

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Theory Planned of Behavior (TPB)*

Theory Planned of Behavior merupakan sebuah konsep teori yang dikembangkan oleh Azjen dan Fishbien (1968) dalam konsep teori tersebut dinyatakan bahwa perilaku manusia dalam mengambil keputusan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu *attitude* (sikap), *normative norm* (norma sosial) dan perilaku untuk mengendalikan diri *perceived behavioral control*. Dalam konsep TPB dinyatakan manusia akan melakukan sebuah perilaku tertentu untuk mencapai sebuah tujuan ketika mereka memiliki sikap positif atas perilaku yang akan dilakukan. Selain itu sebuah tindakan atau perilaku akan dilakukan ketika individu tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya, selain itu tindakan atau perilaku tersebut benar benar akan dilakukan ketika seorang individu telah mengetahui baik atau buruknya dampak yang ditimbulkan oleh perilaku yang mereka lakukan.

Konsep TPB sejalan dengan variabel kinerja auditor dan sejumlah variabel yang mempengaruhi terbentuknya kinerja auditor. Dalam bertugas auditor dipastikan akan mempertimbangkan komitmen merek kepada instansi yang menjadi tempat mereka mengabdikan, ketika auditor memiliki sikap positif pada profesi yang mereka jalani, serta besarnya keinginan auditor untuk menjaga nama baik profesi, maka mereka akan meningkatkan kontrol diri dalam menghadapi tantangan dan risiko pekerjaan. Mereka akan cenderung bekerja dengan

professional serta penuh rasa tanggung jawab, sehingga mampu mendorong meningkatnya kinerja mereka, dalam bentuk opini audit yang berkeaulitas yaitu opini yang nyata dan sesuai dengan kondisi perusahaan sebenarnya.

2.1.2 Agency Theory

Agency Theory pertama kali dikembangkan Meckling & Jensen (1976) yang menyatakan terjadi konflik kepentingan antara agen dan principal. Agen adalah manajer, sedangkan prinsipal adalah pemegang saham. Agen memberikan informasi tentang tata kelola perusahaan pada prinsipal, dimana informasi yang disampaikan dapat saja merupakan hasil rekayasa dari agen, sedangkan prinsipal dipastikan hanya menerima informasi tersebut. Dalam penyampaian informasi agen memanfaatkan kelebihan informasi untuk menyampaikan informasi yang dapat melindungi kepentingan agen. Terjadinya asimetri informasi mendorong agen dapat melakukan perilaku oportunistik.

Perilaku oportunistik yang dilakukan oleh agen tentu merugikan prinsipal khususnya pihak-pihak yang mengambil keputusan. Teori agensi sangat relevan dengan variabel utama yang digunakan pada riset ini adalah kinerja auditor. Dalam konteks tersebut auditor adalah individu yang akan menentukan opini audit, auditor dapat menyampaikan keputusan yang benar-benar murni dan independen, namun tidak tertutup kemungkinan seorang auditor mendapatkan bujukan internal sehingga menyampaikan opini palsu. Jika hal tersebut terjadi maka auditor tersebut dipastikan memiliki kinerja yang rendah dan sebaliknya. Namun jika auditor bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bersikap profesional dan independen maka kinerja auditor akan semakin baik.

Auditor sangat rentan untuk melakukan tindakan oportunistik yang merupakan konsep utama dalam *agency theory*. Tingginya tekanan dan risiko pekerjaan terkadang menciptakan stres kerja yang tinggi, ketika hal tersebut terjadi auditor tidak memiliki *locus of control* yang kuat, akibatnya perilaku curang atau tidak jujur cenderung terjadi dalam proses penentuan opini audit. Namun ketika auditor memiliki sikap kerja positif dan mampu mengendalikan diri dari sejumlah tekanan yang membuat opini yang mereka sampaikan tidak independen, hal tersebut mengisyaratkan tinggi tingkat profesionalisme auditor dan membaiknya kinerja mereka sebagai auditor.

2.2 Kinerja Auditor

2.2.1 Definisi Kinerja Auditor

Kinerja auditor bukanlah sesuatu yang abstrak, namun dapat dibuktikan secara nyata dalam bentuk opini audit. Menurut Hery (2023) menyatakan kinerja auditor merupakan kemampuan seorang auditor untuk menghasilkan opini audit yang terpercaya. Opini audit yang relevan dengan kondisi nyata yang dimiliki sebuah perusahaan. Opini tersebut tidak mengada-ada, namun didasarkan atas hasil audit yang independen. Opini audit yang dihasilkan melakukan kerja terstruktur berdasarkan data historis yang dapat digunakan oleh pihak-pihak pengguna laporan keuangan untuk mengambil keputusan terhadap perusahaan yang telah di audit.

Menurut Luthans (2021) kinerja merupakan raih atau pencapaian yang diperoleh individu yang bekerja, pada riset ini yang kinerja yang dibahas adalah kinerja auditor. Bagi auditor kinerja mereka akan semakin baik dan tepat ketika

mereka mampu mempublikasikan hasil audit yang relevan dengan kondisi perusahaan yang sesungguhnya. Auditor yang memiliki kinerja yang baik, akan memiliki kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik. Auditor dengan kinerja yang baik akan jujur dan independen dalam menyampaikan hasil opini audit. Auditor tersebut tidak akan terpengaruh dengan rayuan pihak internal.

Menurut Mulyadi (2023) kinerja auditor merupakan hasil atau pencapaian proses audit yang telah dilakukan auditor pada perusahaan klien. Hasil audit tersebut akan tergambar dari opini audit yang disampaikan ke publik. Ketika pihak-pihak yang berkepentingan menilai opini audit yang disampaikan auditor berkualitas atau menunjukkan kondisi nyata dari sebuah perusahaan maka auditor tersebut dinyatakan memiliki kinerja audit yang baik. Opini audit yang berkualitas akan dapat dijadikan sebagai rujukan bagi *stakeholders* dalam mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian teori di atas maka dapat disimpulkan kinerja auditor merupakan kemampuan seorang auditor untuk menghasilkan opini audit yang terpercaya. Opini audit yang relevan dengan kondisi nyata yang dimiliki sebuah perusahaan. Opini tersebut tidak mengada-ngada, namun didasarkan atas hasil audit yang independen. Opini audit yang dihasilkan melakukan kerja terstruktur berdasarkan data historis yang dapat digunakan oleh pihak-pihak pengguna laporan keuangan untuk mengambil keputusan terhadap perusahaan yang telah di audit. Kinerja auditor merupakan sesuatu yang bersifat sementara dan hanya berlaku untuk jangka pendek.

2.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

Kinerja auditor cenderung mengalami perubahan dari waktu ke waktu, kinerja auditor yang berhasil diraih saat ini, hanya pencapaian atau kinerja dalam jangka pendek. Menurut Luthans (2022) menyatakan kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja auditor yang berhasil diraih dapat dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, *locus of control*, stres kerja dan komitmen organisasi, sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor dari luar diri auditor adalah reward, social support hingga iklim organisasi.

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.

Berdasarkan kepada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor, dimana sesuai dengan variabel yang digunakan dalam riset ini, kinerja auditor peneliti batasi hanya menggunakan tiga variabel yaitu komitmen organisasional, stres kerja dan *locus of control*. Pada sejumlah riset ditemukan bahwa komitmen

organisasional dan *locus of control* memiliki pengaruh searah terhadap kinerja auditor, namun untuk stres kerja variabel tersebut memiliki pengaruh berlawanan atau negatif terhadap kinerja seorang auditor.

2.2.3 Indikator Pengukuran Kinerja Auditor

Kinerja auditor dipastikan dapat diamati dari ketepatan opini audit yang disampaikan kepada *stakeholders*, namun menurut Mas'ud, (2017), Usrah et al., (2023) menyatakan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang auditor yaitu sebagai berikut:

a. Problem Solving

Mengisyaratkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapinya, khususnya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai auditor.

b. Auditor Solution

Mengisyaratkan solusi yang diberikan auditor kepada perusahaan klien, solusi tersebut terbentuk karena adanya pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan audit.

c. Auditor Relationship with Client

Mengisyaratkan adanya hubungan baik yang professional antara auditor dengan klien baik selama proses audit atau pun sesudah proses audit dilakukan.

Berdasarkan kepada uraian di atas dapat disimpulkan kinerja auditor dapat diamati dari sejumlah indikator yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan,

pengetahuan yang dimiliki auditor dan pemahaman yang dimiliki auditor pada pekerjaan yang dilakukannya.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Definisi Komitmen Organisasional

Pengertian komitmen organisasi menurut James et al., (2022) adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Komitmen organisasional yang kuat dalam diri seorang pegawai akan menjadi alat untuk menjaga eksistensi organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Allen & Meyer (1993) dalam Luthans (2022) komitmen organisasional yaitu komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi. Komitmen yang dimiliki antara satu pegawai dengan pegawainya tentu berbeda antara satu dengan yang lain.

Komitmen organisasional memiliki berbagai definisi yang berbeda dan banyak pandangan literatur ahli lainnya. Selain itu juga terdapat berbagai definisi dan ukuran, komitmen organisasi membagi tema umum dalam komitmen organisasional yang dikenal dengan hubungan individu terhadap organisasi.

Kreitner et al., (2021) sepakat mengungkapkan bahwa pada umumnya ada dua pandangan yang menominasi tentang komitmen organisasional dalam literatur yaitu pendekatan perilaku dan pendekatan sikap. Pendekatan perilaku adalah proses yang membuat seseorang individu menjadi anggota tetap suatu

organisasi. Melalui pendekatan ini anggota dianggap berkomitmen pada adanya beberapa perilaku dalam organisasi yang membuatnya terikat dengan organisasi dan mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Sedangkan pendekatan sikap yaitu menekankan pada proses yang akan difikirkan seorang anggota tentang hubungannya dengan organisasi dan dapat dilihat sebagai pikiran seorang anggota tentang nilai dan tujuan mereka sesuai dengan organisasi.

Judge (2022) menggambarkan lebih tingginya komitmen individu seseorang yang jika memiliki keyakinan yang dalam dan kemauan untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi. Memiliki kemauan untuk mengupayakan diri untuk berusaha lebih keras atas nama organisasi dan memiliki keinginan yang kuat dalam diri untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi. Pendekatan perilaku terhadap komitmen ditinjau melalui proses masing-masing individu yang mengembangkan pemikirannya bukan saja untuk organisasi tetapi juga untuk tindakan yang akan mereka ambil (Wibowo, 2022).

Selain itu Wibowo (2022) juga mengungkapkan komitmen adalah sebagai multidimensional pendekatan yang menyertakan kesediaan untuk menggunakan usaha atas nama organisasi dan keinginan untuk memelihara keanggotaan didalam organisasi. Secara umum komitmen juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengikat antara individu dengan suatu institusi atau dapat juga dengan suatu kegiatan proyek atau secara umum dengan suatu gagasan.

Selanjutnya menurut Norm (2022) komitmen adalah variabel dan terdapat dalam berbagai derajat yang berbeda-beda, pada isi ekstrim yang satu adalah merasa asing (*alienation*), suatu keadaan yang menunjukkan tidak adanya rasa

hubungan dengan pekerjaan dan organisasi, pada sisi yang ekstrim lainnya adalah identifikasi yaitu persepsi individu terhadap hubungan itu demikian kuatnya sehingga jati dirinya cenderung berkaitan dengan peran kerja dalam suatu organisasi tertentu.

Berdasarkan uraian teori yang telah dijelaskan terdapat beberapa hal yang mendasari komitmen yaitu komitmen organisasional sebagai satu keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan suatu lainnya. Komitmen organisasional sebagai proses identifikasi yang kuat serta komitmen organisasional sebagai keterikatan antara individu dengan suatu institusi.

Lim et al., (2021) menyatakan komitmen organisasional adalah peraturan permainan yang harus ditaati dan berlaku bagi semua orang yang ada dalam suatu organisasi. Salah satu segi peraturan permainan yang harus diketahui oleh pegawai adalah sanksi disiplin dalam hal anggota organisasi melakukan pelanggaran-perlanggaran terhadap kekuatan yang normatif. Komitmen normatif adalah pendekatan yang tepat serta memiliki nilai positif dimana bukan kewajiban pegawai yang dikemukakan, tetapi yang menjadi hak pegawai tersebut.

Rivai dan Sagala (2021) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif identifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis, yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kedua keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan ketiga kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional yaitu sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh –sungguh guna kepentingan organisasi dan profesi juga bisa diartikan sebagai sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi. Komitmen organisasional juga merupakan suatu pengikat antara seseorang dengan organisasi dalam sebuah organisasi dengan sebab – sebab yang berbeda.

Menurut Judge (2022) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan terkait dengan seluruh aspek yang terdapat didalam organisasi. Level komitmen bisa dinilai dari sangat tinggi sampai sangat rendah, orang – orang bisa mempunyai sikap tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktek promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan perbedaan budaya organisasi.

Komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. (Kreitner et al., 2018).

2.3.2 Indikator Pengukuran Komitmen Organisasi

Setiap karyawan tentu memiliki komitmen yang berbeda-beda kepada organisasi. Menurut Allen & Meyer (1993) komitmen organisasi dapat dibentuk oleh tiga indikator yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan

continuence commitment. Masing masing komitmen merupakan satu atribut yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Pada riset ini komitmen organisasi di ukur dengan indikator yang di adaptasi dari Shafer (2009), Zalikha et al., (2024) yaitu:

1. Perasaan kebersamaan yang kuat pada instansi yang menjadi tempat bekerja
2. Memiliki ikatan emosional yang kuat dengan instansi ini
3. Makna organisasi bagi diri pribadi
4. Merasa seperti bagian atau keluarga di dalam instansi ini
5. Merasa permasalahan organisasi ini juga merupakan permasalahan
6. Merasa berat dan tidak mudah untuk pergi atau pindah ke organisasi lain yang lebih baik
7. Menyediakan waktu yang lebih banyak, agar saya dan organisasi dapat meraih kesuksesan

Berdasarkan kepada uraian diatas dapat disimpulkan seorang auditor yang memiliki komitmen organisasional yang kuat, akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, berani mengutamakan kepentingan organisasi disamping kepentingan pribadi, memiliki kesetiaan pada oorganisasi dan selalu menjaga reputasi atau pun nama baik sebuah organisasi.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Luthans (2022) stres kerja merupakan hal yang umum dirasakan oleh individu yang bekerja, namun stres kerja dapat mempengaruhi perilaku

individu dalam bekerja. Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang yang bekerja merasakan tekanan yang mempengaruhi psikologis mereka, sehingga hal tersebut juga ikut mempengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Stres kerja dapat terjadi karena adanya sejumlah permasalahan dalam bekerja yang tidak dapat di atasi atau dipecahkan untuk sementara waktu. Selain itu stres kerja dapat terjadi karena tingkat kesulitan dari sebuah pekerjaan yang tinggi, atau pun di sebabkan karena risiko pekerjaan yang sangat besar.

Robbins & Judge (2022) mengungkapkan stres kerja menunjukkan tekanan yang mempengaruhi psikologis dari seseorang yang bekerja. Tekanan psikologis tersebut dapat di amati dari perilaku individu, seperti terlihat gelisah, mudah marah, terburu buru, atau menghindari pekerjaan. Stres terjadi karena adanya sejumlah permasalahan yang tidak ditemukan jawaban pemecahannya, sehingga hal tersebut menciptakan tekanan yang diperlihatkan dengan perilaku gelisah hingga emosional dalam diri karyawan. Qalbya et al., (2022) menyatakan seseorang yang mengalami stres kerja dipastikan akan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapinya, namun stres akan semakin tinggi ketika individu tersebut tidak menemukan solusi pemecahan masalah.

Tetteh et al., (2022) stres kerja yang di alami seorang individu memiliki dua arah yang berbeda. Pada sebagian individu tekanan dan risiko dalam bekerja cenderung di anggap sebagai sebuah tantangan yang harus dihadapi, sehingga individu tersebut akan cenderung termotivasi untuk menunjukkan kemampuannya secara optimal, di sisi lain stres kerja yang muncul karena kesulitan dan risiko

pekerjaan yang tinggi juga cenderung dijadikan sebagai tantangan yang dihadapi oleh individu yang bekerja. Tingkat kesulitan pekerjaan dan risiko pekerjaan yang tinggi dijadikan dorongan untuk lebih berprestasi.

2.4.2 Indikator Pengukuran Stres Kerja

Stres kerja yang dimiliki individu yang menjalankan tugas dan tanggung jawab di sebuah organisasi dipastikan akan terlihat dari perilaku individu tersebut dalam bekerja. Hal yang sama juga berlaku bagi auditor. Menurut Saadeh & Suifan, (2019), Zalikha et al., (2024) untuk mengukur stres kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Bekerja di instansi ini menyisakan sedikit waktu untuk melakukan kegiatan lainnya
- b. Memiliki begitu banyak pekerjaan dan sedikit waktu untuk melakukan hal lainnya
- c. Menghabiskan banyak waktu untuk bekerja dan tidak memiliki kesempatan untuk bersantai
- d. Merasa takut mendengar deringan telpon di rumah, karena hal tersebut mungkin panggilan untuk bekerja
- e. Merasa seperti terlalu terikat dengan instansi ini
- f. Merasa gelisah dan gugup selama bekerja
- g. Pekerjaan ini memberikan saya penghasilan lebih dari yang seharusnya
- h. Merasa tidak pernah memiliki hari libur
- i. Terlalu banyak orang yang berada di level saat ini, yang merasa kelelahan dalam bekerja sehingga harus masuk rumah sakit

- j. Memikirkan pekerjaan, namun hal tersebut sangat menyesak dada

Berdasarkan kepada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dirasakan auditor dapat diamati dari indikator yaitu auditor yang merasakan stres kerja akan cenderung kebigungan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, auditor tersebut akan banyak menghabiskan waktu dengan melamun, memiliki perilaku emosional yang tinggi, selain itu auditor yang memiliki tingkat stres yang tinggi dipastikan akan memiliki daya tahan tubuh yang rendah serta mereka cenderung untuk menghadari tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan.

2.5 *Locus of control*

2.5.1 Definisi *Locus of control*

Locus of control menunjukkan karakteristik kepribadian seseorang untuk dapat mengontrol atau mengendalikan diri dalam menghadapi berbagai situasi baik di lingkungan keluarga, organisasi atau pun masyarakat (James, et al., 2022). Dalam makna lainnya juga dinyatakan bahwa *locus of control* merupakan tingkatan dimana seorang individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri, sehingga individu tersebut melihat rangkaian peristiwa demi peristiwa yang di alami dalam kehidupan sebagai konsekuensi perbuatannya, sehingga pengalaman tersebut akan menjadi kontrol diri bagi seorang individu.

Menurut Robbins & Judge (2022) *locus of control* merupakan keyakinan yang dimiliki seorang individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi, baik itu dari diri sendiri atau pun dari luar diri pribadi. *Locus of control* menunjukkan sejauhmana seorang individu mampu mengontrol perbuatan atau perilakunya

didalam berbagai situasi dalam kehidupan. Kontrol tersebut didorong oleh adanya pengalaman hidup hingga ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu. Dimana setiap individu dipastikan memiliki dua *locus of control* yaitu secara internal dan eksternal.

Locus of control merupakan filter diri yang menjadi acuan individu dalam melakukan sebuah tindakan, *locus of control* menjadi hal yang sangat penting dalam bekerja. *Locus of control* akan mendorong seorang auditor bekerja dengan jujur dan penuh tanggung jawab, serta mengabaikan segala hal negatif seperti suap dan bujuk rayu dari pihak internal. *Locus of control* merupakan filter diri yang penting dan menjadi salah satu penentu kesuksesan seorang auditor dalam meraih kinerja terbaiknya. *Locus of control* akan mendorong seorang auditor untuk bekerja penuh dengan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi, sehingga perilaku tersebut dapat menjadi alat bagi auditor untuk menghasilkan kinerja audit yang terbaik bagi seluruh pihak-pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan kepada uraian teori di atas maka dapat disimpulkan *locus of control* merupakan keyakinan yang dimiliki seorang individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi, baik itu dari diri sendiri atau pun dari luar diri pribadi. *Locus of control* menunjukkan sejauhmana seorang individu mampu mengontrol perbuatan atau perilakunya didalam berbagai situasi dalam kehidupan. Kontrol tersebut didorong oleh adanya pengalaman hidup hingga ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu. Dimana setiap individu dipastikan memiliki dua *locus of control* yaitu secara internal dan eksternal.

2.5.2 Indikator Pengukuran *Locus of control*

Setiap individu yang bekerja dipastikan memiliki tingkat *locus of control* yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Yuwono et al., (2020). Luthans (2022), setiap individu memiliki dua indikator *locus of control* yaitu:

a. Internal Locust of Control

Menunjukkan kontrol perilaku yang dimiliki seorang auditor yang berasal dari dalam diri auditor. Internal *locus of control* bersumber dari keimanan atau tingkat religius seseorang, sehingga individu tersebut mampu mengontrol diri dari berbagai rayuan bersifat manipulatif. Semakin kuat internal *locus of control* yang dimiliki seorang auditor akan semakin berkualitas hasil audit yang mereka peroleh.

b. Exsternal Locust Of Control

Mengisyaratkan adanya filter atau tata kendali perilaku yang dimiliki auditor yang berasal dari luar diri mereka. Filter perilaku tersebut diperoleh auditor dari pengalaman selama menjadi auditor. Ketika internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* menjadi filter perilaku bagi auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka kinerja yang dimiliki auditor tersebut akan semakin tinggi.

Berdasarkan kepada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap individu memiliki dua *locus of control* yaitu internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. Ketika auditor mampu mengendalikan diri dan berkomitmen kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang auditor secara

profesional dan jujur maka kinerja yang dimiliki oleh auditor tersebut akan semakin kuat.

2.6 Penelitian Terdahulu

Peneliti menyadari bahwa riset yang dilaksanakan saat ini, juga telah dilakukan oleh sejumlah peneliti dimasa lalu. Beberapa penelitian yang dimaksud terlihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Metode Analiaais	Hasil Penelitian
1	Zalikha et al., (2024)	Variabel Dependen - Kinerja Auditor Variabel Independen - Komitmen organisasional - Stres Kerja Variabel Moderasi - <i>Locus of control</i>	Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA) di olah dengan menggunakan software IBM SPSS	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> mampu memoderasi hubungan antra komitmen organisasional dengan kinerja auditor
2	Herisma et al., (2022)	Variabel Dependen - Kinerja Auditor Variabel Independen - Komitmen organisasional - Stres Kerja Variabel Moderasi - <i>Locus of control</i>	Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA) di olah dengan menggunakan software IBM SPSS	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> mampu memoderasi hubungan antra komitmen organisasional dengan kinerja auditor

No	Peneliti	Variabel	Metode Analiaais	Hasil Penelitian
3	Lestari et al., (2022)	Variabel Dependen - Kinerja Auditor Variabel Independen - Kompleksitas Tugas - <i>Locus of control</i> - Time Budget Pleasure - Komitmen Organisasi - Tindakan Supervisi	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan pengujian t-statistik. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS	- <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor -
4	Well et al., (2023)	Variabel Dependen - Kinerja Auditor Variabel Independen - <i>Locus of control</i> - Stres Kerja Variabel Moderasi Psychological Well-Being	Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA) di olah dengan menggunakan software IBM SPSS	- <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor
5	Sundari et al., (2021)	Variabel Dependen - Kinerja Auditor Variabel Independen - Organizational Commitment Variabel Mediasi <i>Locus of control</i>	Menggunakan analisis jalur atau Structural Equation Modeling yang diolah dengan menggunakan SmartPLS	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> mampu memediasi hubungan antara organizational commitment dengan kinerja auditor
6	Novien et al., (2025)	Variabel Dependen - Kinerja Auditor Variabel Independen - Organizational Commitment Variabel Mediasi <i>Locus of control</i>	Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA) di olah dengan menggunakan software IBM SPSS	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> mampu memoderasi hubungan antra komitmen organisasional dengan kinerja auditor

No	Peneliti	- Variabel	Metode Analiaais	Hasil Penelitian
7	Serang & Utami (2020)	Variabel Dependen - Kinerja Auditor Variabel Independen - Komitmen organisasional - Stres Kerja Variabel Moderasi - <i>Locus of control</i>	Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA) di olah dengan menggunakan software IBM SPSS	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> mampu memoderasi hubungan antra komitmen organisasional dengan kinerja auditor
8	Fitri et al., (2024)	Variabel Dependen - Kinerja Auditor Variabel Independen - <i>Locus of control</i> - Komitmen Organisasi	Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
9	Rifai & Mardijuwono, (2020)	Variabel Dependen - Kinerja Auditor Variabel Independen - <i>Locus of control</i> - Komitmen organisasi - Budaya Organisasi - Stres Kerja	Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan path analysis pengolahan data dilakukan dengan menggunakan AMOS	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor
10	Syahputra, (2024)	Variabel Dependen - Kinerja Auditor Variabel Independen - <i>Locus of control</i> - Komitmen Organisasi	Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda, dan uji t-statistik	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor - <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Robbins & Judge (2022) komitmen organisasi menunjukkan sikap yang diperlihatkan auditor kepada organisasi atau Kantor Akuntan Pablik 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.

Hasil penelitian Soedarsa et al., (2022) yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hasil tersebut menunjukkan ketika seorang auditor memiliki komitmen yang kuat pada organisasi, hal tersebut mengisyaratkan bahwa auditor memiliki kecintaan yang kuat pada instansi yang menjadi tempatnya mengabdikan diri, auditor tersebut merasa bangga dan rela mendahulukan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, sehingga mereka benar benar berusaha bekerja secara efektif dan efisien untuk mendorong meningkatnya kinerja dalam melaksanakan tugas audit.

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. Sesuai dengan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka di ajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H₁ Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor BPKP Provinsi Sumatera Barat

2.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Stres merupakan gejala psikologis yang kerap terjadi dirasakan oleh individu yang bekerja. Stres akan menciptakan rasa khawatir, perasaan takut, gelisah dan cenderung emosional dalam bertindak khususnya dalam bekerja (Robbins & Judge, 2022). Stres terjadi karena adanya sebuah permasalahan yang tidak terpecahkan oleh seorang individu yang bekerja. Semakin buntu pemecahan masalah semakin tinggi tingkat stres yang terjadi, namun stres yang dirasakan karyawan dalam bekerja juga dapat dijadikan sebagai tantangan yang dapat meningkatkan motivasi dan keinginan individu yang bekerja untuk memperoleh sejumlah prestasi.

Hasil penelitian Rahhmanto & Rosnani (2024) menemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, temuan tersebut mengisyaratkan ketika stres kerja yang dirasakan auditor terlalu tinggi maka akan mendorong meurunnya kinerja mereka. Stres kerja dipastikan akan muncul ketika seorang auditor tidak dapat mengatasi sejumlah masalah dalam proses audit, ketika auditor tidak menemukan solusi untuk menjawab permasalahan yang dihadapinya stres akan semakin tinggi, sehigga gangguan psikologis tersebut akan mempengaruhi penurunan kinerja yang diperoleh auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut 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. Ungkapan tersebut di dukung oleh 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. Sejalan dengan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis yang akan segera dibuktikan yaitu:

H₂ Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor BPKP Provinsi Sumatera Barat

2.7.3 Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Auditor

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 (2021) *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 betugas akan semakin baik.

Usrah et al., (2023) menemukan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil yang diperoleh menunjukkan semakin baik *locus of control* yang dimiliki auditor baik yang bersifat internal atau pun eksternal maka komitmen mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin akan dilakukan, sehingga kinerja audit akan cenderung menguat, hal tersebut terlihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin tinggi. Secara kualitas opini audit yang publikasikan kecil dari kesalahan, sedangkan secara kualitas proses audit yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik serta tepat waktu.

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. Berdasarkan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka di ajukan sebuah hipotesis yang akan segera di buktikan yaitu:

H₃ *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor BPKP Provinsi Sumatera Barat

2.7.4 *Locus of control* Memoderasi Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Auditor

Hasil penelitian Herisma et al., (2022) menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang dimoderasi melalui *locus of control*. Penelitian dilakukan pada auditor yang bertugas pada beberapa bank konvensional di Kota Jakarta. Temuan tersebut menunjukkan komitmen organisasional yang kuat akan mendorong *locus of control* yang tinggi, sehingga auditor dapat bersikap profesional dan independen dalam bertugas, oleh sebab itu mereka mampu menciptakan kinerja auditor yang baik dan akurat.

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, setelah di moderasi oleh *locus of control*. Temuan tersebut mengisyaratkan ketika auditor memiliki komitmen yang kuat pada tugas dan tanggung jawabnya, hal tersebut akan diperlihatkan dari kuatnya implementasi *locus of control* dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja auditor. Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Lestari et al., (2022) yang menemukan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor melalui *locus of control* sebagai variabel

moderasi. Sesuai dengan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka di ajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H₄ *Locus of control* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja auditor BPKP Provinsi Sumatera Barat

2.7.5 *Locus of control* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Auditor

Hasil penelitian 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.

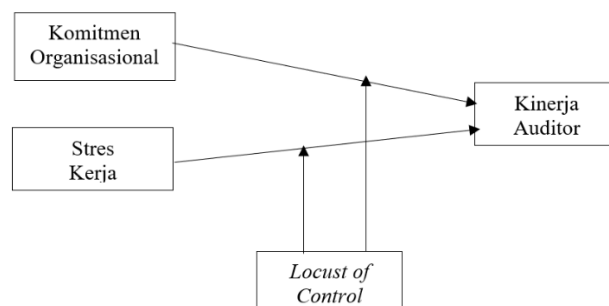
Ungkapan tersebut di dukung oleh penelitian Herisma et al., (2022) yang menemukan *locus of control* memperlemah hubungan antara stres kerja dengan kinerja auditor. Temuan tersebut mengisyaratkan ketika seorang auditor merasakan stres kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan dapat diredam oleh dengan adanya *locus of control* yang kuat, sehingga ketahanan diri yang dimiliki auditor akan mendorong mereka tetap bekerja secara profesional, sehingga kinerja auditor tetap terus meningkat.

Hasil yang tidak jauh berbeda di nyatakan oleh Zalikha et al., (2024) yang menemukan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan auditor dalam bekerja akan semakin menurunkan kinerja auditor,, tetapi tekanan yang muncul dari stress dapat dikelola melalui internal *locus of control* yang kuat, akibatnya stres tidak mendorong penurunan kinerja auditor. Namun hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yulianti et al., (2023) yang menemukan *locus of control* tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja auditor dalam bertugas. Sejalan dengan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis yang akan segera dibuktikan yaitu:

H₅ *Locus of control* memoderasi hubungan antara stress kerja dengan kinerja auditor BPKP Provinsi Sumatera Barat.

2.8 Kerangka Konseptual

Sejalan dengan uraian teori dan sejumlah uraian hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah kerangka konseptual yang menunjukkan adanya relasi atau pengaruh yang terbentuk antar variabel penelitian yang digunakan pada riset ini, kerangka konseptual yang akan dipedomani dalam riset ini terlihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual