

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 adalah suatu proses pemeriksaan yang sistematis dan independen atas data, bukti, serta dokumen pendukung lainnya, dengan tujuan menilai validitas dan reliabilitas informasi keuangan yang disajikan oleh perusahaan pada periode sebelumnya.

Menurut (Koerniawan, 2021:10) definisi audit yaitu:

“Definisi auditing jika ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, adalah pemeriksaan (examination) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.”

Menurut (Arens et al., 2015:2) definisi audit yaitu:

“Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.”

Menurut (Agoes, 2017) 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.”

Berdasarkan definisi audit dari beberapa ahli tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Audit merupakan suatu proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis, objektif, dan oleh pihak yang kompeten serta independen terhadap laporan keuangan suatu entitas, untuk menilai kewajaran penyajian informasi keuangan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, melalui pengumpulan dan evaluasi bukti, guna memberikan opini profesional atas keandalan laporan tersebut sebagai dasar pengambilan keputusan.

2.1.1.2 Tujuan Audit

Menurut (Arens et al., 2015:168) tujuan audit yaitu sebagai berikut:

“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 (Koerniawan, 2021:49) tujuan audit yaitu:

“Tujuan audit adalah untuk 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 kompoten yang cukup, auditor perlu mengindentifikasikan bukti apa yang dapat dihimpun dan bagaimana cara menghimpun bukti tersebut.”

Dari tujuan audit yang dikemukakan oleh Arens et al. (2015) dan Koerniawan (2021), dapat diinterpretasikan bahwa tujuan audit pada umumnya adalah untuk memberikan pendapat yang independen mengenai kewajaran laporan keuangan suatu entitas, dalam semua hal yang material, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Untuk mencapai tujuan ini auditor perlu menghimpun bukti yang cukup dan kompeten, guna menilai apakah laporan keuangan yang disusun telah menyajikan secara wajar laporan keuangan entitas. Dengan demikian, tujuan utama audit adalah meningkatkan keandalan informasi keuangan bagi para pemakai laporan keuangan seperti investor, kreditur, regulator, dan pihak-pihak lainnya.

2.1.1.3 Jenis-jenis Audit

Dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan, auditor melaksanakan berbagai jenis audit yang disesuaikan dengan tujuan masing-masing pemeriksaan.

Menurut (Arens et al., 2015:12), terdapat tiga jenis audit yaitu:

1. **Audit Operasional (*Operational Audit*)**
Audit operasional dilakukan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dari setiap organisasi. Dalam pelaksanaannya, audit ini mencakup evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain yang di mana auditor tersebut menguasainya.
2. **Audit ketaatan (*Compliance Audit*)**
Audit ketaatan dilaksanakan untuk memastikan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur, aturan atau ketentuan yang telah ditetapkan menurut standar yang berlaku. Hasil dari audit ini biasanya dilaporkan kepada manajemen, buakan kepada pemakai luar.
3. **Audit laporan keuangan (*Financial Statement Audit*)**
Audit laporan keuangan dilakukan untuk memastikan apakah laporan keuangan suatu organisasi tertentu sudah sesuai dengan standar akuntansi keuangan. Untuk menilai apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku, auditor perlu mengumpulkan berbagai bukti guna menilai kemungkinan adanya

kesalahan material atau bentuk salah saji lainnya. Bukti audit ini bisa berupa dokumen, catatan, maupun informasi yang diperoleh dari sumber eksternal perusahaan. Proses audit tersebut menghasilkan opini auditor yang disusun oleh auditor independen, dan ditujukan bagi pihak-pihak eksternal seperti analis keuangan, kreditor, pemasok, investor, serta instansi pemerintah.

2.1.1.4 Tahap Proses Audit

Menurut (Arens et al., 2015:502), proses audit terdiri dari empat tahap utama yang saling terintegrasi, yaitu:

1. Merencanakan dan merancang pendekatan audit
Auditor menggunakan informasi yang diperoleh dari prosedur penilaian risiko yang berkaitan dengan penerimaan klien dan perencanaan awal, pemahaman bisnis dan industri klien, penilaian risiko bisnis klien, dan pelaksanaan prosedur analitis pendahuluan terutama untuk menilai risiko inheren dan risiko audit yang dapat diterima. Auditor menggunakan penilaian atas materialitas, risiko audit yang dapat diterima, risiko inheren, risiko pengendalian, dan setiap risiko kecurangan yang diidentifikasi guna mengembangkan keseluruhan rencana audit dan program audit secara keseluruhan. Pada akhir tahap pertama, auditor harus memiliki rencana audit yang disusun dengan baik dan program audit khusus untuk keseluruhan audit.
2. Melaksanakan pengujian pengendalian dan pengujian substantive
Auditor melaksanakan pengujian pengendalian dan pengujian substantif atas transaksi selama fase ini. Tujuan dari tahap kedua adalah untuk:
 - a. Memperoleh bukti untuk mendukung pengendalian khusus yang berkontribusi pada penilaian risiko pengendalian oleh auditor (yaitu, bila dikurangi di bawah maksimum) bagi audit laporan keuangan dan audit pengendalian internal atas pelaporan keuangan perusahaan publik.
 - b. Memperoleh bukti untuk mendukung ketepatan transaksi.
3. Melaksanakan prosedur analitis dan pengujian rincian saldo
Tujuan dari tahap ini adalah memperoleh bukti tambahan yang mencukupi guna menentukan apakah saldo akhir dan catatan kaki atas laporan keuangan yang telah dinyatakan secara wajar. Sifat dan luas pekerjaan akan sangat tergantung pada temuan dari dua fase sebelumnya. Dua kategori umum dari prosedur tahap ketiga adalah:
 - a. Prosedur analitis substantif yang menilai kelayakan transaksi dan saldo secara keseluruhan.

- b. Pengujian rincian saldo, yang merupakan prosedur audit untuk menguji salah saji moneter dalam saldo laporan keuangan.
- 4. Menyelesaikan audit dan mengeluarkan laporan audit
Auditor harus mengumpulkan bukti tambahan yang bersangkutan dengan tujuan audit yang berkaitan dengan penyajian dan pengungkapan, mengikhtisarkan hasilnya, mengeluarkan laporan audit, dan melaksanakan bentuk komunikasi lainnya. Selama fase terakhir ini, auditor melaksanakan prosedur audit yang berkaitan dengan kewajiban kontinjen dan peristiwa setelah tanggal neraca. Kewajiban kontinjen adalah kewajiban potensial yang harus diungkapkan dalam catatan kaki klien. Auditor harus memastikan bahwa pengungkapannya lengkap dan akurat

Sedangkan menurut (Agoes, 2017:9) proses audit sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Perancangan Pendekatan Audit
 - 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 staff 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 Transaksi
 - 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
 - a. 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.
 - b. 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
 - a. Menelaah kewajiban bersyarat
 - b. Menelaah peristiwa kemudian
 - c. Mendapatkan bahan bukti akhir
 - d. Mengisi daftar pemeriksaan audit
 - e. Menyiapkan surat manajemen
 - f. Menerbitkan laporan audit
 - g. Mengomunikasikan hasil audit dengan komite audit dan manajemen

2.1.1.5 Jenis-jenis Auditor

Menurut (Arens et al., 2015:15) jenis-jenis auditor yaitu sebagai berikut:

1. Kantor Akuntan Publik
Kantor akuntan publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi nonkomersial yang lebih kecil. Sudah lazim digunakan istilah auditor dan kantor akuntan publik dengan pengertian yang sama, meskipun ada beberapa jenis auditor. Sebutan kantor akuntan publik mencerminkan bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik. KAP sering disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakannya dengan auditor internal.
2. Auditor Internal Pemerintah
Auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi operasional berbagai program pemerintah.

3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan

Auditor Badan Pemeriksa Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia. Dipimpin oleh seorang kepala. BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Tanggung jawab utama BPK adalah untuk melaksanakan fungsi audit DPR, dan juga mempunyai banyak tanggung jawab audit seperti KAP. BPK mengaudit sebagian besar informasi keuangan yang dibuat oleh berbagai macam badan pemerintah baik pusat maupun daerah sebelum diserahkan kepada DPR.

4. Auditor Pajak

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang berada di bawah Departemen Keuangan Republik Indonesia, bertanggung jawab atas penerimaan negara dari sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan. Aparat pelaksanaan DJP dilapangan adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa). Karikpa mempunyai auditor-auditor khusus, tanggung jawab Karikpa adalah melakukan audit terhadap para wajib pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan.

5. Auditor Internal

Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK mengaudit DPR. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Staf audit internal lainnya mungkin terdiri atas lebih dari 100 karyawan yang memikul tanggung jawab berlainan, termasuk di banyak bidang di luar akuntansi. Banyak juga auditor internal yang terlibat dalam audit operasional atau memiliki keahlian dalam mengevaluasi sistem komputer.

Sedangkan Menurut (Thian, 2021:1) jenis-jenis auditor dapat dibedakan menjadi empat jenis, yaitu:

1. Auditor Pemerintah

Auditor yang memiliki tanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan atas keuangan negara di instansi-instansi pemerintah adalah auditor sektor publik. Di Indonesia, tugas ini dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). BPK bersifat independen dan tidak berada di bawah struktur pemerintah, sehingga diharapkan mampu menjalankan audit secara objektif. Selain itu, terdapat pula Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang berfungsi sebagai auditor internal atau satuan pengawasan intern di lingkungan BUMN atau BUMD.

2. Auditor forensik

Profesi auditor forensik mulai dikenal seiring berkembangnya cabang khusus dalam ilmu akuntansi, yaitu akuntansi forensik. Akuntansi forensik merupakan bidang yang menggabungkan keahlian dalam auditing, akuntansi, serta investigasi untuk membantu menyelesaikan sengketa keuangan atau mengungkap dugaan adanya tindakan kecurangan (*fraud*).

3. Auditor internal

Auditor yang bekerja pada suatu manajemen perusahaan, sehingga berstatus sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan bagian yang integral dari struktur organisasi perusahaan, untuk memberikan pengawasan serta penilaian secara terus-menerus. Memiliki kepentingan atas efektivitas pengendalian internal di satu perusahaan.

4. Auditor eksternal

Sering disebut sebagai auditor independen atau akuntan publik bersertifikat. Seorang auditor eksternal bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Auditor disebut eksternal atau independen karena mereka memang bukan karyawan dari entitas yang diaudit.

2.1.2 Attribution Theory (Teori Atribusi)

Teori Atribusi pertama kali dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Weiner (1985). Secara garis besar teori ini menjelaskan bagaimana individu menilai penyebab dari perilaku atau hasil pekerjaan, apakah disebabkan oleh faktor eksternal (lingkungan) atau internal (diri sendiri).

Menurut (Weiner., 1985) menjelaskan teori atribusi sebagai berikut:

“Attribution theory is concerned with the perceived causes of success and failure, and the resulting emotions and expectations that influence subsequent behavior”

Teori atribusi berfokus pada bagaimana individu menafsirkan penyebab dari suatu peristiwa atau hasil, terutama dalam konteks kesuksesan dan kegagalan. Individu cenderung mengaitkan hasil kinerja dengan tiga dimensi atribusi, yaitu: *locus of*

causality tentang internal vs. eksternal, *stability* tentang stabil vs. tidak stabil, dan *controllability* tentang dapat dikendalikan vs. tidak dapat dikendalikan (Weiner., 1985)

Teori atribusi ini membicarakan tentang bagaimana tindakan individu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri individu dan faktor-faktor yang datang dari luar diri individu. Selain itu, teori ini menjelaskan mengenai proses untuk mencari sebuah jawaban atau pertanyaan terkait penyebab perilaku orang lain maupun diri sendiri (Saviera et al., 2023)

Dalam konteks penelitian ini, *audit capacity stress* dan *task complexity* dapat diinterpretasikan sebagai faktor eksternal (*external attribution*) yang memengaruhi beban kerja auditor dan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Sementara itu, *psychological well-being* mencerminkan faktor internal (*internal attribution*), karena keduanya berkaitan langsung dengan kondisi psikologis dan nilai-nilai personal auditor dalam merespons tekanan kerja yang dihadapi.

2.1.3 Job Demands-Resources (JD-R) Theory

Karakteristik kerja merupakan aspek penting dalam pekerjaan yang dapat memberikan dampak pada kesejahteraan karyawan. Karakteristik kerja dibagi menjadi dua, yaitu *job demand* dan *job resources*. Konsep ini diperkenalkan oleh Demerouti (2001), kemudian dikembangkan dan disempurnakan kembali oleh Bakker dan Demerouti (2007) (Rahayu, 2021). (Bakker, A.B., dan Demerouti, 2007) membagi karakteristik kerja ke dalam suatu model yang disebut JD-R model (*job demands* dan *job resources*).

Menurut (Demerouti et al., 2001, dalam Rahayu, 2021) definisi dari *job demand* adalah:

“*Job demand* adalah karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan pada aspek psikologis, fisik, sosial dan aspek organisasi di pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik ataupun mental yang menghasilkan kelelahan fisik dan psikologis pada karyawan.”

Kemudian definisi *job resources* menurut (Demerouti et al., 2001, dalam Rahayu, 2021) adalah:

“*Job resources* adalah karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan pada aspek psikologis, fisik, sosial dan aspek organisasi di pekerjaan yang membantu dalam mencapai tujuan, menstimulasi pengembangan diri karyawan dan membantu mengatasi kelelahan fisik maupun psikologis karyawan. *Job resource* merangkap semua aspek yang dibutuhkan, seperti otonomi, apresiasi dari atasan, dukungan sosial, dan umpan balik yang konstruktif.”

JD-R model dapat dielaborasi ke dalam dual proses, yaitu *strain/stress* dan motivasi. Pada proses yang pertama, yaitu *strain/stress* yang disebabkan oleh *job demand* seperti tugas yang menumpuk, dapat menghasilkan kelelahan mental, fisik, maupun emosional pada karyawan. Proses berikutnya dalam JD-R model melibatkan motivasi, dalam hal ini motivasi didapatkan dari berbagai jenis *job resources* seperti dukungan, otonomi, dan umpan balik yang konstruktif (Bakker, A.B., dan Demerouti, 2007).

Job resource dapat menghasilkan motivasi yang intrinsik maupun yang ekstrinsik. Oleh karena itu jika seseorang bekerja di lingkungan dengan *demand* kerja yang tinggi, tetapi organisasi mampu memberikan resource yang dibutuhkan, maka pekerja akan dapat mengatasi *stress* kerja (Rahayu, 2021).

Job resource dan *job demand* dapat dibedakan dengan perannya masing-masing. Pada *job resource* contohnya otonomi dapat membantu karyawan untuk mengatur dan menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman dan umpan baliknya dapat membantu karyawan meningkatkan performa kerja. Sedangkan *job demand* seperti beban kerja, emosi, dan tuntutan fisik, adalah suatu hal yang memang ada di pekerjaan yang dapat di toleransi dengan peran *job resource* (Bakker dan Schaufeli, 2008, dalam Rahayu, 2021).

Dalam konteks penelitian ini, *audit capacity stress* dan *task complexity* dikategorikan sebagai bentuk *job demands*, karena keduanya menuntut tenaga, waktu, serta kapasitas mental yang tinggi dari auditor, dan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

Sebaliknya, *psychological well-being* (PWB) dapat diinterpretasikan sebagai *job resources*, karena keduanya berperan penting dalam membantu auditor untuk mengatasi tekanan kerja, mempertahankan motivasi, serta mendukung kinerja yang optimal. Dengan demikian, teori JD-R menjadi dasar konseptual yang menjelaskan bahwa kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*), tetapi juga sangat bergantung pada ketersediaan dan efektivitas sumber daya (*job resources*) yang dimiliki auditor. Apabila *job resources* yang dimiliki auditor cukup memadai, maka dampak negatif dari *job demands* dapat diminimalisir, bahkan auditor dapat tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

2.1.4 *Psychological Well-Being (PWB)*

2.1.4.1 Pengertian *Psychological Well-Being (PWB)*

Istilah *well-being* lebih banyak digunakan dalam penelitian-penelitian psikologi positif. Menurut (Abidin et al., 2022):

“Psikologi positif memusatkan perhatian pada pengalaman positif dan karakter positif maupun kebajikan-kebajikan. Studi dalam perspektif psikologi positif mempelajari baik kondisi maupun proses yang mendukung perkembangan dan fungsi optimal individu, kelompok, dan institusi. Perhatian sentral psikologi positif adalah kebahagiaan, yang tidak lain merujuk pada konsep kesejahteraan secara psikologis. Dalam perspektif psikologi positif, dikenal dua konsep kesejahteraan yaitu *Psychological Well-Being* dan *Subjective Well-Being*.”

Menurut (Ryff dan Keyes, 1995) *Psychological Well-Being (PWB)* adalah:

“*Psychological Well-Being* yaitu sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain yang ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya”

Menurut (Pambajeng dan Siswati, 2017) *Psychological Well-Being* adalah:

“*Psychological well-being* adalah sebuah keadaan psikologis seseorang yang sehat sehingga berpengaruh secara positif terhadap kehidupannya.”

Psychological well-being atau yang lebih dikenal dengan sebutan kesejahteraan psikologi adalah ukuran multidimensi dari perkembangan psikologis dan kesehatan mental, termasuk skala tingkatan kemandirian dan hubungan positif dengan orang lain. (Ryff dan Keyes, 1995).

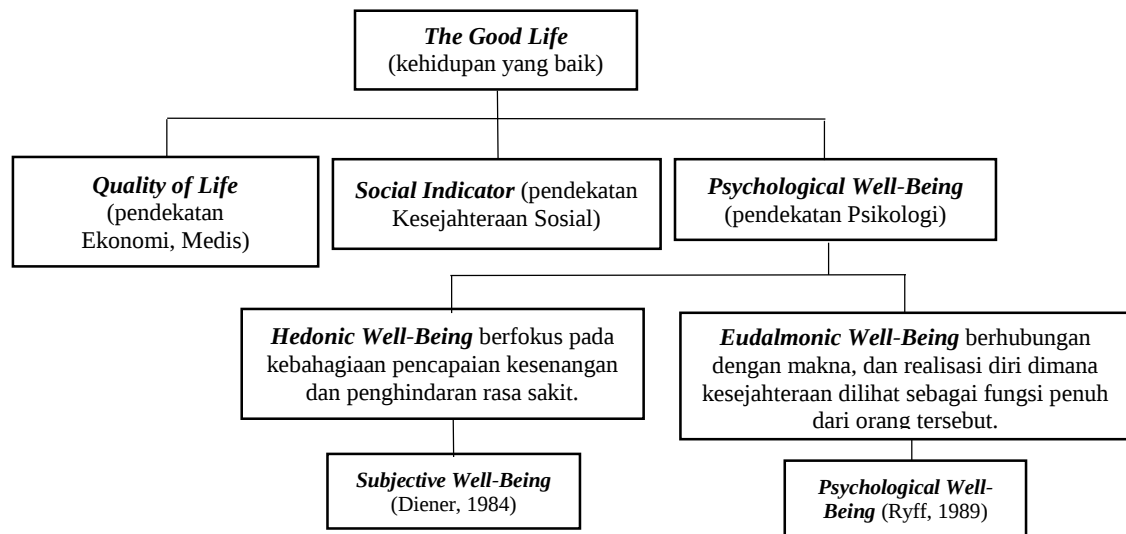
Berdasarkan definisi di atas dapat diinterpretasikan bahwa *Psychological Well-Being* merupakan suatu keadaan di mana individu mampu menjalani hidup dengan

penuh makna, memiliki kontrol atas dirinya, menjalin hubungan positif dengan orang lain, serta mampu berkembang dan menyesuaikan diri secara psikologis. Dengan kata lain, *psychological well-being* mencerminkan keseimbangan antara aspek-aspek internal seperti kemandirian, makna hidup, dan penerimaan diri, serta aspek-aspek eksternal seperti relasi interpersonal dan penguasaan lingkungan. Ketika seseorang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi, maka ia cenderung memiliki pandangan yang positif terhadap kehidupan, mampu menghadapi tekanan dengan lebih baik, serta memiliki kinerja yang optimal.

2.1.4.2 Konsep *Psychological Well-Being* (PWB)

Dalam buku *Well-Being; Konsep, Penelitian, dan Penerapan di Indonesia*, (Abidin et al., 2022:20) menjelaskan konsep *Psychological Well-Being* yaitu sebagai berikut:

“Terdapat dua pendekatan utama untuk melakukan konseptualisasi kesejahteraan. Pendekatan pertama, menekankan pada evaluasi seseorang terhadap kehidupan mereka sendiri, baik secara emosional maupun kognitif. Pendekatan ini disebut sebagai *Hedonic Well-Being* (HWB) yang diturunkan dalam bentuk Model *Subjective Well-Being* (Kesejahteraan Subjektif). Pendekatan kedua adalah konsep yang disebut sebagai *Eudaimonic Well-Being* (EWB) yang mengambil titik awal bahwa ada kebutuhan atau kualitas tertentu yang penting untuk pertumbuhan dan perkembangan psikologis seseorang; pemenuhan kebutuhan ini memungkinkan seseorang untuk mencapai potensi penuh mereka. Contoh dari pendekatan EWB ini adalah konsep *Psychological Well-Being* (Kesejahteraan Psikologis).”



Gambar 2. 1

Skema Konseptual *Well-being*

Sumber: *Well-Being; Konsep, Penelitian, dan Penerapan di Indonesia*, (Abidin et al., 2022:21)

2.1.4.3 Ciri-ciri *Psychological Well-Being* (PWB)

Menurut (Ryff, 1989) ciri individu dapat dikatakan memiliki *Psychological Well-Being* yang baik adalah:

“Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik bukan sekedar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan dan lain-lain. Tetapi hal yang lebih penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan untuk memiliki rasa akan pertumbuhan dan pengembangan pribadi secara berkelanjutan.”

Ryff juga menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis menggambarkan sejauh mana individu merasa nyaman, damai, dan bahagia berdasarkan penilaian subjektif serta bagaimana mereka memandang pencapaian potensipotensi mereka sendiri.

Menurut (Sofyanty, 2018), ciri-ciri *Psychological Well-Being* adalah:

“Seseorang dapat dikatakan memiliki *Psychological Well-Being* yang baik apabila individu memiliki emosi positif yang lebih besar dibandingkan emosi negatif, dan dapat menjaga kestabilan mental serta memperbaiki emosi negatif yang ada dalam dirinya.”

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa ciri individu dengan *Psychological Well-Being* yang tinggi adalah mereka yang mampu membangun hubungan interpersonal yang sehat, memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, menunjukkan kemandirian dalam bersikap dan bertindak, mampu mengelola emosi dengan baik, serta memiliki orientasi untuk terus berkembang secara personal dan sosial.

2.1.4.4 Aspek-aspek *Psychological Well-Being* (PWB)

Menurut (Ryff dan Keyes, 1995) aspek- aspek dari *Psychological Well-Being* dipaparkan dalam enam dimensi yaitu sebagai berikut:

1. *Self-Acceptance*
Merupakan sikap positif yang dapat menerima semua hal yang menyangkut dirinya baik yang bersifat baik ataupun buruk. Individu yang memiliki sifat *self acceptance* senantiasa menerima segala kondisi buruk yang menimpanya dan berusaha bersabar dan berfikir positif untuk memperbaiki masa lalunya.
2. *Positive Relations with Others*
Merupakan sikap individu yang senantiasa menerima orang lain dengan baik, akan memiliki hubungan yang hangat, saling menghargai dan mempercayai sesama manusia, memperhatikan kesejahteraan orang lain daripada mementingkan egoisme sendiri, memiliki sikap tenggang rasa dan empati terhadap orang lain, dan hubungan timbal balik lainnya dengan orang lain.
3. *Autonomy*
Merupakan kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri secara mandiri, dan mampu mengatur tingkah laku. Individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini akan selalu menjaga independensinya dan memiliki

kepercayaan diri untuk mengemban amanah yang diterima, mampu mengatasi tekanan sosial, tidak tergantung pada pendapat orang lain, memiliki prinsip dan komitmen untuk menjadikannya lebih bertanggung jawab, selalu mengevaluasi diri terhadap apa yang telah ia lakukan, serta dapat berperilaku mandiri.

4. *Environmental Mastery*

Merupakan kemampuan individu untuk memilih lingkungan kerja sesuai dengan kemampuannya. Individu yang memiliki nilai tinggi dalam dimensi ini memiliki wewenang untuk mengatur ataupun menata lingkungannya sendiri, mengatur urusan eksternal yang kompleks, serta mampu menciptakan konsep sesuai dengan target yang di inginkan dengan mengoptimalkan peluang yang ada.

5. *Purpose in Life*

Merupakan kemampuan individu untuk menentukan tujuan hidupnya. Individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini memiliki arah dan tujuan hidup sehingga ia akan senantiasa mempertimbangkan segala sesuatu yang dapat berdampak negatif bagi keberlangsungan hidupnya.

6. *Personal Growth*

Merupakan kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam dirinya. Individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini maka akan merasa ada perkembangan potensi diri yang berkelanjutan, menyadari potensi diri dan melihat kemajuan dari waktu ke waktu, serta terbuka pada pengalaman baru.

2.1.4.5 Manfaat *Psychological Well-Being* (PWB)

Menurut (Ryff, 2014) dalam jurnal *Psychological Well-Being Revisited:*

Advances in Science and Practice, menyatakan bahwa;

“Bukti yang semakin banyak menunjukkan *psychological well-being* berfungsi sebagai pelindung kesehatan, menurunkan risiko berbagai penyakit, dan memperpanjang harapan hidup serta memperkuat resiliensi, yakni kemampuan untuk mempertahankan atau memulihkan kesejahteraan ketika menghadapi kesulitan. Misalnya, memiliki aspek “*Purpose in Life*” atau tujuan hidup yang jelas terbukti menurunkan risiko Alzheimer, stroke, dan serangan jantung, serta terkait dengan regulasi hormon stres, penanda peradangan, kontrol glikemik, dan penurunan risiko kardiovaskular. Mendukung pemulihan jangka panjang dari depresi, kecemasan, dan gangguan mental lainnya, maupun sebagai upaya pencegahan misalnya di kalangan remaja dan lansia untuk menurunkan risiko munculnya depresi dan masalah kesehatan mental.”

Dapat dikatakan bahwa manfaat *psychological well-being* terletak pada kemampuannya sebagai sumber proteksi kesehatan dan ketahanan psikologis, dapat menurunkan risiko berbagai penyakit kronis, memperpanjang harapan hidup, dan memperkuat resiliensi dalam menghadapi *stress* serta sebagai dasar pemulihan jangka panjang dan pencegahan gangguan mental pada berbagai kelompok usia

2.1.5 Task Complexity

2.1.5.1 Pengertian Task Complexity

Menurut (Dewi dan Widanaputra, 2019) *Task Complexity* adalah:

“*Task Complexity* adalah tugas-tugas yang jumlahnya banyak dan berbeda satu dengan yang lainnya namun saling memiliki keterkaitan.”

Menurut (Mohd Sanusi et al., 2007) *Task Complexity* adalah:

“*Task Complexity* atau kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit.”

Sedangkan menurut (Oktavia, 2019) *Task Complexity* adalah sebagai berikut:

“Kompleksitas tugas merupakan persepsi individu mengenai kesulitan suatu tugas yang dikarenakan kapabilitas yang terbatas dan terdiri dari banyak bagian, berbeda-beda dan saling terkait.”

Berdasarkan ketiga definisi tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa *Task Complexity* atau kompleksitas tugas adalah suatu kondisi di mana individu, seperti auditor atau pengambil keputusan, dihadapkan pada tugas-tugas yang beragam, saling

terkait, tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit. Kompleksitas ini tidak hanya berasal dari banyaknya jumlah dan perbedaan antar tugas, tetapi juga dari ketidakjelasan struktur dan informasi yang tersedia.

2.1.5.2 Ciri-ciri *Task Complexity*

Menurut (Wood, 1988 dalam Pektra & Kurnia, 2015) ciri-ciri *task complexity* dapat dilihat dalam dua aspek yaitu:

“Pertama, kompleksitas informasi, yang mengacu kepada jumlah informasi yang harus diproses dan tahapan pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang banyak. Kedua, kompleksitas koordinatif yang mengacu kepada jumlah koordinasi atau hubungan antara satu bagian dengan bagian lain yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.”

Menurut (Jamilah et al., 2007) ciri-ciri *task complexity* adalah sebagai berikut:

“Tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek penyusun dari *Task Complexity*. Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut, sementara struktur adalah terkait dengan kejelasan informasi (*information clarity*).”

Dapat diungkapkan bahwa ciri-ciri kompleksitas tugas terletak pada besarnya tingkat kesulitan, yaitu seberapa banyak informasi yang harus diproses untuk menyelesaikan tugas, serta pada struktur tugas, yaitu seberapa jelas atau teratur informasi tersebut disajikan semakin banyak informasi dan semakin rendah kejelasannya, semakin tinggi kompleksitas tugas.

2.1.5.3 Aspek –aspek *Task Complexity*

Menurut (Mohd Sanusi et al., 2007) Terdapat 3 (tiga) aspek dari *Task Complexity* yaitu:

1. Tugas yang tidak terstruktur
Struktur adalah terkait dengan kejelasan informasi (information clarity) yang berasal dari wewenang dan tanggung jawab dari atasan. Sedangkan apabila tugas yang tidak terstruktur tidak adanya wewenang dan tanggung jawab serta informasi yang jelas.
2. Tugas yang membingungkan
Tugas-tugas yang membingungkan (ambigu) yaitu tugas yang akan membuat seseorang kesulitan untuk mengerjakannya karena terlalu banyak instruksi, begitupun dengan tugas yang tidak terstruktur, meskipun tugas tersebut adalah tugas utama atau tugas lain akan dianggap sama saja dan bisa jadi menyulitkan karena hasilnya tidak akan sesuai dengan harapan. Untuk itu diperlukan sebuah kompetisi yang memadai dan dilakukan pula supervise dari para seniornya.
3. Tugas yang sulit
Banyaknya informasi atau tidak memiliki kejelasan instruksi itu akan menyulitkan auditor yang melakukan pekerjaan audit tersebut. Pemahaman terhadap kompleksitas tugas pada suatu manajemen audit dinilai bisa membantu solusi terbaik untuk menjadikan tugas yang kompleks tersebut menjadi mudah untuk diselesaikan.

2.1.5.4 Faktor-faktor *Task Complexity*

Menurut (Mohd Sanusi et al., 2007) faktor yang dapat mempengaruhi *Task Complexity*, yaitu:

1. *Task Complexity* bisa timbul dari informasi yang tidak lengkap, tidak relevan, atau bertentangan.
2. *Task Complexity* juga bisa disebabkan oleh ambiguitas hasil audit, yang berdampak pada rendahnya akuntabilitas atau konsistensi auditor.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Task Complexity* meliputi ketidaklengkapan informasi, ketidakterkaitan atau ketidaksesuaian informasi, serta ambiguitas hasil audit.

2.1.5.5 Dampak *Task Complexity*

Menurut (Bonner (1994), dalam Mohd Sanusi et al., 2007) berargumen bahwa; “Tugas kompleks memaksa auditor menggunakan strategi non-kompensatori (misalnya hanya mempertimbangkan sebagian informasi), yang umumnya menghasilkan kualitas judgment lebih rendah.”

(Chen, Casper dan Cortina (2001), dalam Mohd Sanusi et al., 2007) menambahkan bahwa:

“Keterbatasan kapasitas memori dan perhatian membuat seseorang sulit mengintegrasikan semua petunjuk dalam tugas kompleks, sehingga risiko kelalaian atau kesalahan meningkat.”

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa semakin kompleks suatu tugas, semakin besar beban kognitif yang harus ditanggung oleh auditor. Beban kognitif ini dapat mengganggu proses pengambilan keputusan dan penilaian profesional, sehingga berdampak negatif terhadap kualitas kinerja auditor. Dalam konteks audit, hal ini sangat krusial karena keputusan yang kurang tepat dapat memengaruhi keandalan hasil audit dan menimbulkan risiko audit yang lebih tinggi.

2.1.5.6 Solusi atas *Task Complexity*

Menurut (Mohd Sanusi et al., 2007), solusi atas *Task Complexity* yaitu:

“Auditor dibekali dengan pelatihan khusus guna meningkatkan kemampuan dalam menangani tugas-tugas yang kompleks. Selain itu, desain tugas audit juga perlu disusun secara lebih terstruktur, sehingga kompleksitas yang dihadapi dapat dikendalikan dan tidak membebani kapasitas pengambilan keputusan auditor secara berlebihan.”

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang memadai dan desain tugas yang sistematis merupakan solusi untuk mengurangi dampak negatif dari kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis auditor, tetapi juga membantu mereka dalam mengelola beban kerja serta membuat keputusan yang lebih akurat dan efisien dalam situasi yang penuh tekanan.

2.1.6 Audit Capacity Stress

2.1.6.1 Pengertian Audit Capacity Stress

Menurut (Yolanda et al., 2019) *Audit Capacity Stress* merupakan:

“*Audit Capacity Stress* merupakan keadaan di mana beban kerja yang ditanggung oleh auditor akibat banyaknya klien yang harus dihadapi dan ditangani dalam penugasannya yang terkadang tidak sebanding dengan waktu yang ada.”

Menurut (Ardianingsih, 2014) *Audit Capacity Stress* adalah:

“*Audit Capacity Stress* berarti masa-masa sibuk pada auditor di masa awal tahun penugasan karena banyaknya audit yang harus diselesaikan auditor di masa tersebut.”

Menurut (Akhbar dan Sebrina, 2024) *Audit Capacity Stress* adalah:

“*Audit Capacity Stress* merupakan tekanan psikologis yang dihadapi auditor yang bertugas, akibat begitu banyaknya tanggung jawab dan beban kerja yang harus dilakukannya akibat banyaknya klien yang dimiliki auditor.”

Menurut (Persellin et al., 2019) *Audit Capacity Stress* adalah:

“*Audit Capacity Stress* adalah kondisi ketika auditor bekerja melebihi ambang batas jam kerja yang mereka yakini akan mulai menurunkan kualitas audit,

yang ditandai dengan beban kerja yang berat, tekanan tenggat waktu, dan kekurangan staf, sehingga berdampak pada prosedur audit yang dikompromikan.”

Sedangkan menurut (Setiawan dan Fitriany, 2011) adalah:

“Konsep *Audit Capacity Stress* diidentifikasi sebagai bentuk *workload*, yaitu tekanan yang timbul karena jumlah klien yang harus ditangani oleh auditor.”

Berdasarkan definisi di atas dapat diinterpretasikan bahwa *Audit Capacity Stress* merupakan merupakan suatu kondisi tekanan atau stres yang dialami oleh auditor akibat beban kerja yang tinggi. Beban kerja tersebut timbul karena banyaknya klien yang harus ditangani oleh auditor dalam periode waktu tertentu, yang sering kali tidak sebanding dengan waktu yang tersedia. Hal ini menimbulkan tekanan psikologis dan fisik pada auditor, yang mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kesejahteraan mereka, terutama pada masa-masa sibuk seperti awal tahun penugasan audit.

2.1.6.2 Ciri-ciri *Audit Capacity Stress*

(Persellin et al., 2019) mengungkapkan bahwa ACS memiliki beberapa ciri karakteristik utama yang dapat dikenali dari kondisi kerja auditor, terutama saat memasuki *busy season* atau musim audit sibuk yaitu:

1. Puncak tekanan kerja terjadi selama *busy season*, yaitu periode tahunan di mana volume pekerjaan audit meningkat secara drastis dalam waktu yang sempit. Pada masa ini, auditor sering mengalami kelebihan beban tugas yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu yang ketat, sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang tinggi.
2. Auditor sering merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk melaksanakan prosedur audit secara menyeluruh. Keterbatasan waktu ini dapat menyebabkan mereka melakukan penyederhanaan proses kerja atau bahkan mengabaikan sebagian prosedur penting, yang berisiko menurunkan kualitas audit.

3. Sebagai konsekuensi dari tekanan tersebut, auditor berpotensi melakukan *dysfunctional behavior*, seperti *premature sign-off*, yaitu menandatangani dokumen audit sebelum semua prosedur dilaksanakan sepenuhnya. Perilaku ini merupakan bentuk kompromi yang berbahaya terhadap standar profesionalisme audit.
4. Terdapat *trade-off* antara efisiensi dan kualitas, di mana auditor memilih efisiensi waktu atau penyelesaian tugas sebagai prioritas, sementara aspek kualitas pemeriksaan menjadi terabaikan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengganggu integritas dan kredibilitas proses audit.

2.1.6.3 Faktor-faktor *Audit Capacity Stress*

Faktor-faktor *Audit Capacity Stress* yang diidentifikasi dari (Persellin et al., 2019) sebagai berikut:

1. Beban kerja berlebihan
Penugasan auditor untuk menangani banyak klien audit secara bersamaan berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang signifikan, karena setiap klien memiliki karakteristik, risiko, dan kebutuhan audit yang berbeda, sehingga memerlukan perhatian dan pendekatan yang spesifik.
2. Tekanan tenggat waktu (*Deadline*)
Tekanan untuk menyelesaikan audit dalam batas waktu tertentu menciptakan stres yang signifikan pada kapasitas tim audit untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.
3. Kekurangan Staf
Ketika tim audit tidak memiliki jumlah personel yang memadai, beban kerja didistribusikan ke antara anggota tim yang tersedia menyebabkan tekanan tambahan pada kapasitas individu.
4. Jam kerja melebihi ambang batas
Hal ini menunjukkan adanya ambang batas di mana kapasitas audit menjadi terlalu tertekan hingga mempengaruhi kualitas pekerjaan.

2.1.6.4 Dampak *Audit Capacity Stress*

Menurut (Aritonang dan Darmawati, 2022) dampak *Audit Capacity Stress* sebagai berikut:

“Semakin banyaknya klien yang harus ditangani oleh setiap auditor, maka semakin tinggi beban kerja auditor sehingga dapat memengaruhi kinerja dan kemampuan auditor tersebut dalam mendeteksi kecurangan.”

Menurut (Yolanda et al., 2019) dampak *Audit Capacity Stress* sebagai berikut:

“Banyaknya klien dalam suatu KAP atau AP terkadang dapat memengaruhi kemampuan seorang auditor dalam membagi waktunya ketika menyelesaikan audit.”

Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak klien yang harus ditangani oleh auditor, semakin tinggi beban kerja yang harus dihadapi, yang dapat memengaruhi kinerja auditor dan kemampuan mereka dalam mendeteksi kecurangan. Selain itu, banyaknya klien yang harus ditangani dapat menyulitkan auditor dalam membagi waktu secara efektif, sehingga memengaruhi kualitas dan ketelitian penyelesaian audit. Tekanan yang dihadapi auditor akibat beban kerja yang tinggi ini berpotensi menurunkan kemampuan mereka dalam melakukan audit dengan optimal.

2.1.6.5 Solusi atas *Audit Capacity Stress*

Solusi atas *Audit Capacity Stress* yang diidentifikasi dari (Persellin et al., 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Pengelolaan dan pemantauan beban kerja auditor
Menekankan pentingnya pengelolaan dan pemantauan beban kerja auditor secara sistematis. Rekomendasi PCAOB agar beban kerja staf diawasi secara aktif untuk mengidentifikasi potensi risiko, seperti situasi di mana beban kerja mitra atau staf dapat mengganggu efektivitas penyelesaian tugas audit.
2. Perencanaan dan penjadwalan audit yang lebih baik
Beberapa kantor akuntan publik besar telah melakukan inovasi dalam penjadwalan audit, seperti menggeser sebagian tugas audit keluar dari

musim sibuk (*busy season*) dan menetapkan *milestone* untuk memantau kepatuhan serta efektivitas penjadwalan tersebut.

3. Peningkatan ketersediaan dan kompetensi staf
Kekurangan staf sebagai salah satu akar masalah *Audit Capacity Stress*. Oleh karena itu, solusi yang diusulkan meliputi upaya mempertahankan staf berkualitas dan memastikan tim audit memiliki pengetahuan serta keterampilan yang memadai.
4. Transparansi beban kerja kepada komite audit
Rekomendasi dari *Center for Audit Quality* (CAQ) agar informasi mengenai beban kerja anggota tim audit utama disampaikan secara transparan kepada komite audit. Dengan demikian, komite audit dapat memantau dan meminta pertanggungjawaban auditor jika beban kerja dianggap berlebihan dan berpotensi menurunkan kualitas audit.

2.1.7 Kinerja Auditor

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan, sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

Definisi Kinerja menurut (Trinaninngsih (2007), dalam Hastuti, 2024) adalah sebagai berikut:

“Menyatakan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan juga ketepatan waktu.”

Definisi Kinerja auditor menurut (Rijal dan Abdullah, 2020) adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor adalah pencapaian oleh auditor dalam melaksanakan penugasan auditnya yang berupa pemeriksaan (*examination*) terhadap laporan keuangan berdasarkan standar pemeriksaan yang berlaku. Kinerja auditor dapat dilihat dari opini yang dibuat oleh auditor yang merupakan hasil penilaian atau

judgment auditor yang didasarkan pada standar pemeriksaan audit yang berlaku.”

Definisi Kinerja auditor menurut (Afridzal, 2016) adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor merupakan cerminan dari kemampuan auditor dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, yang mencakup hasil akhir dari pekerjaannya serta mempertimbangkan kesesuaian proses audit dengan prosedur yang telah ditetapkan.”

Sedangkan definisi Kinerja auditor menurut (Hanif (2013), dalam Maulida et al., 2021) adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam menyelesaikan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya dan merupakan salah satu kriteria yang bisa digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan auditor tersebut telah dilakukan dengan benar ataupun malah kebalikannya.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa kinerja auditor adalah tingkat pencapaian hasil kerja auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pemeriksaan laporan keuangan, yang dilakukan sesuai dengan standar audit yang berlaku.

2.1.7.2 Tujuan Kinerja Auditor

Menurut (Mangkunegara, 2014:10) tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.”

Menurut (Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Rahmat et al., 2022) tujuan kinerja auditor merupakan:

“Merupakan bentuk hasil kerja ketika auditor menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan dan skala yang diterapkan dapat dilakukan dalam menilai pekerjaan itu baik atau buruk.”

Menurut (Riwukore et al., 2022) tujuan kinerja auditor adalah:

“Kinerja auditor adalah serangkaian keberhasilan seseorang yang berprofesi sebagai auditor dalam mencapai tujuan organisasinya atau usaha mencapai tujuan organisasi yang berorientasi pada standar dan waktu tertentu berdasarkan indikator yang telah ditentukan sebagai pedoman kerja.”

Hal ini menunjukkan bahwa tujuan kinerja auditor dapat diinterpretasikan sebagai upaya nyata auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional guna mencapai target dan tujuan organisasi, dengan hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan standar tertentu serta dinilai kualitasnya apakah baik atau buruk, sesuai dengan indikator dan waktu pelaksanaan yang telah ditetapkan.

2.1.7.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

Menurut (Khoiruddin, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah sebagai berikut:

“Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas, dan kepatuhan terhadap standar audit yang berlaku. Faktor efektivitas mengacu pada kemampuan auditor dalam menilai dan melaporkan informasi keuangan secara akurat dan tepat waktu. Sedangkan faktor efisiensi mengacu pada kemampuan auditor dalam menyelesaikan

tugasnya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.”

Berdasarkan pernyataan dari Khoiruddin (2019), dapat diinterpretasikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor mencakup empat aspek utama yaitu, Efektivitas, Efisiensi Kualitas, dan Kepatuhan terhadap Standar Audit.

2.1.7.4 Unsur-unsur Kinerja Auditor

Kinerja auditor memiliki 3 unsur menurut (Goldwasser (1993), dalam Saraswati dan Badera, 2018) yaitu:

“Kualitas kerja, yakni melakukan audit yang didasarkan dari kepandaian, dan ketrampilan, kuantitas pekerjaan yaitu sebanyak tugas yang pandai terselesaikan berdasarkan target yang disampaikan dan tepat waktu yaitu konsisten dalam menuntaskan tugas berlandaskan atas waktu yang telah disesuaikan.”

Berdasarkan pernyataan dari Goldwasser (1993) dalam Saraswati dan Badera (2018), dapat diinterpretasikan bahwa unsur-unsur kinerja auditor terdiri dari tiga aspek utama, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Merujuk pada kemampuan auditor dalam melaksanakan tugas audit dengan kepandaian, keahlian, dan keterampilan yang dimilikinya. Ini mencakup ketelitian, keakuratan, dan profesionalisme dalam menghasilkan laporan audit yang andal.

2. Kuantitas Pekerjaan

Berkaitan dengan jumlah tugas yang dapat diselesaikan auditor sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ini mencerminkan efisiensi auditor dalam menyelesaikan volume pekerjaan yang diberikan.

3. Ketepatan Waktu

Menggambarkan kemampuan auditor untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Auditor diharapkan memiliki konsistensi dalam memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.

2.1.7.5 Indikator Kinerja Auditor

Indikator Kinerja Auditor menurut (Monique dan Nasution (2020), dalam Aisyah et al., 2024) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan
3. Ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
4. Efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
5. Kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan
6. Komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja

Menurut (Larkin (1990), dalam Gaffar, 2022) kinerja auditor dapat diukur dengan empat indikator personalitas, antara lain:

1. Kemampuan
2. komitmen profesi
3. motivasi, dan
4. kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian indikator kinerja auditor di atas dapat diinterpretasikan bahwa kinerja auditor tidak hanya diukur dari aspek keterampilan dan hasil kerja yang

tampak seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek personal dan sikap profesional auditor, yaitu kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, kinerja auditor merupakan sebuah ukuran yang melibatkan kombinasi antara aspek teknis dan nonteknis.

2.1.7.6 Kriteria Kinerja Auditor yang Berkualitas.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Mangkunegara. 2010:9, dalam Saputra, 2012).

Menurut (Afridzal, 2016) kualitas kinerja auditor yaitu:

“Kualitas kinerja auditor berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kualitas kinerja auditor dapat diketahui dari seberapa jauh auditor menjalankan prosedur-prosedur audit yang tercantum dalam program audit.”

Menurut (Afridzal, 2016) kriteria kinerja auditor berkualitas yaitu sebagai berikut:

1. Respon terhadap pekerjaan audit
Respon terhadap pekerjaan audit merupakan kecepatan dan ketepatan auditor dalam menanggapi serta menyelesaikan setiap penugasan audit yang diberikan. Auditor yang berkualitas memiliki kesiapan yang tinggi dalam merespon tugas audit dengan mengerahkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil audit yang optimal.
2. Keputusan sesuai standar pekerjaan
Keputusan yang diambil oleh auditor harus berdasarkan standar pekerjaan audit yang telah ditetapkan. Auditor yang berkualitas mampu membuat keputusan profesional yang sesuai dengan prosedur dan kriteria audit yang berlaku.

3. Kualitas pelaksanaan proses pekerjaan secara lengkap dan sistematis
Auditor yang berkualitas harus melaksanakan seluruh tahapan proses audit secara menyeluruh, lengkap, dan berurutan sesuai prosedur yang ada. Proses audit harus disusun dan dilaksanakan secara sistematis mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan.
4. Penerapan standar audit
Auditor harus bekerja berdasarkan pedoman dan standar yang diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik atau ketentuan audit yang berlaku. Penerapan standar audit yang tepat memastikan bahwa pekerjaan auditor memenuhi persyaratan kualitas dan etika profesi
5. Penerapan etika professional
Etika profesional adalah prinsip moral yang harus dijunjung tinggi oleh auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Putri et al., 2024) kriteria kinerja auditor berkualitas kinerja auditor yang berkualitas yaitu:

“Memiliki keterampilan teknis, memahami dan melaksanakan proses audit yang benar, mengetahui dan menggunakan teknik sampel yang benar, dll., merupakan ciri-ciri auditor yang berkualitas. Menghasilkan laporan audit yang berkualitas tinggi difasilitasi dengan berpegang pada kriteria yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Standar tersebut mencakup persyaratan umum, standar kerja lapangan, dan standar pelaporan.”

Berdasarkan uraian di atas kinerja auditor yang berkualitas dapat diinterpretasikan sebagai kemampuan auditor dalam melaksanakan seluruh tahapan audit secara menyeluruh, tepat, dan sesuai standar, dengan mengandalkan kecakapan teknis, pengalaman, dan integritas profesional. Kualitas tersebut tercermin dari pelaksanaan prosedur audit yang sistematis, pengambilan keputusan yang sesuai dengan standar profesi, serta penerapan etika dan prinsip-prinsip audit dalam setiap tahap pemeriksaan. Auditor yang berkualitas juga mampu menghasilkan laporan audit yang memenuhi standar yang ditetapkan

2.1.8 Profesionalisme Auditor

2.1.8.1 Pengertian Profesionalisme Auditor

Menurut (Timor & Hanum, 2023) Profesionalisme adalah :

“Profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode. Suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus.”

Menurut (Arens et al., dialih bahasakan oleh Hermawan Wibowo 2015:96)

definisi professional auditor yaitu:

“Istilah profesional adalah tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekadar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat. Akuntan publik, sebagai profesional, mengakui adanya tanggung jawab kepada masyarakat, klien, serta rekan praktisi, termasuk perilaku yang terhormat, meskipun itu berarti pengorbanan diri.”

Sedangkan menurut (Friska (2012), dalam Saraswati dan Badera, 2018)

Profesionalisme auditor adalah:

“Profesionalisme auditor adalah seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dengan kesungguhan, kecermatan, terhindar dari kelalaian dan ketidakjujuran.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa profesionalisme auditor merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap standar etika dan kualitas tertinggi dalam menjalankan tugas audit. Hal ini mencakup pengetahuan yang mendalam, keterampilan yang terlatih, integritas, objektivitas, serta orientasi pada kepentingan publik.

2.1.8.2 Ciri-ciri Profesionalisme Auditor

Menurut (Hutagaol, 2023) kualitas profesional ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ia tetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawai tersebut. Yang dimaksud dengan “piawai ideal” adalah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.
2. Meningkatkan dan memelihara “*image profesional*”. Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara *image profesional* melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.
3. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya.
4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. Profesional ditandai dengan rasa bangga akan profesi yang dipikunya. Dalam hal ini akan muncul rasa percaya diri akan profesi tersebut. Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan ciri-ciri yang dikemukakan dapat diinterpretasikan bahwa profesionalisme adalah suatu kualitas yang tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dan keahlian, tetapi juga mencakup komitmen terhadap nilai-nilai profesi, etika kerja, serta pengembangan diri secara terus-menerus. Profesionalisme tidak terbatas pada apa yang dilakukan, tetapi juga bagaimana seseorang menjalankan perannya.

2.1.8.3 Prinsip-prinsip Profesionalisme Auditor

Menurut (Arens et al., dialih bahasakan oleh Hermawan Wibowo 2015:102)

lima prinsip dasar yang harus diterapkan sebagai seorang auditor sebagai berikut :

1. “Prinsip Integritas
Para auditor harus terus terang dan jujur serta melakukan praktik secara adil dan sebenar-benarnya dalam hubungan profesionalisme mereka.
2. Prinsip Objektivitas
Para auditor harus tidak berkompromi dalam memberikan pertimbangan profesional karena adanya bias, konflik kepentingan atau karena adanya pengaruh dari orang lain yang tidak semestinya. Hal ini diharuskan auditor untuk menjaga perilaku netral ketika menjalankan audit, menginterpretasikan bukti audit dan melaporkan laporan keuangan yang merupakan hasil pencapaian yang mereka kerjakan.
3. Prinsip Kompetensi
Auditor harus menjaga pengetahuan dan keterampilan profesional mereka dalam tingkat yang cukup tinggi, dan tekun dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka ketika memberikan jasa profesional. Sehingga, para auditor harus menahan diri memberikan jasa yang mereka tidak kompeten dalam menjalankan tugas, dan harus menjalankan tugas profesional mereka sesuai dengan seluruh standar teknis dan profesi.
4. Prinsip Kerahasiaan
Para auditor harus menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama tugas profesional. Para auditor tidak boleh menggunakan informasi yang sifatnya rahasia dari hubungan profesional mereka, baik untuk kepentingan pribadi maupun demi kepentingan pihak lain. Para auditor tidak boleh mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia.
5. Prinsip Perilaku Profesional
Para auditor harus menahan diri setiap perilaku yang akan mendiskreditkan kinerja mereka, termasuk melakukan kelalaian. Mereka tidak boleh membesar-besarkan kualifikasi atau pun kemampuan mereka, dan tidak boleh membuat perbandingan dengan melecehkan atau tidak berdasar kepada pesaing.”

Berdasarkan prinsip-prinsip yang dikemukakan dapat diinterpretasikan bahwa seorang auditor profesional dituntut untuk memiliki integritas moral, sikap objektif, kompetensi teknis, etika menjaga kerahasiaan, serta perilaku yang mencerminkan citra

dan kehormatan profesi. Kelima prinsip ini membentuk landasan etika yang harus dijunjung tinggi dalam setiap praktik audit.

2.1.8.4 Unsur Profesionalisme Auditor

Menurut (Hall (1968), dalam Hutagaol, 2023) terdapat lima unsur profesionalisme, yaitu :

1. Pengabdian pada Profesi
Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan.
2. Kewajiban Sosial
Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut, auditor harus mempunyai pandangan bahwa dengan yang dilaksanakannya untuk kepentingan publik karena dengan pendapat auditnya terhadap suatu laporan keuangan akan mempengaruhi pengambilan keputusan oleh pemakai laporan audit. Oleh karena itu auditor mempunyai kontribusi yang sangat besar bagi masyarakat serta profesinya.
3. Kemandirian
Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandang seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Seorang auditor dituntut harus mampu mengambil keputusan sendiri tanpa adanya dari pihak lain sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan yang dibuat berdasarkan kondisi dan keadaan yang dihadapinya.
4. Keyakinan terhadap Peraturan Profesi
Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan Sesama Profesi
Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

2.1.8.5 Standar Profesional Akuntan Publik

Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) merupakan kumpulan standar teknis dan etika yang menjadi pedoman bagi akuntan publik dalam menjalankan profesinya di Indonesia. SPAP terdiri atas beberapa komponen utama, yaitu:

1. Standar Audit (SA), mengatur tanggung jawab auditor dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan historis, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil audit.
2. Standar Perikatan Asurans (SPA), memberikan pedoman bagi akuntan publik dalam melaksanakan perikatan asurans selain audit dan reviu atas informasi keuangan historis, seperti pemeriksaan atas laporan keuangan prospektif.
3. Standar Perikatan Reviu (SPR), mengatur pelaksanaan perikatan reviu atas laporan keuangan, yang memberikan tingkat keyakinan yang lebih rendah dibandingkan audit.
4. Standar Jasa Terkait (SJT), mengatur jasa-jasa lain yang diberikan oleh akuntan publik, seperti kompilasi dan prosedur yang disepakati atas informasi keuangan.
5. Standar Jasa Investigasi (SJI), mengatur perikatan jasa investigasi yang dilakukan oleh akuntan publik, termasuk pemeriksaan investigatif dan pemberian keterangan ahli.
6. Standar Jasa Konsultansi (SJK), memberikan panduan bagi akuntan publik dalam memberikan jasa konsultansi kepada klien, seperti konsultasi manajemen dan sistem informasi.
7. Standar Pengendalian Mutu (SPM), menetapkan standar pengendalian mutu yang harus diterapkan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk memastikan kualitas jasa yang diberikan.
8. Kode Etik Profesi Akuntan Publik (KEPAP), menetapkan prinsip-prinsip etika yang harus dipatuhi oleh akuntan publik dalam menjalankan profesinya, termasuk integritas, objektivitas, kompetensi profesional, kerahasiaan, dan perilaku profesional.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh *Psychological Well-Being* (PWB) terhadap Kinerja Auditor

Menurut (Ryff dan Keyes, 1995) *Psychological Well-Being* (PWB) adalah:

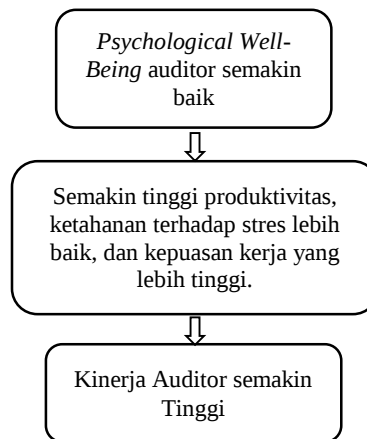
“*Psychological Well-Being* yaitu sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain yang ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya”

Psychological Well-Being (PWB) menggambarkan tingkat kesejahteraan psikologis individu, yang meliputi aspek penerimaan diri, tujuan hidup, hubungan sosial positif, otonomi, dan penguasaan lingkungan. Individu dengan PWB tinggi cenderung memiliki pandangan hidup positif, mampu menghadapi tekanan dengan lebih baik, serta mencapai kinerja optimal.

Dengan demikian, individu yang memiliki *Psychological Well-Being* yang tinggi akan menyebabkan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya individu yang tidak memiliki *Psychological Well-Being* yang baik maka akan mudah tertekan dan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Dalam konteks auditor, tingkat PWB yang baik memungkinkan auditor bekerja lebih efektif dan fokus dalam menyelesaikan tugas audit.

(Hastuti, 2024) menjelaskan bahwa *Psychological Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dalam konteks pekerjaan, kesejahteraan psikologis yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi, konsentrasi, dan ketahanan terhadap stres. Auditor dengan kesejahteraan

psikologis yang baik menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, ketahanan terhadap stres yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.



Gambar 2. 2

Skema pengaruh *Psychological Well-Being (PWB)* terhadap Kinerja Auditor

2.2.2 Pengaruh *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor

Menurut (Dewi dan Widanaputra, 2019) *Task Complexity* adalah:

“*Task Complexity* adalah tugas-tugas yang jumlahnya banyak dan berbeda satu dengan yang lainnya namun saling memiliki keterkaitan.”

Menurut (Mohd Sanusi et al., 2007) *Task Complexity* adalah:

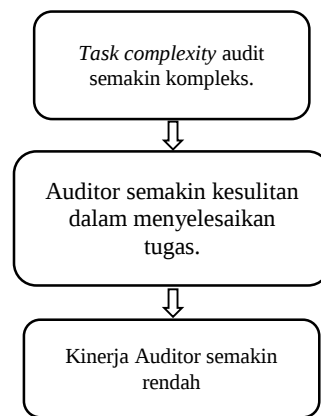
“*Task Complexity* atau kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit.”

Task Complexity atau kompleksitas tugas merujuk pada tingkat kesulitan, ketidakjelasan struktur, dan ambiguitas informasi dalam suatu tugas. Kompleksitas

tugas yang tinggi memaksa auditor menanggung beban kognitif yang besar dalam mengambil keputusan audit. Hal ini umumnya mengganggu proses evaluasi dan penilaian auditor, sehingga kualitas kinerja auditor menurun. Semakin kompleks tugas audit, semakin tinggi potensi error atau penurunan kualitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian kinerja auditor akan menurun apabila tingkat kompleksitas tugas semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kompleksitas tugas yang dihadapi auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Agustini & Dwirandra, 2017) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Kinerja auditor akan menurun apabila auditor dihadapkan pada tugas yang kompleks dan rumit. Sehingga dapat berpengaruh negatif. Hal ini disebabkan karena auditor sering menghadapi pekerjaan yang dirasa sulit yang menyebabkan auditor tidak dapat berfokus pada satu pekerjaan. Inilah yang menyebabkan menurunnya kinerja auditor tersebut.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Gautama & Dwirandra, 2017) juga menyatakan kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Dengan kondisi yang dihadapi auditor dengan adanya tugas yang tidak terstruktur akan mengakibatkan penurunan dalam mendeteksi kesalahan, mencari penyebab munculnya kesalahan, memberikan opini serta dapat mengemukakan yang terdapat pada laporan keuangan klien yang nantinya akan menurunkan kinerja auditor.



Gambar 2. 3

Skema pengaruh *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor

2.2.3 Pengaruh *Audit Capacity Stress* terhadap Kinerja Auditor

Menurut (Yolanda et al., 2019) *Audit Capacity Stress* merupakan:

“*Audit Capacity Stress* merupakan keadaan di mana beban kerja yang ditanggung oleh auditor akibat banyaknya klien yang harus dihadapi dan ditangani dalam penugasannya yang terkadang tidak sebanding dengan waktu yang ada.”

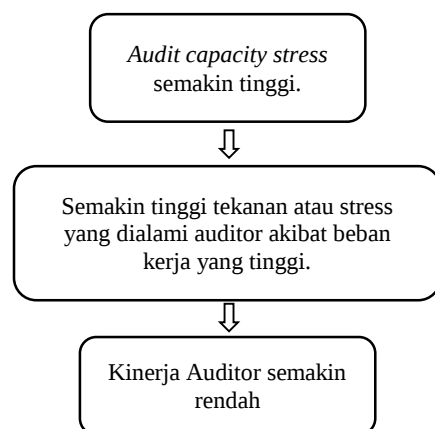
Sedangkan menurut (Setiawan dan Fitriany, 2011) adalah:

“Konsep *Audit Capacity Stress* diidentifikasi sebagai bentuk *workload*, yaitu tekanan yang timbul karena jumlah klien yang harus ditangani oleh auditor.”

Audit Capacity Stress (ACS) adalah kondisi tekanan atau stres yang dialami auditor akibat beban kerja yang tinggi, karena banyaknya klien yang harus ditangani dalam waktu terbatas. Beban kerja berlebih ini menimbulkan tekanan psikologis dan fisik pada auditor, yang selanjutnya dapat memengaruhi kualitas pekerjaan audit.

Tekanan akibat beban audit yang tinggi sering kali memaksa auditor mengurangi kelengkapan prosedur atau mengambil jalan pintas misalnya (*prematurely signing off*), sehingga menurunkan kinerja audit secara keseluruhan. Semakin banyak klien yang harus ditangani oleh auditor, semakin tinggi beban kerja yang harus dihadapi, yang dapat memengaruhi kinerja auditor dan kemampuan mereka dalam mendeteksi kecurangan.

Selain itu, banyaknya klien yang harus ditangani dapat menyulitkan auditor dalam membagi waktu secara efektif, sehingga memengaruhi kualitas dan ketelitian penyelesaian audit. Tekanan yang dihadapi auditor akibat beban kerja yang tinggi ini berpotensi menurunkan kemampuan mereka dalam melakukan audit dengan optimal.



Gambar 2. 4

Skema pengaruh *Audit Capacity Stress* terhadap Kinerja Auditor

2.2.4 Pengaruh *Psychological Well-Being* (PWB), *Task Complexity*, dan *Audit*

***Capacity Stress* Secara Simultan terhadap Kinerja Auditor**

Kinerja auditor merupakan kunci dalam menjamin keandalan laporan keuangan dan menjaga kepercayaan pemangku kepentingan. Kinerja yang baik diharapkan mampu menghasilkan hasil yang sejalan dengan harapan, seperti laporan audit yang dihasilkan harus mengungkapkan fakta secara akurat, bebas dari kepentingan, tidak memihak, dan laporan hasil audit harus jelas, bebas dari bias (Berliana et al., 2025).

Namun dalam praktik audit, auditor tidak hanya menghadapi beban kerja, dan kompleksitas tugas dengan keterbatasan kapasitas waktu, tetapi juga berhadapan dengan tekanan psikologis yang tinggi. Ketiga kondisi tersebut *Psychological Well-Being* (PWB), *Task Complexity*, dan *Audit Capacity Stress* diperkirakan bekerja bersama-sama memengaruhi Kinerja Auditor.

Psychological Well-Being (PWB) berperan sebagai sumber daya psikologis positif yang meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan ketahanan auditor dalam menghadapi tekanan kerja. (Hastuti, 2024) menemukan PWB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor melalui peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja auditor yang tinggi.

Task Complexity ditandai oleh banyaknya tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan saling terkait menambah beban kognitif auditor sehingga menurunkan kemampuan mereka untuk mengevaluasi dan memproses informasi audit dengan optimal. (Agustini & Dwirandra, 2017) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor, di mana semakin kompleks

tugas yang dihadapi, semakin menurun kinerja auditor dalam mendeteksi kesalahan dan menyusun opini audit yang tepat

Audit Capacity Stress yakni tekanan psikologis akibat beban kerja berlebih, terutama selama *busy season* karena banyaknya klien yang harus ditangani dalam waktu terbatas sering memaksa auditor mengurangi kelengkapan prosedur audit dan mengambil jalan pintas, menandakan bahwa peningkatan beban kerja menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Jika ketiga kondisi ini terjadi sekaligus, auditor dengan PWB rendah dihadapkan pada kompleksitas tugas tinggi dan beban kerja berlebih maka tekanan psikologis dan kognitif yang dialami auditor akan semakin berat. Hal ini berpotensi menimbulkan perilaku disfungsional, seperti *prematurely signing off*, dan menurunkan kualitas penyelesaian audit. Sebaliknya, auditor dengan PWB tinggi, meski menghadapi kompleksitas dan beban kerja berat, cenderung lebih tangguh dan mampu mempertahankan standar kinerja auditor.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa secara simultan *Psychological Well-Being*, *Task Complexity*, dan *Audit Capacity Stress* memiliki pengaruh terhadap Kinerja auditor, di mana PWB berkontribusi positif, sementara *Task Complexity* dan *Audit Capacity Stress* berkontribusi negatif.

2.2.5 Peran Profesionalisme Auditor dalam Memoderasi Pengaruh *Psychological Well-Being* (PWB) terhadap Kinerja Auditor

Pentingnya mempertimbangkan profesionalisme auditor sebagai variabel moderasi pada hubungan antara *Psychological Well-Being* (PWB) dan kinerja auditor terletak pada perannya dalam memperkuat atau menahan efek positif kondisi psikologis terhadap hasil kerja. PWB mencerminkan sejauh mana auditor memiliki penerimaan diri, otonomi, hubungan positif, dan tujuan hidup yang jelas sehingga mendorong motivasi, konsentrasi, serta ketahanan terhadap stres dalam melaksanakan tugas audit. Namun, tanpa landasan profesionalisme yang kuat yakni sikap dan perilaku yang mencerminkan integritas, objektivitas, keahlian teknis, kerahasiaan, dan perilaku profesional sesuai kode etik, auditor mungkin gagal memaksimalkan potensi PWB dalam kinerjanya.

Penelitian oleh (Hastuti, 2024) menunjukkan PWB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, terutama melalui peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, efek ini cenderung lebih kuat pada auditor yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi, karena mereka lebih konsisten dalam menerapkan standar audit meski dihadapkan pada tekanan psikologis. Dengan demikian, profesionalisme auditor bertindak sebagai pendorong yang menegaskan bahwa PWB tidak sekadar meningkatkan semangat kerja tetapi juga kualitas dan efektivitas audit.

2.2.6 Peran Profesionalisme Auditor dalam Memoderasi Pengaruh *Task*

Complexity terhadap Kinerja Auditor

Penting untuk mempertimbangkan peran profesionalisme auditor sebagai moderator pengaruh *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor. *Task Complexity* dalam audit mencakup ketidakjelasan struktur, ambiguitas instruksi, dan banyaknya informasi yang harus diproses, sehingga meningkatkan beban kognitif auditor dan cenderung menurunkan kinerja.

Profesionalisme auditor, sesuai prinsipnya terkait kompetensi dan kecermatan, menuntut pemeliharaan pengetahuan dan keterampilan pada tingkat yang memadai serta penerapan metodologi audit yang sistematis. Dengan demikian, profesionalisme berfungsi sebagai “filter” yang membantu auditor menjaga konsistensi kualitas meski dihadapkan pada kompleksitas tinggi.

Penelitian (Agustini & Dwirandra, 2017) dan (Gautama & Dwirandra, 2017) menyatakan bahwa *Task Complexity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor, di mana semakin tinggi kompleksitas, semakin menurun kemampuan auditor dalam mendeteksi kesalahan dan menyusun opini audit yang tepat. Namun, jika auditor yang menunjukkan profesionalisme tinggi, efek negatif ini mungkin teredam, karena profesionalisme mendorong penggunaan prosedur audit yang lebih disiplin dan dokumentasi yang lebih lengkap.

2.2.7 Peran Profesionalisme Auditor dalam Memoderasi Pengaruh *Audit Capacity Stress* terhadap Kinerja Auditor

Audit Capacity Stress merupakan tekanan akibat beban kerja tinggi dan banyaknya klien dalam periode terbatas sering menimbulkan praktik “*premature sign-off*” dan kompromi prosedur audit, sehingga menurunkan kualitas dan ketelitian pekerjaan (Persellin et al., 2019). Moderasi profesionalisme auditor diperlukan agar meski dihadapkan pada tekanan *workload* tinggi, auditor tetap berpegang pada standar etika dan teknik audit yang baik

Profesionalisme auditor menekankan integritas, objektivitas, dan perilaku profesional, termasuk transparansi beban kerja kepada komite audit serta pengelolaan beban kerja secara sistematis. Auditor yang profesional akan menggunakan sistem monitoring beban kerja, merencanakan penjadwalan audit dengan baik, dan memastikan ketersediaan staf kompeten untuk menghindari *overloading* individu. Dengan demikian, profesionalisme menjadi “*buffer*” yang menjaga agar tekanan *Audit Capacity Stress* tidak berujung pada penurunan kinerja.

2.2.8 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dapat berfungsi sebagai pendukung dalam melakukan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, selain itu juga untuk melihat persamaan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya, di antaranya sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
1	Indah Hastuti (2024)	Pengaruh <i>Healthy Lifestyle, Psychological Well Being, Self-Efficacy</i> Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Variabel Independen (X): <i>Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Teknologi Informasi</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, <i>psychological well-being</i> , berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
2	Fahrhun Rijal, Muhammad Wahyuddin Abdullah (2020)	Pengaruh <i>Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Auditor Dengan <i>Task Complexity</i> Sebagai Pemoderasi	Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Variabel Independen (X): <i>Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Self Efficacy</i> Variabel Moderasi (M): <i>Task Complexity</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>psychological well being</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian terkait variabel moderasi menunjukkan bahwa <i>Task Complexity</i> tidak mapu memoderasi hubungan antara <i>psychological well being</i> terhadap kinerja auditor
3	Ni Made Lina Agustini A. A. N. B. Dwirandra (2017)	Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Dengan Tindakan	Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Variabel Independen (X): Kompleksitas Tugas,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Kompleksitas Tugas Berpengaruh Negatif pada Kinerja Auditor. Hasil penelitian juga menunjukkan

		Supervisi Sebagai Variabel Moderasi	Komitmen Organisasi Variabel Moderasi (M): Tindakan Supervisi	Tindakan Supervisi mampu memperlemah hubungan Kompleksitas Tugas pada Kinerja Auditor
4	Putu Krisna Gautama, A.A.N.B.D wirandra (2017)	<i>Locus Of Control</i> Sebagai Pemoderasi Pengaruh Profesionalisme Dan Kompleksitas Tugas Pada Kinerja Auditor	Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Variabel Independen (X): Profesionalisme, Kompleksitas Tugas Variabel Moderasi (M): <i>Locus Of Control</i>	Hasil penelitian menunjukkan profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor sedangkan kompleksitas tugas berpengaruh negatif pada kinerja auditor dan locus of control tidak mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor.
5	Maria Tokanina Surat (2018)	Pengaruh Independensi Auditor, Kompleksitas Tugas, Pemahaman <i>Good Governance</i> , Ketidak Jelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta)	Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Variabel Independen (X): Independensi Auditor, Kompleksitas Tugas, Pemahaman <i>Good Governance</i> , Ketidak Jelasan Peran	Hasil penelitian menunjukkan Variabel kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Dari tabel hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dibuat matriks Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis sebagai berikut:

Tabel 2. 2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

Nama Peneliti (Tahun)	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Healty Lifestyle</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Task Complexity</i>	Teknologi Informasi	Komitmen Organisasi	Tindakan Supervisi	Profesionalisme	<i>Locus Of Control</i>	Independensi Auditor	Pemahaman Good	Ketidak Jelasan Peran	<i>Audit Capacity Stress</i>	Kinerja Auditor
Fahrin Rijal dan Muhammad Wahyuddin A. (2020)	√	√	√	√	–	–	–	–	–	–	–	–	–	√
Indah Hastuti (2024)	√	√	–	–	√	–	–	–	–	–	–	–	–	√
Ni Made Lina Agustini dan Dwirandra (2017)	–	–	–	√	–	√	√	–	–	–	–	–	–	√
Putu Krisna Gautama dan Dwirandra (2017)	–	–	–	√	–	–	–	√	√	–	–	–	–	√
Maria Tokan Ina Surat (2018)	–	–	–	√	–	–	–	–	–	√	√	√	–	√
Raihan Alhafidz (2025)	√	–	–	√	–	–	–	√	–	–	–	–	√	√

Keterangan :

Tanda √ = Diteliti

Tanda – = Tidak Diteliti

Berdasarkan tabel hasil penelitian terdahulu di atas, terdapat persamaan dan perbedaan variable-variabel yang diteliti oleh Penulis dengan penelitian sebelumnya. Persamaan utamanya terletak pada focus variabel *Psychological Well-Being* (PWB), *Task Complexity*, dan Kinerja Auditor, sedangkan variabel *Audit Capacity Stress* dan Profesionalisme Auditor sebagai moderator merupakan pembaruan dalam kerangka penulis.

Peneliti pertama, Indah Hastuti (2024) menguji pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Psychological Well-Being*, dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor tanpa menggunakan variabel moderasi. Persamaan dengan studi penulis terdapat pada variabel *Psychological Well-Being* dan Kinerja Auditor, sedangkan perbedaannya terletak pada tidak dimasukkannya *Task Complexity*, *Audit Capacity Stress*, dan Profesionalisme Auditor sebagai moderator pada penelitian Hastuti (2024).

Peneliti kedua, Fahrur Rijal & Muhammad Wahyuddin Abdullah (2020) meneliti pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Psychological Well-Being*, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Auditor dengan *Task Complexity* sebagai variabel moderasi. Pada penelitian Penulis, kesamaannya terlihat pada pengujian *Psychological Well-Being* dan *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor. Perbedaannya, penulis menambahkan *Audit Capacity Stress* sebagai variabel independen dan memusatkan Profesionalisme Auditor sebagai satu-satunya variabel moderasi.

Peneliti ketiga, Ni Made Lina Agustini & A.A.N.B. Dwirandra (2017) mentransformasikan Kompleksitas Tugas dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dengan Tindakan Supervisi sebagai moderator terhadap Kinerja Auditor.

Persamaan dengan kerangka penulis adalah perhatian pada *Task Complexity*. Perbedaannya, Agustini & Dwirandra menggunakan Komitmen Organisasi dan Supervisi sebagai variabel, bukan *Psychological Well-Being* atau *Audit Capacity Stress*, serta menempatkan Profesionalisme Auditor hanya pada studi penulis.

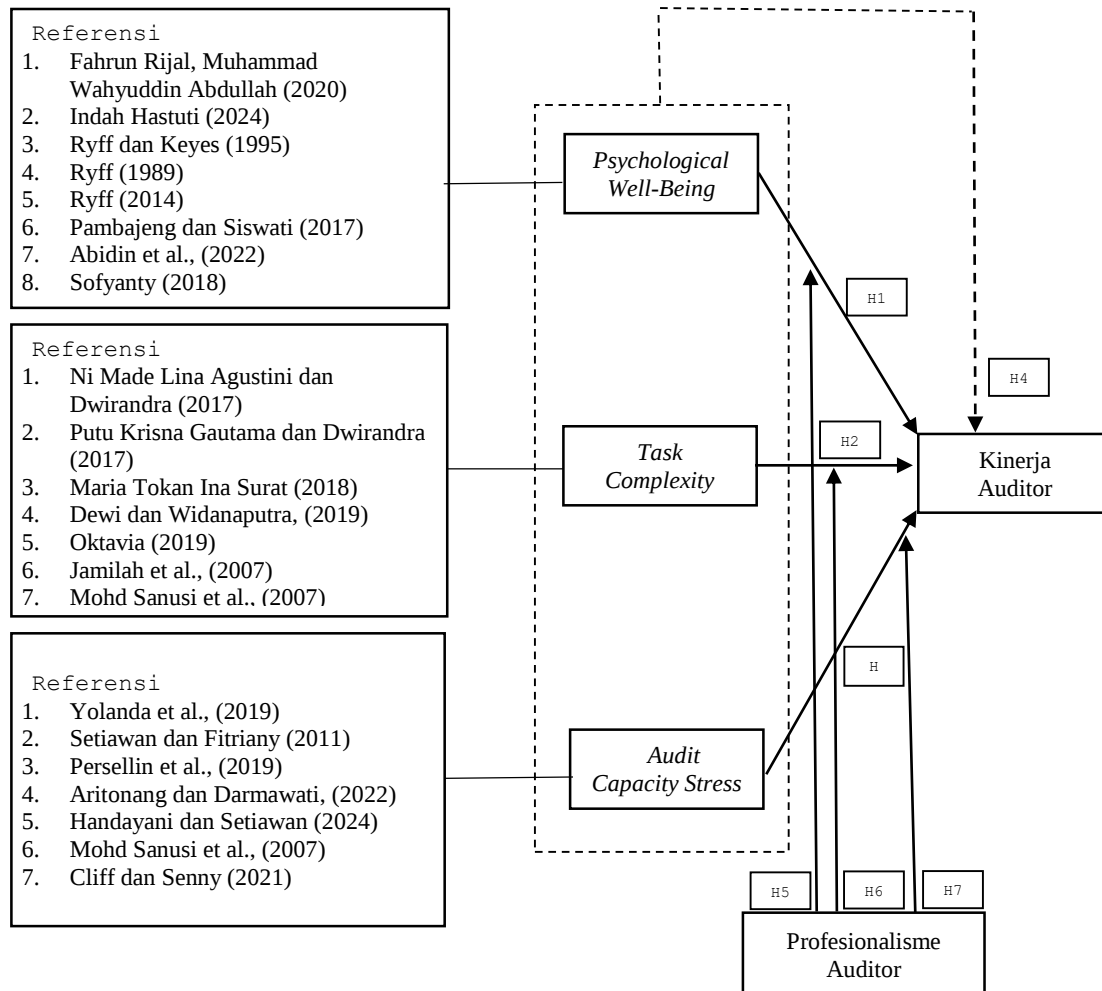
Peneliti keempat, Putu Krisna Gautama & A.A.N.B. Dwirandra (2017) meneliti Profesionalisme dan Kompleksitas Tugas, dengan *Locus of Control* sebagai moderator. Kedua penelitian sama-sama memasukkan Profesionalisme dan *Task Complexity*, namun berbeda dalam *Psychological Well-Being* dan peran Locus of Control (sebagai moderator pada Gautama & Dwirandra) dan *Audit Capacity Stress* (hanya pada penulis), serta perbedaan skema moderasi di mana Profesionalisme Auditor berfungsi sebagai moderator tunggal dalam studi penulis.

Peneliti kelima, Maria Tokan Ina Surat (2018) meneliti Independensi Auditor, Kompleksitas Tugas, Pemahaman *Good Governance*, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor tanpa variabel moderasi. Persamaannya pada perhatian terhadap *Task Complexity*, sedangkan perbedaannya terletak pada tidak digunakannya *Psychological Well-Being*, *Audit Capacity Stress* maupun Profesionalisme Auditor sebagai moderator dalam penelitian Maria Tokan Ina Surat (2018).

Berdasarkan uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan. Penulis mengembangkan kerangka pemikiran terdahulu dengan mengintegrasikan *Psychological Well-Being*, *Task Complexity*, dan menambahkan *Audit Capacity Stress* sebagai variabel independen terhadap Kinerja Auditor, serta menempatkan Profesionalisme Auditor sebagai variabel moderasi untuk

melihat bagaimana profesionalisme memperkuat atau menahan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap Kinerja Auditor.

2.2.9 Bagan Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 5
Bagan Kerangka Pemikiran

Keterangan: —→ = Secara Parsial
 - - - → = Secara Simultan

2.3 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 sebagai berikut :

H1 : *Psychological Well-Being* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

H2 : *Task Complexity* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

H3 : *Audit Capacity Stress* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

H4 : *Psychological Well-Being*, *Task Complexity*, dan *Audit Capacity Stress* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

H5: Profesionalisme Auditor memoderasi pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor

H6: Profesionalisme Auditor memoderasi pengaruh *Task Complexity* terhadap Kinerja Auditor

H7: Profesionalisme Auditor memoderasi pengaruh negatif *Audit Capacity Stress* terhadap Kinerja Auditor