

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 dikaitkan dengan aktivitas pemeriksaan. Audit merupakan suatu prosedur terencana untuk mendapatkan dan menilai, serta memeriksa secara netral terkait pengakuan-pengakuan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi. Audit dikatakan juga sebagai aktivitas pengumpulan dan evaluasi data serta bukti untuk memastikan seberapa baik informasi keuangan dengan standar yang telah ditetapkan.

Audit dilakukan oleh akuntan publik untuk memberikan nilai tambah bagi laporan keuangan perusahaan serta memberikan opini berdasarkan laporan suatu perusahaan. auditor dikerjakan dengan tujuan untuk meyakinkan bahwa laporan keuangan yang dikeluarkan oleh perusahaan dapat dipercayai sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut Sukrisno Agoes (2017:4) definisi audit yaitu:

“Audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan

bukti-bukti pendukungnya dengan tujuan memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Menurut Arens et al., (2017:28) pengertian audit adalah sebagai berikut:

“Audit merupakan proses pengumpulan dan menilai bukti tentang informasi untuk menilai serta melaporkan seberapa baik informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, yang dilakukan oleh pihak yang memiliki keahlian dan independen.”

Menurut Messier, William F., Steven M. Glover, dan Douglas F. Prawitt (2014:12) adalah sebagai berikut:

“Audit adalah proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi tentang tindakan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.”

Menurut Pujiastuti & Subkhan, (2024) audit sebagai berikut:

“Auditing adalah proses pengumpulan dan penilaian bukti terkait klaim mengenai informasi untuk menilai seberapa baik klaim tersebut sesuai dengan standar yang telah ditentukan serta untuk melaporkan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Audit harus dilakukan oleh orang yang memiliki kompetensi dan independen.”

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa audit merupakan suatu proses pemeriksaan serta mengevaluasi bukti yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen dan berkompeten untuk menilai bukti yang diaudit telah sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan dengan hasil dilaporkan dalam bentuk opini kepada pihak yang berkepentingan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Audit

Terdapat beberapa jenis audit yang dilakukan oleh para auditor yang sesuai dengan tujuan pelaksanaan pemeriksaan.

Menurut Arens et al. (2015:12) terdapat 3 jenis audit yaitu:

1. “Audit Operasional
Audit operasional adalah kegiatan efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Dalam audit operasional mencakup evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran dan semua bidang lain untuk auditor menguasainya. Hal ini, audit operasional lebih menyerupai konsultasi manajemen.
2. Audit Ketaatan
Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Unit-unit pemerintah harus menjalani audit ketaatan karena banyak peraturan pemerintah. Banyak organisasi swasta dan nirlaba telah menetapkan kebijakan, perjanjian kontraktual, dan persyaratan ketaatan biasanya dilaporkan kepada manajemen.
3. Audit Laporan Keuangan
Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi, maka auditor dapat mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan tersebut mengandung kesalahan yang material atau salah saji lainnya dan harus memahami entitas serta lingkungan secara mendalam.”

2.1.1.3 Tujuan Audit

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

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

Menurut Mulyadi (2014:7) tujuan adalah sebagai berikut:

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

Menurut Sukrisno Agoes (2017:4) tujuan audit adalah sebagai berikut:

“Tujuan pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor atas laporan keuangan adalah menyatakan pendapat mengenai kewajaran, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, perusahaan ekuitas serta arus kas sesuai dengan standar akuntansi keuangan.”

Menurut Hadi Khasani & Anwar (2018) audit adalah sebagai berikut:

“Tujuan audit laporan keuangan perusahaan untuk memberikan opini audit yang berkualitas dalam segala hal yang material terhadap laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, laporan perubahan ekuitas, dan laporan arus kas agar dapat dibuat dengan standar akuntansi yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa tujuan diatas, dapat diartikan bahwa tujuan audit pada umumnya adalah menyatakan pendapat atas kewajaran posisi keuangan perusahaan. dalam hal ini seluruh elemen laporan telah disusun sesuai dengan standar akuntansi dan etika yang berlaku. Dengan demikian tujuan audit memberikan pendapat mengenai kelayakan dari pelaporan keuangan yang sesuai dengan standar auditing.

2.1.1.4 Tahap Pelaksanaan Audit

Dalam kegiatan audit tentunya harus memiliki proses audit dan berurutan agar menghasilkan laporan audit yang berkualitas.

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

- 1) Perencanaan dan Perancangan Pendekatan Audit (*Plan and Design an Audit Approach*):

- a. Mengidentifikasi alasan klien untuk diperiksa, dengan mengetahui maksud penggunaan laporan audit dan pihak-pihak pengguna laporan keuangan.
 - b. Melakukan kunjungan ke tempat klien untuk:
 1. Mengetahui latar belakang bidang usaha klien,
 2. Memahami struktur pengendalian internal klien,
 3. Memahami sistem administrasi pembukuan,
 4. Mengukur volume bukti transaksi/dokumen untuk menentukan biaya, waktu, dan luas pemeriksaan.
 - c. Mengajukan proposal audit kepada klien untuk klien lama, dilakukan penelaahan kembali apakah ada perubahan-perubahan yang signifikan. Sedangkan, untuk klien baru jika tahun sebelumnya diaudit oleh akuntan lain, maka diberitahukan apakah ada keberatan profesional dari akuntan terdahulu.
 - d. Mendapatkan informasi tentang kewajiban hukum klien.
 - e. Menentukan materialitas dan risiko audit yang dapat diterima dan risiko bawaan.
 - f. Mengembangkan rencana dan program audit menyeluruh mencakup:
 1. Menyiapkan staf yang bergabung dalam tim audit,
 2. Membuat program audit termasuk tujuan audit dan prosedur audit,
 3. Menentukan rencana dan jadwal kerja.
- 2) Pengujian Atas Pengendalian dan Pengujian Substansi Transaksi (*Test of Control and Substantive test of Transaction*)
- a. Pengujian Substantif (*Substantive Test*) adalah prosedur yang dirancang untuk menguji kekeliruan atau ketidakberesan dalam bentuk uang yang mempengaruhi penyajian saldo-saldo laporan keuangan yang wajar.
 - b. Pengujian Pengendalian (*Test of Control*) adalah prosedur yang dirancang untuk memverifikasi apakah sistem pengendalian dilaksanakan sebagaimana yang telah ditetapkan.
- 3) Pelaksanaan Prosedur Analitis dan Pengujian Terinci Atas Saldo (*Perform Analytical Procedures and Test of Details of Balance*)
- 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 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 (*Completing the Audit*)
- a. Menelaah kewajiban bersyarat (*Completing the audit*),
 - b. Menelaah peristiwa kemudian (*Subsequent events*),

- c. Mendapatkan bahan bukti akhir, surat pernyataan klien,
- d. Mengisi daftar periksa audit (*Audit check list*),
- e. Menyiapkan surat manajemen (*Management letter*),
- f. Menerbitkan laporan audit,
- g. Mengomunikasikan hasil audit dengan komite audit dan manajemen.

2.1.1.5 Pengertian Auditor

Definisi auditor menurut Mulyadi (2014:1) adalah sebagai berikut:

“Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada auditan untuk laporan keuangan agar bebas dari salah saji”.

Menurut R.B Purba & Umar, (2021:11) dalam (Pujiastuti & Subkhan, 2024) auditor adalah sebagai berikut:

“Auditor melakukan audit atas laporan keuangan engan menyatakan opini atau pendapat auditor atas kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku.”

Sedangkan menurut Alvin A. Arens, Mark S. Beasley dan Randal J. Elder (2017:4) dalam Herman Wibowo definisi auditor adalah sebagai berikut:

“Auditor 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.”

Berdasarkan definisi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa auditor adalah pihak yang memiliki keahlian serta bersifat independen, yang memiliki tanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis bukti audit untuk menilai kesesuaian laporan keuangan dengan standar atau kriteria yang ditetapkan, sehingga mampu memberikan opini yang terpercaya terkait kewajaran laporan keuangan.

2.1.1.6 Jenis-Jenis Auditor

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

- 1) Auditor Independen (*Independen Auditors*)
Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat kliennya. Audit tersebut terutama ditujukan untuk para pemakai informasi keuangan, seperti kreditur, investor, calon kreditur, calon investor dan instansi pemerintah.
- 2) Auditor Internal (*Internal Auditors*)
Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, yaitu menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan kendala informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Umumnya pemakai jasa auditor intern adalah Dewan Komisaris atau Direktur Utama Perusahaan.
- 3) Auditor Pemerintah (*Government Auditor*)
Auditor Pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pusat pertanggung jawaban keuangan yang ditunjukkan kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor, pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan (BPK), serta instansi pajak.

2.1.2 Role Stress

2.1.2.1 Pengertian *Role Stress* pada Auditor

Auditor merupakan profesi yang berpotensi mengalami tekanan dikarenakan banyak tekanan peran yang dialami dalam pekerjaannya. Semakin luas aktivitas yang harus dilakukan oleh auditor eksternal menyebabkan profesi auditor terjadinya *role stress*.

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

“Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.”

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

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

Sedangkan menurut Teguh Prasetyo (2017:17) *role stress* adalah sebagai berikut:

“tekanan peran (*role stress*) yaitu adanya konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan (*role ambiguity*), dimana kedua peran tersebut sering terjadi dalam pekerjaan.”

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor dihadapkan dengan potensial konflik peran dan ketidakjelasan peran dalam penugasannya. Hal ini, mempengaruhi kinerja individu dan kesehatan mental seperti kelelahan emosional maupun depresi.

Maka dapat diartikan *Role Stress* dapat mempengaruhi kinerja individu, motivasi dan kesehatan mental. Beberapa efek negatif dapat terjadi dari *Role Stress* seperti kelelahan emosional, depresi, tekanan darah tinggi serta masalah kesehatan mental lainnya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Role Stress*

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

- 1) *Extra Organizational Stressor*
Merupakan penyebab stres dari luar organisasi yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat, serta kondisi keluarga.
- 2) *Organizational Stressor*
Merupakan penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur, dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi lingkungan kerja.
- 3) *Group Stressor*
Merupakan penyebab stres dari kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas, kurangnya dukungan dari atasan, serta munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.
- 4) *Individual Stressor*
Merupakan penyebab stres dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, serta kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan

2.1.2.3 Aspek-Aspek Dalam *Role Stress*

Menurut Ahmad dan Taylor (2009:899) dalam Ahmad Jayadi (2023), ada dua aspek mengenai tekanan peran yaitu konflik peran dan ketidakjelasan peran yaitu:

1. Konflik peran sebagai berikut:
 - a. “Auditor melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan pihak klien.
 - b. Auditor tidak memiliki kemampuan dalam memenuhi pekerjaan audit.
 - c. Auditor melakukan pelanggaran peraturan demi kebijakan menyelesaikan tugas yang berpotensi dalam memenuhi pekerjaan audit.
2. Ketidakjelasan peran sebagai berikut:
 - a. Auditor tidak memahami mengenai pedoman pelaksanaan audit.
 - b. Auditor tidak mengetahui dengan jelas apa yang harus dilakukan, sehingga berpotensi mengganggu hasil kerja.

- c. Auditor tidak mengerti dengan baik mengenai wewenangnya dalam audit.
- d. Auditor tidak memahami dengan jelas tanggung jawab dalam pekerjaannya.
- e. Auditor tidak menjadikan standar audit sebagai dasar bekerja.
- f. Auditor tidak mengetahui waktu dalam bekerja.”

Tekanan peran (*role stress*) yaitu konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), yang bagaimana dua indikator tersebut sering terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh auditor.

2.1.2.4 Dampak *Role Stress* pada Kerja

Menurut Tewal et al., (2017:141-144) menyebutkan bahwa ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif, yaitu:

1. Dampak positif stres kerja, adalah:
 - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 - b. Rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih panjang.
 - c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih muda untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan.
 - d. Memacu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.
2. Dampak negatif stres kerja, adalah:
 - a. Menurunnya tingkat produktivitas yang selanjutnya bisa berdampak pada kurang efektifnya organisasi.
 - b. Masalah kepuasan kerja.
 - c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
 - d. Meningkatkan ketidakhadiran.

2.1.2.5 Cara Mengatasi *Role Stress*

Stres yang disebabkan oleh pekerjaan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari, auditor yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan dapat mengatasi setiap tekanan yang dihadapi dan akan memiliki kemampuan untuk menangani masalah-masalah baru yang mungkin terjadi di kemudian hari.

Menurut Fred Luthans (2015:5) caranya sebagai berikut:

- a. “Olahraga,
- b. Relaksasi,
- c. Mengendalikan Perilaku,
- d. Terapi Kognitif”

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

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

2.1.3 *Locus of Control*

2.1.3.1 Pengertian *Locus of Control* pada Auditor

Locus of control dapat diartikan bagaimana cara berpikir seseorang terhadap suatu peristiwa apakah bisa atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Menurut Stephen P. (2017:138) menjelaskan bahwa *locus of control* adalah sebagai berikut:

“*Locus of control* adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Individu yang tergolong internal percaya bahwa mereka memegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan individu eksternal berpendapat bahwa peristiwa dalam hidup mereka dipengaruhi oleh faktor luar seperti keberuntungan atau kesempatan.”

Menurut Julianingtyas (2016:4) menyatakan bahwa:

“Locus of Control merupakan suatu keadaan di mana individu percaya yang mereka miliki sebagai penentu nasib mereka, di mana individu telah meyakini bahwa apa yang terjadi atas diri mereka itu disebabkan oleh nasib ataupun kesempatan untuk mereka.”

Menurut Kreitner dan Kinicki (2020:179) yang dialihbahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa:

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

Menurut Robbins & Judge (2020:293) menyatakan bahwa:

“Locus of control is the degree to which individuals believe they are in control of what happens to themselves.”

Maksud pernyataan di atas ialah *locus of control* sejauh mana seseorang meyakinkan bahwa mereka memegang kendali atas apa yang terjadi pada mereka sendiri.

Menurut Munir Rachman (2022:9) menyatakan bahwa:

“Locus of control merupakan sumber keyakinan yang dimiliki seseorang untuk percaya bahwa mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidup atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidup berasal dari hal lain yang membuat dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.”

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diinterpretasikan bahwa *Locus of Control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh seseorang mengenai peristiwa atau kejadian yang terjadi dalam kehidupannya terkait keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dengan melakukan

berbagai kegiatan di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

2.1.3.2 Tujuan *Locus of Control*

Menurut Munir Rachman (2022:4) *locus of control* memiliki tujuan yang bisa mengubah perilaku jika berkeinginan, antara lain yaitu:

1. Memiliki keyakinan yang tinggi dalam pemikiran untuk melakukan tindakan audit yang positif.
2. Meningkatkan perilaku dalam memotivasi untuk tugas dalam mendukung tujuan perusahaan.
3. Menghilangkan rasa cemas dalam bertindak untuk meraih prestasi pada perusahaan ataupun lingkungan.
4. Mengubah tindakan auditor yang menunggu keberuntungan sebagai eksternal *locus of control* menjadi prestasi dalam perusahaan maupun lingkungan.
5. Lebih bersifat operatif yang berorientasi dalam pencapaian.

2.1.3.3 Aspek-aspek *Locus of Control*

Menurut Munir Rachman (2022:14) ada dua aspek *locus of control* yaitu:

1. *Locus of Control* Internal
 - a. Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas.
 - b. Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas dan mencapai prestasi.
 - c. Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

2. *Locus of control* Eksternal

- a. Kurang suka berusaha.
- b. Kurang memiliki inisiatif.
- c. Memiliki kepercayaan bahwa keberhasilan dipengaruhi oleh faktor dari luar (nasib, keberuntungan, lingkungan).

2.1.3.4 Jenis-jenis *Locus of Control*

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

1. *Locus of Control* Internal

Mereka percaya segala sesuatu yang terjadi pada dirinya secara langsung dikontrol dan dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai keinginannya. *Locus of Control* internal lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri.

2. *Locus of Control* Eksternal

Individu percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya baik keberhasilan ataupun kegagalan yang diakibatkan oleh faktor di luar dirinya seperti nasib, kesempatan, keberuntungan atau berasal dari kekuatan di luar dirinya. Keyakinan yang dimiliki mereka yang berorientasi *Locus of Control* eksternal menyebabkan mereka mengabaikan adanya hubungan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang dilakukan.

2.1.3.5 Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2017:134-138) perbedaan karakteristik antara *Locus of Control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1. “*Locus of Control* Internal

- a. Auditor suka bekerja keras dalam menyelesaikan tugas audit.
- b. Auditor memiliki inisiatif yang tinggi dalam pekerjaannya.
- c. Auditor selalu menemukan pemecahan masalah audit.
- d. Auditor selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin dalam proses audit.

- e. Auditor memiliki keyakinan bahwa keberhasilan audit diperoleh melalui usaha sendiri.
- 2. *Locus of Control* Eksternal
 - a. Auditor memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Auditor tidak mudah menyerah akan faktor dari luar yang mempengaruhi hasil pekerjaan.
 - c. Auditor mencari informasi untuk mendukung pekerjaannya.
 - d. Auditor menganggap usaha memiliki hubungan yang kuat dengan keberhasilan kerja.
 - e. Auditor tidak mudah dipengaruhi dan tidak bergantung pada petunjuk orang lain.

2.1.4 Kinerja Auditor Eksternal

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor

Auditor sebagai pengawasan sekaligus pemeriksa audit berkewajiban untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai seseorang yang membantu meningkatkan perusahaan dan fokus pada profesionalisme

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

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

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan kinerja auditor sebagai berikut:

“Kinerja auditor adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Mulyadi (2017:17) menyatakan bahwa kinerja auditor adalah sebagai berikut:

“Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain

dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.”

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

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

Menurut Fatinah et al., (2022) pengertian kinerja auditor adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor merupakan kapasitas atau kompetensi seorang auditor dalam menghasilkan temuan-temuan atau kesimpulan dari aktivitas audit yang dilakukannya bersama tim. Kinerja ini berkaitan dengan kemampuan auditor dalam memeriksa dan mengevaluasi pengelolaan keuangan serta pertanggungjawaban keuangan suatu entitas.”

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

2.1.4.2 Kriteria Kinerja Auditor

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

Menurut Mangkunegara (2017:18) ada beberapa kriteria yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu:

1. Kualitas Kerja
 - a. Akurasi dokumen pemeriksaan audit.
 - b. Kepatuhan terhadap standar audit.
2. Kuantitas Kerja
 - a. Mampu menyelesaikan bagian program audit, sampel atau jumlah akun.
 - b. Menggunakan waktu kerja untuk mengoptimalkan total hasil dari pemeriksaan audit.
3. Pelaksanaan Tugas
 - a. Ketepatan dalam melaksanakan prosedur pengujian substantif atau kepatuhan terhadap arahan.
 - b. Mampu mengurangi kesalahan dalam menjalankan pemeriksaan audit yang diberikan.
4. Tanggung Jawab
 - a. Melindungi kerahasiaan data klien dan mempertahankan sikap yang independen.
 - b. Tercapainya sasaran perusahaan untuk hasil kerja yang baik dalam perusahaan.

Menurut Fanni et al., (2013:13) kriteria kinerja auditor yang baik adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.”

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor

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

“Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.”

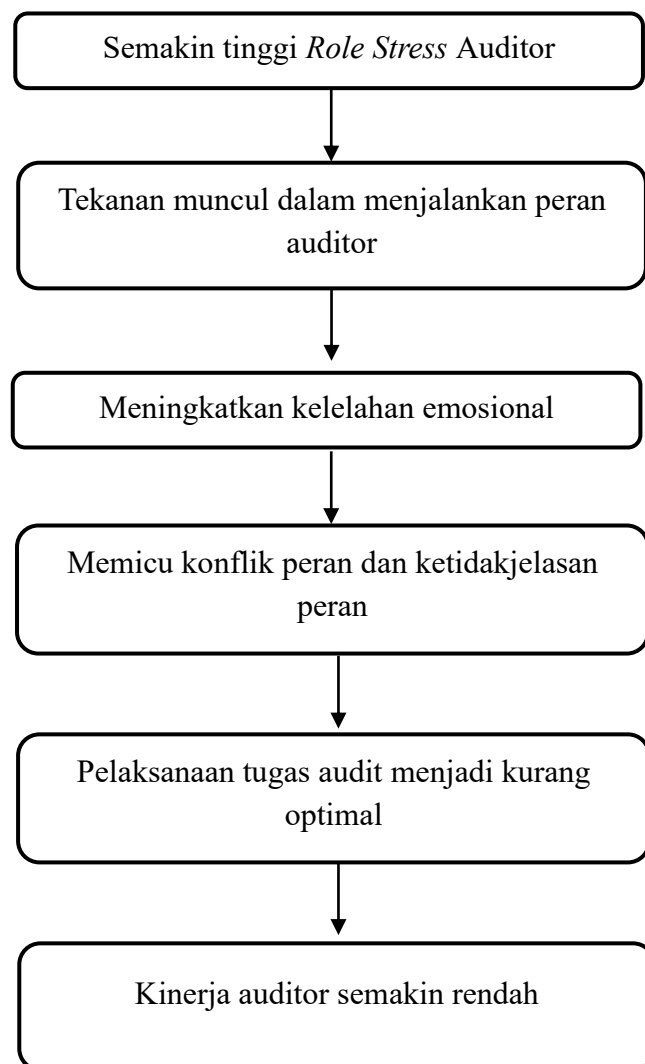
Hasil penelitian Aurora Dahniar & Eka Arianty Arfah (2019) menyatakan bahwa, Tingginya *role stress* yang dialami auditor, maka semakin besar tekanan dalam menjalankan peran audit. Tekanan tersebut memicu konflik peran dan ketidakjelasan peran sehingga auditor mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Akibatnya, pelaksanaan prosedur audit menjadi kurang efektif, objektivitas dan ketelitian auditor menurun, serta pekerjaan audit tidak sepenuhnya sesuai dengan standar profesi. Oleh karena itu, semakin tinggi *role stress*, maka semakin rendah auditor kinerja auditor.

Sedangkan hasil penelitian Ni Putu Riski Martini & Gde Larasdi Putra (2020) menyatakan bahwa, tekanan peran terjadi akibat adanya arahan yang saling bertentangan, di mana menjalankan salah satu arahan akan menimbulkan terabaikannya arahan lainnya. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyaman dan berpotensi menurunkan semangat kinerja auditor, sehingga berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, dan Amiruddin (2023) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa, *Role stress* yang dialami auditor karena

adanya pengaruh yang bertentangan terhadap situasi nyata yang disebabkan memicu ketidakjelasan peran, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi akurat dan merugikan beberapa pihak. Dengan adanya kontrol individu yang mampu mempengaruhi tindakan yang diambil, kejadian yang terjadi dan bagaimana dampak dalam kehidupan. Sangat terlihat bahwa pengendalian diri terhadap berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai seorang auditor sangat diperlukan.

Role Stress dapat meningkatkan kelelahan emosional dan konflik peran serta ketidakjelasan peran sehingga hal tersebut memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja seorang auditor, dengan adanya berbagai tekanan yang didapatkan oleh seorang auditor akan membuat tingkat stres dari seorang auditor meningkat dan dapat menurunkan kinerja auditor.



Gambar 2. 1

Skema Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor

Menurut Stephen P. (2017:138) menjelaskan bahwa *locus of control* adalah sebagai berikut:

“Locus of control adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Individu yang tergolong internal percaya bahwa mereka memegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan individu eksternal berpendapat bahwa peristiwa

dalam hidup mereka dipengaruhi oleh faktor luar seperti keberuntungan atau kesempatan.”

Hasil penelitian Darmawan et al, (2021) dalam Parayani Tri Candra Ayu Arya & Atmadja Tungga Anantawikrama (2025) menyatakan bahwa, *Locus of Control* mencakup derajat kepercayaan diri bahwasanya mereka memiliki kendala terhadap tujuan dan arah hidup mereka, meskipun mereka juga menyadari bahwa faktor-faktor berupa nasib, keberuntungan, peluang, serta takdir turut mempengaruhi.

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

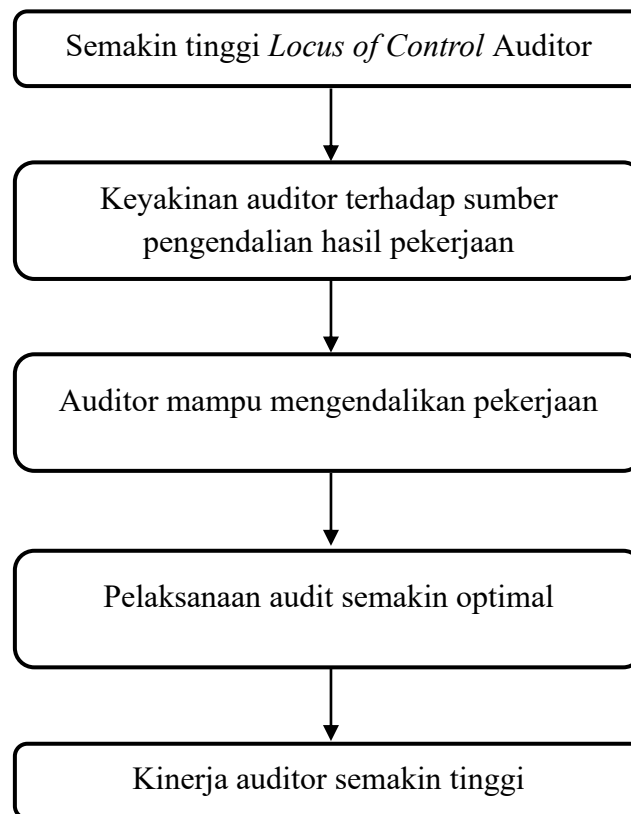
Harlyn Lindon Siagian (2021) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa, *Locus of control* sebagai salah satu aspek spesifik kepribadian dari sudut pandang seorang auditor akan suatu keberhasilan. Sebagian individu yang meyakini mampu mengendalikan nasib diri sendiri, di mana individu lain melihat diri mereka sebagai poin dengan meyakini akan segala hal yang terjadi dalam kehidupan mereka itu hanya karena kebetulan.

Sedangkan penelitian Andini et al., (2019) bahwa tingginya *locus of control* yang dimiliki auditor, maka semakin kuat keyakinan auditor bahwa hasil

pekerjaan ditentukan oleh usaha, kemampuan dan tanggung jawab dirinya sendiri. Kondisi tersebut mendorong pelaksanaan audit yang lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja auditor.

Dalam penelitian Andini et al., (2019) menyatakan bahwa, tingginya *Locus of Control* atau cara auditor mengendalikan diri dalam meyakinkan keberhasilan dari kemampuan dalam mengendalikan diri sendiri sehingga kinerja auditor yang baik. Oleh karena itu, *Locus of Control* akan berpengaruh terhadap kinerja suatu auditor dengan cara bagaimana auditor tersebut dapat mengendalikan *Locus of Control* ini dalam dirinya.

Maka, dengan adanya *Locus of Control* individu yang melihat dirinya sebagai tidak memiliki kekuatan untuk mengubah keadaan, dikendalikan oleh pengaruh luar, meskipun hanya sedikit berpengaruh. Saat berhasil, auditor percaya bahwa semata-mata karena sebuah keberuntungan.



Gambar 2. 2
Skema Pengaruh Locus of Control
Terhadap Kinerja Auditor

2.2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

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

sebelumnya. Berikut merupakan ringkasan tabel dari penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

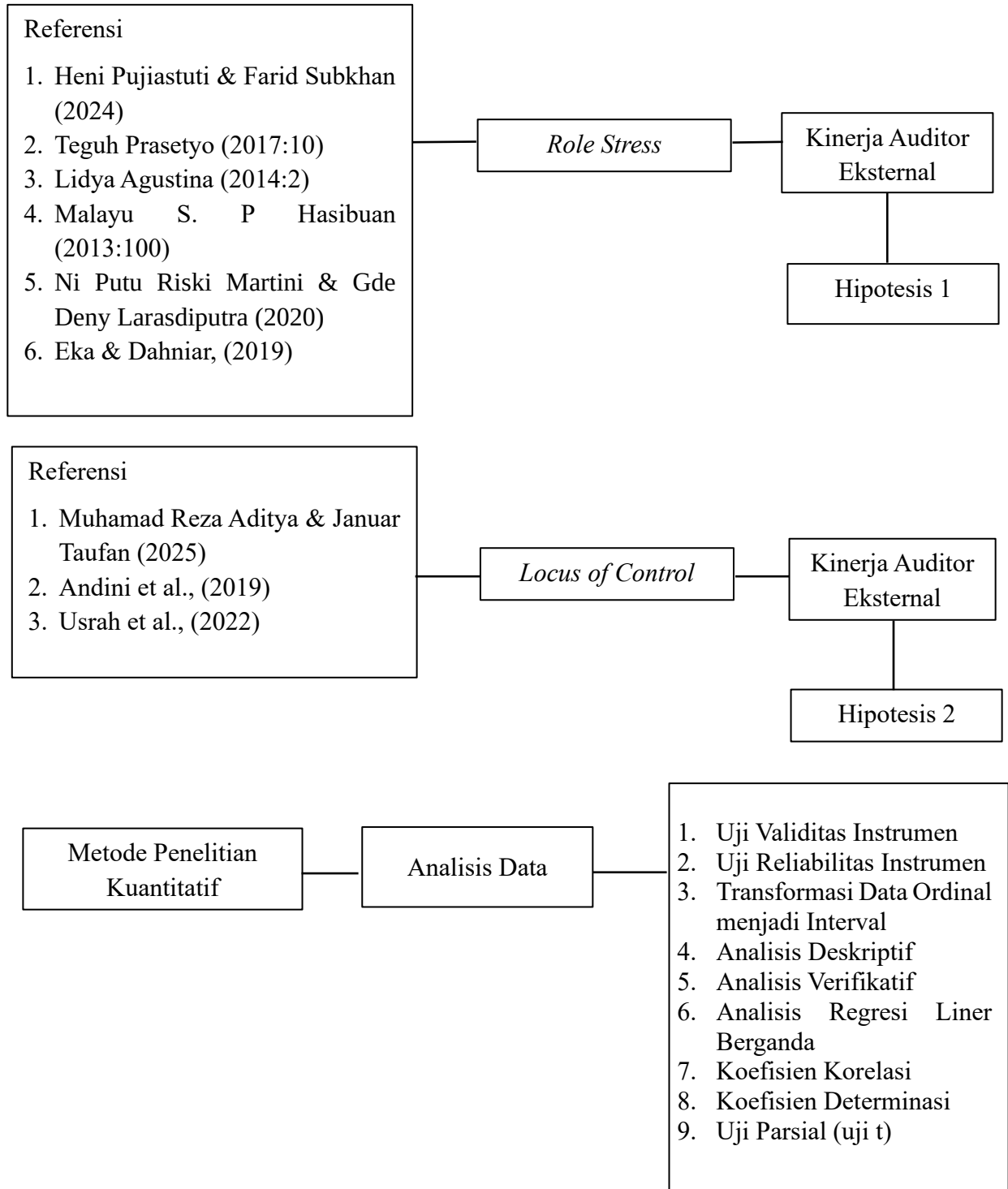
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Aurora Dahniar, Eka Ariaty Arfah (2019)	Moderasi Kecerdasan Emosional : Pengaruh <i>Role Stress</i> Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen (X): <i>Role Stress</i> Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Variabel Moderasi (Z): Kecerdasan Emosional	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian secara langsung <i>role stress</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dan <i>emotional quotient</i> memoderasi <i>role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i> terhadap kinerja auditor.	Persamaan: • <i>Role Stress</i> • Kinerja Auditor Perbedaan: • Moderasi Kecerdasan Emosional
2.	Natasia Andini, Triani Sylvana Sihombing, Ema Saputri Br Tarigan, Tetty Tiurma Uli Sipahutar (2019)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen (X): <i>Locus of Control</i> , Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian dari <i>Locus of Control</i> , gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.	Persamaan: • <i>Locus of Control</i> • Kinerja Auditor Perbedaan: • Gaya Kepemimpinan • komitmen Organisasi

3.	Ni Putu Riski Martini, Gde Deny Larasdiputra (2020)	<i>Role Stress Auditor pada Kinerja dengan Mengintegrasikan Konsep Whistleblowing Intention</i>	Variabel Independen (X): <i>Role Stress</i> Variabel Dependen (Y): Kinerja Variabel Moderasi (Z): Konsep <i>Whistleblowing Intention</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian <i>role stress</i> berpengaruh negatif pada kinerja dan <i>whistleblowing intention</i> mampu memoderasi hubungan antara <i>role stress</i> dan kinerja auditor.	Persamaan: • <i>Role Stress</i> • Kinerja Perbedaan: • Konsep <i>Whistleblowing Intention</i>
4.	Tri Maryanti, Endah Susilowati (2021)	Analisis Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen (X): <i>Locus Of Control</i> dan Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian dari <i>locus of control</i> dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.	Persamaan: • <i>Locus Of Control</i> • Kinerja Auditor Perbedaan: • Gaya Kepemimpinan
5.	Harlyn Lindon Siagian (2021)	<i>Locus Of Control</i> , Keahlian Auditor dan Kinerja Auditor	Variabel Independen (X): <i>Locus Of Control</i>, Keahlian Auditor Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian dari <i>Locus Of Control</i> , Keahlian Auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor baik secara parsial maupun simultan.	Persamaan: • <i>Locus Of Control</i> • Kinerja Auditor Perbedaan: • Keahlian Auditor

6.	Oktri Supyati Jaisyul Usrah, Haliah, Amiruddin (2023)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Role Stress</i> dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan <i>Psychological Well-Being</i> sebagai Variabel Moderasi	Variabel independen (X) <i>Role Stress</i>, <i>Locus of Control</i> Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Variabel Moderasi (Z): <i>Psychological Well Being</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian dari <i>Role Stress</i> , <i>Locus of Control</i> dan keahlian audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Serta <i>psychological well being</i> mampu memperkuat pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Role Stress</i> dan keahlian audit terhadap kinerja auditor.	Persamaan: • <i>Locus of Control</i> • <i>Role Stress</i> • Kinerja Auditor Perbedaan: • Keahlian Audit • <i>Psychological Well-Being</i>
7.	Heni Pujiastuti, Farid Subkhan (2024)	<i>Role Stress</i> , <i>Time Budget Pressure</i> , Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen (X): <i>Role Stress</i>, <i>Time Budget Pressure</i>, dan Profesionalisme Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji statistik <i>Role Stress</i> secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor, sedangkan <i>Time Budget Pressure</i> dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.	Persamaan: • <i>Role Stress</i> • Kinerja Auditor Perbedaan: • <i>Time Budget Pressure</i> • Profesionalisme
8.	Bella Dwi Amalistie	Pengaruh <i>Role Stress</i> , <i>Good</i>	Variabel Independen	Hasil penelitian ini menunjukkan	Persamaan: • <i>Role Stress</i>

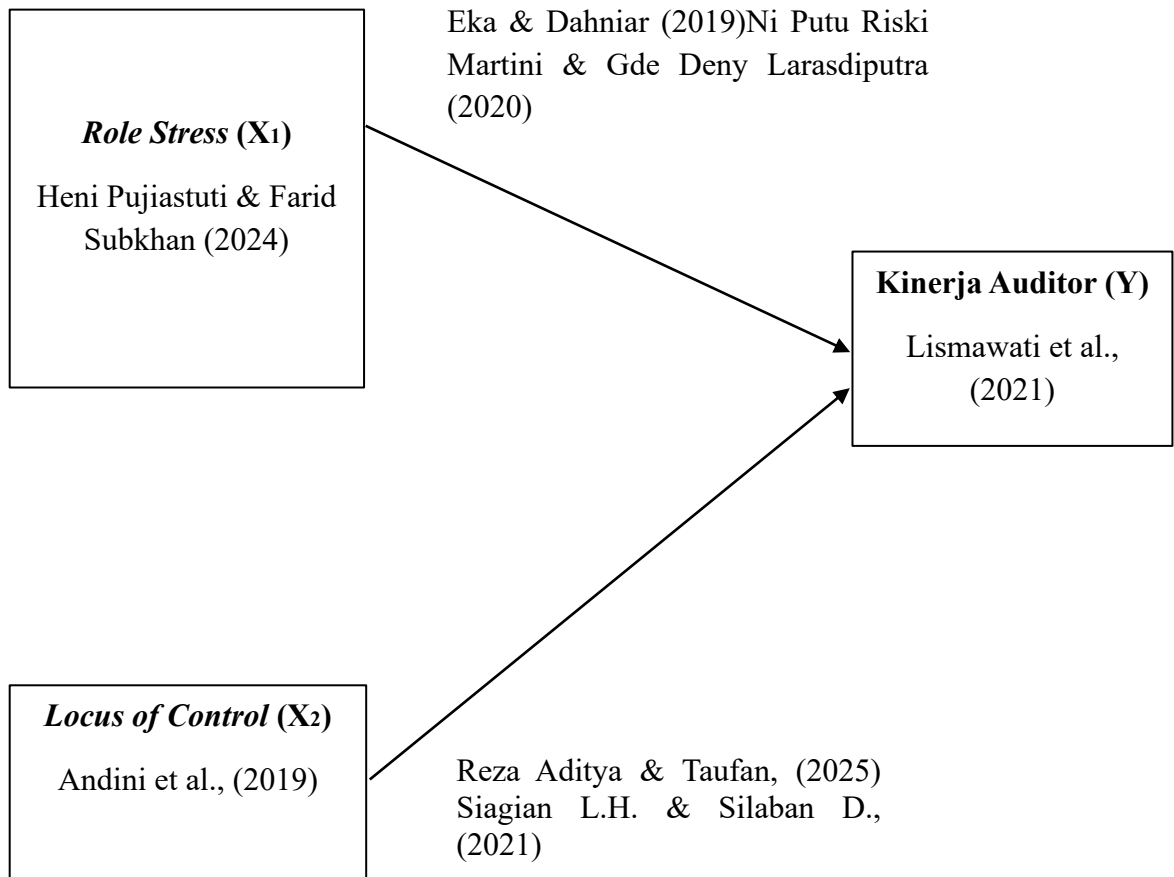
	Nisei, Estralita Trisnawati (2025)	<i>Governance</i> , Gaji Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi	(X): <i>Role Stress</i> , <i>Good Governance</i> , Gaji Auditor Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor Variabel Moderasi (Z): Kecerdasan Emosional	bahwa <i>role stress</i> dan <i>good governance</i> tidak berpengaruh signifikan, sementara gaji auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.	• Kinerja Auditor Perbedaan: • <i>Good Governance</i> • Gaji Auditor • Kecerdasan Emosional
9.	Muhamad Reza Aditya, Januar Taufan (2025)	Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen (X): Profesionalisme, Etika Profesi dan <i>Locus of Control</i> Variabel Dependen (Y): Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan etika profesi tidak berpengaruh signifikan.	Persamaan: • <i>Locus of Control</i> • Kinerja Auditor Perbedaan: • Profesionalisme • Etika Profesi

2.2.4 Bagan Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 3
Bagan Kerangka Pemikiran

2.2.5 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiono (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 : *Role Stress* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor.

H₂ : *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.