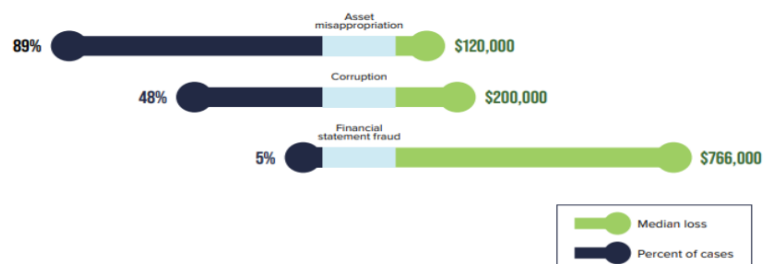


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan keuangan memiliki peran sentral dalam memberikan gambaran menyeluruh tentang kesehatan finansial suatu perusahaan, untuk itu, keakuratan serta keandalannya menjadi suatu hal yang sangat diutamakan (Arista Puji Utami et al., 2023). Salah satu tujuan utama analisis laporan keuangan adalah untuk menilai kinerja perusahaan. Laporan keuangan menjadi dasar dalam mengambil keputusan strategis dan operasional yang mendukung pencapaian tujuan Perusahaan (Zega et al., 2025). Kebutuhan akan laporan keuangan perusahaan terutama dalam meningkatkan kepercayaan bagi seorang investor dalam memberikan investasinya terhadap perusahaan. Dalam hal ini, dibutuhkan individu yang dapat diandalkan untuk meyakinkan pihak eksternal, sehingga mereka memiliki dasar yang kuat dalam menyalurkan dana kepada bisnis yang beroperasi dengan efisien dan memiliki kondisi keuangan yang stabil. Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki peran yang cukup penting dalam memeriksa laporan keuangan sehingga upaya tersebut mendorong peningkatan permintaan atas audit laporan keuangan (Ilmatara et al., 2020).

Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menyajikan data keuangan yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.



Sumber : Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), 2024

Penyalahgunaan aset merupakan jenis kecurangan yang paling sering terjadi, dengan 89% dari total kasus. Namun, kerugian median yang ditimbulkan tergolong paling kecil dibanding dua jenis lainnya, yaitu \$120.000. Korupsi terjadi dalam 48% kasus, menjadikannya jenis kedua yang paling sering terjadi. Kerugian median dari korupsi adalah \$200.000, lebih tinggi dibanding penyalahgunaan aset. Sedangkan kecurangan laporan keuangan hanya terjadi pada 5% dari kasus, namun jenis kecurangan ini menyebabkan kerugian median paling besar, yaitu sebesar \$766.000. Ini menunjukkan bahwa meskipun jarang terjadi, dampak finansial dari kecurangan laporan keuangan sangatlah besar (ACFE, 2024).

Berdasarkan fenomena tersebut, tentu laporan keuangan perlu dilakukan pemeriksaan oleh auditor untuk memastikan bahwa laporan keuangan tersebut sudah wajar atau bebas dari kecurangan sehingga bisa menarik investor. Menurut riset-riset terdahulu terdapat beberapa faktor internal yang mempengaruhi seorang auditor dalam mengoptimalkan performa kerjanya guna menyusun laporan hasil audit yang berkualitas sebagai pihak independen, diantaranya seperti *locus of control* (Julianingtyas, 2012), *role stress* (Putra, 2012), keahlian audit (Rachmat Arif & Novita Sari, 2023), skeptisisme profesional (Prasetya, 2019), dan juga teknologi informasi (Bilondatu et al., 2023). Dari beberapa faktor internal tersebut terdapat 3 variabel yang dianggap lebih cenderung memiliki peran yang cukup besar terhadap kinerja auditor, yaitu *locus of control*, *role stress*, dan skeptisisme profesional. Sehingga peneliti memilih 3 variabel tersebut untuk diuji kembali apakah memang benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang auditor. Hal ini dikarenakan keahlian audit dan teknologi informasi lebih bersifat teknis, sedangkan *locus of control*, *role stress*, dan skeptisisme profesional berhubungan langsung dengan independensi dan objektivitas auditor dalam menilai laporan keuangan.

Dengan demikian, auditor akan lebih mampu melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Junisa (2024) kinerja seorang auditor mencerminkan sejauh mana suatu program atau kebijakan telah dijalankan untuk mencapai tujuan, visi, serta misi sebuah organisasi.

Locus of control adalah kondisi dimana seseorang meyakini bahwa dirinya memiliki kendali atas apa yang menentukan nasib mereka. Individu dengan pandangan ini percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dipengaruhi oleh faktor seperti takdir atau peluang yang mereka miliki (Julianingtyas, 2012). *Locus of control* pada auditor internal dapat memengaruhi perilaku individu dalam proses pengambilan keputusan, menentukan keberhasilan dalam pekerjaan mereka, dan berhubungan dengan klasifikasi individu (Iriansyah et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Iriansyah et al., (2020) dan Siagian & Silaban (2021) menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki tingkat *locus of control* tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, karena mereka memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan diri dalam mencapai hasil optimal. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Wijaya (2017), yang menemukan bahwa *locus of control* secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja auditor. Namun, tidak semua hasil riset mendukung temuan tersebut. Penelitian oleh Nisa (2022) dan Lautiana (2015) justru menyimpulkan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Mereka berpendapat bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh beberapa faktor kompleks lainnya yang lebih menentukan hasil kerja mereka, seperti pengetahuan teknis, pengalaman, dan keterampilan komunikasi.

Sebagai seorang auditor, sering kali mereka menghadapi stres peran (*role stress*) dalam melaksanakan tugasnya yang dapat berdampak pada kinerja mereka. *Role stress* merupakan kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami tanggung jawabnya dan merasa terbebani oleh berbagai peran yang harus dijalankan secara berlebihan. Menurut Trisnawati & Sari (2017) *role stress* terjadi ketika individu mengalami kebingungan terkait tugas yang harus dilakukan, merasakan beban kerja yang berat, serta menghadapi peran yang tidak jelas di lingkungan kerja. Tiga elemen stress peran sebagaimana diungkapkan oleh Fogarty (2000) meliputi konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*) (Sari et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Noviana & Rahmawati (2018), Prasetyo et al., (2023), Agustina (2009) dan Mulyani & Munthe (2019) menunjukkan bahwa stres peran (*role stress*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena stres dalam pekerjaan dapat menimbulkan ketidaknyamanan, yang pada akhirnya berdampak pada turunnya motivasi kerja. Sebaliknya, hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Muhammad & Pura (2022) dan Aurora Dahniar (2019) yang menyimpulkan bahwa *role stress* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres peran, baik tinggi maupun rendah, tidak menentukan kualitas kinerja auditor. Dengan kata lain, adanya konflik peran, ketidakjelasan peran, maupun beban peran berlebih tidak selalu berdampak langsung terhadap hasil kerja auditor.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah skeptisisme profesional auditor. Skeptisisme profesional mencakup sikap berpikir yang dilandasi keraguan, kecenderungan untuk terus mempertanyakan, serta

kemampuan mengevaluasi bukti audit secara kritis dan objektif (Amira & Munari, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaeni et al., (2019), Mulyani & Munthe (2019), serta Welly et al., (2022) menemukan bahwa skeptisisme profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa sikap skeptisisme profesional auditor sangat penting dalam melakukan pemeriksaan untuk mendapatkan informasi-informasi atau bukti audit yang benar sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan dengan memberikan kesimpulan yang sebenar-benarnya. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh penelitian Ismi Aziza (2023) dan Elfia (2022) yang menunjukkan bahwa skeptisisme profesional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain 3 faktor diatas, kinerja auditor juga dipengaruhi oleh faktor psikologis yang membentuk hubungan antara individu dan organisasinya. Faktor lain yang diperkirakan dapat memengaruhi kinerja auditor adalah kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* (Rijal & Abdullah, 2020). *Psychological well-being* dapat berperan sebagai kekuatan positif maupun negatif dalam mencapai keberhasilan organisasi secara efektif. Menurut Tanujaya (2014), *Psychological well-being* yang baik tidak hanya ditandai dengan ketiadaan indikator negatif dari kesehatan mental, seperti terbebas dari kecemasan atau tercapainya kebahagiaan.

Psychological well-being memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Oleh karena itu, individu dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika *psychological well-being* rendah, individu tersebut akan lebih rentan merasa tertekan dan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya (Prasetyo et al., 2023).

Hasil penelitian oleh Nursabilla (2021) menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung mampu mengembangkan potensinya secara maksimal, menerima dirinya secara utuh, membangun hubungan interpersonal yang positif, bersikap mandiri, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta mampu mengontrol lingkungannya. Namun, temuan tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijal & Abdullah (2020), yang menyatakan bahwa *psychological well-being* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini mengadopsi dan mengembangkan studi yang sebelumnya dilakukan oleh Siagian & Silaban (2021) dan Sari et al., (2018). Perbedaan penelitian ini dengan kedua penelitian diatas adalah penambahan variabel sikap skeptisisme dan *psychological well being*, dimana belum terdapat penelitian terdahulu yang membahas pengaruh *psychological well being* dalam memoderasi sikap skeptisisme terhadap kinerja seorang auditor. Minimnya penelitian yang mengaitkan *psychological well-being* sebagai variabel moderasi sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“pengaruh *locus of control*, *role stress* dan skeptisisme profesional terhadap kinerja auditor dengan *psychological well being* sebagai variabel moderasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor?

2. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah skeptisisme profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah *psychological well-being* memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor?
5. Apakah *psychological well-being* memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor?
6. Apakah *psychological well-being* memoderasi pengaruh skeptisisme profesional terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari peneitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor.
2. Mengetahui pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.
3. Mengetahui pengaruh skeptisisme profesional terhadap kinerja auditor.
4. Mengetahui peran *psychological well-being* dalam memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor.
5. Mengetahui peran *psychological well-being* dalam memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.
6. Mengetahui peran *psychological well-being* dalam memoderasi pengaruh skeptisisme profesional terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis:

1. Memberikan manfaat teoritis yang kuat dalam memahami *fraud*, terutama dalam menjelaskan bagaimana individu menjustifikasi perilaku curang mereka.

2. Menambah wawasan mengenai peran *psychological well-being* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *locus of control*, *role stress*, skeptisisme profesional, dan kinerja auditor.
3. Menguji dan memperkuat teori-teori yang relevan, seperti teori atribusi untuk meningkatkan kinerja auditor.

Manfaat Praktis:

1. Bagi Auditor:

Auditor lebih memahami tentang kondisi dirinya sendiri.

2. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP):

- a. Memberikan rekomendasi terkait strategi peningkatan kinerja auditor melalui pengelolaan stres kerja dan peningkatan kesejahteraan psikologis.
- b. Mendorong pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan keahlian auditor dan pengelolaan *locus of control*.

3. Bagi Pemangku Kebijakan:

Memberikan panduan untuk merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis auditor, sehingga dapat meminimalkan dampak negatif *role stress*.

Manfaat Kebijakan:

1. Meningkatkan fleksibilitas kerja, seperti waktu kerja yang lebih fleksibel atau untuk mengurangi tekanan pekerjaan.
2. Mendorong budaya kerja yang lebih positif dengan membangun lingkungan kerja yang mendukung dan minim tekanan negatif.