

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi menurut Robbins (2023) adalah menjelaskan tentang cara menilai seseorang tergantung pada makna yang diberikan terhadap perilaku seseorang. Perilaku yang terjadi dalam teori atribusi dapat dimaknai melalui perilaku internal dan perilaku eksternal. Perilaku internal (*dispositional attributions*) adalah perilaku yang terjadi karena perilaku orang lain, sedangkan perilaku eksternal (*situational attribution*) adalah perilaku yang dapat terjadi akibat keadaan yang dialami seseorang. Penentuan perilaku melalui teori atribusi ini bergantung pada 3 faktor, yaitu:

1. Kekhasan.

Seseorang yang seringkali melakukan hal yang serupa, jika hal ini terjadi maka akan disebut perilaku internal.

2. Konsensus.

Seseorang yang menghadapi situasi serupa dengan beberapa orang lain dalam suatu peristiwa, jika hal ini terjadi maka akan disebut perilaku eksternal.

3. Konsistensi.

Kondisi ketika seseorang merespon dengan cara yang sama dari waktu ke waktu, jika semakin konsisten maka semakin menunjukkan perilaku internal.

2.2 Kinerja Auditor

2.2.1 Pengertian Kinerja Auditor

Menurut Henriques & Samagaio (2024) kinerja auditor merupakan kunci utama dari kualitas audit. Suhayati, *et al.*, (2024) mengatakan auditor harus terampil dan cermat dalam menjalankan tugasnya, karena auditor independen mendapat kepercayaan yang besar dari para pengguna laporan keuangan. Menurut Tjaraka (2025) dalam menjalankan perannya penting bagi seorang auditor untuk menjaga integritas dan transparansi. (Henriques & Samagaio (2024) juga mengatakan bahwa auditor merupakan aset utama bagi firma audit karena tugas audit dilakukan berdasarkan pengetahuan. Menurut Peytcheva (2014) evaluasi kinerja auditor dilakukan dengan memeriksa kinerja auditor melalui tugas yang detail. Nehme, *et al.*, (2020) juga mengatakan bahwa evaluasi kinerja auditor dapat menghasilkan berbagai atribusi internal maupun eksternal, atribusi eksternal bersifat "situasional" sedangkan atribusi internal merupakan peristiwa yang disebabkan oleh auditor sendiri.

Menurut Mangkunegara (2011) memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan harapan setiap perusahaan. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diterima. Perusahaan perlu menerapkan target kinerja agar setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas kinerjanya. Nehme, *et al.*, (2020) mengatakan bahwa evaluasi kinerja auditor merupakan salah satu hal yang tepat sebagai sarana peningkatan motivasi kerja bagi seorang auditor.

Menurut Mulyadi (2014) dalam Suhayati, *et al.*, (2024) kinerja seorang auditor adalah ketika seorang auditor melaksanakan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan. Peran auditor independen sangat penting sebagai bentuk transparansi laporan keuangan suatu perusahaan. Kinerja auditor juga dapat berpengaruh terhadap kualitas pengauditan laporan keuangan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Laporan keuangan yang telah di audit oleh auditor independen akan menghasilkan pendapat yang independen dan wajar-wajarnya, sehingga juga dapat dijadikan tolak ukur kinerja bagi seorang auditor independen.

2.2.2 Pengukuran Kinerja Auditor

Terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja menurut Abbasi, *et al.*, (2022), yaitu:

1. *Task Performance*

Perilaku kontribusi langsung maupun tidak langsung pada inti teknis organisasi.

2. *Contextual Performance*

Perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis.

3. *Counterproductive Work Behavior*

Perilaku yang dapat merugikan kesejahteraan organisasi.

4. *Adaptive Performance*

Perilaku yang mendorong untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja.

2.3 *Healthy Lifestyle*

2.3.1 *Pengertian Healthy Lifestyle*

Menurut Miao, *et al.*, (2025) orang yang memiliki *healthy lifestyle* yang baik dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan. Tiara & Lasnawati (2022) mengatakan *healthy lifestyle* merupakan pilihan jangka panjang setiap individu sebagai pendukung fungsi tubuh. Menurut World Health Organization (1999) *Healthy lifestyle* merupakan langkah hidup yang dapat membantu manusia untuk menikmati berbagai unsur kehidupannya juga mengurangi tingkat kematian dini akibat penyakit yang datang secara tiba-tiba.

World Health Organization (1999) juga mengatakan aktivitas fisik, pola makan sehat, serta durasi istirahat termasuk dalam *healthy lifestyle*. Kegiatan yang padat dapat mengurangi aktivitas fisik sebagai penunjang *healthy lifestyle*. Menurut Sengul, *et al.*, (2019) aktivitas yang tidak bergerak dapat menimbulkan risiko penting untuk masalah-masalah kesehatan seperti penyakit jantung koroner, tekanan darah tinggi, stroke, diabetes, kanker payudara, usus besar, serta depresi. Alpozgen & Ozdinciler (2016) juga menjelaskan aktivitas fisik yang teratur memiliki dampak positif pada peningkatan struktur otot dan rangka, memberikan pengendalian berat badan, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis dan sosial.

Manusia wajib untuk menjaga serta menikmati kehidupannya sehingga fenomena *healthy lifestyle* merupakan hal yang paling sering bersinggungan langsung dengan manusia. Menurut Aulia, *et al.*, (2024) *healthy lifestyle* sangat berkesinambungan dengan kondisi psikologis serta hubungan sosial. Pernyataan ini menjelaskan *healthy lifestyle* merupakan hal yang sangat berpengaruh dengan

kehidupan manusia untuk menekan tingkat *stress* serta menciptakan hubungan sosial yang baik bagi setiap individu. Menurut berikut beberapa manfaat *Healthy Lifestyle* bagi kinerja menurut Longenecker, *et al.*, (2009) , yaitu:

1. Peningkatan energi dan dorongan.

Healthy lifestyle berguna untuk menyelesaikan sejumlah besar tugas dan menjalani aktivitas setiap harinya.

2. Stamina dan daya tahan tubuh yang lebih baik.

Healthy lifestyle memberikan stamina dan daya tahan fisik yang lebih baik untuk membantu mereka melewati siklus kerja yang sulit dan hari-hari yang panjang di tempat kerja.

3. Tingkat stress yang lebih rendah.

Menjaga olahraga teratur dan jumlah tidur yang cukup dapat membantu menjaga tingkat stress di dalam dan di luar tempat kerja.

4. Peningkatan kemampuan kognitif dan berpikir.

Healthy lifestyle dapat membantu untuk menghadapi tantangan dalam melakukan proses informasi untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang efektif.

5. Peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Karyawan yang mempertahankan praktik hidup sehat mendapati produktivitas di tempat kerja mereka meningkat secara signifikan.

6. Lebih mudah mempertahankan sikap dan kepribadian yang positif.

Melakukan *healthy lifestyle*, umumnya menciptakan perasaan yang lebih bahagia dan dapat mempertahankan sikap yang lebih positif serta perilaku yang menyenangkan di tempat kerja.

7. Meningkatnya rasa percaya diri dan harga diri.

Hidup yang sehat memberikan rasa bahagia, menunjukan sikap positif, dan memancarkan rasa percaya diri, sehingga akan lebih mudah untuk memberikan dampak positif pada orang sekitar.

8. Memberikan contoh yang baik bagi orang lain di organisasi.

Memberikan contoh dalam masalah kesehatan dapat memberikan dampak yang mendalam bagi orang lain untuk meningkatkan kesehatan pribadi mereka.

9. Kemampuan yang lebih kuat untuk membuat keputusan sulit.

Kesehatan seseorang dapat meningkatkan pikiran dan kemampuan untuk memproses informasi, sehingga memperkuat kemampuan untuk membuat keputusan yang efektif meskipun di bawah tekanan.

10. Peningkatan kualitas kehidupan pribadi.

Healthy lifestyle dapat membawa peningkatan kualitas hidup diluar pekerjaan.

2.3.2 Pengukuran *Healthy Lifestyle*

Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *healthy lifestyle* menurut Jones, *et al.*, (2010), yaitu:

1. *Self Control.*

Aktivitas fisik sangat penting untuk memelihara serta menjaga organ tubuh, menjaga tingkat stress, menguatkan otot tubuh, serta meningkatkan kebugaran tubuh.

2. *Healthy Diet.*

Makan dengan gizi yang simbang membantu menjaga berat badan ideal serta kesehatan organ tubuh, hal ini dilakukan dengan mengonsumsi makanan yang mengandung karbohidrat, protein, lemak, serat, dan vitamin, dan mineral harian yang cukup untuk memenuhi kebutuhan gizi harian serta mencegah tubuh dari dehidrasi.

3. *Lifestyle Behavior.*

Kebiasaan gaya hidup sehat dapat dilihat dari aktivitas harian. Memenuhi kecukupan durasi istirahat untuk meningkatkan dan memulihkan kembali energi yang hilang menjaga suasana hati serta keseimbangan hormon. Kebiasaan gaya hidup sehat lainnya adalah, tidak merokok dan tidak konsumsi alkohol secara berlebihan.

2.4 *Psychological Well Being*

2.4.1 Pengertian *Psychological Well Being*

Menurut Li *et al.*, (2025) *psychological well-being* berfokus pada pertumbuhan pribadi, aktualisasi diri, serta makna hidup. Menurut Kamboj & Garg (2021) cara pandang seseorang tentang dirinya sendiri dalam memainkan peran, sangat penting untuk kesehatan mental yang akan mempengaruhi *psychological well-being* dan kinerja. Menurut D.Ryff (1989) konsep *psychological well-being* adalah kebahagiaan yang tidak bergantung pada keinginan individu, tetapi pada proses penyempurnaan diri, aktualisasi diri, realisasi potensi pribadi, dan pencapaian. Berdasarkan teori "eudaimonia" Waterman (1993) mengembangkan lebih lanjut konsep *psychological well-being*, yang menyatakan bahwa *psychological well-being* muncul dari keterlibatan dalam aktivitas yang selaras dengan nilai-nilai yang dianut individu, ditandai dengan keterlibatan dan komitmen penuh.

Menurut Ryff & Keyes (1995) situasi *psychological well being* terjadi ketika individu mempunyai sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat dilihat ketika individu membuat suatu keputusan dan mengatur sikapnya, menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, membuat hidup lebih berarti dengan adanya tujuan hidup yang baik, serta selalu mengupayakan eksplorasi dirinya sendiri. Huppert (2009) juga mengatakan *psychological well being* merupakan sikap berhubungan dengan pemikiran yang fleksibel dan kreatif, perilaku pro-sosial, dan kesehatan fisik yang baik. Menurut Pambajeng & Siswati (2017) *psychological well-being* merupakan suatu kondisi

psikologis yang sehat sehingga mendorong individu bersikap positif terhadap kehidupan secara alamiah. Auditor yang memiliki efikasi diri dan motivasi yang tinggi akan selalu fokus pada pencapaian kinerja yang efektif dalam penilaiannya untuk mencapai tujuan

Menurut Alzadjali & Ahmad (2023) karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang lebih tinggi biasanya bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen pada pekerjaan dan organisasi. Berbagai definisi di atas menunjukkan bahwa *psychological well-being* merupakan sikap individu yang terdorong untuk menilai positif baik dirinya sendiri, orang lain, maupun hidupnya. *Psychological well-being* baik untuk kesejahteraan emosional individu dalam menjalankan suatu tugas. Individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik memiliki tujuan serta mengerti kebutuhan dirinya sendiri sehingga membuat individu menilai suatu kehidupan menjadi lebih berarti.

2.4.2 Pengukuran *Psychological Well-Being*

Terdapat enam indikator pengukuran *psychological well-being* menurut Clarke, *et al.*, (2001), yaitu:

1. Penerimaan diri (*Self Acceptance*)

Penerimaan diri membuat seseorang menerima semua hal yang menyangkut dirinya dan selalu mengambil hal positifnya. Kepribadian individu tersebut cenderung ingin belajar serta memperbaiki kesalahan yang telah dilalui.

2. Relasi Positif dengan Orang lain (*Positive Relations*)

Individu yang memiliki sikap seperti ini cenderung mudah bergaul karena selalu menerima orang lain dengan hal yang positif. Menjunjung tinggi sikap menghargai untuk membentuk kehangatan dalam hubungan.

3. Autonomi

Sikap individu yang dapat mengatur tingkah laku dan mengarahkan dirinya sendiri sebagai bentuk independensi dalam dirinya, memiliki kepercayaan dalam diri untuk mengatasi tekanan. Kepribadian ini dapat membentuk individu lebih independen dan bertanggung jawab pada tugasnya.

4. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*)

Penguasaan lingkungan adalah kemampuan untuk memilih lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuannya. Individu tersebut mampu menyadari kewenangan dalam dirinya sendiri, sehingga mampu memilih dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi dirinya sendiri.

5. Tujuan hidup (*purpose in life*)

Tujuan hidup merupakan kemampuan seseorang untuk membentuk dan memilih tujuan hidupnya. Seseorang yang memiliki mutu tinggi pada hal ini mampu mempertimbangkan segala sesuatu dengan baik.

6. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Kemampuan individu dalam menggali serta mengembangkan potensi dalam dirinya untuk keberlanjutan hidupnya, sehingga akan terus merasakan perkembangan dalam dirinya.

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Ribbins (2023) unsur yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain disebut Budaya Organisasi. Menurut Schein (2010) budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang diperoleh dari waktu ke waktu untuk membimbing anggota ketika mereka memecahkan suatu masalah, beradaptasi dengan lingkungan eksternal, dan mengelola hubungan. Menurut Dawson, Abbott, & Shoemaker (2011) dalam Gencer, *et al.*, (2023) budaya organisasi menyampaikan rasa identitas kepada karyawan serta memberikan arahan tidak tertulis dan tidak terucapkan tentang cara bergaul dalam perusahaan. Menurut Diamantidou *et al.*, (2024) budaya organisasi sangat penting bagi suatu organisasi karena akan berkontribusi pada kinerja karyawan.

Karyawan melihat karakterisasi suatu budaya organisasi dari sudut pandang masing-masing. Salah satu contoh budaya organisasi yang baik ialah mendapatkan kepercayaan. Menurut Gopalan, *et al.*, (2023) memberikan kepercayaan untuk memainkan peran penting dalam memahami perilaku dalam suatu organisasi karena sangat mempengaruhi hubungan interpersonal, komunikasi, kerja sama, serta pada akhirnya mempengaruhi tujuan akhir perusahaan.

2.5.2 Pengukuran Budaya Organisasi

Terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi menurut Carmeli (2005), yaitu:

1. *Job Challenge.*

Pengukuran ini mengacu pada keberagaman dan kompleksitas dalam pekerjaan.

2. *Communication.*

Pengukuran ini mengacu pada efektivitas komunikasi dalam organisasi

3. *Trust.*

Pengukuran ini mengacu pada kepercayaan yang terjalin dalam organisasi.

4. *Innovation.*

Pengukuran ini mengacu pada lingkungan yang mendukung kreativitas, pemecahan masalah, ide-ide baru, dan perbaikan berkelanjutan.

5. *Social Cohesion.*

Pengukuran ini mengacu pada hubungan antar anggota organisasi.

2.6 *Time Budget Pressure*

2.6.1 Pengertian *Time Budget Pressure*

Time budget pressure adalah suatu cara yang tidak dapat dihindarkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Menurut Suhayati, *et al.*, (2024) dalam Proses audit, kinerja auditor dapat terhambat akibat adanya konflik yang timbul karena tuntutan yang beragam, keterbatasan waktu, serta keterbatasan sumber daya. Menurut Svanberg & Öhman (2013) auditor sering

menghadapi tekanan dari anggaran waktu yang ketat, situasi ini berasal dari penawaran kontrak audit. Menurut McNair (1991) dalam proses audit, konflik antara pengendalian biaya dan pencapaian kualitas audit sangat tinggi. Menurut Anderson-Gough, *et al.*, (2001) *time budget pressure* juga dapat terjadi akibat tugas yang padat untuk seorang auditor dalam mencapai anggaran waktu.

Menurut Sweeney & Pierce (2006) anggaran waktu mengakibatkan munculnya budaya informal dalam firma audit, yaitu lembur tidak dibayar untuk mencapai anggaran waktu yang telah ditentukan. Dalam penelitian Sweeney, *et al.*, (2010) menghasilkan hubungan antara budaya etika dan perilaku auditor dibawah tekanan waktu. *Time budget pressure* dapat mempengaruhi kinerja auditor karena auditor dituntut untuk memanfaatkan waktu secara efisien sesuai dengan anggaran waktu yang telah diberikan. Anggreni & Rasmini (2017) Mengatakan bahwa anggaran waktu yang terlalu terbatas dapat menimbulkan dampak negatif bagi kinerja auditor karena dapat menimbulkan rasa tertekan pada auditor dalam menjalankan tugasnya. Dampak negatif yang ditimbulkan dari *time budget pressure* adalah dengan tidak menjalankan beberapa proses audit dengan alasan keterbatasan waktu.

2.6.2 Pengukuran *Time Budget Pressure*

Terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *time budget pressure* menurut Otley & Pierce (1996), yaitu:

1. *Budget Tightness*

Menjelaskan bahwa anggaran waktu secara umum dicapai sebagai target.

2. *Budget Attainability*

Menjelaskan tentang frekuensi anggaran waktu yang dapat dicapai oleh auditor.

3. *Participation*

Menjelaskan cakupan partisipasi dalam penetapan anggaran waktu.

4. *Dysfunctional Behavior*

Perilaku yang menimbulkan dampak negatif untuk kinerja auditor.

2.7 **Kerangka Konseptual**

Teori atribusi menjelaskan tentang seseorang menilai orang lain tergantung perilaku seseorang tergantung pada makna yang diberikan. Teori ini dapat diakibatkan oleh penyebab perilaku internal dan penyebab perilaku eksternal. Perilaku internal adalah perilaku seseorang yang terjadi karena perilaku orang tersebut, sedangkan perilaku eksternal adalah perilaku yang terjadi akibat keadaan yang dialami seseorang. Penentuan perilaku dalam teori ini tergantung pada tiga faktor, yaitu kekhasan, konsensus, dan konsistensi.

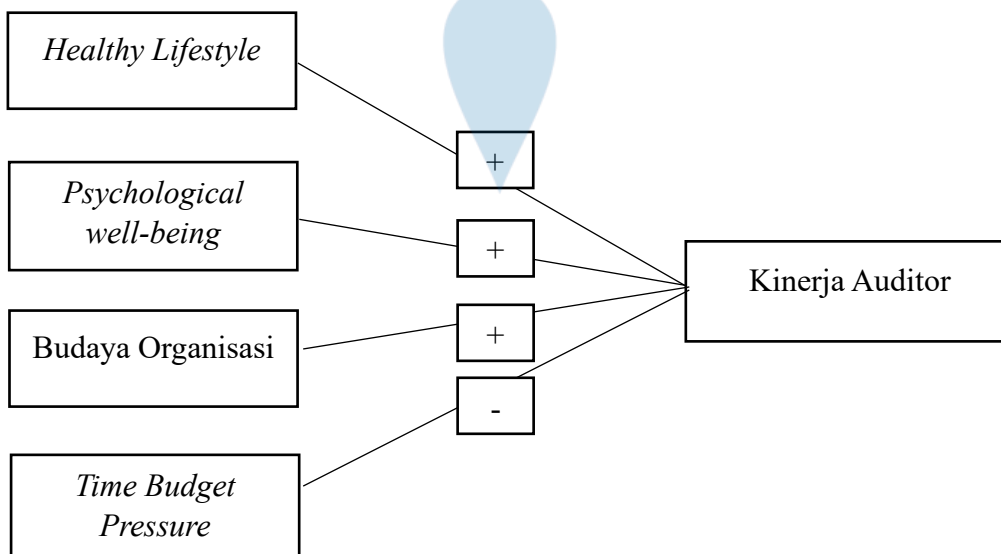
Kinerja auditor merupakan hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas auditnya. Hasil kerja ini dapat diukur melalui kuantitas serta kuantitas yang dihasilkan oleh auditor. Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti fisik (akibat jam kerja panjang terutama saat *peak season*), psikologi (ancaman terhadap independensi), sosial (interaksi dengan berbagai klien serta rekan kerja), serta organisasi (metode kerja). Penelitian ini akan membahas variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor.

Healthy lifestyle merupakan kondisi gaya hidup sehat yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kualitas hidupnya. *Healthy lifestyle* sangat penting untuk menjaga daya tahan tubuh serta mental dalam diri seseorang. Orang yang memiliki *healthy lifestyle* yang baik akan memberikan kontribusi lebih untuk mencapai apa yang menjadi tujuan. *Healthy lifestyle* memiliki banyak manfaat bagi kinerja, salah satunya ialah peningkatan kemampuan kognitif dan berpikir. Pola makan sehat, aktivitas fisik, serta durasi istirahat yang cukup merupakan bentuk *healthy lifestyle*. Kualitas tidur yang baik mampu menjaga fokus serta suasana hati auditor. *Healthy lifestyle* dapat meminimalisir kesalahan auditor dalam menjalankan tugasnya. *Healthy lifestyle* dianggap penting, sebab masih banyak auditor yang memangkas durasi istirahatnya untuk menyelesaikan tugasnya terutama pada masa *peak season*.

Psychological well-being merupakan kondisi dimana individu memberikan makna yang positif bagi kehidupan yang mereka jalani. Situasi *psychological well-being* dapat terjadi ketika individu mampu menciptakan lingkungan yang ia butuhkan, sehingga ia mampu mengeksplor diri dan membuat dirinya lebih berarti. *Psychological well-being* dapat menurunkan tingkat stres dalam diri seseorang. Seringkali, seseorang mendapatkan tekanan dalam dunia pekerjaan. Auditor merupakan salah satu profesi yang mendapatkan tuntutan serta tekanan dalam pekerjaannya. Memiliki *psychological well-being* yang baik sangat berarti bagi seorang auditor karena auditor perlu mendapatkan kenyamanan dalam menjalankan tugas auditnya untuk dapat menikmati pekerjaannya.

Budaya Organisasi merupakan karakterisasi yang diyakini anggota dalam organisasi. Dengan budaya organisasi, keadaan lingkungan organisasi yang dapat tercipta dari waktu ke waktu. Budaya organisasi yang baik sangat mendukung kinerja auditor karena cenderung menciptakan lingkungan yang suportif. Selanjutnya, akan tercipta rasa nyaman bekerja dan peningkatan produktivitas dalam suatu organisasi.

Anggaran waktu diberikan kepada auditor agar dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang efisien. Anggaran waktu yang diberikan kepada auditor seringkali tidak terlepas dari alokasi waktu kontrak audit dengan klien. Kinerja auditor dapat terhambat akibat keterbatasan waktu yang diberikan. Anggaran waktu dapat membuat auditor merasakan tekanan terhadap anggaran waktu yang terbatas dan penugasan audit yang padat yang disebut dengan *time budget pressure*. Selanjutnya, dampak buruk dari *time budget pressure* ini dapat menimbulkan *disfunctional behavior* auditor.

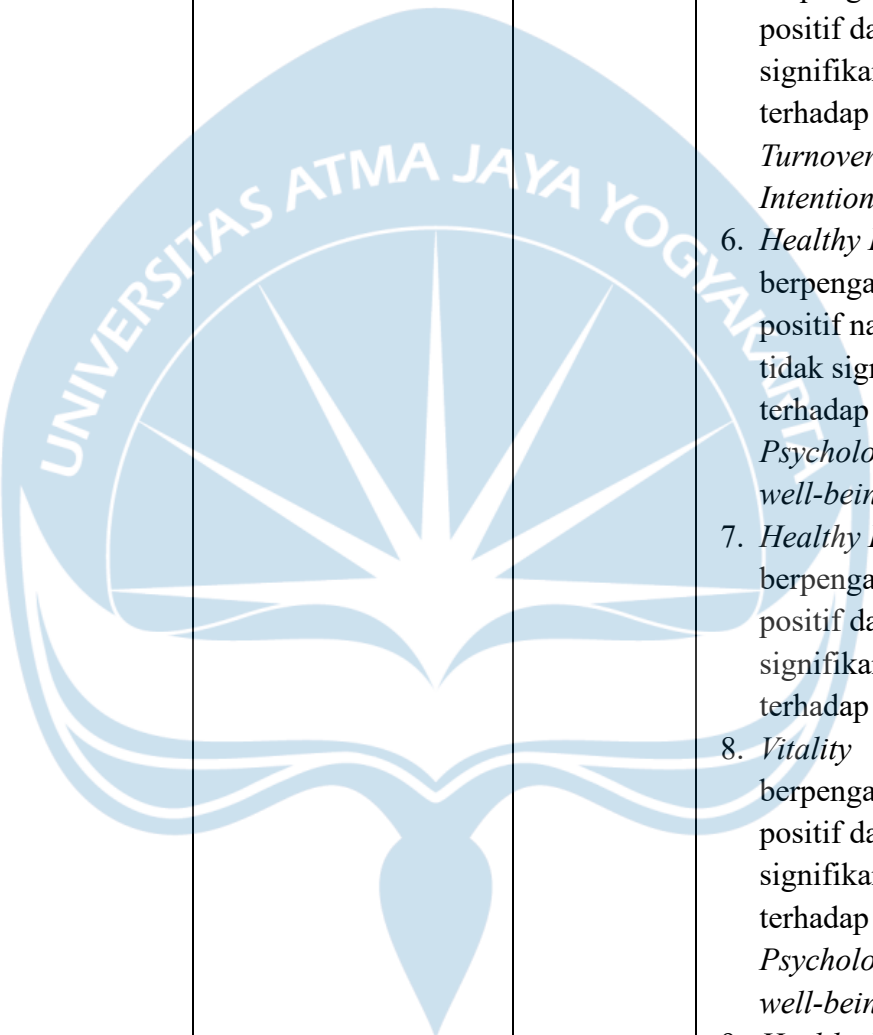


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

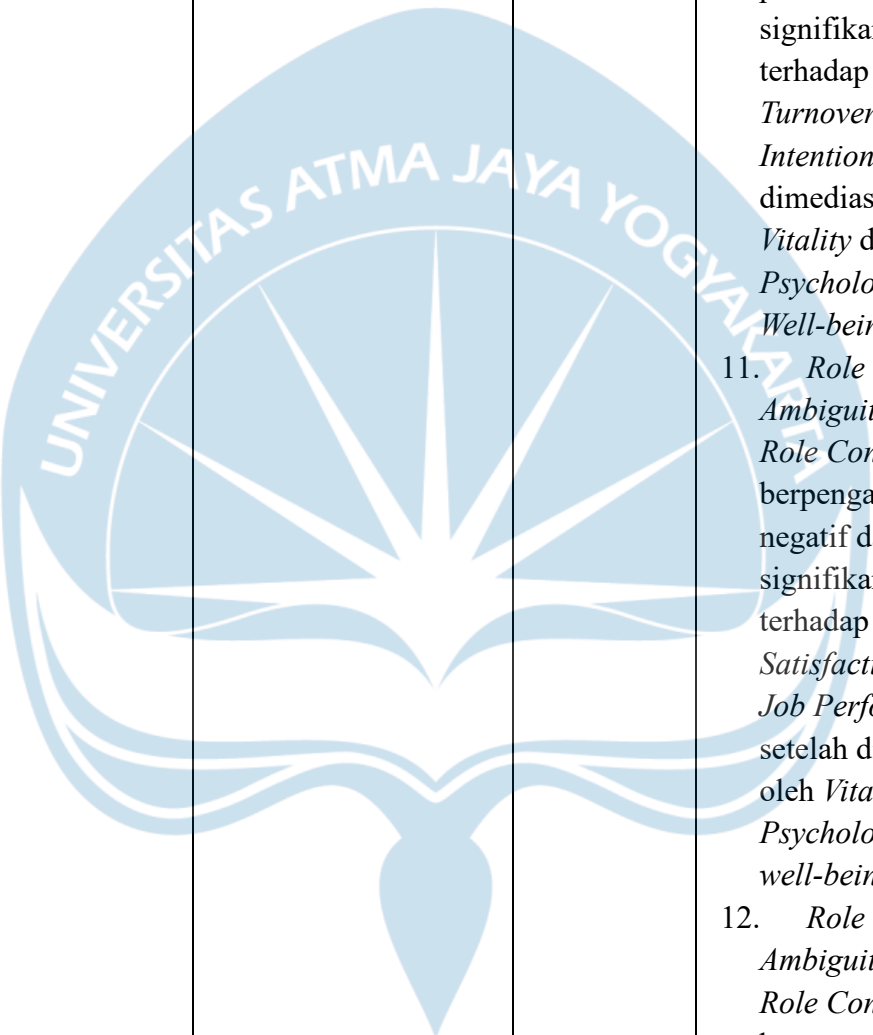
2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel Penelitian	Subjek Penelitian	Hasil
Fieyatiwi, Diana, dan Afifuddin (2019)	Variabel X: <i>Healthy Lifestyle</i> (X ₁) <i>Role Stress</i> (X ₂) Variabel Y: <i>Turnover Intention</i> (Y ₁) <i>Job Satisfaction</i> (Y ₂) <i>Job Performance</i> (Y ₃) Variabel Moderasi: <i>Job Burnout</i> (Z ₁) <i>Psychological well-being</i> (Z ₂) <i>Vitality</i> (Z ₃)	Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya dan Malang	1. <i>Role Conflict</i> dan <i>Role Ambiguity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Burnout</i> , sedangkan <i>Role Overload</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Job Burnout</i> . 2. <i>Job Burnout</i> berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap <i>Psychological well-being</i> . 3. <i>Job Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> 4. <i>Job Burnout</i> berpengaruh



			positif dan signifikan terhadap <i>Job Performance</i>
			5. <i>Job Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
			6. <i>Healthy Lifestyle</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>Psychological well-being</i>
			7. <i>Healthy Lifestyle</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Vitality</i>
			8. <i>Vitality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Psychological well-being</i>
			9. <i>Healthy Lifestyle</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Job Performance</i> dimediasi oleh <i>Vitality</i> dan



			<i>Psychological well-being</i> 10. <i>Healthy Lifestyle</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> setelah dimediasi oleh <i>Vitality</i> dan <i>Psychological Well-being</i> 11. <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Job Performance</i> setelah dimediasi oleh <i>Vitality</i> dan <i>Psychological well-being</i> 12. <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> setelah dimediasi <i>Vitality</i> dan <i>Psychological well-being</i>
--	--	--	---

			13. <i>Role Overload</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Job Performance</i> setelah dimediasi oleh <i>Vitality</i> dan <i>Psychological well-being</i> 14. <i>Role Overload</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> setelah dimediasi oleh <i>Vitality</i> dan <i>Psychological well-being</i>
Fitriani, Arifuddin, dan Indrijawati (2022)	Variabel X: <i>Healthy Lifestyle</i> (X_1) <i>Psychological Well-Being</i> (X_2) Variable Y: Kinerja Auditor (Y) Variabel Moderasi: Integritas Auditor (Z)	Inspektorat Sulawesi Selatan	1. <i>Healthy Lifestyle</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor 2. <i>Psychological well-being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor 3. Integritas Auditor mampu memperkuat

			pengaruh positif <i>Healthy Lifestyle</i> terhadap Kinerja Auditor 4. Integritas Auditor tidak mampu memperkuat pengaruh positif <i>Psychological well-being</i> terhadap Kinerja Auditor
Hastuti (2024)	Variabel X: <i>Healthy Lifestyle</i> (X₁) <i>Psychological Well-Being</i> (X₂) <i>Self-efficacy</i> (X₃) Tecnologi Informasi (X₄) Variable Y: Kinerja Auditor (Y)	Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta	1. <i>Healthy lifestyle</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor 2. <i>Psychological well-being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor 3. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor 4. Tecnologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

Basri, Muda, dan Lumbanraja (2019)	Variabel X : <i>Professionalism (X₁)</i> <i>Organizational Culture (X₂)</i> <i>Leadership Style (X₃)</i> <i>Independence Auditor (X₄)</i> Variabel Y: <i>Auditor Performance (Y)</i> Variabel Moderasi: <i>Intelligence Spiritual (Z)</i>	Kantor Akuntan Publik di Kota Medan	1. <i>Professionalism</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Auditor Performance</i> dan dapat dimoderasi oleh <i>Intelligence Spiritual</i> 2. <i>Organizational Culture</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Auditor Performance</i> 3. <i>Leadership Style</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Auditor Performance</i> 4. <i>Independence Auditor</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Auditor Performance</i>
Sesari, Mukoffi, Sularsih, dan Wardhani (2021)	Variabel X: Budaya Organisasi (X₁) Komitmen Profesional (X₂) Etika Auditor (X₃) Variabel Y: Kinerja Auditor (Y)	Kantor Akuntan Publik di Surabaya	1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Surabaya 2. Komitmen Profesional berpengaruh signifikan

			terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Surabaya 3. Etika Auditor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Surabaya
Anggreni dan Rasmini (2017)	Variabel X: Pengalaman Auditor (X ₁) <i>Time Budget Pressure</i> (X ₂) Profesionalisme (X ₃) Variabel Y: Kinerja Auditor (Y)	Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali	1. Pengalaman Auditor berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor 2. <i>Time Budget Pressure</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor 3. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor
Diatmika dan Savitri (2020)	Variabel X: <i>Time Budget Pressure</i> (X ₁) <i>Locus of Control</i> (X ₂) Perilaku disfungsional audit (X ₃) Variabel Y: Kinerja Auditor (Y)	Kantor Akuntan Publik di Wilayah Bali	1. <i>Time Budget Pressure</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor 2. <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor 3. Perilaku disfungsional audit berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor

2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh *Healthy Lifestyle* terhadap Kinerja Auditor

Healthy lifestyle merupakan suatu hal yang dibutuhkan bagi setiap individu. Durasi istirahat yang cukup, pola makan yang sehat, aktivitas fisik, serta pola hidup sehat lainnya merupakan contoh yang termasuk ke dalam *healthy lifestyle*. *Healthy lifestyle* sangat penting bagi manusia dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari. *Healthy lifestyle* memberikan dampak baik bagi seseorang, yaitu dapat merasakan kualitas hidup yang lebih baik. Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, *healthy lifestyle* memberikan banyak manfaat bagi kinerja. Manfaat *healthy lifestyle* bagi kinerja, antara lain: peningkatan energi dan dorongan; stamina dan daya tahan tubuh yang baik; tingkat stress yang lebih rendah; peningkatan kemampuan kognitif dan berpikir; peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan; meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri; memberikan contoh yang baik bagi orang lain di organisasi; kemampuan yang lebih kuat untuk membuat keputusan yang sulit; peningkatan kualitas kehidupan pribadi.

Menjadi seorang auditor harus menjalani rutinitas yang berulang serta aktivitas yang padat. Aktivitas yang padat dapat menyebabkan seseorang menghilangkan *healthy lifestyle*-nya karena tidak memiliki waktu yang cukup untuk menerapkannya. Kurangnya penerapan *healthy lifestyle* akan berpengaruh pada tingkat fokus, suasana hati, serta kesehatan mental hal ini disebabkan adanya

kesinambungan antara *healthy lifestyle*, psikologi, serta hubungan sosial. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Hastuti (2024) yang mengatakan auditor yang menerapkan gaya hidup sehat akan meningkatkan energi, fokus, kebugaran fisik, dan kesehatan mental. *Healthy lifestyle* yang baik akan meningkatkan produktivitas, akurasi, serta ketahanan terhadap tekanan kerja. Menurut Robbins (2023) teori atribusi menjelaskan tentang cara kita menilai seseorang tergantung pada makna yang diberikan terhadap perilaku seseorang. Orang yang sering melakukan hal yang serupa disebut dengan perilaku internal. Menjalankan *healthy lifestyle* merupakan pilihan yang diambil oleh masing-masing individu. Auditor yang memilih untuk menjalankan *healthy lifestyle* untuk menjaga energi, fokus, serta produktivitas akan memberikan atribusi baik pada kinerjanya.

Healthy lifestyle diperlukan seorang auditor untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dalam pekerjaannya auditor memerlukan fokus serta daya pikir yang kritis dalam melakukan audit laporan keuangan klien. Auditor juga memerlukan kondisi tubuh yang *fit* ketika menjalankan tugas auditnya untuk meminimalisir hambatan serta kesalahan dalam proses pengauditan. Menurut penelitian Fieyatiwi, *et al.*, (2019) *healthy lifestyle* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga pernyataan ini sejalan dengan penelitian Fitriani, *et al.*, (2022) dan Hastuti (2024) yang juga mengatakan bahwa *healthy lifestyle* berpengaruh positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik *healthy lifestyle* seorang auditor, hal ini juga akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

H₁: *Healthy Lifestyle* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

2.9.2 Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor

Psychological well-being merupakan situasi ketika individu berfokus pada makna hidupnya. Seseorang yang memiliki *psychological well-being* baik mampu menciptakan lingkungan yang dibutuhkan, sehingga ia mampu mengeksplor dirinya sendiri dengan baik. *Psychological well-being* yang baik dapat dilihat dari nilai-nilai yang dianut oleh diri sendiri. *Psychological well-being* memberikan dampak baik bagi kesehatan mental seseorang dan kesehatan fisik seseorang.

Dampak baik *psychological well-being* bagi kinerja adalah, membuat seseorang memiliki efikasi diri dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuannya, sehingga mampu berkomitmen dengan baik terhadap tugasnya. Situasi ini membuat seseorang lebih memikirkan hal positif bagi diri dan lingkungannya. Menurut penelitian Fitriani, *et al.*, (2022) *psychological well-being* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor hal ini sejalan dengan penelitian Hastuti (2024) yang mengatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor dengan *psychological well-being* yang baik cenderung membuat rasa percaya diri dan kepuasan hidup dalam diri mereka. Perilaku atribusi baik tersebut akan mendukung kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik *psychological well-being* seorang auditor, semakin baik juga kinerjanya. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

H₂: *Psychological Well-Being* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

2.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Ketika bergabung dalam organisasi, setiap individu berusaha untuk beradaptasi dengan budaya dalam organisasi tersebut. Upaya ini bermanfaat untuk membangun sesuatu yang dapat memenuhi kepentingan bersama agar ketika menjalankan tugas, sikap dan perilaku yang diberikan tidak bertolak belakang dengan situasi yang ada. Budaya organisasi juga seringkali disebut dengan peraturan tidak tertulis dalam suatu organisasi. Budaya organisasi biasanya muncul dari waktu ke waktu tergantung nilai dan makna yang dianut di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dipaparkan di atas, budaya organisasi berperan penting bagi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan membuat auditor nyaman dengan lingkungan kerja yang mereka miliki. Situasi ini terjadi apabila organisasi tersebut memiliki hubungan yang baik antar sesama, serta komunikasi dan kerja sama yang baik. Menurut penelitian Basri *et al.*, (2019) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. pernyataan ini sejalan dengan penelitian Sesari *et al.*, (2021) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi yang positif akan mempengaruhi keberhasilan kerja. Budaya organisasi yang positif akan mendorong perilaku tribusi terhadap kinerja yang baik karena suasana yang tercipta dalam organisasi cenderung membangun

apresiasi terhadap kemampuan serta usaha yang telah diberikan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam Kantor Akuntan Publik (KAP), hal ini juga akan berpengaruh positif terhadap kinerja seorang auditor. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

H₃: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

2.9.4 Pengaruh *Time Budget Pressure* terhadap Kinerja Auditor

Anggaran waktu merupakan cara untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam organisasi untuk memberikan waktu kerja yang efisien. Anggaran waktu dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) tidak terlepas dari anggaran waktu kontrak dengan klien. Anggaran waktu dapat mengakibatkan munculnya situasi tekanan terhadap anggaran waktu yang disebut *time budget pressure*. Kinerja auditor dapat terhambat karena merasa waktu yang dimiliki terbatas, namun pekerjaan yang harus dilakukan banyak.

Time budget pressure ini dapat menciptakan budaya informal dalam Kantor Akuntan Publik (KAP), yaitu seringkali auditor memilih untuk lembur tanpa dibayar. *Time budget pressure* juga dapat memberikan dampak buruk bagi auditor dengan menciptakan *dysfunctional behavior*. Auditor yang mengatribusikan hasil kerja yang kurang optimal pada *time budget pressure* yang tinggi dapat menurunkan rasa tanggung jawab serta akan berdampak negatif pada kinerja yang diberikan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Anggreni & Rasmini (2017) serta Diatmika & Savitri (2020) yang menyatakan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dapat disimpulkan bahwa ketika

auditor semakin tinggi tekanan terhadap anggaran waktu, hal ini juga dapat menurunkan kinerjanya. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

H₄: *Time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor.

