

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Profesi akuntan publik dikenal luas oleh masyarakat melalui layanan yang diberikan kepada para pengguna informasi keuangan. Akuntan publik memikul tanggung jawab besar, dan membutuhkan keahlian khusus, terutama dalam bidang audit. Dalam menjalankan praktik profesinya, akuntan publik harus mengacu pada Standar Profesional Akuntan Publik. Selain itu, mereka juga wajib menjadikan etika profesional sebagai pedoman perilaku dalam memberikan layanan jasa kepada masyarakat (Koerniawan, 2021:37). Akuntan publik merupakan akuntan yang berpraktik di Kantor Akuntan Publik dan menyediakan berbagai jasa yang diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik, seperti auditing, attestasi, akuntansi dan review, serta jasa konsultasi (Koerniawan, 2021:40).

Auditor dikelompokkan menjadi tiga golongan, yaitu auditor independen, auditor pemerintah, dan auditor internal (Koerniawan, 2021:31). Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, khususnya dalam bidang audit atas laporan keuangan yang disusun oleh kliennya. Meskipun auditor independen menerima honorarium dari kliennya sebagai bentuk imbalan atas keahlian yang diberikan, mereka tetap dituntut untuk bersikap bebas dan tidak memihak (Koerniawan, 2021:32).

Kinerja auditor menjadi aspek penting yang mendukung keberhasilan Kantor Akuntan Publik. Kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugasnya, dan menjadi tolok ukur dalam menilai baik buruknya hasil kerja seorang auditor (Hastuti, 2024). Mengingat pentingnya peran auditor sebagai pihak ketiga yang menilai kebenaran laporan keuangan, maka auditor dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang optimal dalam setiap penugasannya.

Sayangnya, kinerja auditor sering terhambat oleh berbagai faktor, termasuk gaya hidup yang tidak selaras dengan profesi serta kebiasaan buruk yang menghambat kemampuan auditor dalam mengeluarkan keahliannya secara maksimal (Rezki, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor menghadapi berbagai tantangan kompleks yang dapat memengaruhi kualitas hasil audit. Ketepatan opini yang diberikan oleh auditor seharusnya mencerminkan kualitas audit yang dilakukan. Namun, pada kenyataannya, harapan terhadap audit yang objektif, dapat diandalkan, dan mencerminkan kondisi perusahaan secara nyata sering kali tidak terpenuhi.

Kinerja yang baik diharapkan mampu mencapai 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). Sehingga laporan hasil audit dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan maupun pemangku kepentingan lainnya. Tetapi, fakta dilapangan kerap menunjukkan adanya berbagai bentuk penyimpangan. Ini bukan tanpa alasan, mengingat adanya sejumlah kasus yang menunjukkan lemahnya pelaksanaan audit oleh auditor independen.

Fenomena penyimpangan auditor independen tercermin dari kasus yang melibatkan Akuntan Publik (AP) atas nama Nunu Nurdiyaman, Jenly Hendrawan, dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi Tjahjo dan Rekan (KNMT). Yang diberikan sanksi berupa pembatalan Surat Tanda Terdaftar di OJK melalui Surat Keputusan Dewan Komisioner nomor KEP-5/NB.1/2023, KEP-3/NB.1/2023, dan KEP-4/NB.1/2023 yang dikeluarkan pada tanggal 24 Februari 2023. Sanksi ini diberikan setelah dilakukan pemeriksaan atas jasa audit yang mereka lakukan terhadap laporan keuangan PT Asuransi Adisarana Wanaartha (WAL) untuk periode tahun 2014 hingga 2019.

Pembatalan surat terdaftar ini dikenakan kepada AP Nunu Nurdiyaman dan KAP Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi Tjahjo dan Rekan, karena ditemukan pelanggaran serius sebagaimana tercantum dalam Pasal 39 huruf b POJK Nomor 13/POJK.03/2017 mengenai Penggunaan Jasa Akuntan Publik dan KAP di sektor jasa keuangan. Sedangkan AP Jenly Hendrawan dianggap tidak memenuhi standar kompetensi dan pengetahuan yang disyaratkan untuk menjadi AP di sektor jasa keuangan, sesuai dengan ketentuan Pasal 3 POJK yang sama, karena turut berkontribusi atas pelanggaran yang dilakukan oleh AP Nunu Nurdiyaman.

Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa AP dan KAP tersebut gagal mendeteksi indikasi manipulasi laporan keuangan, khususnya terkait tidak diungkapkannya peningkatan produksi dari produk asuransi berisiko tinggi (*saving plan*). Keadaan ini menimbulkan kesan bahwa kondisi keuangan serta tingkat kesehatan WAL masih berada dalam batas aman, sehingga pemegang polis tetap

membeli produk asuransi tersebut yang menjanjikan *return* yang cukup tinggi (ojk.go.id, 2023)

Kemudian fenomena penyimpangan auditor independen juga tercermin dalam kasus Akuntan Publik (AP) Sherly Jokom dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Purwantono, Sungkoro dan Surja. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengenakan sanksi kepada kantor akuntan publik tersebut karena dinilai tak teliti dalam penyajian laporan keuangan PT Hanson International Tbk (MYRX). Atas kesalahan ini OJK memberikan sanksi membekukan Surat Tanda Terdaftar (STTD) kepada AP Sherly Jokom dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Purwantono, Sungkoro dan Surja yang terbukti melanggar undang-undang pasar modal dan kode etik akuntan publik dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). OJK menilai KAP Purwantono, Sungkoro dan Surja melakukan pelanggaran karena tidak cermat dan teliti dalam mengaudit laporan keuangan tahun PT Hanson International Tbk. (MYRX)

Ketidakcermatan dalam pelaksanaan prosedur audit menyebabkan kegagalan dalam mengidentifikasi adanya kesalahan material pada laporan keuangan perusahaan milik Benny Tjokro. Kesalahan yang dimaksud OJK adalah adanya kesalahan penyajian (*overstatement*) dengan nilai mencapai Rp 613 miliar karena adanya pengakuan pendapatan dengan metode akrual penuh (*full accrual method*) atas transaksi dengan nilai gross Rp 732 miliar. Selain itu, dalam laporan keuangan tersebut juga tidak mengungkapkan adanya Perjanjian Pengikatan Jual Beli (PPJB) atas kavling siap bangun (KASIBA) tertanggal 14 Juli 2019 yang dilakukan oleh Hanson International sebagai penjual (cnbcindonesia.com).

Berdasarkan dua fenomena di atas menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan mendasar dalam pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab auditor independen. Fakta menunjukkan bahwa tidak semua auditor mampu menjalankan tugasnya secara profesional, objektif, dan sesuai standar audit yang berlaku. Ketidaktepatan dalam prosedur audit, lemahnya independensi, serta kurangnya kompetensi menjadi faktor yang memengaruhi menurunnya kinerja auditor. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, melainkan juga oleh integritas, etika profesi, serta tekanan atau konflik kepentingan yang mungkin dihadapi selama proses audit berlangsung.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja auditor adalah kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being*. *Psychological well-being* menggambarkan kondisi mental seseorang yang menunjukkan sikap positif terhadap dirinya sendiri maupun orang lain. Sikap positif ini tercermin dari kemampuan individu dalam mengambil keputusan secara mandiri dan mengendalikan perilakunya dengan tepat. Individu yang bersangkutan juga dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff & Keyes, 1995). Dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi, individu mampu bekerja secara optimal karena kondisi kesejahteraan psikologis membuatnya merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Psychological well-being menggambarkan bagaimana kondisi psikologis individu seperti rasa kenyamanan, puas, damai dan bahagia. 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 (Sofyanty, 2018). Dalam konteks praktis, kondisi ideal tersebut kerap kali sulit dicapai. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua individu mampu mempertahankan kesejahteraan psikologis tersebut.

Fenomena *psychological well-being* tercermin pada survey yang dilakukan Mercer Marsh Benefits (MMB) sebuah unit bisnis dari Marsh McLennan, mengemuka dalam Laporan *Health on Demand 2023* yang dirilis MMB Indonesia. MMB melakukan survei terhadap lebih dari 17.500 karyawan di 16 pasar seluruh dunia, termasuk lebih dari 5.200 karyawan di Indonesia, mengenai prioritas kesehatan dan kesejahteraan mereka. Untuk kawasan Asia, karyawan di Indonesia (26%) tercatat memiliki tingkat kesejahteraan paling rendah dalam kehidupan sehari-hari, lebih rendah dari rata-rata karyawan di Asia.

Meski demikian, hampir sebagian dari mereka mengaku bekerja saat kondisi mental yang tidak sehat. Ada sejumlah alasan karyawan merasa stres setiap hari di tempat kerja antara lain tekanan pekerjaan, pola kepemimpinan yang tidak membimbing, budaya *toxic*, dan lingkungan kerja yang berbahaya. Laporan tersebut juga mengungkapkan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan atau pekerja paruh waktu di Indonesia, di mana hampir setengah dari mereka tidak mendapat akses tanggungan kesehatan dari perusahaan tempat mereka bekerja. (indonews.id, 2023)

Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan di Indonesia tercatat paling rendah di kawasan Asia, tetapi tidak serta-merta mencerminkan kondisi kesejahteraan psikologis yang ideal. Hampir separuh dari karyawan tetap bekerja dalam kondisi mental yang tidak sehat menunjukkan adanya tekanan struktural dan budaya kerja yang belum mendukung keseimbangan mental dan emosional. Penyebab utamanya seperti tekanan pekerjaan yang tinggi, kepemimpinan yang tidak suportif, budaya kerja yang *toxic*, lingkungan kerja yang tidak aman, serta ketidakpastian kerja memperparah kerentanan psikologis karyawan. Dengan demikian, memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dari auditor itu sendiri. Apa yang telah dipaparkan tersebut sesuai dengan penelitian (Hastuti, 2024) yang menyatakan *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Kemudian kinerja auditor juga dipengaruhi oleh *task complexity* atau kompleksitas tugas, adanya *task complexity* juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dari auditor. *Task complexity* adalah tugas-tugas yang jumlahnya banyak dan berbeda satu dengan yang lainnya namun saling memiliki keterkaitan (Dewi dan Widanaputra, 2019). Banyaknya serta beragamnya tugas dapat membuat tugas tersebut menjadi rumit dan membingungkan, apalagi jika disertai dengan keterbatasan kemampuan atau keahlian dalam menyelesaikannya. *Task complexity* audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit, persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang namun mungkin juga mudah bagi orang lain (Khadilah et al., 2015).

Task complexity dapat dilihat dalam dua aspek. 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 (Wood, 1988 dalam Pektra & Kurnia, 2015).

Fenomena yang berkaitan dengan *task complexity* atau kompleksitas tugas dialami oleh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia. Auditor dituntut untuk mampu menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan audit yang bersifat kompleks, rumit, dan membingungkan. Penelitian oleh Rezki Amanda (2023) pada KAP di Makassar menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat kesulitan tugas, tingginya ambiguitas, serta banyaknya informasi yang tidak relevan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja auditor. Fenomena ini juga didukung oleh penelitian Putu Krisna Gautama dan Dwirandra (2017) pada KAP di Bali, yang menemukan bahwa kompleksitas tugas berdampak negatif terhadap kinerja auditor, ketika auditor dihadapkan pada tugas yang terlalu rumit, efektivitas kerja mereka cenderung menurun. Temuan serupa juga disampaikan oleh Maria Ina (2018) melalui penelitiannya pada KAP di Yogyakarta, yang membuktikan bahwa kompleksitas tugas memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. (ijsr.internationaljournallabs.com, ejournal1.unud.ac.id, jurnalfe.ustjogja.ac.id)

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, dapat diinterpretasikan bahwa kompleksitas tugas merupakan salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan audit yang berdampak langsung terhadap kualitas dan kinerja auditor. Ketika auditor dihadapkan pada tugas-tugas yang rumit, beragam, dan penuh ketidakpastian, hal tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan meningkatkan risiko kesalahan.

Selain itu kinerja auditor juga dipengaruhi oleh *Audit Capacity Stress*, *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 (Yolanda et al., 2019). Banyaknya klien yang ditangani oleh KAP atau auditor independen dapat memengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan proses audit. Meningkatnya stres kerja dapat memacu perilaku dan kinerja negatif pada karyawan, saat auditor memiliki jadwal yang padat auditor cenderung menjadi stres, sehingga membuat mereka memiliki kemampuan yang lebih rendah untuk memutuskan dan menjadwalkan selama penugasan (Winoto & Harindahyani, 2021).

Task complexity dan *audit capacity stress* merupakan dua variabel yang sering diasosiasikan dengan beban kerja auditor, namun keduanya memiliki perbedaan konseptual yang mendasar. Mengacu pada teori di atas *task complexity* merupakan tingkat kerumitan suatu tugas audit yang ditentukan oleh jumlah informasi yang harus diproses, banyaknya tahapan yang harus dilalui, serta tingkat keterkaitan antar bagian tugas. Sementara itu, *audit capacity stress* menggambarkan kondisi tekanan yang

dialami auditor ketika beban kerja yang ditanggung seperti banyaknya klien tidak sebanding dengan waktu dan sumber daya yang tersedia.

Semakin banyaknya klien yang harus ditangani oleh auditor, semakin tinggi pula beban kerja yang harus mereka hadapi. Kondisi ini dapat memengaruhi kinerja dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Banyaknya klien dalam suatu Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat mempersulit auditor dalam membagi waktu secara efektif untuk menyelesaikan proses audit secara menyeluruh (Yolanda et al., 2019).

Dalam penelitian (Setiawan dan Fitriany, 2011), konsep *audit capacity stress* diidentifikasi sebagai bentuk *workload*, yaitu tekanan yang timbul karena jumlah klien yang harus ditangani oleh auditor. (Lopez 2005 dalam Setiawan & Fitriany, 2011) mendefinisikan *workload* sebagai periode "*busy season*", yang biasanya terjadi pada kuartal pertama setiap tahun akibat banyaknya perusahaan yang menutup tahun fiskal pada bulan Desember.

Fenomena *audit capacity stress* tercermin pada kasus meninggalnya Anna Sebastian Perayil, seorang karyawan Ernst & Young (EY), telah memicu perbincangan luas tentang budaya kerja yang melelahkan di kalangan perusahaan akuntansi global. EY sendiri merupakan salah satu firma jasa profesional multinasional yang terkenal sebagai salah satu dari "*Big Four*" firma akuntansi dunia. Anna, seorang akuntan berizin berusia 26 tahun, bekerja di SR Batliboi, firma anggota EY Global. Ia bergabung dengan perusahaan pada 18 Maret 2024, namun hanya empat bulan kemudian, kariernya yang menjanjikan berakhir secara tragis. Ia meninggal dunia, yang

menurut ayahnya disebabkan oleh kombinasi dari berbagai faktor, termasuk refluks asam lambung, *stress* kerja, dan tekanan pekerjaan yang berlebihan. Beban kerja yang berat, adaptasi terhadap lingkungan baru, serta jam kerja yang panjang membebani Anna secara fisik, emosional, dan mental.

Anna menjadi bagian dari tim audit di SR Batliboi dan menghadapi tuntutan kerja yang sangat tinggi dalam waktu singkat. Sejumlah karyawan EY lainnya mengungkapkan kondisi kerja yang serupa. “Kami bekerja rata-rata 16 jam per hari selama *busy season*, dan 12 jam per hari di luar musim sibuk. Tidak ada akhir pekan maupun hari libur nasional yang benar-benar libur,” ungkap salah satu karyawan. Keluhan serupa juga diungkapkan oleh karyawan dari perusahaan “*Big Four*” lainnya seperti Deloitte, PwC, dan KPMG, yang mengisahkan hari kerja selama 14 hingga 18 jam. Mereka merasa hanya dianggap sebagai “sumber daya” alih-alih diperlakukan secara manusiawi, serta tidak mendapat dukungan yang memadai dari manajer untuk menghadapi *stress* dan beban kerja mereka (liputan6.com, 2024).

Pernyataan ini mencerminkan bahwa tingginya beban kerja akibat banyaknya klien dan tekanan pada saat “*busy season*” berpotensi menurunkan kinerja auditor sekaligus membahayakan kesehatan fisik, emosional, dan mental auditor, serta memicu kelelahan kronis, menurunkan motivasi dan moral tim, sehingga dapat berdampak negatif pada kepuasan klien dan reputasi kantor akuntan publik.

Menurut Prinsip Etika Profesi Akuntan Indonesia, untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap auditor harus menjalankan tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme

mencerminkan komitmen seorang auditor terhadap standar etika, kompetensi teknis, serta tanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Menurut (Angelia et al., 2020 dalam Lestari dan Ardiami, 2023) profesionalisme penting dan wajib dilakukan pada saat melakukan kegiatan auditing agar terciptanya kualitas audit yang baik.

Dalam praktiknya, profesionalisme auditor masih menjadi isu yang memerlukan perhatian serius. Salah satu kasus yang mencerminkan rendahnya profesionalisme auditor adalah sanksi administratif berupa pembekuan pendaftaran yang dikenakan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) kepada Akuntan Publik Anderson Subri pada Februari 2024. Berdasarkan hasil pemeriksaan, Anderson Subri terbukti tidak mematuhi Standar Profesional Akuntan Publik, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelanggaran tersebut meliputi ketidakpatuhan terhadap kesesuaian transaksi audit dengan peraturan, kegagalan dalam menjaga independensi selama periode audit, serta tidak melakukan komunikasi dengan OJK sebagaimana diwajibkan dalam proses audit (ojk.go.id, 2024)

Kasus ini menggambarkan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan audit yang seharusnya mengedepankan prinsip independensi, skeptisisme profesional, dan kepatuhan terhadap standar audit yang berlaku, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat kepercayaan publik terhadap profesi auditor. Profesionalisme juga menjadi landasan penting dalam membentuk kepercayaan publik, serta menjadi patokan bagi auditor dalam mempertimbangkan dan mengambil keputusan dalam proses audit.

Alasan inilah yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melihat peran profesionalisme auditor sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara

psychological well-being, *task complexity*, dan *audit capacity stress* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh *Psychological Well-Being* (PWB), *Task Complexity* dan *Audit Capacity Stress* terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi oleh Profesionalisme Auditor (Survei pada Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Kota Bandung yang Terdaftar di OJK).”**

1.2 Identikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian permasalahan di atas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Adanya kinerja auditor yang belum optimal dalam mendeteksi penyimpangan laporan keuangan, dan tidak bekerja sesuai dengan standar auditor dalam pelaksanaan audit.
2. Masih terdapat auditor yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang rendah, ditunjukkan dengan kondisi stres dan kesehatan mental yang kurang baik di lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi kemampuannya dalam bekerja.
3. Masih terdapat auditor yang menghadapi tekanan *task complexity* atau kompleksitas tugas yang tinggi, keterbatasan dalam menangani tugas yang

kompleks ini sering berujung pada audit yang tidak komprehensif atau bahkan gagal dalam mendeteksi kesalahan material dalam laporan keuangan.

4. Masih terdapat auditor yang mengalami *audit capacity stress* atau tekanan beban kerja berlebih, hal ini menyebabkan auditor kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan optimal, mengakibatkan audit yang dilakukan tidak sepenuhnya akurat dan dapat mengurangi kualitas hasil audit.
5. Masih terdapat indikasi bahwa profesionalisme auditor, yang seharusnya menjadi landasan dalam menjalankan tugas audit dengan etika, integritas, dan kompetensi tinggi, belum sepenuhnya tercermin dalam praktik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana *psychological well-being* (PWB) auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
2. Bagaimana *task complexity* yang dihadapi auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
3. Bagaimana *audit capacity stress* yang dialami auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
4. Bagaimana profesionalisme auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.

5. Bagaimana kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh *psychological well-being* (PWB) terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh *task complexity* terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
8. Seberapa besar pengaruh *audit capacity stress* terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
9. Seberapa besar pengaruh *psychological well-being* (PWB), *task complexity*, dan *audit capacity stress* secara simultan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
10. Apakah profesionalisme auditor dapat memoderasi pengaruh *psychological well-being* (PWB), *task complexity*, dan *audit capacity stress* secara parsial terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *psychological well-being* (PWB) auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.

2. Untuk mengetahui *task complexity* yang dihadapi oleh auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui *audit capacity stress* yang dialami oleh auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui profesionalisme auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *psychological well-being* (PWB) terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *task complexity* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *audit capacity stress* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
9. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *psychological well-being* (PWB), *task complexity*, dan *audit capacity stress* secara simultan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung.
10. Untuk mengetahui kemampuan profesionalisme auditor memoderasi pengaruh *psychological well-being* (PWB), *task complexity*, dan *audit capacity stress* secara parsial terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang nyata mengenai keadaan sesungguhnya berkaitan dengan judul yang penulis ambil. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini dibagi menjadi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambahkan pemahaman dan pengetahuan dalam bidang audit dan juga dapat memberikan informasi yang lebih bagi pengembang ilmu akuntansi untuk menambah pengetahuan. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan rujukan maupun dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang bermanfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan pemahaman bagi penulis yang lebih mendalam mengenai Pengaruh *Psychological Well-Being* (PWB), *Task Complexity*, dan *Audit Capacity Stress* terhadap Kinerja Auditor, dengan mempertimbangkan peran moderasi dari Profesionalisme auditor. Selain itu, penelitian ini juga menjadi media pembelajaran dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik nyata di dunia audit. Penelitian ini juga

diharapkan dapat memenuhi salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan Bandung.

2. Bagi Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Kantor Akuntan Publik mengenai pentingnya menjaga kondisi psikologis auditor, pengelolaan kompleksitas tugas audit, serta pengendalian terhadap kapasitas beban kerja auditor. Sehingga berdampak pada kualitas Kinerja Auditor yang lebih baik.

3. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi ilmiah tambahan dalam kajian akuntansi, khususnya pada bidang auditing. Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam menyusun karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan faktor psikologis dan non-teknis yang memengaruhi Kinerja Auditor, serta pemahaman tentang peran profesionalisme dalam dunia audit.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan landasan awal bagi pihak-pihak yang tertarik meneliti topik serupa, baik dalam konteks akademik maupun praktis. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendorong perkembangan ilmu pengetahuan dan sarana informasi bagi para pembaca yang akan mengadakan penelitian mengenai bidang yang sama, khususnya dalam

penggabungan aspek psikologis, teknis, dan profesionalisme dalam dunia audit yang semakin kompleks.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi penelitian kepada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Bandung yang Terdaftar di OJK. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang akan diteliti, maka penulis melaksanakan penelitian pada waktu yang telah ditentukan.