



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 727-736

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Faktor-Faktor Psikologis dalam Akuntansi Perilaku: Tinjauan Sistematis tentang Burnout, Gender, dan Kinerja Auditor

Miftahul Rizkiyah, Yusnaini

Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya

01031282328089@student.unsri.ac.id, yusnaini@fe.unsri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mensintesis secara sistematis literatur mengenai determinan psikologis dalam akuntansi keperilakuan, dengan fokus pada tiga konstruk utama: burnout, gender, dan kinerja auditor. Profesi audit menghadapi tekanan psikologis yang semakin kompleks, terutama dalam era pascapandemi, sehingga pemahaman holistik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja auditor menjadi semakin krusial. Menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan protokol PRISMA 2020, studi ini menganalisis 16 artikel bereputasi internasional yang terindeks Scopus dan diterbitkan dalam rentang tahun 2020–2026. Proses seleksi dilakukan secara sistematis melalui tahapan identifikasi, penyaringan, dan penilaian kelayakan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout dan tekanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor, sementara modal psikologis dan kesejahteraan psikologis berperan protektif dalam memitigasi perilaku audit disfungsional. Terkait gender, ditemukan adanya disparitas sistemik dalam karier auditor, di mana auditor perempuan cenderung menunjukkan perilaku audit yang lebih konservatif dan berorientasi pada risiko, meskipun akselerasi karier mereka tidak selalu sebanding dengan kompetensi yang dimiliki. Di sisi lain, keberagaman gender pada level komite audit dan dewan direksi terbukti berkontribusi positif terhadap kualitas pengawasan dan kinerja organisasional. Faktor-faktor organisasional seperti keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan kualitas hubungan sosial dalam tim terbukti memoderasi hubungan antara tekanan psikologis dengan kinerja. Studi ini menegaskan pentingnya pendekatan berbasis psikologi dalam memahami perilaku auditor dan menyerukan perhatian lebih lanjut terhadap intervensi institusional yang mendukung kesehatan mental dan kesetaraan gender di lingkungan profesi audit.

Kata kunci: Burnout, Gender, Kinerja Auditor, Psychological Determinants, Systematic Literature Review

1. Pendahuluan

Profesi audit merupakan salah satu pilar fundamental dalam menjamin integritas dan kepercayaan publik terhadap laporan keuangan. Dalam dekade terakhir, terdapat pergeseran paradigma yang signifikan dalam studi akuntansi, yakni dari pendekatan normatif-teknis menuju pendekatan keperilakuan (*behavioral accounting*) yang mengakui peran sentral faktor psikologis dalam menentukan kualitas kerja auditor. Tekanan kerja yang tinggi, ekspektasi profesionalisme yang ketat, serta dinamika sosial dalam organisasi audit menciptakan lingkungan yang rentan terhadap berbagai gangguan psikologis, termasuk burnout, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja dan integritas audit (Soepriyanto et al., 2023; Wulandari et al., 2024).

Di samping dimensi psikologis individual, isu gender dalam profesi audit semakin mendapat perhatian akademik yang serius. Meskipun proporsi auditor perempuan terus meningkat di berbagai negara, ketidaksetaraan dalam akselerasi karier, kompensasi, dan representasi pada posisi senior masih menjadi fenomena yang terdokumentasi secara empiris (Fredriksson et al., 2025; Murphy et al., 2025). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis dan gender tidak dapat dipisahkan dari analisis kinerja auditor secara komprehensif.

Meskipun studi tentang kinerja auditor telah berkembang pesat, sebagian besar penelitian cenderung bersifat parsial dengan hanya memeriksa satu atau dua variabel psikologis tanpa mengintegrasikannya ke dalam kerangka analisis yang lebih holistik. Terdapat kesenjangan literatur yang nyata mengenai bagaimana burnout, gender, dan berbagai determinan psikologis lainnya berinteraksi secara simultan dalam membentuk perilaku dan kinerja auditor. *Systematic Literature Review* (SLR) dipandang sebagai metode yang paling tepat untuk menjawab

kesenjangan tersebut karena memungkinkan sintesis yang terstruktur dan reproduisibel dari berbagai temuan empiris yang tersebar (Vickneswaran, 2026).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengajukan tiga pertanyaan penelitian: (1) bagaimana burnout dan tekanan psikologis memengaruhi kinerja auditor berdasarkan sintesis literatur terkini; (2) bagaimana perbedaan gender memengaruhi perilaku, karier, dan kualitas audit; dan (3) faktor-faktor psikologis dan organisasional apa yang secara konsisten ditemukan sebagai determinan signifikan kinerja auditor dalam akuntansi keperilakuan.

2. Landasan Teori

2.1 Akuntansi Keperilakuan (Behavioral Accounting)

Akuntansi keperilakuan merupakan subdisiplin yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi, serta dampak informasi akuntansi terhadap perilaku individu dan organisasi. Paradigma ini bergerak melampaui pendekatan teknis-prosedural tradisional dengan mengintegrasikan wawasan dari psikologi, sosiologi, dan ilmu organisasi ke dalam pemahaman tentang praktik akuntansi (Anthonius et al., 2025). Dalam konteks audit, akuntansi keperilakuan memberikan kerangka teoretis untuk memahami mengapa auditor, sebagai individu yang rasional namun rentan terhadap tekanan psikologis dan sosial, dapat berperilaku dengan cara yang menyimpang dari standar profesional.

2.2 Teori *Burnout*

Burnout didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang ditandai oleh tiga dimensi utama: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Model Maslach menjadi landasan teoretis dominan dalam studi burnout auditor, di mana beban kerja yang berlebihan dan tekanan tenggat waktu dalam lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) menjadi anteseden utama burnout yang kemudian berimplikasi pada penurunan kinerja dan meningkatnya risiko perilaku audit disfungsi (Soepriyanto et al., 2023; Wulandari et al., 2024).

2.3 Teori Peran (*Role Theory*)

Teori Peran menjelaskan bagaimana ekspektasi, konflik, dan kelebihan peran (*role overload*) memengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Dalam konteks audit, konflik peran muncul ketika auditor menghadapi tuntutan yang saling bertentangan dari berbagai pemangku kepentingan, sementara kelebihan peran terjadi ketika volume pekerjaan melampaui kapasitas individu. Wulandari et al. (2024) mengaplikasikan teori ini untuk menjelaskan mekanisme di mana stres berbasis peran memediasi penurunan kualitas audit internal melalui perilaku *Reduced Audit Quality* (RAQ).

2.4 Teori Sosialisasi Gender

Teori Sosialisasi Gender berpendapat bahwa perbedaan perilaku antara individu laki-laki dan perempuan tidak sepenuhnya bersifat biologis, melainkan dibentuk oleh proses sosialisasi yang menginternalisasi norma-norma sosial tentang peran gender. Dalam profesi audit, teori ini digunakan untuk menjelaskan mengapa auditor perempuan cenderung lebih berhati-hati, konservatif dalam penilaian risiko, dan lebih detail dalam pelaporan dibandingkan rekan pria mereka (Murphy et al., 2025; Vickneswaran, 2026). Namun, teori ini juga mengidentifikasi hambatan struktural yang menghalangi perempuan untuk memperoleh pengakuan setara atas kompetensi yang mereka miliki (Fredriksson et al., 2025).

2.5 Modal Psikologis (*Psychological Capital*)

Modal Psikologis (PsyCap) merupakan konstruk multidimensional yang mencakup empat komponen: efikasi diri (*self-efficacy*), optimisme, harapan (*hope*), dan ketangguhan (*resilience*). PsyCap berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu untuk bertahan dan berkinerja optimal di bawah tekanan. Anthonius et al. (2025) menemukan bahwa PsyCap memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor dan secara tidak langsung mengurangi perilaku audit disfungsi melalui peningkatan kesejahteraan psikologis.

2.6 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori Keagenan menjelaskan hubungan kontraktual antara prinsipal (pemilik/pemegang saham) dan agen (manajemen), di mana auditor berperan sebagai pihak independen yang memverifikasi kualitas informasi yang disajikan agen kepada prinsipal. Dalam konteks studi ini, teori keagenan menjadi landasan bagi penelitian yang mengkaji pengaruh karakteristik auditor, termasuk gender dan kompetensi, terhadap kualitas audit dan pengungkapan informasi material seperti *Key Audit Matters* (KAMs) (Elhawary, 2021; Hazaea et al., 2024; Le et al., 2025).

2.7 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori Pertukaran Sosial menyatakan bahwa hubungan dalam organisasi didasarkan pada pertukaran timbal balik yang menciptakan rasa kewajiban dan kepercayaan. Dalam konteks audit, Wulandari et al. (2024) menggunakan teori ini untuk menjelaskan bagaimana kualitas hubungan *Leader-Member Exchange* (LMX) dan *Team-Member Exchange* (TMX) mampu memitigasi dampak negatif stres kerja terhadap kualitas audit. Ridaryanto (2020) juga menerapkan teori ini untuk menjelaskan pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional auditor.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengadopsi protokol PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) sebagai pedoman seleksi dan pelaporan literatur. Rentang waktu penelitian ditetapkan dari tahun 2020 hingga 2026, dengan pertimbangan bahwa periode tersebut mencakup dinamika kontemporer yang signifikan dalam profesi audit, termasuk dampak pandemi COVID-19 terhadap kondisi psikologis dan kinerja auditor.

Pencarian literatur dilakukan secara sistematis menggunakan basis data Scopus sebagai sumber tunggal yang diprioritaskan karena memiliki cakupan jurnal internasional bereputasi yang komprehensif serta sistem indeksasi yang terstandarisasi. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi kombinasi dari: "*auditor performance*" AND "*burnout*"; "*gender*" AND "*auditor performance*"; "*psychological determinants*" OR "*psychological factors*" AND "*behavioral accounting*"; serta "*behavioral factors*" AND "*auditor performance*". Kombinasi kata kunci ini dirancang untuk memastikan cakupan yang komprehensif terhadap semua dimensi topik penelitian.

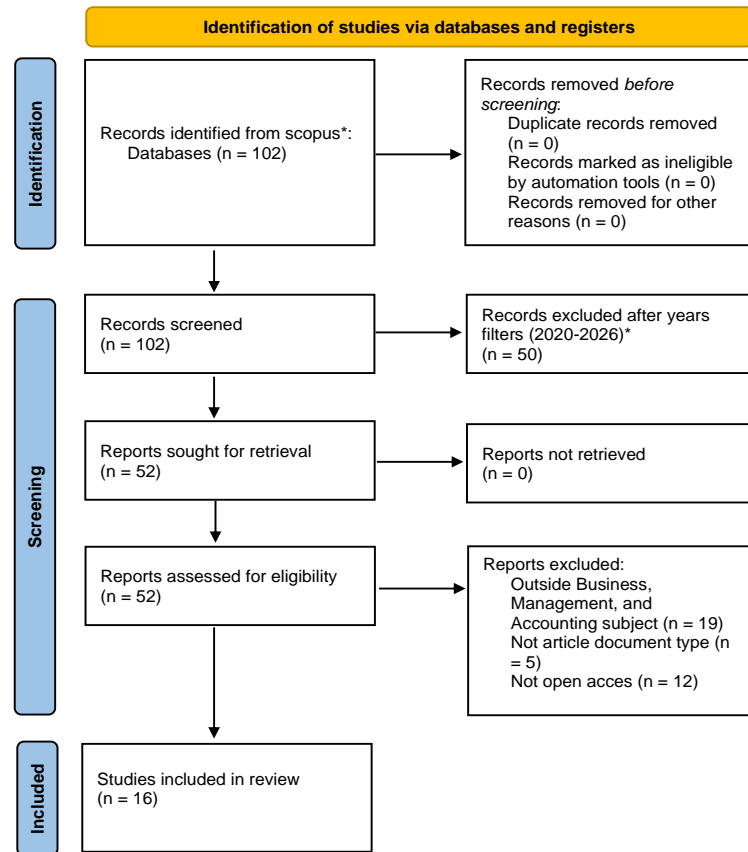
Kriteria inklusi yang diterapkan dalam studi ini adalah: (a) artikel yang berkaitan dengan determinan psikologis, gender, burnout, dan kinerja auditor dalam konteks akuntansi keperilakuan; (b) artikel yang diterbitkan dalam rentang tahun 2020–2026; (c) artikel dalam bahasa Inggris maupun bahasa Indonesia; (d) artikel yang terindeks pada database Scopus; dan (e) artikel yang dapat diakses secara penuh (*open access* atau melalui akses institusional). Kriteria eksklusi meliputi: artikel yang tidak berkaitan langsung dengan topik utama, artikel yang tidak melalui proses *peer-review*, serta artikel yang terbit sebelum tahun 2020.

Proses penyaringan dilakukan secara bertahap sesuai protokol PRISMA 2020. Identifikasi awal menghasilkan sejumlah artikel potensial yang kemudian disaring berdasarkan relevansi judul dan abstrak, hingga diperoleh 16 artikel final yang memenuhi seluruh kriteria inklusi dan digunakan sebagai korpus analisis dalam penelitian ini.

Ekstraksi data dari 16 artikel terpilih dilakukan secara sistematis menggunakan formulir ekstraksi yang telah dirancang secara khusus. Formulir tersebut memuat informasi meliputi identitas artikel (nama penulis, tahun terbit, nama jurnal), desain penelitian, variabel yang diteliti, karakteristik sampel, instrumen pengukuran yang digunakan, serta temuan utama yang relevan dengan topik kajian. Proses ekstraksi dilaksanakan secara cermat untuk memastikan kelengkapan dan keakuratan data yang akan digunakan dalam tahap sintesis.

Analisis data dilakukan melalui pendekatan sintesis naratif (*narrative synthesis*) yang disesuaikan dengan heterogenitas desain dan metode pada artikel-artikel yang dikaji. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, persamaan, serta perbedaan temuan lintas studi secara sistematis. Temuan dari setiap artikel dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama yang relevan, yakni determinan psikologis auditor, pengaruh gender terhadap kinerja, burnout dalam profesi audit, serta faktor-faktor perilaku yang memengaruhi kinerja auditor secara keseluruhan.

Untuk menjaga validitas dan reliabilitas proses review, penelitian ini menerapkan beberapa mekanisme pengendalian kualitas. Pertama, seluruh tahapan seleksi dan ekstraksi data didokumentasikan secara transparan sesuai pedoman PRISMA 2020. Kedua, peneliti melakukan teknik snowballing dengan menelusuri daftar referensi artikel terpilih guna mengidentifikasi literatur relevan yang mungkin tidak tertangkap dalam pencarian awal. Ketiga, konsistensi penerapan kriteria inklusi dan eksklusi dijaga secara ketat sepanjang proses penyaringan, sehingga korpus analisis yang dihasilkan benar-benar representatif terhadap topik yang diteliti.



Gambar 1. PRISMA Diagram Flow SLR Sources

4. Hasil Penelitian

4.1 Klasifikasi Jurnal Berdasarkan Identitas, Indeks, dan Persentase

Peneliti melakukan klasifikasi sistematis terhadap 16 artikel yang terpilih berdasarkan identitas jurnal dan tingkat indeksasi Scopus. Klasifikasi ini bertujuan untuk menjamin kualitas dan validitas literatur yang menjadi dasar sintesis dalam penelitian ini. Tabel 1 mengilustrasikan distribusi artikel berdasarkan kategori indeksasi Scopus (Q1, Q2, Q3, Q4).

Tabel 1. Sebaran Jurnal dan Indeks Penelitian

No	Nama Jurnal	Penulis (Tahun)	Indeks	Jumlah Artikel
1	European Accounting Review	Fredriksson et al. (2025)	Q1	1
2	Journal of Business Ethics	Anthonyus et al. (2025)	Q1	1
3	Managerial Auditing Journal	Murphy et al. (2025)	Q1	1

No	Nama Jurnal	Penulis (Tahun)	Indeks	Jumlah Artikel
4	International Journal of Accounting Information Systems	Handayati et al. (2025)	Q2	1
5	Accounting and Business Research	Wulandari et al. (2024)	Q2	1
6	Meditari Accountancy Research	Vickneswaran (2026)	Q2	1
7	Journal of Financial Reporting and Accounting	Hazaea et al. (2024)	Q1	1
8	Journal of Corporate Finance	Le et al. (2025)	Q3	1
9	Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business	Soepriyanto et al. (2023)	Q4	1
10	International Journal of Management and Decision Making	Shalhoob (2024)	Q2	1
11	Journal of Applied Accounting Research	AlSuwaidi et al. (2023)	Q3	1
12	Managerial Auditing Journal	Abdo et al. (2022)	Q2	1
13	Corporate Governance: An International Review	ElHawary (2021)	Q4	1
14	Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia	Yumnaini et al. (2025)	Q2	1
15	Asian Journal of Business and Accounting	Ridaryanto (2020)	Q4	1
16	Journal of Risk and Financial Management	Karundeng & Szelés (2025)	Q4	1
Total	16			

Berdasarkan Tabel 1, distribusi indeksasi menunjukkan bahwa mayoritas artikel berasal dari jurnal bereputasi tinggi. Artikel terindeks Q1 berjumlah 4 artikel (25%), Q2 berjumlah 6 artikel (37,5%), Q3 berjumlah 2 artikel (12,5%), dan Q4 berjumlah 4 artikel (25%). Komposisi ini menunjukkan bahwa lebih dari 60% literatur yang dianalisis bersumber dari jurnal dengan kuartil teratas Scopus (Q1 dan Q2), yang mengindikasikan tingginya kredibilitas dan dampak ilmiah dari korpus literatur yang digunakan.

4.2 Tinjauan Literatur Berdasarkan Negara

Pemetaan geografis literatur merupakan komponen penting dalam memahami konteks institusional dan kultural yang memengaruhi efektivitas determinan psikologis terhadap kinerja auditor. Distribusi negara dalam studi ini mencerminkan keberagaman sistem regulasi audit dan kondisi pasar tenaga kerja akuntansi di berbagai belahan dunia.

Tabel 2. Distribusi Literatur Berdasarkan Negara

No	Negara	Total Artikel	Persentase
1	Indonesia	5	31,25%
2	Finlandia	1	6,25%
3	Arab Saudi	1	6,25%
4	Uni Emirat Arab (UAE)	1	6,25%
5	Inggris (UK)	1	6,25%
6	Lebanon	1	6,25%
7	Mesir	1	6,25%
8	China	1	6,25%
9	Yaman & Negara Arab (Multi-negara)	1	6,25%
10	Sri Lanka	1	6,25%
11	Internasional (SLR/Multi-negara)	2	12,50%
Total		16	100%

Indonesia mendominasi distribusi geografis dengan 5 artikel (31,25%), mencerminkan perkembangan penelitian akuntansi keperilakuan yang pesat di lingkungan akademik Indonesia. Hal ini juga menunjukkan relevansi topik burnout, gender, dan kinerja auditor dalam konteks profesi audit di Indonesia yang sedang mengalami fase profesionalisasi. Selebihnya, literatur tersebar di berbagai kawasan, mulai dari Eropa Utara (Finlandia), Timur Tengah (Arab Saudi, UAE), Afrika Utara (Mesir), Asia Selatan (Sri Lanka), hingga Asia Timur (China), yang mengindikasikan universalitas isu psikologis dalam profesi audit lintas budaya dan regulasi.

4.3 Kategorisasi Temuan berdasarkan Konstruk Utama

Sintesis terhadap 16 literatur terpilih menghasilkan kategorisasi temuan ke dalam tiga konstruk utama yang menjadi fokus penelitian ini. Tabel 3 menyajikan pemetaan artikel berdasarkan konstruk dan arah temuan.

Tabel 3. Kategorisasi Artikel berdasarkan Konstruk Utama dan Arah Temuan

No	Penulis (Tahun)	Konstruk Utama	Arah Temuan
1	(Soepriyanto et al., 2023)	Burnout & Kinerja Auditor	Negatif (-)
2	(Wulandari et al., 2024)	Burnout/Stres & Kualitas Audit Internal	Negatif (-)
3	(Shalhoob, 2024)	Beban Kerja & Kualitas Audit	Negatif (-)
4	(Anthonius et al., 2025)	Modal Psikologis & Kinerja Auditor	Positif (+)
5	(Yusnaini et al., 2025)	Tekanan Kerja & Deteksi Kecurangan	Negatif (-)
6	(Ridaryanto, 2020)	Keadilan & Kepuasan → Komitmen Auditor	Positif (+)
7	(Fredriksson et al., 2025)	Gender & Kesuksesan Karier Auditor	Disparitas Gender
8	(Murphy et al., 2025)	Gender Partner & Pelaporan KAMs	Positif (+) (Perempuan)
9	(Vickneswaran, 2026)	Gender & Pengungkapan KAMs (SLR)	Positif (+) (Perempuan)
10	(Handayati et al., 2025)	Gender Dewan & Kinerja ESG	Positif (+)
11	(Le et al., 2025)	Gender Komite Audit & ESG	Positif (+)
12	(Elhawary, 2021)	Gender Komite Audit & Kinerja Perusahaan	Positif (+)
13	(Hazeaa et al., 2024)	Gender & Sistem Audit Internal	Positif (+)
14	(Alsuwaidi et al., 2024)	Gender & Praktik Audit (COVID-19)	Moderat/Netral
15	(Abdo et al., 2022)	Kecerdasan Emosional & Pengendalian Internal	Positif (+)
16	(Karundeng & Szelés, 2025)	Maskulinitas & Fraud Laporan Keuangan	Negatif (-)(Maskulin)

Pembahasan

1. Burnout, Tekanan Kerja, dan Dampaknya terhadap Kinerja Auditor

Sintesis literatur secara konsisten menunjukkan bahwa burnout dan tekanan kerja merupakan faktor psikologis yang paling determinan dalam memengaruhi kinerja auditor secara negatif. Soepriyanto et al. (2023) menjadi salah satu studi paling komprehensif dalam korpus ini dengan secara eksplisit menguji pengaruh beban kerja (*workload*) dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah DKI Jakarta. Menggunakan analisis regresi linier berganda dengan landasan *Role Theory* dan konsep burnout dari Maslach, penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selama pandemi COVID-19, auditor menghadapi tantangan tambahan berupa koordinasi jarak jauh dan keterbatasan akses data, yang secara kumulatif memperparah beban psikologis dan memicu kelelahan kerja yang lebih akut.

Temuan Soepriyanto et al., (2023) mendapat penguatan dari studi Wulandari et al. (2024) yang mengkaji kualitas audit internal dalam paradigma stres dan hubungan pertukaran sosial. Dengan menggunakan 233 auditor internal pada Inspektorat Provinsi di seluruh Indonesia sebagai subjek penelitian dan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), studi ini mengidentifikasi bahwa konflik peran (*role conflict*) dan

kelebihan beban kerja (*work overload*) secara signifikan meningkatkan perilaku pengurangan kualitas audit (*Reduced Audit Quality/RAQ*), yang pada akhirnya menurunkan kualitas hasil audit secara keseluruhan. Stres berbasis peran tidak hanya memengaruhi output kerja, tetapi juga mendorong auditor untuk mengambil jalan pintas dalam prosedur audit yang seharusnya dilaksanakan secara penuh.

Dalam arah yang serupa, Shalhoob (2024) menemukan bahwa beban kerja auditor (*auditor workload*) berpengaruh negatif terhadap kualitas audit di Arab Saudi, khususnya dalam konteks tekanan pandemi COVID-19. Penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dasar Teori Keagenan dan Teori Sinyal ini menunjukkan bahwa meskipun pengalaman auditor dan spesialisasi industri berkontribusi positif terhadap kualitas audit, beban kerja yang berlebihan selama krisis kesehatan global secara efektif menganulir keunggulan kompetensi tersebut. Tekanan waktu dan volume pekerjaan yang melonjak secara drastis selama pandemi menempatkan auditor dalam kondisi psikologis yang tidak kondusif bagi pelaksanaan audit yang berkualitas.

Yusnaini et al., (2025) memperluas perspektif ini dengan mengkaji dampak tekanan kerja (*work pressure*) terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan (*fraud detection*). Menggunakan metode eksperimen laboratorium dengan desain faktorial dan berlandaskan Teori Atribusi serta Teori Kepribadian, penelitian ini menemukan bahwa tekanan kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Temuan ini memiliki implikasi yang sangat serius bagi integritas sistem audit, karena menunjukkan bahwa kondisi psikologis auditor secara langsung memengaruhi fungsi pengawasan yang merupakan *raison d'être* profesi audit.

Secara keseluruhan, keempat studi tersebut membentuk konsensus yang kuat bahwa tekanan psikologis dalam bentuk burnout, konflik peran, dan kelebihan beban kerja memiliki dampak merusak yang multidimensional terhadap kinerja auditor, mulai dari penurunan kualitas prosedur audit, berkurangnya kapasitas deteksi kecurangan, hingga meningkatnya risiko perilaku audit disfungsi.

2. Modal Psikologis dan Faktor Protektif terhadap Kinerja Auditor

Berlawanan dengan dampak destruktif burnout, sejumlah studi dalam korpus ini mengidentifikasi faktor-faktor psikologis yang bersifat protektif dan mampu meningkatkan kinerja auditor. Anthonius et al., (2025) memberikan kontribusi teoretis yang paling signifikan dalam dimensi ini dengan menguji pengaruh Modal Psikologis (*Psychological Capital/PsyCap*) dan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*) terhadap kinerja auditor serta kemampuan mereka dalam mengatasi perilaku audit disfungsi. Menggunakan 162 auditor di KAP non-Big Four di Indonesia sebagai sampel penelitian dengan metode PLS-SEM, studi ini menemukan bahwa PsyCap dan kesejahteraan psikologis berpengaruh secara tidak langsung terhadap pengurangan perilaku audit disfungsi melalui mediasi peningkatan kinerja auditor. Artinya, auditor yang memiliki tingkat optimisme, efikasi diri, harapan, dan ketangguhan yang tinggi cenderung mampu mempertahankan standar profesionalisme bahkan di bawah tekanan kerja yang signifikan.

Studi Wulandari et al., (2024) juga mengidentifikasi mekanisme protektif dari dimensi sosial-relasional. Penelitian tersebut menemukan bahwa kualitas hubungan sosial dalam tim audit, yang dioperasionalkan melalui konstruk *Leader-Member Exchange (LMX)* dan *Team-Member Exchange (TMX)*, mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dengan perilaku RAQ. Ketika auditor memiliki hubungan yang berkualitas tinggi dengan atasan dan rekan kerja, dampak negatif dari konflik peran dan kelebihan beban kerja terhadap kualitas audit dapat diminimalkan secara substansial. Temuan ini menegaskan pentingnya iklim kerja yang suportif dalam menjaga integritas proses audit.

Ridaryanto, (2020) memperkuat dimensi ini dari perspektif komitmen organisasional. Menggunakan SEM berbasis varian (SmartPLS) dengan 104 auditor di KAP wilayah Jakarta sebagai responden, studi ini menemukan bahwa keadilan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi auditor. Auditor yang merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi, baik dalam hal distribusi imbalan (keadilan distributif), prosedur kerja (keadilan prosedural), maupun interaksi interpersonal (keadilan interaksional), akan memiliki ikatan emosional dan loyalitas yang lebih kuat, yang pada gilirannya tercermin dalam kualitas dan konsistensi kinerja mereka.

Abdo et al., (2022) menambahkan perspektif kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) sebagai faktor psikologis protektif lainnya. Studi yang dilakukan pada anggota tim audit internal di perusahaan-perusahaan

Lebanon ini menemukan bahwa kecerdasan emosional dan sifat kepribadian (*personality traits*) berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Auditor dengan kecerdasan emosional tinggi terbukti lebih mampu membangun kepercayaan interpersonal, melakukan komunikasi yang terbuka, dan berkolaborasi secara efektif dalam tim, yang semuanya merupakan prasyarat bagi audit internal yang efektif. Temuan ini mengafirmasi bahwa kompetensi teknis auditor perlu diimbangi oleh kecerdasan emosional sebagai prediktor kinerja holistik.

3. Dimensi Gender dalam Kinerja dan Karier Auditor

Dimensi gender dalam profesi audit merupakan salah satu temuan yang paling kaya dan multifaset dalam korpus literatur ini. Fredriksson et al., (2025) memberikan bukti empiris yang paling komprehensif mengenai disparitas gender dalam karier auditor Big 4. Menggunakan data panel dari 476 auditor unik di firma Big 4 Finlandia dengan 3.761 observasi tahun-auditor (periode 2003–2016), serta analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*), studi ini menemukan bahwa bagi auditor pria, skor ujian CPA yang lebih tinggi berhubungan secara signifikan dengan kompensasi yang lebih besar, peluang menjadi partner, dan portofolio klien yang lebih luas. Namun, bagi auditor perempuan, hubungan antara skor ujian CPA dengan kompensasi atau promosi jauh lebih lemah atau bahkan tidak signifikan secara statistik. Temuan ini mengungkap adanya bias sistemik dalam penghargaan kompetensi berbasis gender di profesi audit, di mana kemampuan yang setara tidak menghasilkan trajektori karier yang setara.

Murphy et al., (2025) mengkaji aspek gender dari sudut pandang perilaku audit dalam konteks pandemi. Menggunakan data dari perusahaan-perusahaan yang terdaftar dalam indeks FTSE 350 di Inggris dengan analisis regresi multivariat OLS dan berlandaskan *Gender Socialization Theory*, studi ini menemukan bahwa partner audit perempuan cenderung melaporkan jumlah *Key Audit Matters* (KAMs) yang lebih banyak dibandingkan partner laki-laki selama pandemi COVID-19. Temuan ini mengindikasikan bahwa auditor perempuan menunjukkan orientasi yang lebih kuat terhadap transparansi dan kehati-hatian dalam penilaian risiko, khususnya dalam kondisi ketidakpastian yang tinggi.

Vickneswaran, (2026) mengkonfirmasi temuan Murphy et al. (2025) melalui perspektif SLR. Tinjauan sistematis terhadap 49 artikel yang diterbitkan antara 2016 hingga 2024 ini menemukan bahwa gender auditor merupakan salah satu determinan signifikan dalam menentukan kualitas dan luas pengungkapan KAMs, di mana auditor perempuan cenderung lebih detail dan hati-hati dalam melaporkan risiko audit. Di samping itu, studi ini juga mengidentifikasi bahwa ukuran KAP dan keahlian komite audit berpengaruh positif terhadap transparansi laporan audit, memberikan konteks institusional yang melengkapi temuan berbasis gender.

Dalam dimensi tata kelola perusahaan, tiga studi secara konsisten menemukan bahwa keberagaman gender di tingkat komite audit dan dewan direksi berkontribusi positif terhadap kualitas pengawasan. Elhawary (2021) menemukan bahwa kehadiran perempuan dalam komite audit di perusahaan-perusahaan Mesir berkontribusi positif terhadap efektivitas pengawasan yang pada gilirannya meningkatkan kinerja akuntansi perusahaan (ROA). Le et al., (2025) mengkonfirmasi temuan ini dalam konteks China, di mana anggota komite audit perempuan terbukti lebih peduli terhadap isu-isu sosial dan lingkungan serta lebih teliti dalam pengawasan, yang secara signifikan meningkatkan kinerja ESG perusahaan. Handayati et al., (2025) memperkuat argumen ini dengan menemukan bahwa keberagaman gender dewan di Indonesia berpengaruh positif terhadap kinerja ESG, dan pengaruh ini semakin kuat ketika perusahaan menggunakan auditor Big Four sebagai mekanisme pengawasan eksternal yang berkualitas tinggi.

Hazaea et al., (2024) memperluas cakupan temuan ke level sistem audit internal dengan mengkaji 34 bank komersial di lima negara Arab. Menggunakan SEM dengan SmartPLS, studi ini menemukan bahwa keberagaman gender dalam tim audit internal berpengaruh positif terhadap kinerja bank, menegaskan bahwa diversifikasi gender bukan sekadar upaya pemenuhan norma sosial, melainkan strategi yang memiliki dampak nyata terhadap efektivitas pengawasan dan kinerja organisasional.

Di sisi lain, Alsuwaidi et al., (2024) memberikan nuansa yang lebih bernuansa mengenai peran gender dalam konteks krisis pandemi di UAE. Menggunakan analisis regresi linear berganda dengan landasan *Contingency Theory*, studi ini menemukan bahwa dampak pandemi terhadap praktik audit eksternal bersifat moderat, dan gender merupakan salah satu karakteristik demografis yang memengaruhi perbedaan persepsi terhadap risiko audit. Meskipun arah temuan tidak sekuat studi-studi sebelumnya, hasil ini tetap mengkonfirmasi relevansi gender sebagai variabel diferensiasi dalam konteks audit yang dinamis.

Karundeng & Szelés, (2025) memberikan perspektif yang paling unik dalam klaster gender ini dengan mengkaji maskulinitas CEO (diukur melalui *facial width-to-height ratio*/fWHR) dan religiusitas sebagai prediktor kecurangan laporan keuangan. Menggunakan analisis regresi logit biner (STATA 17.0) dengan dasar *Upper Echelons Theory* pada CEO pria dari perusahaan pertambangan di BEI, studi ini menemukan bahwa CEO dengan tingkat maskulinitas wajah yang tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk melakukan kecurangan laporan keuangan akibat perilaku agresif dan toleransi risiko yang lebih tinggi. Menariknya, religiusitas ditemukan berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah hubungan positif tersebut. Temuan ini membuka dimensi baru dalam penelitian psikologis berbasis gender, yakni bagaimana karakteristik psikologis yang terkait dengan maskulinitas dapat menjadi faktor risiko dalam perilaku tidak etis korporat.

4. Faktor Organisasional dan Kontekstual sebagai Moderator

Temuan lintas studi juga mengidentifikasi sejumlah faktor organisasional dan kontekstual yang berperan sebagai moderator penting dalam hubungan antara determinan psikologis dengan kinerja auditor. Pandemi COVID-19, yang menjadi konteks bagi sejumlah artikel dalam korpus ini (Alsuwaidi et al., 2024; Murphy et al., 2025; Shalhoob, 2024; Soepriyanto et al., 2023), terbukti menjadi faktor kontekstual yang secara dramatis mengamplifikasi dampak negatif tekanan kerja dan burnout. Transisi mendadak ke mode kerja jarak jauh, keterbatasan akses terhadap dokumen dan sistem klien, serta ketidakpastian regulasi selama pandemi menciptakan kondisi psikologis yang sangat rentan bagi para auditor.

Ukuran dan afiliasi KAP juga muncul sebagai moderator yang konsisten. (Shalhoob, 2024) menemukan bahwa ukuran KAP (*firm size*) berpengaruh positif terhadap kualitas audit, yang dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa KAP besar memiliki infrastruktur pendukung (sistem manajemen beban kerja, program kesejahteraan karyawan, rotasi tim) yang lebih efektif dalam memitigasi dampak burnout. Handayati et al., (2025) juga menemukan bahwa kehadiran auditor Big Four sebagai moderator memperkuat hubungan positif antara tata kelola perusahaan dengan kinerja ESG, mengindikasikan peran auditor eksternal berkualitas tinggi dalam memperkuat mekanisme pengawasan berbasis gender.

Faktor regulasi dan sistem pengendalian internal klien juga terbukti signifikan. Yusnaini et al., (2025) menemukan bahwa sistem pengendalian internal klien yang kuat membantu auditor mengidentifikasi anomali meskipun berada di bawah tekanan kerja yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan klien dapat menjadi penyangga terhadap dampak negatif tekanan psikologis pada auditor.

5. Kesimpulan

Berdasarkan sintesis sistematis terhadap 16 artikel bereputasi internasional yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2026, penelitian ini menarik beberapa kesimpulan utama mengenai determinan psikologis dalam akuntansi keperilakuan, khususnya dalam kaitannya dengan burnout, gender, dan kinerja auditor. Pertama, burnout dan tekanan kerja terbukti secara konsisten sebagai determinan negatif yang paling signifikan terhadap kinerja auditor. Kelebihan beban kerja, konflik peran, dan tekanan tenggat waktu tidak hanya menurunkan kualitas prosedur audit secara teknis, tetapi juga melemahkan kapasitas kognitif dan etika profesional auditor, sebagaimana tercermin dari meningkatnya perilaku audit disfungsional dan penurunan kemampuan deteksi kecurangan. Kondisi pandemi COVID-19 terbukti menjadi katalisator yang mengamplifikasi dampak destruktif burnout tersebut. Kedua, faktor-faktor psikologis protektif, terutama modal psikologis, kesejahteraan psikologis, dan kecerdasan emosional, terbukti mampu memitigasi dampak negatif tekanan kerja terhadap kinerja auditor. Temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen KAP untuk berinvestasi dalam pengembangan sumber daya psikologis auditor sebagai strategi peningkatan kualitas audit yang berkelanjutan. Ketiga, gender merupakan dimensi yang multifaset dalam konteks kinerja auditor. Di satu sisi, terdapat disparitas gender yang persisten dalam akselerasi karier dan pengakuan kompetensi auditor, di mana perempuan menghadapi hambatan struktural meskipun memiliki kemampuan yang setara. Di sisi lain, keberagaman gender di level komite audit, dewan direksi, dan tim audit internal secara konsisten ditemukan berkontribusi positif terhadap kualitas pengawasan, transparansi pelaporan, dan kinerja organisasional. Keterbatasan penelitian ini terletak pada heterogenitas metodologi dan konteks geografis antar studi yang membatasi kemungkinan perbandingan langsung antar temuan. Penelitian mendatang disarankan untuk mengembangkan model integratif yang secara simultan menguji interaksi antara burnout, gender, dan faktor-faktor psikologis lainnya dalam satu kerangka analisis, serta memperluas cakupan geografis ke negara-negara berkembang yang representasinya masih terbatas dalam literatur akuntansi keperilakuan internasional.

Referensi

1. Abdo, M., Feghali, K., & Zgheib, M. A. (2022). The role of emotional intelligence and personality on the overall internal control effectiveness: applied on internal audit team member's behavior in Lebanese companies. *Asian Journal of Accounting Research*, 7(2), 195–207. <https://doi.org/10.1108/AJAR-04-2021-0048>
2. Alsuwaidi, N., Houti, A., Elkelish, W. W., & El-Bannany, M. (2024). The Impact of Pandemics on External Audit Practices. *Asian Journal of Business and Accounting*, 17(2), 113–144. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol17no2.4>
3. Anthonius, A., Gunawan, J., & Khosa, A. (2025). Psychological capital and well-being: Do they influence auditors' performance and resolve dysfunctional audit behaviour? *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 20(1), 427–462. <https://doi.org/10.24136/eq.3242>
4. Elhawary, E. (2021). Audit committee effectiveness and company performance: Evidence from Egypt. *Journal of Governance and Regulation*, 10(2), 134–156. <https://doi.org/10.22495/JGRV10I2ART12>
5. Fredriksson, A., Hay, D., Karjalainen, J., Maghakyan, A., & Niemi, L. (2025). Is professional exam performance associated with career success for Big 4 auditors? Evidence on gender differences. *Contemporary Accounting Research*, 42(2), 1243–1270. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.13035>
6. Handayati, P., Tham, Y. H., Yuningsih, Y., Sun, Z., Nugroho, T. R., & Rochayatun, S. (2025). ESG Performance and Corporate Governance—The Moderating Role of the Big Four Auditors. *Journal of Risk and Financial Management*, 18(1), 1. <https://doi.org/10.3390/jrfm18010031>
7. Hazaea, S. A., Al-Matari, E. M., Omer, A. M., Farhan, N. H. S., & Zhu, J. (2024). The impact of internal audit system on performance: evidence from emerging markets. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03835-3>
8. Karundeng, F. E. F., & Szelés, Z. (2025). Do Not Judge a Book By Its Cover: The Influence of CEOs Masculinity and Religiosity on Financial Statement Fraud. *Folia Oeconomica Stetinensia*, 25(2), 153–171. <https://doi.org/10.2478/fofi-2025-0027>
9. Le, D. Q., Ngoc, Q. N., Do, T. M. N., Hong, N. L., & Ngoc, M. A. V. (2025). How does the audit committee affect ESG performance? A case of China. *Asian Economic and Financial Review*, 15(7), 1058–1079. <https://doi.org/10.55493/5002.v15i7.5471>
10. Murphy, P., McLaughlin, C., & Elamer, A. A. (2025). Audit partner gender and the COVID-19 pandemic: the impact on audit fees and key audit matters. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 23(3), 1302–1321. <https://doi.org/10.1108/JFRA-11-2022-0431>
11. Ridaryanto, P. (2020). Organizational commitments in financial service audit with antecedents of organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Financial Research*, 11(4), 86–95. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n4p86>
12. Shalhoob, H. (2024). IMPACT OF AUDITOR CHARACTERISTICS ON AUDIT QUALITY DURING COVID-19: EVIDENCE FROM SAUDI ARABIA. *Problems and Perspectives in Management*, 22(4), 138–148. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(4\).2024.11](https://doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.11)
13. Soepriyanto, G., Meiryani, Amelia, A., & Sudrajat, J. (2023). THE EFFECT OF WORKLOAD AND BURNOUT ON AUDITOR PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *Journal of Governance and Regulation*, 12(1), 8–21. <https://doi.org/10.22495/jgrv12i1art1>
14. Vickneswaran, A. (2026). A systematic literature review on determinants of key audit matters disclosure: an international perspective. *International Journal of Disclosure and Governance*, 1–21. <https://doi.org/10.1057/s41310-026-00356-0>
15. Wulandari, P. P., Sudarma, M., Prihatiningtias, Y. W., & Baridwan, Z. (2024). Internal audit quality in the stress paradigm and social exchange relationships. *Cogent Social Sciences*, 10(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2299137>
16. Yunsaini, Y., Athiyyah, M., Hakiki, A., & Wahyudi, T. (2025). Work pressure and client internal control: Auditor personality in fraud detection. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 28(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v28i1.6395>