

## Kinerja Auditor dalam Perspektif Komitmen Organisasi dan Stres Kerja: Dimoderasi Locus of Control

Novien Rialdy<sup>1\*</sup>, Maya Sari<sup>1</sup>, Mukmin Pohan<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238, Indonesia

\*Email: [novienrialdy@umsu.ac.id](mailto:novienrialdy@umsu.ac.id)

### ABSTRAK

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja auditor dengan locus of control sebagai variabel moderasi pada industri perbankan Syariah di Medan.

**Metode** – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik. Analisis dilakukan dengan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) karena metode ini sesuai untuk model kompleks dan ukuran sampel yang terbatas. Populasi penelitian adalah auditor internal pada perusahaan perbankan di Kota Medan, Sumatera Utara. Sampel berjumlah 115 orang, diperoleh melalui purposive sampling dan snowball sampling untuk memastikan relevansi responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin guna memperoleh informasi yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik.

**Hasil** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selanjutnya locus of control tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dan dapat memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja auditor pada industri perbankan Syariah di Medan.

**Originalitas/Novelty** – Originalitas penelitian ini terletak pada integrasi locus of control sebagai variabel psikologis dalam model hubungan struktural antara faktor organisasi dan individu terhadap kinerja auditor.

**Implikasi** – Implikasi dari penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek psikologis individu dalam peningkatan kinerja auditor.

**Kata kunci:** kinerja auditor, komitmen organisasi, stres kerja, locus of control

### ABSTRACT

**Purpose** – This study examines the effect of organisational commitment and work stress on auditor performance with locus of control as a moderating variable in the Islamic banking industry in Medan.

**Methodology** – This study employed a quantitative approach to objectively measure the relationships between variables using numerical data. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM), which is suitable for complex models and relatively small sample sizes. The population consisted of internal auditors from banking companies in Medan, North Sumatra. A total of 115 respondents were selected using purposive and snowball sampling to ensure relevance to the study objectives. Data were collected through a Likert-scale questionnaire to obtain measurable and statistically analyzable information.

**Findings** – The results show that organisational commitment has a positive and significant effect on auditor performance, while work stress has a negative and significant effect on auditor performance. Furthermore, locus of control cannot moderate the effect of organisational commitment on auditor performance, but can moderate the effect of work stress on auditor performance in the Islamic banking industry in Medan.

**Originality/Novelty** – The originality of this study lies in the integration of locus of control as a psychological variable in the structural relationship model between organisational and individual factors on auditor performance.

**Implications** – The implications of this study contribute to management in designing human resource development strategies that take into account the psychological aspects of individuals in improving auditor performance.

**Keywords:** Auditor performance, organisational commitment, work stress, locus of control

**DOI:** <https://doi.org/10.30596/jimb.v9i01.25109>

### Cara Sitasi:

Rialdy, N., Sari, M., & Pohan, M. (2025). Kinerja Auditor dalam Perspektif Komitmen Organisasi dan Stres Kerja: Dimoderasi Locus of Control. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 26(1), 75-92. <https://doi.org/10.30596/jimb.v9i01.25109>

## PENDAHULUAN

Kinerja auditor merupakan elemen penting dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas pelaporan keuangan, terutama di sektor perbankan yang sangat diatur oleh otoritas keuangan. Di Indonesia, auditor tidak hanya bertugas sebagai pemeriksa teknis, tetapi juga sebagai penjaga kepercayaan publik terhadap institusi keuangan. Peran ini menjadi semakin krusial di era pasca-pandemi yang menuntut laporan keuangan yang akurat, tangguh, dan mencerminkan kondisi keuangan secara realistis. Kota Medan, sebagai pusat aktivitas ekonomi di Sumatera Utara, menyimpan kompleksitas perbankan yang tinggi dengan dinamika pertumbuhan dan persaingan antarlembaga keuangan yang ketat. Dalam konteks tersebut, penting untuk menelusuri faktor-faktor yang membentuk atau memengaruhi kinerja auditor, baik secara teoritis maupun praktis. Komitmen organisasi dan stres kerja merupakan dua faktor internal yang dominan dalam memengaruhi kinerja auditor. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas, keterikatan emosional, dan kesediaan individu untuk mendukung nilai-nilai serta tujuan institusi. Auditor dengan komitmen tinggi biasanya menunjukkan integritas, dedikasi, dan ketekunan, sebagaimana ditunjukkan dalam studi oleh Zalikha et al. (2022) dan Supriadi & Harjanti (2021). Namun, dalam realitas kerja yang sarat tekanan, seperti beban kerja besar dan tenggat waktu ketat yang sering terjadi menjelang akhir tahun fiskal, komitmen saja tidak cukup. Stres kerja dapat menurunkan kualitas pengambilan keputusan dan memicu perilaku disfungsional seperti premature sign-off dan ketidakpatuhan prosedur audit (Wahidha & Aswad, 2024), yang pada akhirnya mengancam kredibilitas institusi keuangan dan stabilitas sistem keuangan secara luas.

Dalam situasi tekanan tinggi, dibutuhkan faktor psikologis yang dapat memperkuat atau menetralkan dampak dari komitmen dan stres terhadap kinerja auditor. Salah satu variabel yang relevan dalam hal ini adalah *locus of control* (LOC), yaitu keyakinan individu mengenai apakah hasil hidupnya dikendalikan oleh dirinya sendiri atau oleh faktor luar. Individu dengan *internal LOC* percaya bahwa hasil kerja tergantung pada usaha pribadi, sementara mereka dengan *eksternal LOC* cenderung mengaitkan hasil dengan keberuntungan, nasib, atau pengaruh orang lain (Rotter dalam Moshashaei, 2025; Yulianti et al., 2024). Perbedaan orientasi ini menciptakan cara kerja dan daya tahan psikologis yang berbeda di lingkungan profesional, termasuk dalam praktik audit.

Individu dengan internal LOC umumnya menunjukkan motivasi tinggi, inisiatif, dan kemampuan mengelola tekanan secara efektif. Mereka cenderung bertahan dalam situasi penuh tuntutan karena meyakini keberhasilan berada dalam kendalinya sendiri. Dalam konteks profesi audit, karakter ini membantu auditor menjaga fokus, etika kerja, dan produktivitas meskipun berada dalam tekanan tinggi. Hasan et al. (2023) menunjukkan bahwa auditor dengan internal LOC selama masa pandemi tetap mampu menunjukkan komitmen dan produktivitas tinggi. Hal ini memperkuat argumen bahwa LOC dapat bertindak sebagai penyangga (buffer) terhadap pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja auditor.

LOC juga memiliki implikasi terhadap sejauh mana komitmen organisasi dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja yang produktif. Auditor dengan internal LOC yang memiliki komitmen tinggi lebih terdorong untuk mencapai hasil terbaik karena merasa bertanggung jawab penuh terhadap kualitas kinerjanya. Sebaliknya, mereka yang memiliki eksternal LOC, walaupun memiliki komitmen organisasi, mungkin tidak menunjukkan perilaku kerja yang konsisten karena mereka meyakini bahwa keberhasilan ditentukan oleh pihak luar. Hal ini diperkuat oleh temuan Supriadi & Harjanti (2021), yang menyatakan

bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja auditor lebih kuat pada individu dengan internal LOC.

Dalam konteks Indonesia, khususnya di perbankan syariah seperti di Medan, pemahaman mengenai LOC juga dapat diperkaya melalui pendekatan Islam. Zakiy et al. (2024) mengembangkan konsep *Islamic LOC* yang menggabungkan nilai *ikhtiar* (usaha maksimal) dan *tawakal* (kepercayaan kepada kehendak Tuhan). Auditor dengan orientasi ini menunjukkan etos kerja yang tinggi, kepatuhan pada etika profesi, dan kesabaran dalam menerima hasil kerja. Nilai spiritual dalam hal ini berfungsi tidak hanya sebagai pendorong moral, tetapi juga sebagai kekuatan psikologis yang meningkatkan daya tahan terhadap tekanan kerja. Ini menunjukkan bahwa dimensi psikologis dan spiritual dapat berkontribusi secara simultan terhadap performa auditor.

Penelitian terdahulu, seperti Fawziah et al. (2016), menunjukkan bahwa auditor dengan internal LOC lebih kecil kemungkinannya melakukan perilaku disfungsional dan lebih menjunjung tinggi independensi serta kualitas audit. Secara global, studi Olusegun & Stephen (2020) menegaskan bahwa internal LOC berdampak positif terhadap kepuasan kerja, loyalitas organisasi, dan produktivitas di sektor perbankan Nigeria. Namun, di Indonesia, studi yang menguji LOC sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja auditor masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara teoritis dalam mengisi kesenjangan literatur, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi institusi keuangan dalam pengembangan SDM berbasis karakter. Pelatihan manajemen stres, seleksi berbasis orientasi LOC, dan penguatan nilai spiritual menjadi strategi penting dalam membentuk auditor yang tangguh, berintegritas, dan mampu menjaga keberlanjutan sistem keuangan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada sektor perbankan di Kota Medan? (2) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor pada sektor perbankan di Kota Medan? (3) Bagaimana peran *locus of control* dalam memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja auditor? (4) Bagaimana peran *locus of control* dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja auditor?

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis, emosional, dan afektif seorang auditor terhadap institusi tempatnya bekerja. Keterikatan ini bukan sekadar loyalitas formal, melainkan mencakup rasa memiliki, identifikasi terhadap nilai-nilai organisasi, serta dorongan dari dalam diri untuk berkontribusi maksimal bagi keberhasilan lembaga. Auditor yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi umumnya menunjukkan perilaku kerja yang lebih konsisten, bertanggung jawab, dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga terdorong oleh motivasi intrinsik untuk menjaga reputasi institusi, menyelesaikan pekerjaan dengan standar profesional yang tinggi, serta mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaporan keuangan. Kinerja audit yang dihasilkan pun cenderung lebih akurat, cepat, dan sesuai dengan ketentuan regulasi yang berlaku.

Penelitian oleh Zalikha et al. (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja auditor, khususnya dalam hal kepatuhan terhadap prosedur audit dan ketelitian dalam mendeteksi penyimpangan. Hal ini diperkuat oleh temuan Supriadi & Harjanti (2021), yang menunjukkan bahwa auditor dengan komitmen tinggi lebih mampu menjaga objektivitas, menghindari tekanan dari manajemen, dan bekerja dengan integritas yang tinggi. Komitmen organisasi sendiri terdiri dari tiga

dimensi utama: komitmen afektif (emotional attachment), komitmen normatif (kewajiban moral), dan komitmen berkelanjutan (keengganan untuk meninggalkan organisasi karena biaya atau risiko). Menurut Morin et al. (2025), komitmen afektif memiliki pengaruh paling kuat terhadap performa auditor karena melibatkan emosi positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, sehingga mampu mendorong auditor bekerja optimal bahkan di bawah tekanan yang tinggi. Ketiga dimensi ini saling melengkapi dalam menciptakan loyalitas yang utuh dan menghasilkan auditor yang profesional serta tahan terhadap tantangan lingkungan kerja.

*H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor*

### **Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja auditor**

Stres kerja secara umum sering diasosiasikan dengan penurunan kinerja, kelelahan mental, hingga gangguan kesehatan. Namun demikian, dalam konteks tertentu, khususnya pada profesi dengan tingkat tuntutan tinggi seperti audit, stres tidak selalu membawa dampak negatif. Justru, dalam kadar yang terkendali, stres dapat menjadi pemicu semangat dan motivasi kerja. Fenomena ini dikenal dengan istilah *eustress*, yaitu jenis stres positif yang mendorong individu untuk lebih fokus, lebih cepat, dan lebih akurat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam dunia audit yang dipenuhi tenggat waktu ketat, ekspektasi tinggi, dan kompleksitas laporan keuangan, *eustress* dapat menjadi sumber energi psikologis yang meningkatkan performa auditor secara signifikan.

Studi oleh Saleh et al. (2025) menemukan bahwa auditor yang menghadapi tekanan berupa deadline ketat dan ekspektasi tinggi dari klien maupun manajemen justru menunjukkan peningkatan produktivitas, selama mereka memiliki sumber daya pendukung dan kontrol kerja yang memadai. Ini menunjukkan bahwa stres tidak serta-merta merugikan, tetapi tergantung pada persepsi dan kapasitas pengelolaan stres oleh individu. Auditor yang merasa mampu mengendalikan situasi cenderung menjadikan tekanan sebagai tantangan, bukan ancaman. Penelitian lain oleh Serang & Utami (2020) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa tekanan kerja yang proporsional dapat meningkatkan profesionalisme auditor dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akurat, terutama saat menghadapi laporan keuangan yang kompleks. Dengan dukungan organisasi, kepemimpinan yang suportif, dan lingkungan kerja yang adaptif, stres kerja berpotensi menjadi alat pemacu peningkatan kualitas kerja, bukan hambatan. Oleh karena itu, manajemen stres perlu dikelola dengan pendekatan strategis agar potensi *eustress* dapat dimaksimalkan dalam meningkatkan performa auditor tanpa mengorbankan kesejahteraan psikologis mereka.

*H2 : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor*

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dimoderasi locus of control**

*Locus of control* (LOC) merupakan konsep psikologis penting dalam memahami bagaimana individu memaknai penyebab dari hasil kerja mereka, apakah berasal dari dalam diri (internal) atau dari luar diri (eksternal). Dalam konteks profesi auditor, LOC memiliki pengaruh besar terhadap sikap, perilaku, dan kinerja kerja sehari-hari. Auditor dengan *internal LOC* meyakini bahwa keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hasil dari usaha, ketekunan, kompetensi, dan tanggung jawab pribadi. Mereka percaya bahwa keputusan dan tindakan mereka sendiri menentukan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Sebaliknya, auditor dengan *eksternal LOC* cenderung menganggap bahwa kinerja dan hasil akhir lebih ditentukan oleh faktor-faktor di luar kendali mereka, seperti nasib, campur tangan atasan, kebijakan perusahaan, atau kondisi eksternal lainnya. Perbedaan orientasi ini berimplikasi pada tingkat motivasi, resiliensi, dan proaktivitas dalam bekerja.

Menurut Supriadi & Harjanti (2021), LOC berperan sebagai filter psikologis dalam mentransformasikan komitmen organisasi menjadi tindakan konkret. Auditor dengan *internal LOC* yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang aktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian kinerja optimal. Mereka tidak hanya merasa terikat secara emosional terhadap organisasi, tetapi juga menunjukkan tindakan nyata untuk memberikan kontribusi terbaik. Hal ini berbeda dengan auditor *eksternal LOC* yang cenderung pasif dan mudah menyalahkan kondisi eksternal saat menghadapi kegagalan atau tantangan kerja. Temuan ini diperkuat oleh Ratnawati et al. (2020), yang menegaskan bahwa LOC memperkuat hubungan positif antara komitmen organisasi dan performa auditor. Dalam profesi audit yang penuh tekanan dan menuntut integritas tinggi, keyakinan terhadap kendali pribadi menjadi fondasi penting untuk mendorong auditor mencapai performa kerja maksimal dan mempertahankan standar profesionalisme yang tinggi.

*H3 : Locus of control memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor*

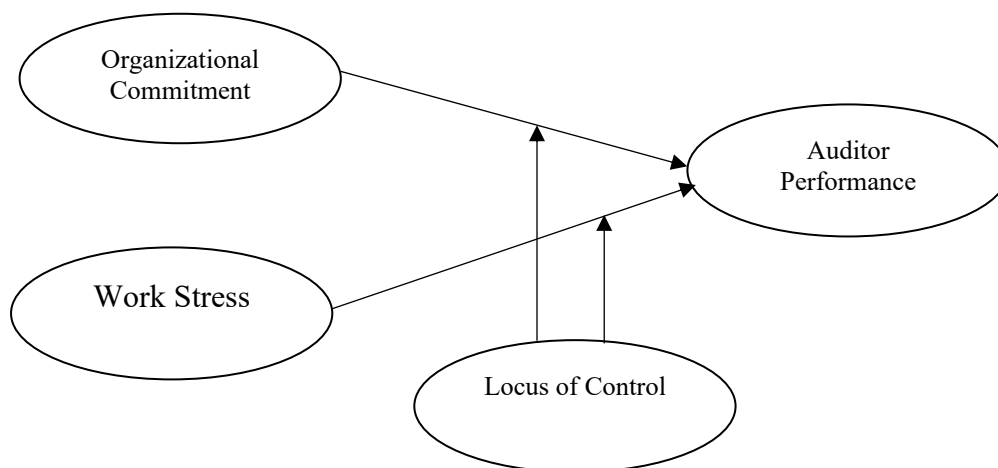
### **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor dimoderasi locus of control**

Dalam konteks tekanan kerja yang tinggi, keberadaan *locus of control* (LOC) internal menjadi sangat krusial dalam menentukan bagaimana auditor merespons stres yang muncul dari beban kerja, tenggat waktu ketat, dan ekspektasi tinggi dari manajemen atau klien. Auditor dengan *internal LOC* cenderung melihat tekanan bukan sebagai hambatan, melainkan sebagai tantangan yang dapat diatasi dengan usaha, perencanaan, dan pengendalian diri yang baik. Mereka biasanya memiliki keyakinan kuat bahwa hasil pekerjaan tergantung pada kemampuan dan tindakan pribadi, sehingga lebih termotivasi untuk mengadopsi strategi coping yang adaptif, seperti perencanaan ulang pekerjaan, mencari dukungan kolega, atau peningkatan efisiensi kerja. Karakter ini memungkinkan mereka tetap produktif, fokus, dan tidak mudah goyah dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Penelitian oleh Ratnawati (2020) memperkuat peran penting LOC, yang ditemukan sebagai variabel moderasi antara stres kerja dan performa auditor. Dalam penelitian tersebut, auditor dengan LOC internal mampu mempertahankan kualitas kerja yang stabil bahkan saat berada dalam situasi tekanan tinggi. Sebaliknya, auditor dengan LOC eksternal cenderung lebih mudah terdistraksi, merasa tidak berdaya, dan mengalami penurunan performa karena menganggap tekanan berasal dari luar kendali mereka. Studi oleh Liu et al. (2024) juga menambahkan bahwa LOC bukan hanya faktor psikologis internal, tetapi juga berfungsi sebagai pelindung terhadap perilaku tidak etis dan penurunan standar profesional saat auditor menghadapi tekanan organisasi. Auditor dengan internal LOC cenderung tetap menjaga integritas dan komitmen terhadap kode etik profesi walau berada di bawah tekanan. Oleh karena itu, LOC dapat berperan sebagai buffer psikologis yang membantu auditor mengelola stres dengan lebih baik dan menjaga performa kerja yang optimal dalam berbagai situasi menantang.

*H4 : Locus of control memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja auditor*

Berdasarkan teori dan beberapa penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual disusun untuk menjelaskan hubungan antar variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta untuk mengidentifikasi jalur-pengaruh yang dapat diuji secara empiris. Kerangka konseptual ini juga menggambarkan alur logis dari argumentasi teoritis yang mendasari hipotesis penelitian dan menjadi pedoman dalam analisis data selanjutnya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**METODE**

**Desain Penelitian.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada dasarnya, pendekatan ini menggambarkan data melalui angka – angka seperti presentasi tingkat pengangguran, kemiskinan, dara rasio keuangan, dan lain sebagainya. Berdasarkan tingkat ekplanasinya pendekatan yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk menguji hubungan antar variabel yang di hipotesiskan. Berdasarkan waktu pengumpulan data penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional yaitu data yang diambil dalam satu waktu.

**Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel.** Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada beberapa Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Medan seperti Rumah Sakit Bina Kasih, Rumah Sakit Columbia Medan, Rumah Sakit Herna, Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia, Rumah Sakit Martha Friska, Rumah Sakit Mitra Sejati, Rumah Sakit Murni Teguh, Rumah Sakit Permata Bunda, Rumah Sakit Royal Prima, Rumah Sakit Siloam Dirga Surya, dan Rumah Sakit St. Elisabeth. Penelitian ini mengumpulkan 200 tanggapan dari para perawat di berbagai rumah sakit umum di Kota Medan. Dari jumlah tersebut, 169 kuesioner dianggap layak untuk dianalisis. Mereka memiliki pengalaman yang luas mulai dari lima hingga sepuluh tahun bekerja di rumah sakit. Rentang usia mereka berkisar antara 25 hingga 40 tahun, dengan usia rata-rata 33 tahun. Dari 175 perawat, 35 orang adalah laki-laki dan 140 orang adalah perempuan.

**Teknik Pengumpulan Data.** Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara terstruktur, yaitu proses tanya jawab secara langsung dengan responden yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian. Selain itu, teknik lain yang digunakan adalah penyebaran kuesioner, di mana responden diminta memberikan jawaban atas sejumlah pertanyaan yang telah disusun menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk menilai tanggapan mereka.

**Operasional Variabel.** Kinerja Auditor didefinisikan sebagai hasil kerja auditor dalam melaksanakan tugas-tugas audit berdasarkan standar profesional, ketepatan waktu, dan efektivitas pengawasan. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana auditor dapat menyelesaikan audit secara akurat, objektif, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor mencakup ketepatan waktu

penyelesaian audit, kepatuhan terhadap standar audit, kualitas temuan audit, independensi dalam proses audit, serta kemampuan auditor dalam mengkomunikasikan hasil audit secara profesional (Zalikha et al., 2022); (Supriadi & Harjanti, 2021). Komitmen Organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis dan emosional yang ditunjukkan oleh individu terhadap organisasinya. Komitmen ini memotivasi auditor untuk menunjukkan kesetiaan, dedikasi, dan semangat kontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi. Berdasarkan pendekatan tiga dimensi oleh Meyer dan Allen yang dimodifikasi, indikator komitmen organisasi terdiri dari: komitmen afektif (perasaan emosional terhadap organisasi), komitmen normatif (rasa tanggung jawab moral untuk bertahan), dan komitmen berkelanjutan (pertimbangan untung-rugi bila meninggalkan organisasi) (Jufrizen et al., 2022). Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami auditor akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Dalam dunia audit, stres kerja sering muncul akibat beban kerja berlebih, tekanan waktu, ketidakjelasan peran, dan konflik antara tuntutan profesional dan personal. Indikator stres kerja yang sering digunakan meliputi: tekanan beban kerja, konflik peran, ketidakjelasan tugas, tekanan waktu, dan tingkat ketidakpastian di tempat kerja (Wahidha & Aswad, 2024). Locus of Control (LOC) adalah persepsi individu tentang sumber kendali terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, khususnya dalam konteks kerja. Individu dengan internal LOC percaya bahwa hasil kerja mereka ditentukan oleh upaya dan tindakan pribadi, sedangkan mereka dengan eksternal LOC meyakini bahwa nasib, keberuntungan, atau faktor luar lainnya yang menentukan keberhasilan atau kegagalan. Indikator LOC mencakup: keyakinan bahwa kesuksesan berasal dari usaha sendiri, atribusi kegagalan pada faktor eksternal, kecenderungan mengambil inisiatif, dan sikap proaktif dalam menghadapi tantangan kerja (Moshashaei, 2025); (Hasan et al., 2023).

**Teknik Analisis Data.** Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. SEM merupakan metode statistik multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan regresi untuk mengkaji hubungan antara variabel, baik antara indikator dengan konstruk maupun antar konstruk dalam suatu model (Dash & Paul, 2021). Pemilihan PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) sebagai teknik analisis didasarkan pada kesesuaiannya untuk penelitian yang bersifat prediktif dan eksploratif, serta berorientasi pada pengembangan teori. Metode ini juga ideal diterapkan pada data dengan jumlah sampel yang terbatas, distribusi non-normal, serta model yang kompleks dengan banyak konstruk laten dan indikator. Keunggulan lain dari PLS-SEM adalah kemampuannya menangani model reflektif dan formatif serta menghasilkan estimasi parameter yang kuat meskipun asumsi statistik klasik tidak sepenuhnya terpenuhi.

**Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.** Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dalam dua tahap. Pada tahap awal, validitas isi dievaluasi melalui penilaian ahli (expert judgment) dan analisis korelasi item-total untuk memastikan kecocokan indikator. Selanjutnya, pada tahap lanjutan, analisis dilakukan menggunakan SEM-PLS untuk menilai validitas konvergen (dengan kriteria outer loading  $> 0,70$  dan AVE  $> 0,50$ ) serta reliabilitas konstruk (Composite Reliability  $> 0,70$  dan Cronbach's Alpha  $> 0,70$ ). Validitas diskriminan diuji menggunakan Fornell-Larcker Criterion dan analisis cross loading. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi syarat yang ditentukan, sehingga instrumen dianggap sah dan andal untuk analisis model struktural.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual item reliability, internal consistency atau composite reliability, average variance extracted, dan discriminant validity. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam convergent validity.

Statistik yang digunakan dalam composite reliability atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai composite reliability lebih besar dari 0,6 serta nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 1.** Composite Reliability

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>
Kinerja auditor	0,935	0,945
Locus of Control	0,909	0,926
Komitmen organisasi	0,927	0,939
Stress kerja	0,941	0,951

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk kinerja auditor sebesar 0,945; locus of control sebesar 0,926; organizational commitment sebesar 0,939; stress kerja sebesar 0,951. Selanjutnya cronbach's alpha untuk kinerja auditor sebesar 0,935; locus of control sebesar 0,909; organizational commitment sebesar 0,927; stress kerja sebesar 0,941. Keempat variabel memperoleh nilai cronbach's alpha dan composite reliability diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur. Selanjutnya

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran variance yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki convergent validity yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

**Tabel 2.** Average Variance Extracted (AVE)

<b>Konstruk</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Kinerja auditor	0,634
Locus of Control	0,610
Komitmen organisasi	0,633
Stress kerja	0,710

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk untuk kinerja auditor sebesar 0,634; locus of control sebesar 0,610; organizational commitment sebesar 0,633; stress kerja sebesar 0,710. variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki convergent validity yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

Pemeriksaan discriminant validity dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan cross loading dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran cross loading adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. Discriminant validity yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai discriminant validity untuk masing-masing indikator.

**Tabel 3.** Discriminant Validity

	<b>Kinerja auditor</b>	<b>Locus of Control</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Stress kerja</b>
KO.1	0,581	0,733	0,840	0,732
KO.2	0,488	0,689	0,791	0,679
KO.3	0,506	0,675	0,833	0,705
KO.4	0,548	0,746	0,822	0,680
KO.5	0,409	0,552	0,765	0,686
KO.6	0,523	0,514	0,721	0,553
KO.7	0,424	0,516	0,782	0,730
KO.8	0,474	0,588	0,816	0,810
KO.9	0,454	0,560	0,785	0,803
SK.1	0,471	0,645	0,799	0,845
SK.2	0,321	0,492	0,619	0,754
SK.3	0,328	0,459	0,633	0,755
SK.4	0,424	0,700	0,775	0,883
SK.5	0,471	0,764	0,830	0,894
SK.6	0,437	0,702	0,782	0,877
SK.7	0,376	0,688	0,777	0,887
SK.8	0,371	0,668	0,719	0,831
KA1	0,834	0,642	0,475	0,390
KA10	0,812	0,616	0,497	0,354
KA2	0,728	0,471	0,371	0,215
KA3	0,805	0,577	0,483	0,336
KA4	0,762	0,655	0,479	0,412
KA5	0,775	0,545	0,408	0,285
KA6	0,767	0,705	0,560	0,496
KA7	0,840	0,742	0,602	0,502
KA8	0,757	0,588	0,504	0,369
KA9	0,872	0,662	0,531	0,415
LoC1	0,530	0,822	0,765	0,855
LoC2	0,727	0,820	0,471	0,457
LoC3	0,685	0,803	0,469	0,461
LoC4	0,665	0,785	0,470	0,467
LoC5	0,616	0,735	0,457	0,415
LoC6	0,486	0,783	0,774	0,877
LoC7	0,579	0,736	0,854	0,715
LoC8	0,539	0,755	0,796	0,726

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai discriminant validity atau loading factor untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya

dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

Kriteria pengukuran yang lain adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.** Heriot-Monotoroit Ratio (HTMT)

	<b>Kinerja auditor</b>	<b>Locus of Control</b>	<b>Komitmen organisasi</b>	<b>Stress kerja</b>
Kinerja auditor				
Locus of Control	0,831			
Komitmen organisasi	0,656	0,874		
Stress kerja	0,499	0,851	0,848	

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai discriminant validity atau Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih kecil dari 0.90. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

**Tabel 5.** Kriteria Fornell-Larcker

	<b>Kinerja auditor</b>	<b>Locus of Control</b>	<b>Komitmen organisasi</b>	<b>Stress kerja</b>
Kinerja auditor	0,796			
Locus of Control	0,785	0,781		
Komitmen organisasi	0,622	0,786	0,796	
Stress kerja	0,481	0,769	0,887	0,843

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai discriminant validity atau Kriteria Fornell-Larcker untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

**Uji Inner Model**

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan Goodness of Fit (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari nilai rata-rata average communalities index (AVE) dikalikan dengan nilai R2 model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar) (Hair et al., 2021). Semakin tinggi nilai GoF, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Berikut adalah hasil perhitungan goodness of fit model :

**Tabel 6.** Average Communalities Index

Variabel	AVE	R Square
Kinerja auditor	0,634	0.707
Locus of Control	0,610	
Komitmen organisasi	0,633	
Stress kerja	0,710	
Rata-rata	0.647	0.707
GOF		0.457

Berdasarkan Tabel 6 hasil rata-rata communalities adalah 0,648. Nilai ini selanjutnya dikalikan dengan  $R^2$  dan diakarkan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai GoF sebesar 0,457 lebih dari 0,36 sehingga dikategorikan sebagai GoF besar, artinya bahwa model sangat baik (memiliki kemampuan yang tinggi) dalam menjelaskan data empiris.

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil r-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja auditor	0,707	0,694

Dari tabel 7 diketahui bahwa pengaruh personalitas, komitmen organisasi, stress kerja dan locus of control terhadap kinerja auditor dengan nilai r-square 0,707 mengindikasikan bahwa variasi nilai minat berkarir mampu dijelaskan oleh variasi nilai personalitas, pertimbangan pasar dan motivasi sebesar 70,7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai  $F^2$  sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai F-Square yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

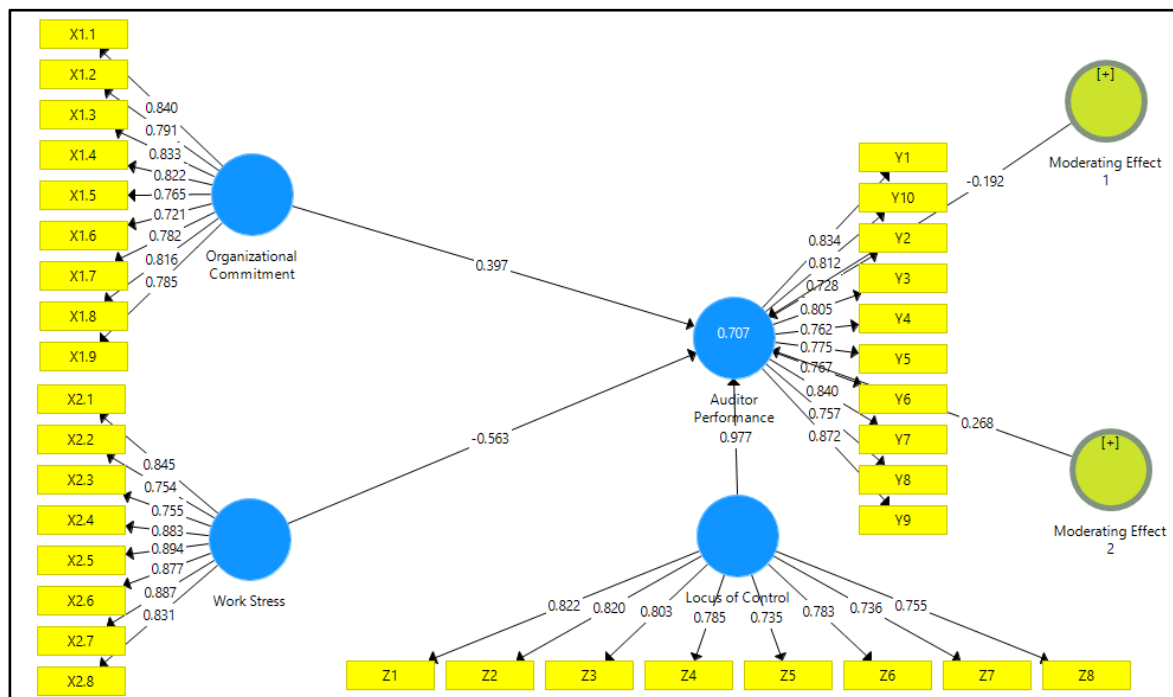
**Tabel 8.** Nilai F-Square

Konstruk	Kinerja auditor
Kinerja auditor	
Locus of Control	0,699
Komitmen organisasi	0,089
Stress kerja	0,199

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor mempunyai nilai  $F^2$  sebesar 0,089 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja auditor mempunyai nilai  $F^2$  sebesar 0,199 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang). Pengaruh locus of control terhadap kinerja auditor mempunyai nilai  $F^2$  sebesar 0,699 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel path coefficient berikut ini:



Gambar 2. Path Coefficient

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan moderasi dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini:

Table 9. Path Coefficient

Hypothesis	Path Coefficient	T Statistics	P Values	Decision
H1	Komitmen organisasi → Kinerja auditor	2,468	0,014	Diterima
H2	Stress kerja → Kinerja auditor	3,883	0,000	Diterima
H3	Moderating Effect 1 → Kinerja auditor	1,388	0,166	Ditolak
H4	Moderating Effect 2 → Kinerja auditor	1,975	0,049	Diterima

Berdasarkan Tabel 9, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis diketahui bahwa Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor mempunyai koefisien jalur sebesar 0,397. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,014 < 0,05$ ,

berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja auditor mempunyai koefisien jalur sebesar  $-0,536$ . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas ( $p$ -values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dimoderasi locus of control mempunyai koefisien jalur sebesar  $-0,192$ . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas ( $p$ -values) sebesar  $0,166 > 0,05$ , berarti locus of control tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja auditor dimoderasi locus of control mempunyai koefisien jalur sebesar  $0,268$ . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas ( $p$ -values) sebesar  $0,049 < 0,05$ , berarti locus of control dapat memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja auditor.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi bukan hanya sekadar loyalitas formal, tetapi juga mencerminkan konsistensi, keterikatan emosional, dan keterlibatan psikologis seorang auditor terhadap institusi tempatnya bekerja. Auditor yang memiliki komitmen tinggi cenderung merasa bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi, sehingga mereka lebih terdorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga integritas, serta meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam setiap proses audit yang dijalankan. Komitmen tersebut menjadi kekuatan internal yang mendorong auditor untuk tidak hanya menjalankan tugas sesuai standar, tetapi juga berinisiatif menyelesaikan permasalahan kompleks yang mungkin muncul di lapangan. Komitmen terhadap organisasi juga mendorong auditor untuk mencurahkan waktu, tenaga, dan pikiran secara maksimal, terutama ketika mereka merasa dihargai dan diakui oleh institusinya. Auditor yang merasa memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi cenderung menunjukkan sikap loyal, bertahan lebih lama dalam perusahaan, dan rela berkorban demi pencapaian tujuan bersama. Mereka juga akan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan tidak mudah tergoda untuk melakukan penyimpangan profesional. Oleh karena itu, keberadaan komitmen organisasi yang tinggi menjadi salah satu elemen kunci dalam mendorong auditor untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan temuan Ferris & Larcker (1983), serta penelitian yang lebih baru oleh Putra et al. (2020), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ketika auditor merasa terhubung secara emosional dan moral dengan organisasinya, maka mereka cenderung bekerja dengan sepenuh hati dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi institusi.

### Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stress yang dialami oleh auditor, maka semakin menurun pula kualitas dan efektivitas kinerja yang ditunjukkan. Dalam konteks audit, stress kerja sering kali bersumber dari beban kerja berlebihan, tekanan waktu yang ketat, ekspektasi tinggi dari pimpinan, dan kompleksitas tugas yang dihadapi. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa tekanan yang berlebihan dari atasan dalam memberikan penugasan menjadi faktor dominan pemicu stress. Ketika pimpinan terlalu menekan auditor dengan target-target yang tidak realistis dan tuntutan multitugas yang intens, auditor cenderung mengalami

kelelahan mental dan emosional, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya konsentrasi, motivasi, dan kualitas pengambilan keputusan.

Meskipun dalam banyak kasus auditor tetap melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan standar audit yang berlaku, stres yang berkepanjangan tetap dapat merusak kualitas hasil kerja. Hal ini terlihat dari pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja auditor, meskipun pengaruh tersebut tidak selalu ekstrem, tetapi tetap signifikan dalam jangka panjang. Cooper & Marshall (1976) menegaskan bahwa stres tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis, tetapi juga pada kesehatan fisiologis auditor. Auditor yang terus-menerus berada dalam kondisi stres tinggi akan mengalami penurunan stamina, gangguan tidur, gangguan pencernaan, dan bahkan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Dalam jangka panjang, kondisi ini akan membuat auditor kehilangan fokus dan tidak mampu menjalankan tugas secara optimal.

Griffin & Moorhead (2011) menambahkan bahwa salah satu dampak nyata dari stres kerja yang berlebihan di lingkungan organisasi adalah penurunan kinerja. Penelitian oleh Yan & Xie (2016) juga membuktikan bahwa stres kerja auditor secara langsung menurunkan kualitas audit. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Viera et al. (2021), Adhan et al. (2020), dan Herisma et al. (2022), yang secara konsisten menemukan hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja auditor. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan psikologis auditor agar kualitas audit tetap terjaga.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Dimoderasi Locus of Control**

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa *locus of control* (LOC) tidak mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dapat dijelaskan melalui pendekatan teori dan temuan penelitian terdahulu. Secara konseptual, LOC merupakan konstruksi psikologis yang mengacu pada sejauh mana individu mempercayai bahwa hasil yang mereka peroleh merupakan akibat dari usaha dan kemampuan diri sendiri (internal LOC) atau justru akibat dari faktor eksternal seperti nasib, keberuntungan, atau campur tangan orang lain (external LOC) (Suriyana et al., 2020). Auditor dengan internal LOC diyakini lebih proaktif, mandiri, dan bertanggung jawab, namun temuan bahwa LOC tidak mampu menjadi moderator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja menunjukkan bahwa faktor ini tidak cukup kuat memengaruhi dinamika tersebut

Dalam praktik audit yang sangat terstruktur dan berbasis pada kepatuhan terhadap standar serta regulasi, aspek psikologis seperti LOC bisa saja menjadi kurang signifikan dibandingkan faktor-faktor yang lebih teknis atau sistemik. Penelitian oleh Supriadi & Harjanti (2021) menyatakan bahwa meskipun LOC dan komitmen organisasi sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, pengaruh tersebut lebih efektif dimediasi oleh faktor keahlian atau kompetensi auditor dibandingkan dimoderasi secara langsung oleh LOC. Hal ini menandakan bahwa dalam lingkungan kerja dengan sistem kerja yang rigid dan birokratis, individu akan cenderung bertindak berdasarkan struktur dan prosedur organisasi daripada karakteristik psikologis pribadinya. Temuan serupa diungkapkan oleh Serang & Utami (2020), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak serta-merta menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak disertai oleh variabel pendukung seperti profesionalisme kerja dan gaya kepemimpinan yang mendorong pemberdayaan. Sementara itu, Wahidha & Aswad (2024) bahkan menemukan bahwa dalam konteks perilaku audit disfungsional, kontrol religius lebih efektif dalam memoderasi pengaruh LOC dibanding LOC itu sendiri. Hal ini memperkuat asumsi bahwa efektivitas variabel psikologis sebagai

moderator sangat kontekstual dan bisa dikalahkan oleh faktor-faktor lain yang lebih kuat secara struktural dan kultural. Dengan demikian, ketidakterbuktian LOC sebagai moderator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja auditor mencerminkan bahwa dalam realitas kerja yang penuh tekanan, target, dan ketentuan baku, variabel psikologis seperti LOC mungkin tidak cukup dominan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Herisma et al. (2022) dan Zalikha et al. (2022), yang juga menunjukkan bahwa LOC tidak secara signifikan memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh Stressn Kerja terhadap Kinerja Auditor Dimoderasi Locus of Control**

Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *locus of control* (LOC) dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor sejalan dengan teori kepribadian dan stres kerja, khususnya teori kognitif dari Lazarus & Folkman. Teori ini menekankan bahwa reaksi individu terhadap stres tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal, tetapi juga oleh cara individu menilai (*appraise*) dan merespons situasi tersebut. Dalam hal ini, auditor dengan internal LOC cenderung meyakini bahwa mereka memiliki kendali atas situasi kerja dan hasil pekerjaannya, sehingga lebih mampu menyusun strategi koping yang efektif untuk mengatasi tekanan. Mereka biasanya menghadapi stres kerja dengan pendekatan proaktif seperti perencanaan, pengaturan prioritas, dan manajemen waktu yang baik. Hal ini membuat stres tidak serta-merta menurunkan kualitas atau kuantitas kinerja mereka.

Penelitian oleh Zalikha et al. (2022) menunjukkan bahwa LOC memiliki peran signifikan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara stres kerja dan performa auditor. Auditor dengan tingkat LOC internal yang tinggi dapat mempertahankan kinerja optimal meskipun berada dalam tekanan kerja tinggi. Penelitian ini mempertegas pentingnya LOC sebagai pelindung psikologis terhadap pengaruh negatif stres kerja. Ratnawati (2020) juga menemukan bahwa LOC tidak hanya memperkuat hubungan positif antara profesionalisme dan kinerja, tetapi juga melemahkan efek negatif dari konflik peran dan tekanan kerja, yang sering menjadi pemicu stres dalam lingkungan audit yang dinamis dan penuh deadline. Selanjutnya, studi oleh Dewi & Putri (2020) menjelaskan bahwa tekanan waktu dan stres kerja yang tinggi memang berdampak pada peningkatan risiko perilaku disfungsi dalam audit, seperti mengabaikan prosedur atau manipulasi waktu. Namun, auditor dengan internal LOC cenderung memiliki tanggung jawab personal yang tinggi atas hasil kerja mereka, sehingga lebih mampu menahan diri dari perilaku menyimpang tersebut dan tetap bekerja sesuai standar profesional. Dalam konteks ini, LOC bertindak sebagai filter psikologis yang menyesuaikan persepsi individu terhadap stres kerja sehingga berkontribusi pada kestabilan bahkan peningkatan performa kerja auditor.

Dengan demikian, LOC terbukti memainkan peran penting dalam menjaga kualitas kinerja auditor di tengah tekanan kerja yang tinggi. Hasil ini mendukung temuan dari Herisma et al. (2022) dan Zalikha et al. (2022), yang menyatakan bahwa LOC efektif sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara stres kerja dan performa auditor, serta menjadi elemen penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan audit.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini mengkaji peran moderasi locus of control dalam mempengaruhi komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja auditor di perusahaan perbankan di Medan - Sumatera Utara, Indonesia. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja auditor. Di sisi lain, stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja auditor. Selain itu, locus of control tidak dapat memoderasi dampak komitmen

organisasi terhadap kinerja auditor. Namun, locus of control dapat memoderasi dampak stres kerja terhadap kinerja auditor di perusahaan perbankan di Medan - Sumatera Utara, Indonesia.

Temuan studi ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi perusahaan perbankan di Indonesia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja auditor internal. Salah satu rekomendasi utama adalah agar perusahaan mempertimbangkan karakteristik individu calon karyawan secara lebih mendalam dalam seluruh tahapan manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penempatan, hingga promosi jabatan. Karakteristik seperti locus of control, komitmen terhadap organisasi, serta ketahanan terhadap stres, dapat berperan signifikan dalam membentuk kinerja auditor. Bahkan, pertimbangan ini perlu dilakukan tidak hanya berdasarkan kesesuaian dengan deskripsi pekerjaan yang ada, melainkan juga dengan memperhatikan potensi karakteristik tersebut dalam memengaruhi kinerja dan ketahanan kerja di masa mendatang. Selain itu, auditor juga dituntut untuk memiliki pemahaman yang kuat dan penerapan yang konsisten terhadap standar audit yang berlaku, baik itu standar umum, standar pelaksanaan pekerjaan lapangan, maupun standar pelaporan. Hal ini tidak hanya penting dalam memastikan integritas dan objektivitas laporan keuangan, tetapi juga dalam menjaga reputasi organisasi. Perusahaan perbankan juga perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung, dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis seperti stres kerja dan komitmen organisasi yang terbukti memengaruhi kualitas kinerja auditor. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar variabel moderator lain seperti etika kerja dan budaya organisasi dikaji lebih dalam karena keduanya berpotensi memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan antara variabel psikologis dan kinerja auditor. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor perbankan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, variabel *locus of control* hanya digunakan sebagai moderator tunggal, padahal hubungan antara komitmen organisasi, stres kerja, dan kinerja auditor internal kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain, seperti etika kerja, budaya organisasi, atau dukungan pimpinan. Kedua, instrumen kuesioner yang digunakan dikembangkan sendiri oleh peneliti, sehingga validitas dan reliabilitasnya mungkin belum teruji secara luas. Ketiga, peneliti tidak melakukan wawancara langsung dengan responden, sehingga interpretasi hasil sepenuhnya bergantung pada data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner.

## REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Cooper, C. L., & Marshal, J. (1976). Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11–28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Dash, G., & Paul, J. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, 173(2021), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092>
- Dewi, I., & Putri, P. Y. A. (2020). Audit Quality Reduction Behavior: Locus of Control, Job Stress, Time Pressure. *International Journal of Economics, Social Science, and Sustainability*, 1(2), 19–27. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v1i2.23>

- Fawziah, I. N., Iqbal, S., & Trisno, S. (2023). The Role of Locus of Control in Moderating the Effect of Auditor Independence and Professional Skepticism on Audit Quality. *The Indonesian Accounting Review*, 13(2), 233–247. <https://doi.org/10.14414/tiar.v13i2.3791>
- Ferris, K. R., & Larcker, D. F. (1983). Explanatory variables of auditor performance in a large public accounting firm. *Accounting, Organizations and Society*, 8(1), 1–11. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682\(83\)90011-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682(83)90011-9)
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2011). *Organizational Behavior* (10th ed.). Cengage Learning, Inc.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least (PLS-SEM) Using R Equation Modeling Squares Structural: A Workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hasan, S. A., Zahrin, S. N. A., & Khairudin, R. (2023). Islamic Work Ethics and Locus of Control in Facing COVID-19 Pandemic: A Literature Review. *International Journal of Islamic Psychology*, 6, 1–12. <https://www.researchgate.net/publication/386672390>
- Herisma, J., Diantimala, Y., & Saputra, M. (2022). Do Organizational Commitment and Work Stress Moderated by Locus of Control Influence Auditor Performance? Evidence from Banking Institution. *Journal of Accounting Research, Organization, and Economics*, 5(2), 172–180. <https://doi.org/10.24815/jaroe.v5i2.25615>
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 18–33. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i1.10530>
- Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Universitas Batam.
- Kartasari, S. F., Tjaraka, H., & Sudaryati, E. (2018). The Effect of Professionalism, ESQ and Locus of Control on Acceptance Dysfunctional Behavior with Performance of Internal Auditor as an Intervening Variable. *KnE Social Sciences*, 3(10). <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3367>
- Liu, S., Sulaiman, N. A., & Shahimi, S. (2024). The effects of situational and dispositional factors on audit quality threatening behaviour: exploring the moderating influence of religiosity. *Asian Review of Accounting*, 32(4), 667–692. <https://doi.org/10.1108/ARA-11-2022-0274>
- Morin, A. J. S., Vandenberghe, C., Lee, J., & Gillet, N. (2025). Employees' affective commitment to multiple work-related targets: A longitudinal person-centered investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 156, 104080. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104080>
- Moshashaei, S. M. (2025). Auditors' Internal Locus of Control and Professional Commitment: Does Psychological Well-being Matter? *Accounting and Auditing Review*, 32(2), 372–391. [https://journals.ut.ac.ir/article\\_100155\\_d688e39541b8196ddd27f7c11bb9abf0.pdf](https://journals.ut.ac.ir/article_100155_d688e39541b8196ddd27f7c11bb9abf0.pdf)
- Putra, M. D. P., Widanaputra, A. A. G. P., Ramantha, I. W., & Gayatri, G. (2020). The effect of organizational commitments in auditor performance with dysfunctional audit behavior as mediation variables. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(1), 45–52. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n1.812>
- Ratnawati, V. (2020). Factors affecting tax auditors' performance: The moderating role of locus of control. *Problems and Perspectives in Management*, 18(2), 36–45. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(2\).2020.04](https://doi.org/10.21511/ppm.18(2).2020.04)
- Saleh, S., Diab, A., & Abouelela, O. (2025). Firm Complexity and the Accuracy of Auditors'

- Going Concern Opinions in Emerging Markets: Does Auditor Work Stress Matter? *Journal of Risk and Financial Management*, 18(3). <https://doi.org/10.3390/jrfm18030108>
- Serang, J. E., & Utami, W. (2020). The Effect of Professionalism, Leadership Style, Organizational Commitment and Locus of Control on Auditor Performance (Study at a Public Accounting Firm in Jakarta). *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 06(03), 217–226. <https://doi.org/10.31695/ijasre.2020.33778>
- Supriadi, I., & Harjanti, W. (2021). Mediating Effects of Auditor Expertise on the Effect of Locus Of Control and Organizational Commitment on Auditor Performance. *Repository STIE Mahardhika*. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/2707/>
- Suriyana, N., Nandan Limakrisna, & Andri Wijaya, R. (2020). The Effect of Human Relation, Locus of Control and Organizational Culture on Ocb With Consumer Satisfaction As Intervening Variables (Study Case Aat Pt Suka Fajar, Veteran Padang). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(1), 94–103. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i1.639>
- Viera, Y., Zakaria, A., & Sumiati, A. (2021). The Effect of Time Budget Pressure, Work Stress, and Independence on Auditor Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(3), 69–80. <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i3.1300>
- Wahidha, C., & Aswad, H. (2024). Religious Control Moderates the Influence of Locus of Control and Organizational Commitment on Dysfunctional Audit Behavior. *International Journal of Accounting, Research, Auditing and Assurance*, 1(1), 62–72. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8385072>
- Yan, H., & Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9(4), 305–319. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001>
- Zalikha, Z., Nurjannah, N., Mulyadi, M., & Inuzula, L. (2022). Influence Auditor's Organizational Commitment and Work Stress on Auditor's Performance and Locus of Control. *J-ISCAN: Journal of Islamic Accounting Research*, 4(2), 75–90. <https://doi.org/10.52490/jiscan.v4i2.526>