

PENGARUH HEALTHY LIFESTYLE, ROLE AMBIGUITY, ROLE CONFLICT TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN EMOTIONAL QUOTIENT SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Oleh:

Nurul Happy Yanti

Sarwenda Biduri

Progam Studi Akuntansi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2023

Pendahuluan

Kantor Akuntan Publik (KAP) berada di dalam lembaga Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) atau Indonesian *Institute of Certified Public Accountants* (IICPA), mempunyai latar belakang sejarah yang cukup panjang, dimulai dari didirikannya Ikatan Akuntan Indonesia di tahun 1957 yang merupakan perkumpulan akuntan Indonesia yang pertama. Perkembangan profesi dan organisasi Akuntan Publik di Indonesia tidak bisa dipisahkan dari perkembangan perekonomian, dunia usaha dan investasi baik asing maupun domestik, pasar modal serta pengaruh global. Secara garis besar tonggak sejarah perkembangan profesi dan organisasi akuntan publik di Indonesia memang sangat dipengaruhi oleh perubahan perekonomian negara pada khususnya dan perekonomian dunia pada umumnya.

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan lembaga yang memiliki izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya. Saat ini perkembangan KAP di Indonesia cukup signifikan, berdasarkan data terbaru Institut Akuntan Publik Indonesia pada tahun 2016 ini terdapat 403 KAP yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Angka ini menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 396 KAP (data Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan).

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah *Healthy lifestyle* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
2. Apakah *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
3. Apakah *Role Conflict* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
4. Apakah *emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *healthy lifestyle* terhadap *job satisfaction*?
5. Apakah *emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *role ambiguity* terhadap *job satisfaction*?
6. Apakah *emosional quotient* mampu memoderasi hubungan antara *role conflict* terhadap *job satisfaction*?

Metode

1. Pendekatan penelitian Menggunakan metode kuantitatif
2. Populasi dan sampel Auditor yang bekerja di KAP wilayah Surabaya dan Sidoarjo
3. Jenis dan sumber data Primer dan Skunder
4. Teknik analisi data Menggunakan Smart PLS , Outer model dan Inner model
5. Pengujian hipotesis Dengan melihat nilai T statistic dan P values dari hasil *bootstrapping*

Hasil

Hasil Uji hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 \rightarrow Y	0,241	0,242	0,007	35,353	0,000
X1*Z \rightarrow Y	0,042	0,042	0,013	3,335	0,001
X2 \rightarrow Y	-0,267	0,067	0,007	37,387	0,000
X2*Z \rightarrow Y	0,038	0,037	0,014	2,745	0,006
X3 \rightarrow Y	-0,309	0,309	0,007	41,938	0,000
X3*Z \rightarrow Y	0,048	0,048	0,014	3,325	0,001
Z \rightarrow Y	0,067	0,068	0,009	7,760	0,000

Sumber : Data yang diolah, 2023

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Healthy lifestyle*, memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial *Healthy lifestyle* terhadap *Job Satisfaction*.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Role Ambiguity* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial *Role Ambiguity* terhadap *Job Satisfaction*.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Role Conflict* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial *Role Conflict* terhadap *Job Satisfaction*.
4. Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Emosional Quotient* mampu memoderasi hubungan antara *Healthy Lifestyle* terhadap *Job Satisfaction* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dibawah 0,05.
5. Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Emosional Quotient* mampu memoderasi hubungan antara *Role Ambiguity* terhadap *Job Satisfaction* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,006 dibawah 0,05.
6. Berdasarkan hasil pengujian yang didapat menjelaskan bahwa *Emosional Quotient* mampu memoderasi hubungan antara *Role Conflict* terhadap *Job Satisfaction* karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dibawah 0,05.

Kesimpulan

1. *Healthy lifestyle* (gaya hidup sehat) berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (kepuasan kerja).
2. *Role Ambiguity* (ketidakjelasan peran) berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (kepuasan kerja).
3. *Role Conflict* (konflik peran) berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (kepuasan kerja).
4. *Emosional quotient* (kecerdasan emosional) mampu memoderasi hubungan antara *healthy lifestyle* (gaya hidup sehat) terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja).
5. *Emosional quotient* (kecerdasan emosional) mampu memoderasi hubungan antara *role ambiguity* (ketidakjelasan peran) terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja).
6. *Emosional quotient* (kecerdasan emosional) mampu memoderasi hubungan antara *role conflict* (konflik peran) terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja).

Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti : Penelitian ini digunakan sebagai media pembelajaran untuk memperoleh ilmu yang lebih luas dan memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada di objek penelitian serta dengan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.
2. Bagi KAP : Penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kantor akuntan public terhadap pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada.
3. Bagi Almamater : Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hazanah perbedaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Referensi

- Widyastary, I.A.P., Yasa, G.W., Wirakusuma, M.G., 2014.”Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran pada Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Se-Provinsi Bali)”. Simposium Nasional Akuntansi XVII. Mataram.
- Ermawati, Dewi Made, Ni kadek Sinarwati, dan Edy Sujana. 2014 “Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderating”. E-journal S1 AK Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 2 No:1,
- Rizkia, Putri. 2015. Pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Role Ambiguity* Dan *Role Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi Oleh *Job Burnout* Dan *Psychological Well-Being* (Studi Empiris Pada Auditor Internal di Kementrian RI). Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Adhelia, Syarfina (2019) Peran Emotional Quotient Dalam Memoderasi Pengaruh Role Stress, Psychological Well-Being, Dan Healthy Lifestyle Terhadap Job Performance Di Pemeriksa BPK-RI. Tesis UNIVERSITAS AIRLANGGA
- Hamid, R.S. dan Anwar, S.M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan ProgramSmartPLS3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Fanani, Zaenal, Rhenny Afriana Hanif dan Bambang Subroto, 2008, Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*: Vol.5,No.2

