

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Keputusan yang di ambil *stakeholders*, sangat dipengaruhi oleh kelengkapan informasi yang mereka peroleh dari proses audit. *Audit judgment* atau opini audit akan menjadi rujukan bagi mereka dalam mengambil keputusan, namun pada kenyataan sering opini audit yang disampaikan perusahaan, tidak sejalan dengan kondisi perusahaan yang sesungguhnya, akibatnya keputusan yang diambil oleh *stakeholders* menjadi keputusan yang salah dan bahkan merugikan mereka. Ketika opini audit tidak sejalan dengan kondisi perusahaan yang sesungguhnya dan melahirkan keputusan yang keliru bagi *stakeholders*, hal tersebut menunjukkan kinerja auditor yang bertugas masih rendah atau auditor tidak melakukan proses audit secara independen.

Menurut Mulyadi dan Puradiredja (2021) menyatakan kinerja auditor menunjukkan sejauhmana seorang auditor dapat memberikan opini audit yang benar benar menungisyaratkan kondisi perusahaan yang sesungguhnya, sehingga opini audit yang diberikan dapat dijadikan alat untuk mengambil keputusan bagi *stakeholders* khususnya pemegang saham. Kualitas audit menggambarkan hasil audit yang disampaikan dalam bentuk opini audit bukanlah sebuah manipulasi informasi, namun melainkan menunjukkan kondisi sebuah perusahaan yang sesungguhnya. Kualitas audit yang berhasil diraih auditor akan menciptakan peningkatan reputasi pada diri auditor tersebut sekaligus meningkatkan citra Kantor Akuntan Pablik (KAP) dimana auditor tersebut berafiliasi.

Menurut Herisma et al., (2022) kinerja auditor cenderung mengalami perubahan, yang disebabkan karena adanya sejumlah variabel di antaranya adalah komitmen organisasional, stres kerja dan *locus of control* yang dimiliki auditor. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Well et al., (2023) yang menyatakan perubahan kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan *locus of control* yang dimiliki auditor, hal yang tidak jauh berbeda di ungkapkan oleh Lestari et al., (2022) yang menyatakan kinerja auditor independen akan semakin meningkatkan ketika mereka memiliki komitmen organisasional yang kuat, mampu mengendalikan stress kerja yang mereka rasakan.

Menurut Robbins & Judge (2022) komitmen organisasi menunjukkan sikap yang diperlihatkan auditor kepada organisasi atau Kantor Akuntan Publik yang menjadi tempat mereka bekerja. Kuatnya komitmen organisasional yang dimiliki auditor dapat diamati dari tiga aspek yaitu *normative commitment*, *affective commitment* dan *continuance commitment*. Ketika auditor yang bertugas mampu menjaga tiga aspek komitmen organisasional tersebut maka kinerja yang mereka hasilkan dalam bertugas akan semakin baik. Membaiknya kinerja yang dimiliki auditor akan terlihat dari adanya opini audit yang relevan dengan kondisi nyata sebuah perusahaan, sehingga hasil opini audit yang dipublikasikan dapat menjadi rujukan bagi *stakeholders* dalam mengambil keputusan. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan selalu menjaga nama baik instansi yang menjadi tempat mereka mengabdikan, oleh sebab itu dengan komitmen organisasi yang kuat dalam diri auditor akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka.

Hasil penelitian yang membahas pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor telah dilakukan oleh sejumlah peneliti, di antaranya pada hasil penelitian Herisma et al., (2022) menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang bertugas pada beberapa bank konvensional di Kota Jakarta. Temuan yang konsisten juga diperoleh dalam riset yang dilakukan oleh Yulianti et al., (2023) menyatakan implementasi *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment* secara konsisten mendorong meningkatnya kinerja auditor dalam bertugas dalam sebuah perusahaan, namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Lestari et al., (2022) yang menemukan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Kinerja auditor relatif mengalami perubahan, beratnya tanggung jawab dan tingginya risiko pekerjaan membuat banyak auditor merasakan stres kerja, dan gejala psikologis tersebut dipastikan akan mempengaruhi kinerja mereka. Jiang et al., (2021) menyatakan stres kerja cenderung terjadi pada auditor, karena tekanan dan risiko pekerjaan yang tinggi. Ketika seorang auditor merasakan stres kerja yang berlebihan maka kinerja auditor akan menurun. Munculnya stres dalam diri auditor, disebabkan karena adanya sejumlah permasalahan atau tekanan pekerjaan yang tidak dapat di atasi oleh auditor, sehingga permasalahan tersebut mempengaruhi psikologis auditor dan berpengaruh terhadap penurunan kinerja auditor.

Hasil penelitian yang menguji pengaruh antara stres kerja dengan kinerja auditor telah dilakukan oleh sejumlah peneliti, seperti hasil penelitian Herisma et

al., (2022) yang menemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Uraian hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh Zalikha et al., (2024) yang menemukan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan auditor dalam bekerja akan semakin menurunkan kinerja auditor, Namun hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yulianti et al., (2023) yang menemukan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dalam bertugas.

Disamping komitmen organisasi dan stres kerja, perubahan kinerja auditor juga dipengaruhi *locus of control*. Menurut Arens et al., (2022) seorang auditor dipastikan memiliki tanggung jawab yang besar, dan mereka sering mendapatkan intimidasi atau pengaruh dari sejumlah oknum internal yang ingin mengambil keuntungan, akibat auditor yang bertugas menjadi tidak independen, namun hal tersebut dapat dicegah ketika seorang auditor memiliki *locus of control* yang kuat. Menurut Luthans (2023) *locus of control* menunjukkan kemampuan seorang individu untuk mengedalikan diri dalam bertugas, ketika mereka memiliki kontrol diri yang kuat, maka segala bentuk penyimpangan dalam bekerja akan dapat di atasi atau di hindari. Oleh sebab itu ketika seorang auditor memiliki *locus of control* yang kuat maka kinerja mereka dalam bertugas akan semakin baik. Ketika seorang auditor memiliki *locus of control* yang kuat, dipastikan auditor tersebut akan dapat mengendalikan diri dengan baik, sehingga profesionalisme dalam bertugas akan terbentuk sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herisma et al., (2022) menemukan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hasil riset yang

konsisten juga ditemukan oleh Well et al., (2023) menemukan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan tersebut mengisyaratkan semakin kuat *locus of control* yang dimiliki auditor dalam bertugas akan semakin meningkatkan kinerja mereka, selanjutnya hasil penelitian Zalikha et al., (2024) yang menyatakan semakin kuat kontrol perilaku yang dimiliki auditor dalam bekerja, maka kinerja mereka akan semakin kuat, dalam bentuk opini audit yang relevan dengan keadaan perusahaan sesungguhnya.

Pada sejumlah riset yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dinyatakan *locus of control* menjadi variabel moderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja yang mereka hasilkan. Menurut Rialdy et al., (2025) *locus of control* menjadi variabel yang sifatnya memperkuat hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja auditor. Ketika seseorang auditor memiliki komitmen organisasi yang kuat maka mereka akan dapat memiliki *locus of control* yang baik, sehingga auditor tersebut berusaha untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dipastikan akan memiliki *locus of control* yang kuat. Oleh sebab itu dengan *locus of control* yang dimiliki auditor akan memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herisma et al., (2022) menemukan *locus of control* mampu memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor. Hasil riset yang sama juga diperoleh oleh Zalikha et al., (2024) yang menemukan *locus of control* mampu memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut

membuktikan bahwa *locus of control* yang kuat dari auditor akan memnperkuat komitmen yang dimiliki auditor pada organisasi, untuk membuktikan kecintaan dan rasa bangganya auditor pada organisasi yang menjadi tempat mereka mengabdikan, maka auditor tersebut akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga akan meningkatkan kinerja auditor.

Herisma et al., (2022) juga menemukan *locus of control* memoderasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja auditor. Hasil temuan yang sama juga diperoleh dalam penelitian Zalikha et al., (2024) yang menemukan stres yang dirasakan auditor dalam bekerja, akan dapat dikelola, serta dikendalikan ketika auditor memiliki kemampuan pengendalian diri yang baik, ketika hal tersebut terjadi maka auditor akan mencoba mencari pemecahan masalah dengan belajar dari auditor yang lebih berpengalaman, sehingga tekanan dan risiko yang dirasakan auditor dalam bekerja akan menjadi tantangan yang justru memacu semangat auditor untuk meraih kinerja yang lebih baik.

Beberapa fenomena yang mengisyaratkan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja auditor, terlihat dengan masih terus terjadi sejumlah permasalahan di lingkungan instansi pemerintah daerah. Banyak opini audit yang telah disampaikan oleh auditor pemerintah daerah (BPKP) namun sering dipertanyakan tingkat akurasi. Sejumlah opini yang disampaikan dinilai sebagai opini yang hanya ditunjukkan untuk pihak internal yang ingin reputasi mereka terjaga.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja auditor di lingkungan pemerintah daerah Provinsi Sumatera Barat terlihat dari kasus proyek pengadaan

Videotron di Lingkungan Pemprov Sumbar yang bernilai Rp 10 Milyar, proyek tersebut diduga menjadi sarana untuk melakukan *fraud* (kecurangan) karena diduga pihak yang terlibat dalam proyek melakukan rekayasa yang sistematis dalam pengadaan bahan baku untuk pelaksanaan proyek. Sejumlah temuan menunjukkan adanya penyimpangan seperti bahan bangunan yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang tentunya harga pengadaannya tidak sesuai dengan budget. Akibat kecurangan yang terjadi, pemerintah daerah Provinsi Sumatera Barat diduga mengalami kerugian sekitar Rp 26 Milyar. Dugaan atau polemic pengadaan Videotron di Lingkungan Pemprov Sumbar masih diselidiki hingga saat ini (Irawan, 2025).

Kasus lainnya yang menyangkut kinerja auditor pemerintah daerah berkaitan dengan pemberian opini audit Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) untuk Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Pemprov Sumbar tahun 2024, namun BPK Republik Indonesia mengidentifikasi adanya sejumlah masalah, yang berkaitan dengan penganggaran pendapatan daerah, manajemen kas dan penataan asset. Temuan mengisyaratkan adanya nilai Rupiah yang tidak sesuai, dan BPK mengharapkan auditor BPKP segera menyelesaikan dan menuntaskan permasalahan tersebut, besar kemungkinan kasus tersebut dapat diajukan permasalahan pidana dan perdata jika ditemukan indikasi kecurangan (Yuliana, 2025). Adanya sejumlah fenomena yang berkaitan dengan temuan audit yang keliru mengisyaratkan kinerja auditor yang ditugaskan menyelesaikan kasus tersebut tidak optimal dan bahkan diduga tidak independen. Jika fenomena di atas terus terjadi, maka kepercayaan *stakeholders*

kepada auditor menjadi semakin rendah, oleh sebab itu peneliti termotivasi untuk meneliti sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor khususnya mereka yang bertugas di BPKP Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian teori dan rincian sejumlah hasil riset terdahulu, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, dimana ketika seorang auditor memiliki komitmen yang kuat pada profesi atau pun instansi yang menjadi tempat mereka mengabdikan, maka auditor tersebut akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja auditor dapat diamati dari proses audit yang selesai tepat waktu, kecil dari kesalahan serta mampu menghasilkan opini audit yang relevan dengan kondisi perusahaan sesungguhnya. Selain itu disamping komitmen organisasi, perubahan kinerja auditor juga dipengaruhi oleh stres kerja yang mereka rasakan. Ketika auditor merasa tertekan dan khawatir dengan pekerjaan mereka maka hal tersebut akan memicu terjadinya stres, sehingga akan mengurangi kinerja yang mereka hasilkan, disamping setiap auditor dipastikan memiliki *locus of control* yang berbeda antara satu dengan yang lain. Seorang auditor yang memiliki *locus of control* yang kuat dipastikan akan berusaha bekerja dengan independen dan profesional sehingga kinerja auditor tersebut akan semakin baik. Namun pada sejumlah hasil penelitian *locus of control* dijadikan variabel moderasi yang sifat memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan stres kerja yang dirasakan auditor dengan kinerja yang mereka hasilkan. Ketika seorang auditor memiliki komitmen organisasi yang kuat maka kemampuan dalam mengelola *locus of control* yang mereka miliki akan semakin kuat sehingga hal tersebut akan

mendorong meningkatnya kinerja, namun *locus of control* dapat memperkuat atau pun memperlemah hubungan antara stress kerja dengan kinerja auditor. Ketika auditor mampu mengendalikan stres dan menjadikan hal tersebut sebagai tantangan dalam bekerja maka *locus of control* akan memperkuat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab auditor dalam bertugas sehingga kinerja mereka akan cenderung meningkat,

Sesuai dengan uraian fenomena serta adanya kontradiksi hasil penelitian terdahulu peneliti berasumsi bahwa belum adanya sebuah konsensus yang kuat bagaimana hubungan dari masing masing variabel yang membentuk perubahan kinerja auditor, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mencoba peneliti sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian ini memodifikasi riset terdahulu yang telah dilakukan oleh Zalikha et al., (2024), pada riset tersebut faktor yang membedakan antara penelitian ini dengan sebelumnya adalah model analisis yang sebelumnya menggunakan pendekatan mediasi, pada riset ini di modifikasi menjadi moderasi. Selain itu waktu dan tempat dilaksanakannya penelitian ini relatif berbeda, sehingga di harapkan hasil yang diperoleh dapat menjadi lebih baik. Secara lengkap penelitian ini berjudul: **Pengaruh Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui *Locus of control* Sebagai Variabel Moderasi Pada Auditor BPKP di Sumatera Barat**

## 1.2 Perumusan Masalah

Sejalan dengan uraian fenomena dan gap riset yang telah di jelaskan pada sub bab sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dibahas dalam riset ini yaitu:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP Sumatera Barat ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP Sumatera Barat ?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP Sumatera Barat ?
4. Apakah *locus of control* mampu memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja auditor BPKP Sumatera Barat ?
5. Apakah *locus of control* mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja auditor BPKP Sumatera Barat ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja auditor BPKP Sumatera Barat ?
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor BPKP Sumatera Barat ?
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor BPKP Sumatera Barat ?
4. Membuktikan dan menganalisis peran *locus of control* dalam memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja auditor BPKP Sumatera Barat.

5. Membuktikan dan menganalisis peran *locus of control* dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja auditor BPKP Sumatera Barat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Uraian hasil yang diperoleh dalam riset ini nantinya, diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Praktisi

Hasil yang diperoleh dalam riset ini dapat memberikan masukan dan referensi kepada pimpinan atau pengelola Kantor Akuntan Publik atau lembaga audit yang dimiliki pemerintah daerah, khususnya memberikan pandangan dan acuan bagi pimpinan untuk mendorong peningkatan kinerja auditor secara individual dengan mengamati perubahan komitmen organisasional, tingkat stres dan *locus of control* yang dimiliki oleh auditor khususnya di BPKP Provinsi Sumatera Barat.

2. Akademisi

Temuan yang diperoleh dalam riset ini dapat dijadikan referensi atau rujukan bagi peneliti dimasa mendatang, khususnya peneliti yang tertarik untuk membahas *determinant factor* yang mempengaruhi kinerja auditor secara individual.