; (3) melibatkan auditor senior sebagai mentor dalam pelatihan agar peserta memperoleh konteks praktis dan umpan balik langsung; dan (4) mengevaluasi efektivitas pelatihan tidak hanya berdasarkan kepuasan peserta, tetapi juga perubahan kinerja audit nyata (misalnya dengan pendekatan Kirkpatrick level 3 dan 4).

4.2.4. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan, dan Pelatihan terhadap Kualitas Audit

Berdasarkan hasil uji F (simultan), variabel konflik peran, kelelahan, dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit. Temuan ini memperkuat bahwa kualitas audit tidak hanya bergantung pada satu aspek tunggal, melainkan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling memengaruhi. Konflik peran yang tinggi dapat menimbulkan tekanan psikologis, yang bila dikombinasikan dengan tingkat kelelahan yang besar, akan menurunkan fokus dan akurasi auditor dalam menjalankan prosedur audit. Sementara itu, pelatihan yang memadai dapat berperan sebagai penyeimbang, membantu auditor untuk mengelola tantangan pekerjaan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan ketahanan kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa konflik peran dan kelelahan berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kualitas audit, sedangkan pelatihan tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Model penelitian menunjukkan bahwa kombinasi variabel independen mampu menjelaskan 62,5% variasi kualitas audit. Hasil ini menegaskan bahwa aspek psikologis dan beban kerja auditor lebih dominan memengaruhi kualitas audit dibandingkan faktor pelatihan yang diterima.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya upaya manajerial untuk mengurangi konflik peran dan beban kerja auditor. Strategi yang dapat diterapkan meliputi klarifikasi tugas dan tanggung jawab, redistribusi beban kerja, pengaturan jam kerja yang sehat, serta program pencegahan dan penanganan stres. Sementara itu, program pelatihan yang ada perlu dievaluasi dan dirancang ulang agar lebih aplikatif, misalnya melalui praktik lapangan, studi kasus, mentoring, dan evaluasi pasca-pelatihan, sehingga dampaknya terhadap praktik audit menjadi lebih nyata.

REFERENCES

- [1] R. B. D. P. Tampubolon, D. P. Putra, and D. D. Tanama, "Finding the Auditor Balance: Integrity, Professionalism, Workload, Audit Quality, and Audit Judgment," *J. Ekon.*, vol. 12, no. 03, p. 2023, 2023, [Online]. Available: <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- [2] CPABC's Professional Conduct Team, "Twenty years later: Lessons from Enron." Accessed: Aug. 09, 2025. [Online]. Available: <https://www.bccpa.ca/news-events/cpabc-newsroom/2022/march/twenty-years-later-lessons-from-enron/>
- [3] D. Aubin and T. Uranaka, "Olympus scandal puts auditors under scrutiny | Reuters." Accessed: Aug. 09, 2025. [Online]. Available: <https://www.reuters.com/article/technology/olympus-scandal-puts-auditors-under-scrutiny-idUSTRE7A91SK/>
- [4] Reuters, "EY fined, banned from some audits in Germany over Wirecard scandal | Reuters." Accessed: Aug. 09, 2025. [Online]. Available: <https://www.reuters.com/world/europe/german-regulator-hands-ey-2-year-audit-ban-over-wirecard-scandal-handelsblatt-2023-04-03/>
- [5] R. B. D. P. Tampubolon and M. Fransisca, "Peranan religiositas terhadap pertimbangan profesional auditor," *JAAF (Journal Appl. Account. Financ.*, vol. 7, no. 1, p. 40, 2023, doi: 10.33021/jaaf.v7i1.4182.
- [6] Indopremier, "Tanda Awal Kasus Indofarma, Laba Jeblok 99,65%, Tapi Hasil Audit Wajar." Accessed: Aug. 30, 2025. [Online]. Available: https://www.indopremier.com/ipotnews/newsDetail.php?jdl=Tanda_Awal_Kasus_Indofarma__Laba_Jeblok_99_65%25__Tapi_Hasil_Audit_Wajar&news_id=444731&group_news=RESEARCHNEWS&news_date=&taging_subtype=PG002&name=&search=y&q=buka&halaman=
- [7] Indopremier, "Diduga Fiktif, Pemerintah Investigasi Penyajian Laporan Keuangan WSKT dan WIKA." Accessed: Aug. 30, 2025. [Online]. Available: https://www.indopremier.com/ipotnews/newsDetail.php?jdl=Diduga_Fiktif,_Pemerintah_Investigasi_Penyajian_Laporan_Kuangan_WSKT_dan_WIKA&news_id=165876&group_news=IPOTNEWS&news_date=&taging_subtype=&name=&search=&q=&halaman=
- [8] A. I. Elinda, S. Iswati, and P. Setiawan, "Analysis of the Influence of Role Stress on Reduced Audit Quality," *J. Akunt.*, vol. 23, no. 2, p. 301, Oct. 2019, doi: 10.24912/JA.V23I2.593.
- [9] R. B. D. P. Tampubolon, "The Effect of Profitability, Solvency, and Company Size on Audit Delay with Auditor Competence as A Moderation Variable," *J. Res. Soc. Sci. Econ. Manag.*, vol. 4, no. 10, pp. 1243–1254, 2025, doi: 10.59141/jrssem.v4i10.817.
- [10] R. B. D. P. Tampubolon and D. Prameswari, "Pengaruh Good Corporate Governance dan Asimetri Informasi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada Perbankan di Indonesia)," *Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 4, pp. 3575–3588, 2022.
- [11] Supriyanto, Pina, Christian, and V. Silvana, "Menganalisis Indikator Kualitas Audit Pada Perusahaan Audit Di Indonesia," *SIBATIK J. J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. dan Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 199–210, 2022, doi: 10.54443/sibatik.v2i1.520.
- [12] G. G. U. Pangkey, L. Kalangi, and 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. "GOODWILL,"* vol. 14, no. 1, pp. 10–24, 2023.
- [13] M. N. O. R. Purnomo and L. A. Rihtianti, "Gambaran Faktor Internal dan Faktor Eksternal dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soeroto Ngawi," *Media Gizi Kesmas*, vol. 13, no. 1, pp. 257–265, 2024, doi: 10.20473/mgk.v13i1.2024.257-265.

- [14] Hasanah, F. Gebina, A. Chafshah, A. Hammami, and M. I. Anshori, "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan," *J. Inov. Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 171–183, 2022, [Online]. Available: [https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/92092/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading-Daftar-Pustaka.pdf](https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/92092/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading%0Ahttps://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/92092/NTMyMDUy/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading-Daftar-Pustaka.pdf)
- [15] I. M. Mappangile, Mediaty, and A. Kusumawati, "The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Auditor Independence with Spiritual Intelligence as A Moderation Variable," vol. 36, no. 2, pp. 269–276, 2023, doi: 10.2991/iconies-18.2019.69.
- [16] A. Masruroh, S. B. Hermanto, and L. Ardini, "The Influence of Role Overload and Role Conflict, and Independence on the Performance of Auditors Moderated by Spiritual Intelligence of Auditors in Public Accountants," *Arch. Bus. Res.*, vol. 9, no. 8, pp. 225–234, 2021, doi: 10.14738/abr.98.10714.
- [17] I. Y. Tungga, D. Y. Salean, T. Timuneno, and R. E. Fanggidae, "The Effect of Role Conflict on Auditor's Performance," vol. 158, no. Teams, pp. 509–513, 2020, doi: 10.2991/aebmr.k.201212.071.
- [18] E. Suhayati, X. Twinarti, and A. M. Oroji, "Auditor Performance Perspective: Role Conflict and Due Professional Care," *Australas. Accounting, Bus. Financ. J.*, vol. 18, no. 5 Special Issue, pp. 191–207, 2024, doi: 10.14453/aabfj.v18i5.10.
- [19] M. Asnawi, "The quality of audit recommendation: The effect of role conflict, role ambiguity and work stress," *Accounting*, vol. 8, no. 3, pp. 315–322, 2022, doi: 10.5267/j.ac.2021.11.002.
- [20] G. Wu, Z. Hu, and J. Zheng, "Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 16, no. 13, p. 2394, Jul. 2019, doi: 10.3390/IJERPH16132394.
- [21] K. Bizar, S. H. Naslmosavi, and A. Ramezani, "Modeling Psychological Factors Affecting Audit Quality in the Iranian Auditing Community Using a Mixed-Methods Approach," pp. 1–10, 2025.
- [22] B. E. Christensen, N. J. Newton, and M. S. Wilkins, "How do team workloads and team staffing affect the audit? Archival evidence from U.S. audits," *Accounting, Organ. Soc.*, vol. 92, p. 101225, Jul. 2021, doi: 10.1016/J.AOS.2021.101225.
- [23] G. Soepriyanto, Meiryani, A. Amelia, and J. Sudrajat, "THE EFFECT OF WORKLOAD AND BURNOUT ON AUDITOR PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC," *J. Gov. Regul.*, vol. 12, no. 1, pp. 8–21, 2023, doi: 10.22495/JGRV12I1ART1.
- [24] E. Amiri and V. Oskou, "Mental Fatigue, Thought Control, and Auditors' Ability to Detect Fraud Indicators," *Account. Audit. Rev.*, vol. 32, no. 3, pp. 459–485, Aug. 2025, doi: 10.22059/ACCTGREV.2025.386394.1009051.
- [25] S. T. Hapsari, D. Pangaribuan, and P. B. H. Sianipar, "Pengaruh Pengalaman Auditor, Pelatihan, dan Pemahaman Kode Etik terhadap Kualitas Audit," *J. Rimba Ris. Ilmu Manaj. Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, pp. 334–348, 2025, doi: 10.61132/rimba.v3i1.1620.
- [26] K. H. Hakim, E. Berutu, M. Lase, and J. Agustinus, "Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara," *ISOQUANT J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 2, pp. 200–212, 2020, [Online]. Available: <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>
- [27] S. A. Nasution, Anggono, and S. H. Teng, "Penerapan Pelatihan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan," *J. Audit dan Perpajak.*, vol. 4, no. 1, pp. 35–40, 2024, doi: 10.47709/jap.v4i1.5816.
- [28] Sumiyarno, "Pembelajaran Orang Dewasa Berbasis Andragogi: Tinjauan Teori," *J. Ilm. VISI PTK-PNF*, vol. 2, no. 1, pp. 49–55, 2007, doi: 10.21009/jiv.0201.7.
- [29] C. Chiang, P. K. Wells, and G. Xu, "How does experiential learning encourage active learning in auditing education?," *J. Account. Educ.*, vol. 54, Mar. 2021, doi: 10.1016/J.JACCEDU.2020.100713.