

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup Audit

2.1.1.1 Pengertian Audit

Secara umum, audit merupakan suatu proses yang sistematis dan independen dalam pemeriksaan data, bukti serta melampirkan dokumen pendukung lainnya untuk membuktikan validitas dan reliabilitas atas suatu informasi keuangan yang telah dilaporkan oleh suatu perusahaan pada periode sebelumnya.

Dalam proses audit yang dilakukan oleh akuntan publik adalah untuk memberikan nilai tambah bagi laporan keuangan perusahaan berdasarkan opini yang diberikan oleh auditor serta bertujuan untuk meyakinkan bahwa laporan keuangan yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut dapat dipercaya dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

Menurut Agoes (2018) definisi audit yaitu:

“Audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukung dengan tujuan memberikan pendapat mengenai kewajaran dari laporan keuangan tersebut.”

Menurut Mulyadi dalam A. Jaya & Karol (2016)

“Audit adalah suatu proses yang sistematis dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti audit mengenai kegiatan ekonomi dari informasi laporan keuangan perusahaan klien. Tujuannya adalah untuk memberikan laporan atau informasi mengenai adanya tingkat perbedaan antara informasi kuantitatif dengan kriteria yang telah ditetapkan dan pernah dilakukan oleh orang-orang independen dan kompeten”.

Nasrullah & Nofianti (2018:6) menjelaskan pengertian audit yaitu:

“Audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan korespondensi kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan”

Berdasarkan definisi audit dari beberapa ahli tersebut dapat diinterpretasikan bahwa audit merupakan proses pemeriksaan secara kritis dan sistematis oleh pihak independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen perusahaan beserta bukti-bukti pendukung dengan tujuan untuk memberikan informasi yang objektif terkait laporan keuangan perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*).

2.1.1.2 Jenis-jenis Audit

Dalam melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan perusahaan terdapat beberapa jenis audit yang dilakukan oleh para auditor sesuai dengan tujuan pelaksanaan pemeriksaan.

Terdapat tiga jenis audit menurut Arens et al. (2015), yaitu:

1) Audit Operasional

Audit operasional bertujuan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektifitas dari setiap organisasi. Dalam audit operasional mencakup

evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain yang di mana auditor tersebut menguasainya. Audit operasional ini lebih menyerupai dengan konsultasi manajemen.

2) Audit ketaatan

Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan menurut standar yang telah berlaku. Unit-unit pemerintah harus menjalani audit ketaatan karena banyaknya peraturan pemerintah yang berlaku. Banyak organisasi swasta dan nirlaba telah menetapkan kebijakan, perjanjian kontraktual, dan persyaratan legal yang memungkinkan perlu audit ketaatan.

3) Audit laporan keuangan

Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan suatu organisasi tertentu sudah sesuai dengan standar akuntansi keuangan. Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar dengan standar akuntansi keuangan, maka auditor harus mengumpulkan bukti untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut mengandung kesalahan yang material atau salah saji lainnya. Bukti audit yang tersedia dapat berupa dokumen, catatan dan bahan bukti yang berasal dari sumber-sumber di luar perusahaan. Hasil akhir audit dalam bentuk opini auditor yang dihasilkan oleh

auditor independen untuk pihak eksternal perusahaan, seperti analisis keuangan, kreditor, supplier, investor, dan pemerintah.

Kemudian Nasrullah & Nofianti (2018:12) menjelaskan jenis-jenis audit berdasarkan pihak yang melakukan audit yaitu:

1) *Internal Audit*

Pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor yang berasal dari dalam organisasi yang diaudit atau dengan kata lain auditornya merupakan karyawan dari organisasi yang diaudit tersebut.

2) *External Audit*

Audit yang dilakukan oleh auditor yang berasal dari luar organisasi yang diaudit atau dengan kata lain auditornya bukan merupakan karyawan organisasi yang diaudit tersebut.

2.1.1.3 Tujuan Audit

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2015:3) tujuan audit yaitu sebagai berikut:

“Tujuan audit adalah untuk menyediakan pemakai laporan keuangan suatu pendapat yang diberikan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan”

Menurut Mulyadi (2014:7), tujuan audit adalah:

“Tujuan *auditing* dinyatakan secara terperinci adalah proses sistematis tersebut ditunjukkan untuk memperoleh bukti yang mendasari pernyataan yang dibuat oleh individu atau badan untuk mengevaluasi tanpa memihak dan berprasangka terhadap buktibukti tersebut”

Dari beberapa tujuan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa tujuan audit pada umumnya adalah menyatakan pendapat atas kewajaran, dalam semua hal yang material posisi keuangan dan hasil usaha serta arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Untuk mencapai tujuan ini auditor perlu menghimpun bukti kompeten yang cukup, serta mengidentifikasi dan menyusun sejumlah tujuan audit spesifik. Dengan demikian tujuan audit menghendaki akuntan memberi pendapat mengenai kelayakan dari pelaporan keuangan yang sesuai standar auditing.

Untuk mencapai tujuan di dalam auditing, auditor harus berpedoman pada standar pemeriksaan, yang merupakan kriteria atau ukuran mutu pelaksanaan akuntan. Berbeda dengan prosedur, Standar pemeriksaan merupakan hal yang berkenaan dengan mutu pekerjaan akuntan, sedangkan prosedur pemeriksaan adalah langkah-langkah dalam pelaksanaan pemeriksaan.

2.1.1.4 Tahap Pelaksanaan Audit

Menurut Sukrisno Agoes (2017:9) proses audit merupakan urutan dari pekerjaan awal penerimaan penugasan sampai dengan penyerahan laporan audit kepada klien yang mencakup beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Perencanaan dan Perancangan Pendekatan Audit (*Plan and Design an Audit Approach*):
 - a. Mengidentifikasi alasan klien untuk diperiksa, dengan mengetahui maksud penggunaan laporan audit dan pihak-pihak pengguna laporan keuangan.

- b. Melakukan kunjungan ke tempat klien untuk:
 - 1. Mengetahui latar belakang bidang usaha klien
 - 2. Memahami struktur pengendalian internal klien
 - 3. Memahami sistem administrasi pembukuan
 - 4. Mengukur volume bukti transaksi/dokumen untuk menentukan biaya, waktu, dan luas pemeriksaan
 - c. Mengajukan proposal audit kepada klien untuk klien lama, dilakukan penelaahan kembali apakah ada perubahan-perubahan yang signifikan. Sedangkan, untuk klien baru jika tahun sebelumnya diaudit oleh akuntan lain, maka diberitahukan apakah ada keberatan profesional dari akuntan terdahulu.
 - d. Mendapatkan informasi tentang kewajiban hukum klien
 - e. Menentukan materialitas dan risiko audit yang dapat diterima dan risiko bawaan.
 - f. Mengembangkan rencana dan program audit menyeluruh mencakup:
 - 1. Menyiapkan staf yang bergabung dalam tim audit
 - 2. Membuat program audit termasuk tujuan audit dan prosedur audit
 - 3. Menentukan rencana dan jadwal kerja
- 2) Pengujian Atas Pengendalian dan Pengujian Substansi Transaksi (*Test of Controls and substantive test of Transaction*)
- a. Pengujian Substantif (*Substantive Test*) adalah prosedur yang dirancang untuk menguji kekeliruan atau ketidakberesan dalam bentuk uang yang mempengaruhi penyajian saldo-saldo laporan keuangan yang wajar.

- b. Pengujian Pengendalian (*Test of Control*) adalah prosedur yang dirancang untuk memverifikasi apakah sistem pengendalian dilaksanakan sebagaimana yang telah ditetapkan.
- 3) Pelaksanaan Prosedur Analitis dan Pengujian Terinci Atas Saldo (*Perform Analytical Procedures and Test of Details of Balance*)
1. Prosedur analitis mencakup perhitungan rasio oleh auditor untuk dibandingkan dengan rasio periode sebelumnya dan data lain yang berhubungan. Sebagai contoh, membandingkan penjualan, penagihan, dan piutang usaha dalam tahun berjalan dengan jumlah tahun lalu.
 2. Pengujian terinci atas saldo berfokus pada saldo akhir buku besar (baik untuk pos neraca maupun laba rugi), tetapi penekanan utama dilakukan pada pengujian terinci atas saldo pada neraca. Sebagai contoh, konfirmasi piutang dan utang, pemeriksaan fisik persediaan, rekonsiliasi bank, dll.
- 4) Penyelesaian Audit (*Completing the Audit*)
- a. Menelaah kewajiban bersyarat (*Contingent liabilities*)
 - b. Menelaah peristiwa kemudian (*Subsequent events*)
 - c. Mendapatkan bahan bukti akhir, surat pernyataan klien
 - d. Mengisi daftar periksa audit (*Audit check list*)
 - e. Menyiapkan surat manajemen (*Management letter*)
 - f. Menerbitkan laporan audit
 - g. Mengomunikasikan hasil audit dengan komite audit dan manajemen.

2.1.1.5 Jenis-jenis Auditor

Menurut Mulyadi (2014:28), jenis auditor dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

1) Auditor Independen (*Independent Auditors*)

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat kliennya. Audit tersebut terutama ditujukan untuk para pemakai informasi keuangan, seperti kreditur, investor, calon kreditur, calon investor dan instansi pemerintah.

2) Auditor Internal (*Internal Auditors*)

Auditor Internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakandan procedure yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, yaitu Menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan kendalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Umumnya pemakai jasa auditor intern adalah Dewan Komisaris atau Direktur Utama Perusahaan.

3) Auditor Pemerintah (*Government Auditor*)

Auditor Pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pusat pertanggung jawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah,

namun umumnya yang disebut auditor, pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan (BPK), serta instansi pajak.

Dari jenis auditor di atas, dapat diinterpretasikan bahwa jenis auditor dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu Auditor Independen, Auditor Internal dan Auditor Pemerintah.

2.1.2 Role Stress

2.1.2.1 Pengertian Role Stress

Role Stress merupakan tekanan yang dirasakan oleh individu ketika menjalankan peran tertentu dalam organisasi. *Role Stress* dapat muncul dari perbedaan antara harapan peran yang diterima oleh individu dengan kenyataan peran yang sebenarnya diterima.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2013:100) berpendapat bahwa stres sebagai berikut:

“*Stres* merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.”

Menurut Lidya Agustina (2014:2) *Role Stress* adalah sebagai berikut:

“*Role Stress* atau tekanan peran pada hakikatnya adalah suatu kondisi di mana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain pada saat bekerja, yang mana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan, atau tidak mungkin untuk bertemu.”

Menurut Teguh Prasetyo (2017:10) menyatakan *Role Stress* adalah sebagai berikut:

“Role Stress typically as defined according two variables: Role Conflict and Role Ambiguity.”

Maksud pernyataan di atas ialah tekanan peran disebabkan oleh dua variabel yaitu konflik peran dan ketidakjelasan peran.

Menurut Trisnawati (Trisnawati & Sari, 2017) *Role Stress* adalah sebagai berikut:

“Stres karena peran (*Role Stress*) terjadi ketika seorang individu tidak memahami apa yang dikerjakannya, beban kerja yang dirasakan cenderung berat dan peran yang tidak jelas di tempat kerjanya”.

Maka, dapat diinterpretasikan bahwa *Role Stress* dapat mempengaruhi kinerja individu, motivasi, dan kesehatan mental. Beberapa efek negatif yang dapat muncul dari *Role Stress* adalah kelelahan emosional, depresi, tekanan darah tinggi, dan masalah kesehatan mental lainnya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Role Stress*

Hal-hal yang mengakibatkan stress disebut *stressor*. Stress adalah reaksi yang dirasakan oleh seorang auditor sebagai bentuk ketidakmampuan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Stress juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan dan tidak bersemangat.

Menurut Anatan dan Ellitan (2017:7) menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi *Role Stress* yaitu meliputi:

1) *Extra Organizational Stressor*

Merupakan penyebab stres dari luar organisasi yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat, serta kondisi keluarga.

2) *Organizational Stressor*

Merupakan penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur, dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi lingkungan kerja.

3) *Group Stressor*

Merupakan penyebab stres dari kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas, kurangnya dukungan dari atasan, serta munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.

4) *Individual Stressor*

Merupakan penyebab stres dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, serta kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Menurut Tewel, et al., (2017:141-144) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:
 - a. Konflik peran (role conflict), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b. Beban kerja berlebihan (overload), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
 - c. Kemenduaan peran (role ambiguity) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup:
 - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
 - b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
 - c. Budaya organisasi.
 - d. Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai.

2.1.2.3 Dampak *Role Stress* pada Kerja

Dampak stres pada kerja menurut Cox dalam Retyaningyas dalam Fauji, H. (2013:19) terbagi menjadi 5 (lima) dampak yaitu:

1) Subjektif

Berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, serta kesepian.

2) Perilaku

Berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, dan tertawa gugup.

3) Kognitif

Berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, dan hambatan mental.

4) Fisiologis

Berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, dan demam.

5) Organisasi

Berupa angka absensi, omset, produktivitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi, dan loyalitas berkurang.

Menurut Tewel, et al., (2017:145), menyebutkan bahwa ada 2 (dua) dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif.

1. Dampak positif stres kerja, adalah:
 - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 - b. Memiliki rangsangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
 - c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*).
 - d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.
2. Dampak negatif stres kerja, adalah:
 - a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
 - b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
 - c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
 - d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai

2.1.2.4 Cara mengatasi *Role Stress*

Stres akibat pekerjaan merupakan hal yang tidak dapat dihindari, namun auditor dapat mengatasi permasalahan yang ada tanpa memperoleh dampak yang negatif. Auditor yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan dapat

memecahkan setiap stres kerja yang dihadapi dan akan memiliki kemampuan dalam menangani masalah-masalah baru yang akan muncul di kemudian hari.

Beberapa teknik khusus dapat digunakan individu untuk menghilangkan atau mengelola stres akibat pekerjaan yang mereka selesaikan yaitu menurut Fred Luthans (2015:5) caranya adalah sebagai berikut:

1. Olahraga
2. Relaksasi
3. Mengendalikan Perilaku
4. Terapi Kognitif

Menurut Badeni (dalam Putri, 2020:17-18) ada 2 (dua) cara yang dapat dilakukan untuk menghadapi stres kerja, yaitu:

1. Mengatasi stres kerja secara individual dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Manajemen waktu
 - b. Latihan fisik
 - c. Relaksasi
2. Penanganan organisasional dilakukan dengan cara:
 - a. Perbaikan seleksi personel
 - b. Penggunaan penetapan tujuan yang realistis
 - c. Perancangan ulang pekerjaan
 - d. Perbaikan komunikasi organisasi
 - e. Penegakan program kesejahteraan korporasi

2.1.2.5 Role Stress pada Auditor Eksternal

Stres terkait pekerjaan sering dihubungkan dengan profesi auditor. Auditor merupakan profesi yang berpotensi mengalami stres karena banyaknya tekanan peran yang dialami dalam pekerjaannya. Semakin luasnya aktivitas yang harus dilakukan oleh auditor eksternal menyebabkan profesi auditor eksternal merupakan peran yang berpotensi menyebabkan terjadinya *Role Stress*.

Seperti yang dijelaskan oleh Teguh Prasetyo (2017:10) menyatakan *Role Stress* adalah sebagai berikut:

“Role Stress typically as defined according two variables: Role Conflict and Role Ambiguity.”

Maksud pernyataan di atas ialah tekanan peran disebabkan oleh dua variabel yaitu konflik peran dan ketidakjelasan peran.

Role Stress akan muncul ketika auditor dihadapkan oleh potensial konflik peran maupun ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

2.1.3 Locus of Control

2.1.3.1 Pengertian Locus of Control

Konsep *Locus of Control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1956 yang merupakan ahli teori pembelajaran social. *Locus of Control* dapat diartikan sebagai cara pandang atau cara berpikir seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia bisa atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. *Locus of Control* merupakan keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri yang berasal dari internal maupun eksternal.

Menurut Narendra (2018) menjelaskan *Locus of Control* adalah sebagai berikut:

“*Locus of Control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasannya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka.”

Menurut Indriasari & Angreany (2019) *Locus of Control* adalah sebagai berikut:

“*Locus of Control* adalah sebagai cerminan dari kecenderungann seseorang untuk percaya bahwasannya diri sendiri yang dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya ataupun Kendali dari luar.”

Kreitner dan Kinicki (2014:179) yang dialihbahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa:

“*Locus of Control* merupakan salah satu *variabel* kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.”

Locus of Control dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu *Locus of Control* internal dan eksternal. *Locus of Control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif, terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri. Sedangkan *Locus of Control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar control dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diinterpretasikan bahwa *Locus of Control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu mengenai peristiwa atau kejadian yang terjadi dalam kehidupannya terkait keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dengan melakukan berbagai kegiatan di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

2.1.3.2 Aspek-aspek *Locus of Control*

Levenson (dalam Sah, 2014) membagi pusat pengendalian (*Locus of Control*) yang merupakan orientasi atribusi kedalam tiga aspek, yaitu:

1. *Internality* (Orientasi *Locus of Control* internal)

Yaitu keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri.

2. *Powerfull Other* (P)

Yaitu keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain yang lebih berkuasa.

3. *Chance* (C)

Yaitu keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang, dan keberuntungan.

Faktor *powerfull other* dan *chance* merupakan orientasi dari *Locus of Control* eksternal.

2.1.3.3 Jenis-jenis *Locus of Control*

Menurut Kreither dan Kinichi (2014:179) yang dialihbahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa *Locus of Control* dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu sebagai berikut:

a. *Locus of Control Internal*

Mereka percaya segala sesuatu yang terjadi pada dirinya secara langsung dikontrol dan dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai keinginannya.

Locus of Control internal lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri.

b. *Locus of Control Eksternal*

Individu percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya baik keberhasilan ataupun kegagalan diakibatkan oleh faktor di luar dirinya seperti nasib, kesempatan, atau kebetulan (*chance*),

keberuntungan (*luck*) atau berasal dari kekuatan di luar dirinya (*action of other*).

Individu dengan *Locus of Control* eksternal yang berkeyakinan bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal-hal di luar dirinya, seperti takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain. Individu cenderung menjadi malas, karena merasa bahwa usaha apapun yang dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan.

Keyakinan yang dimiliki mereka yang berorientasi *Locus of Control* eksternal menyebabkan mereka mengabaikan adanya hubungan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang dilakukan.

2.1.3.4 Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Crider (2003) dalam Maryanti (2021) perbedaan karakteristik antara *Locus of Control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

a. *Locus of Control* Internal

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

b. *Locus of Control* Eksternal

- 1) Kurang memiliki inisiatif
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- 3) Kurang mencari informasi
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

Pengukuran variabel *Locus of Control* diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dari studi Rotter (1996) dalam Wardhana (2012) *Locus of Control* terbagi menjadi *Locus of Control* internal dan eksternal.

1) *Eksternal Locus of Control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber di luar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan sekitar. Indikator *Locus of Control* eksternal adalah sebagai berikut:

- a. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakjujuran
- b. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia
- c. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa
- d. Kesuksesan individu karena faktor nasib

2) *Internal Locus of Control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Indikator *Locus of Control* internal adalah sebagai berikut:

- a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri
- b. Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri
- c. Keberhasilan individu karena kerja keras
- d. Segala yang diperoleh oleh individu bukan karena keberuntungan
- e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup

2.1.4 Kinerja Auditor Eksternal

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor

Definisi Kinerja menurut Lijan Poltak Sinambela dkk (2017:136) adalah sebagai berikut:

“Kinerja yaitu melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai apa yang diharapkan dengan kemampuan dan motivasi kerja yang baik”.

Definisi Kinerja Auditor menurut I Gusti Agung Rai (2013:40) adalah sebagai berikut:

“Kinerja Auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan, komitmen, motivasi yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan definisi Kinerja Auditor menurut Ristio dkk. (2014) adalah sebagai berikut:

“Kinerja Auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dengan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Auditor

Indikator kinerja auditor merupakan ukuran untuk mengevaluasi kinerja seorang auditor dalam menjalankan tugasnya. Terdapat beberapa indikator kinerja auditor yang dapat digunakan, yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas, dan kepatuhan terhadap standar audit yang berlaku.

Menurut Rianto A. Buntoro (2015) terkait indikator kinerja auditor:

"Indikator kinerja auditor yang sering digunakan adalah efektivitas, efisiensi, kualitas dan kepatuhan terhadap standar audit yang berlaku. Efektivitas mengacu pada kemampuan auditor dalam melakukan tugas audit secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan audit. Efisiensi mengacu pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas audit. Kualitas mengacu pada akurasi, ketepatan dan kelengkapan hasil audit, dan kepatuhan terhadap standar audit yang berlaku mengacu pada kemampuan auditor dalam mengikuti prosedur audit yang telah ditentukan dalam standar audit yang berlaku."

Dari kutipan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa indikator kinerja auditor terdapat beberapa faktor, yaitu kualitas, kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi, kualitas, dan kepatuhan terhadap standar audit yang berlaku.

Selain itu, kepatuhan terhadap standar audit yang berlaku juga sangat penting agar hasil audit dapat diandalkan dan dipercaya oleh pihak yang berkepentingan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan yang dimiliki karyawan dan penguasaan ilmu. Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan informasi dan media yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keahlian dalam bidang teknis operasional seperti keterampilan konseptual, teknik dan keterampilan manusia.

c. Kemampuan (*Ability*)

Merupakan kompetensi yang dimiliki seperti loyalitas, tanggung jawab, dan kerjasama.

d. Motivasi (*Motivation*)

Suatu sikap dalam menghadapi keadaan di lingkungan perusahaan, karyawan yang menghadapi suatu masalah dengan bersikap positif menunjukkan bahwa memiliki motivasi yang tinggi, dan jika karyawan bersikap negatif dalam menghadapi masalah merupakan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah.

e. Sasaran Perusahaan Tercapai

Tercapainya sasaran perusahaan merupakan hasil kerja yang baik oleh karyawan dalam perusahaan.

Menurut Wahidi et al., (2020:2019) terdapat 3 (tiga) indikator untuk mengukur kinerja auditor, yaitu:

a. Kualitas Kerja

Yaitu mutu penyelesaian dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorangn auditor.

b. Kuantitas Kerja

Yaitu jumlah hasil yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggungjawab pekerjaan auditor,mserta kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

c. Ketepatan waktu

Yaitu ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor

Role Stress merupakan kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut.

Menurut Lidya Agustina (2014:2) *Role Stress* adalah sebagai berikut:

“*Role Stress* atau tekanan peran pada hakikatnya adalah suatu kondisi di mana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain pada saat bekerja, yang mana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan, atau tidak mungkin untuk bertemu.”

Teguh Prasetyo (2017:10) menyatakan *Role Stress* adalah sebagai berikut:

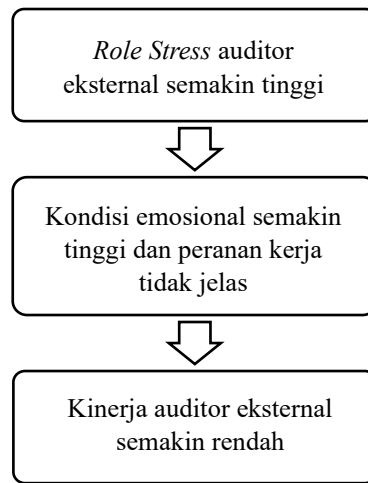
“Role Stress typically as defined according two variables: Role Conflict and Role Ambiguity.”

Maksud pernyataan di atas ialah tekanan peran disebabkan oleh dua variabel yaitu konflik peran dan ketidakjelasan peran.

Role Stress pada hakekatnya merupakan kondisi di mana seorang individu mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan untuk mengatasi tuntutan tersebut.

Role Stress mengacu pada kondisi yang dialami oleh seorang individu yang di mana setiap peranan memiliki harapan yang berbeda karena adanya pengaruh yang bertentangan, tidak jelas dan menyulitkan seseorang. Sehingga peranan seorang individu tersebut menjadi bias, sulit, dan bertentangan serta dapat merugikan beberapa pihak.

Role Stress dapat meningkatkan kelelahan emosi dan peranan kerja yang tidak jelas sehingga *Role Stress* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja seorang auditor, dengan adanya berbagai tekanan yang didapatkan oleh seorang auditor akan membuat tingkat stres kerja dari seorang auditor meningkat dan dapat menurunkan kinerja auditor.



Gambar 2. 1
Skema *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor Eksternal

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor

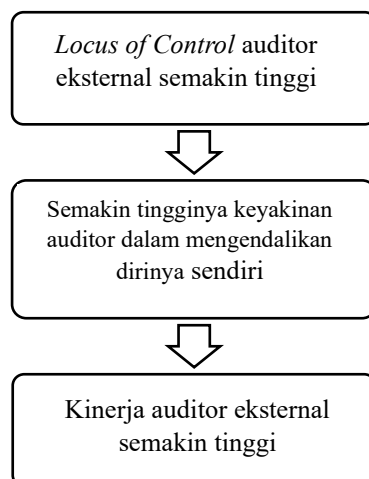
Locus of Control adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) atau semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti pengaruh orang yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

Locus of Control menentukan tingkatan sampai di mana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika

mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu.

Rahmisyari & Rizal (2020) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kinerja auditor. Dengan adanya kontrol individu yang dapat mempengaruhi apa yang akan dilakukan, apa yang sedang terjadi dan bagaimana dampak dalam kehidupan. Di mana hal ini jelas bahwa sangat dibutuhkan pengendalian terhadap diri sendiri atas hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai seorang auditor.

Oleh karena itu, *Locus of Control* akan berpengaruh terhadap kinerja suatu auditor dengan cara bagaimana auditor tersebut dapat mengendalikan *Locus of Control* ini dalam dirinya.



Gambar 2. 2

Skema *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Eksternal

2.2.3 Pengaruh *Role Stress* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor

Eksternal

Nurdira (2015) mengungkapkan bahwa kinerja Auditor merupakan hasil kerja dari pelaksanaan penugasan pemeriksaan yang dicapai oleh auditor sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menemukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau sebaliknya.

Role Stress pada auditor mengacu pada kondisi yang dialami oleh seorang auditor itu sendiri yang di mana setiap peranan memiliki harapan yang berbeda karena adanya pengaruh yang bertentangan, tidak jelas dan menyulitkan seseorang. Sehingga peranan seorang individu tersebut menjadi bias, sulit, dan bertentangan. Sebagai seorang auditor tentu tak jarang mereka menghadapi rasa tekanan peran (*Role Stress*) dalam menjalankan tugasnya maupun dalam lingkungan kerja. (Julianingtyas, 2016)

Dalam menghadapi tekanan peran (*Role Stress*) yang dihadapi oleh seorang auditor diperlukan adanya *Locus of Control* dalam diri auditor untuk meyakini bahwa apa yang terjadi atas diri auditor adalah penentu dari nasib atau kejadian yang dialami. Dengan adanya kepercayaan terhadap dirinya, maka hal ini dapat menjadi poin utama yang dimiliki oleh seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dan dengan adanya kepercayaan diri terhadap dirinya dapat memudahkan auditor dalam menghadapi berbagai tekanan dari tugas maupun lingkungan kerja. (Kusnadi & Suputra, 2015)

Penelitian yang mendukung penjelasan tersebut mengenai *Role Stress* dan *Locus of Control* terhadap kinerja auditor yaitu penelitian yang dilakukan oleh Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, Amiruddin (2023). Penelitian yang dilakukan oleh Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, Amiruddin (2023) mengemukakan bahwa *Role Stress* dan *Locus of Control* masing-masing berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Oleh karena itu, dapat diartikan apabila seorang auditor merasakan tekanan peran (*Role Stress*) yang tinggi maka akan timbulnya dorongan atau keyakinan dalam diri auditor baik dari segi internal maupun eksternal yang tinggi dan akan mempengaruhi kinerja auditor itu sendiri.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas mengenai pengaruh masing-masing variabel independent tersebut, penulis dapat memnginterpretasikan bahwa *Role Stress* dan *Locus of Control* dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor. Jika tingkat tekanan pada auditor semakin meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan auditor akan menurun. Sedangkan jika tingkat *Locus of Control* seorang auditor meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dibuat dengan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga penulis dapat menambah referensi untuk menambah teori dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini berisi variabel independen maupun variabel dependen yang berhubungan dengan penelitian penulis, selain itu juga untuk melihat persamaan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya. Berikut merupakan ringkasan tabel dari penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 2. 1

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian	Metode
1.	Lilis Tuti Alawiyah (2014)	Pengaruh Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>) terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung	Variabel Independen (X): Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>) Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Eksternal	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan peran (<i>Role Stress</i>) berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal	Kuantitatif
2.	Susmiyati dan Riris R. Sitorus (2016)	Pengaruh Tekanan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual sebagai Variabel Moderating	Variabel Independen (X): Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>) Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Variabel Moderasi (Z): Kecerdasan Intelektual	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan peran (<i>Role Stress</i>) berpengaruh terhadap kinerja auditor	Kuantitatif
3.	Ni Putu Riski Martini dan Gde Deny Larasdiputra (2020)	<i>Role Stress</i> Auditor pada Kinerja dengan Mengintegrasikan Konsep <i>Whistleblowing Intention</i>	Variabel Independen (X): <i>Role Stress</i> Variabel Dependen (Y): Kinerja Variabel Moderasi (Z): <i>Whistleblowing Intention</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Role Stress</i> berpengaruh pada kinerja auditor dan <i>Whistleblowing Intention</i> mampu memoderasi hubungan antara <i>Role Stress</i> dan kinerja auditor	Kuantitatif
4.	I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede	Pengaruh Profesionalisme dan <i>Locus of Control</i> terhadap	Variabel Independen (X): Profesionalisme dan <i>Locus of Control</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan	Kuantitatif

	Dharma Suputhra (2015)	Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali	Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor	<i>Locus of Control</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.	
5.	Ni Made Mas Sendhi Rahayu dan I Dewa Nyoman Badera (2017)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor	Variabel Independen (X): <i>Locus of Control</i> , Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Locus of Control</i> internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor	Kuantitatif
6.	Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, Amiruddin (2023)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Role Stress</i> dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan <i>Psychological Well Being</i> sebagai Variabel Moderasi	Variabel Independen (X): <i>Locus of Control</i> , <i>Role Stress</i> Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Variabel Moderasi (Z): <i>Psychological Well Being</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i> , <i>Role Stress</i> dan keahlian audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Serta <i>psychological well being</i> mampu memperkuat pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Role Stress</i> dan keahlian audit terhadap kinerja auditor.	Kuantitatif

Dari tabel hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dibuat matriks hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. 2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

Nama Peneliti (Tahun)	Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>)	Kecerdasan Intelektual	Profesionalisme	<i>Locus of Control</i>	<i>Whistleblowing Intention</i>	Motivasi Kerja	Gaya Kepemimpinan Transformatif	Komitmen Organisasi	<i>Psychological Well Being</i>	Kinerja Auditor
Lilis Tuti Alawiyah (2014)	√	–	–	–	–	–	–	–	–	√
Susmiyati dan Riris R. Sitorus (2016)	√	√	–	–	–	–	–	–	–	√
Ni Putu Riski Martini dan Gde Deny Larasdiputra (2020)	√	–	–	–	–	–	–	–	–	√
I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra (2015)	–	–	–	√	–	–	–	–	–	√
Ni Made Mas Sendhi Rahayu dan I Dewa Nyoman Badera (2017)	–	–	–	√	–	–	–	–	–	√
Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, Amiruddin (2023)	√	–	–	√	–	–	–	–	–	√
Mutiara Septiani (2024)	√	–	–	√	–	–	–	–	–	√

Keterangan :

Tanda √ = Diteliti

Tanda – = Tidak Diteliti

Berdasarkan tabel hasil penelitian terdahulu di atas, terdapat persamaan dari setiap variabel-variabel yang diteliti oleh penulis dengan peneliti sebelumnya.

Adapun persamaan variabel *Role Stress* dan *Locus of Control* dengan penelitian

Lilis Tuti Alawiyah (2014), Susmiyati dan Riris R. Sitorus (2016), Ni Putu Riski Martini dan Gde Deny Larasdiputra (2020), I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra (2015), Ni Made Mas Sendhi Rahayu dan I Dewa Nyoman Badera (2017).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian di atas dengan judul Pengaruh *Role Stress* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Eksternal yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung melalui Pengaruh Tekanan Peran (*Role Stress*) terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung, Pengaruh Tekanan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual sebagai Variabel Moderating, *Role Stress* Auditor pada Kinerja dengan Mengintegrasikan Konsep *Whistleblowing Intention*, Pengaruh Profesionalisme dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali, dan Pengaruh *Locus of Control* Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya terdapat pada variabel, lokasi dan tahun penelitian. Pada peneliti pertama yaitu Lilis Tuti Alawiyah (2014) variabel yang digunakan yaitu Tekanan Peran (*Role Stress*) dan Kinerja Auditor, sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu *Role Stress*, *Locus of Control* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada peneliti sebelumnya dengan penulis adalah terdapat pada variabel independen yang digunakan yaitu independen (X) tekanan peran (*Role Stress*) dan variabel dependen (Y) yang digunakan yaitu kinerja auditor. Perbedaannya terdapat pada tahun

penelitian. pada peneliti Lilis Tuti Alawiyah melakukan penelitian pada tahun 2014, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2024.

Pada peneliti kedua, yaitu Susmiyati dan Riris R. Sitorus (2016) variabel yang digunakan yaitu Tekanan Peran dan Kinerja Auditor, sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu *Role Stress*, *Locus of Control* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada penelitian sebelumnya dan penulis adalah terdapat pada variabel independen (X) tekanan peran dan variabel dependen (Y) yang digunakan yaitu kinerja auditor. Sedangkan, perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penulis yaitu yang pertama terdapat pada variabel moderasi (Z) yaitu kecerdasan intelektual dan perbedaan kedua terdapat pada tahun penelitian. Pada peneliti Susmiyati dan Riris R. Sitorus melakukan penelitian pada tahun 2020, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2024.

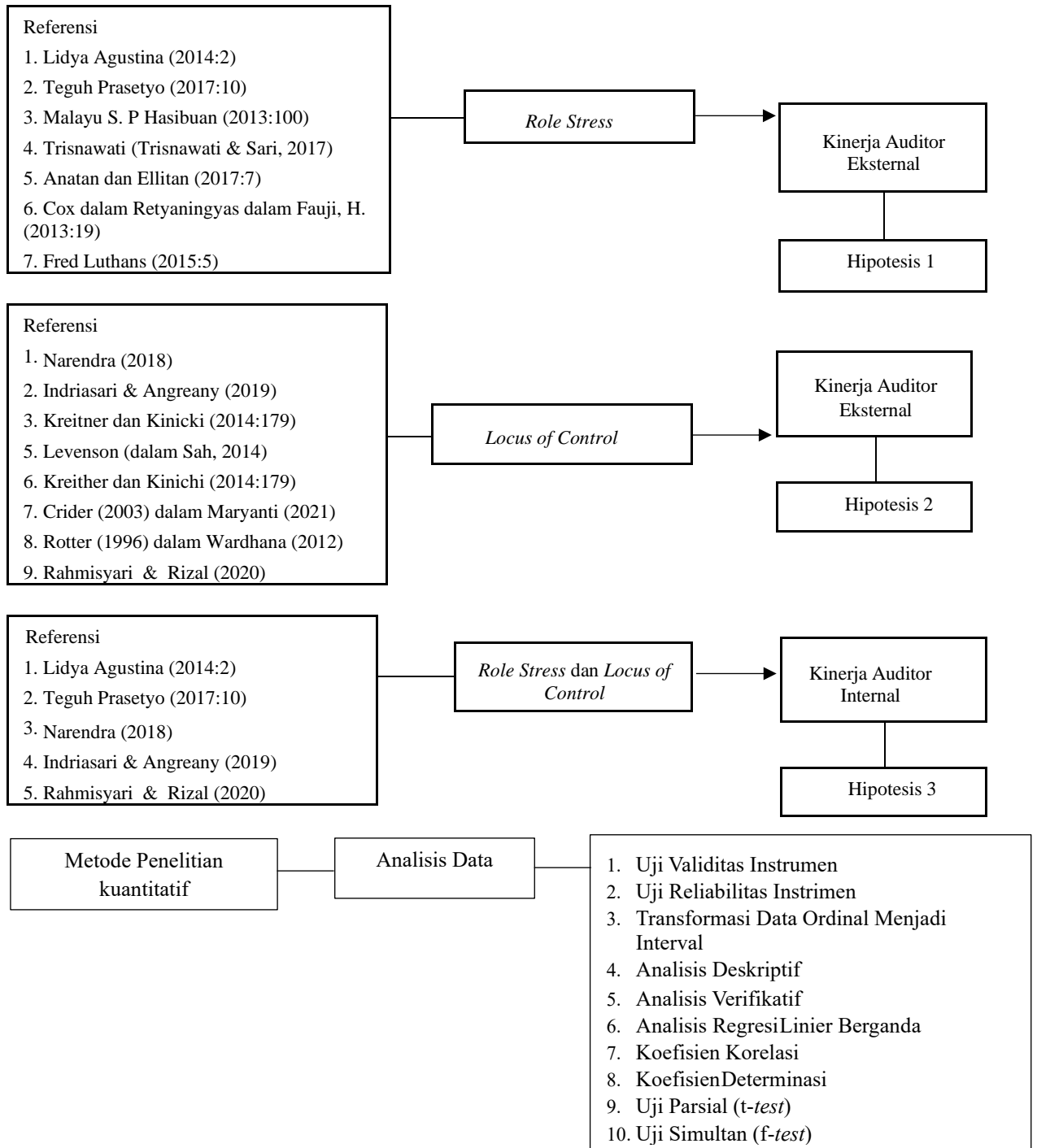
Pada peneliti ketiga, yaitu Ni Putu Riski Martini dan Gde Deny Larasdiputra (2020) variabel yang digunakan yaitu *Role Stress*, Kinerja Auditor, dan *Whistleblowing Intention*, sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu *Role Stress*, *Locus of Control* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada penelitian sebelumnya dan penulis adalah terdapat pada variabel independen (X) *Role Stress* dan variabel dependen (Y) yang digunakan yaitu kinerja auditor. Sedangkan, perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penulis yaitu yang pertama terdapat pada variabel moderasi (Z) yaitu *Whistleblowing Intention* dan perbedaan kedua terdapat pada tahun penelitian. Pada peneliti Ni Putu Riski Martini dan Gde Deny Larasdiputra melakukan penelitian pada tahun 2016, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2024.

Pada peneliti keempat, yaitu I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra (2015) variabel yang digunakan yaitu Profesionalisme, *Locus of Control*, dan Kinerja, sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu *Role Stress*, *Locus of Control* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada penelitian sebelumnya dan penulis adalah terdapat pada variabel independen (X) *Locus of Control* dan variabel dependen (Y) yang digunakan yaitu kinerja auditor. Sedangkan, perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penulis yaitu yang pertama terdapat pada variabel independen (X) yaitu Profesionalisme dan perbedaan kedua terdapat pada tahun penelitian. Pada peneliti I Made Gheby Kusnadi dan Dewa Gede Dharma Suputhra melakukan penelitian pada tahun 2015, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2024.

Pada peneliti kelima, yaitu Ni Made Mas Sendhi Rahayu dan I Dewa Nyoman Badera (2017) variabel yang digunakan yaitu *Locus of Control*, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kinerja, sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu *Role Stress*, *Locus of Control* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada penelitian sebelumnya dan penulis adalah terdapat pada variabel independen (X) *Locus of Control* dan variabel dependen (Y) yang digunakan yaitu kinerja auditor. Sedangkan, perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penulis yaitu yang pertama terdapat pada variabel independen (X) yaitu Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan perbedaan kedua terdapat pada tahun penelitian. Pada peneliti Ni Made Mas Sendhi Rahayu dan I Dewa Nyoman Badera melakukan penelitian pada tahun 2017, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2024.

Pada peneliti keenam, yaitu Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, Amiruddin (2023) variabel yang digunakan yaitu *Locus of Control*, *Role Stress*, Kinerja Auditor dan *Psychological Well Being* , sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu *Role Stress*, *Locus of Control* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada penelitian sebelumnya dan penulis adalah terdapat pada variabel independen (X) *Locus of Control* dan *Role Stress* serta variabel dependen (Y) yang digunakan yaitu kinerja auditor. Sedangkan, perbedaan pada peneliti sebelumnya dan penulis yaitu yang pertama terdapat pada variabel moderasi (Z) yaitu *Psychological Well Being* dan perbedaan kedua terdapat pada tahun penelitian. Pada peneliti Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, Amiruddin (2023) melakukan penelitian pada tahun 2023, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2024.

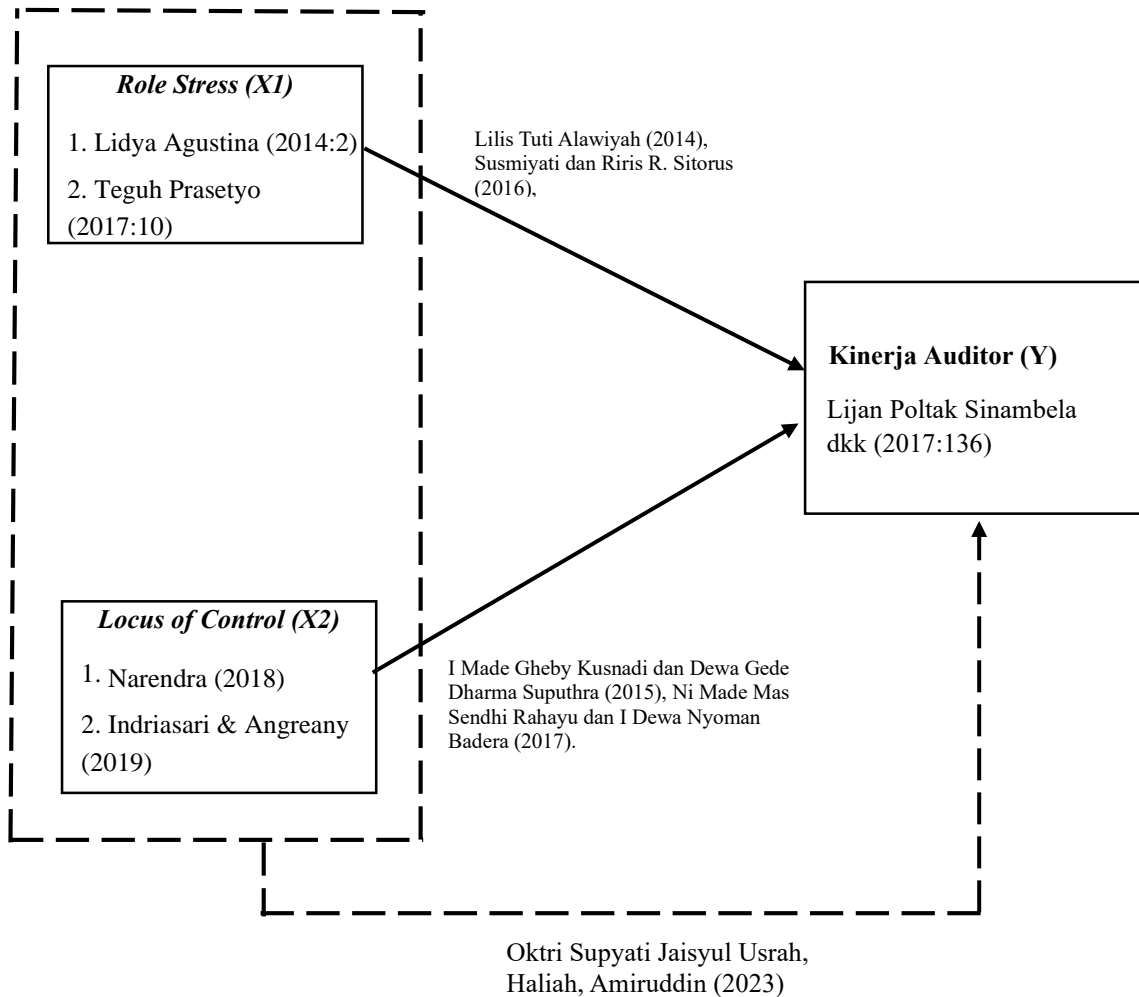
2.3.1 Bagan Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 3

Bagan Kerangka Pemikiran

2.3.2 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:99) pengertian hipotesis adalah :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Maka dapat diinterpretasikan bahwa hipotesis merupakan gambaran atau perkiraan jawaban yang bersifat sementara atas suatu penelitian yang harus dibuktikan dengan penelitian atas fakta yang diperoleh.

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis

ss sebagai berikut :

H₁ : *Role Stress* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Eksternal

H₂ : *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Eksternal

H₃ : *Role Stress* dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Eksternal