

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Atribusi

Attribution Theory menjelaskan cara kita menilai orang tergantung dari makna yang kita berikan pada perilaku mereka. Teori atribusi juga mencoba menjelaskan apa yang kita lakukan sebagai akibat dari atribusi kita (Robbins & Judge, *Organizational Behaviour*, Global Edition, 19th Edition, 2023)

(Robbins & Judge, *Organizational Behaviour*, Global Edition, 19th Edition, 2023) menjelaskan penyebab internal dan eksternal dari Teori Atribusi. Penentuan faktor internal dan eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni: kekhasan, konsensus, dan konsistensi. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini oleh pengamat kontrol perilaku pribadi terhadap individu lain. Perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah apa yang kita bayangkan sebagai situasi yang memaksa individu untuk melakukan hal tersebut.

Pada ketiga faktor diatas, kekhasan mengacu pada apakah seseorang menampilkan perilaku yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Konsensus terjadi jika setiap orang menghadapi situasi serupa merespons dengan cara yang sama. Konsistensi merupakan respon yang sama seiring berjalannya waktu.

Dari ketiga faktor tersebut, (Robbins & Judge, *Organizational Behaviour*, Global Edition, 19th Edition, 2023) menjelaskan, semakin tinggi kekhasan dan konsensus, maka penyebab atribusinya berasal dari eksternal, begitu sebaliknya, apabila kekhasan dan konsensus seseorang rendah, maka penyebab atribusinya berasal dari internal. Berbeda dengan konsistensi, semakin tinggi konsistensi seseorang, maka penyebab atribusinya berasal dari internal, namun apabila

konsistensi seseorang rendah, maka penyebab atribusinya berasal dari eksternal.

2.2. Kinerja Auditor

2.2.1. Definisi Kinerja

(Trisnaningsih, 2007) menjelaskan, kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja dapat diukur dengan pengukuran tertentu. Kualitas mengacu pada kualitas pekerjaan yang dilakukan, kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu, dan ketepatan waktu mengacu pada kesesuaian waktu yang dijadwalkan.

2.2.2. Definsi Kinerja Auditor

Menurut Mulyadi (1988) dalam (Trisnaningsih, 2007), kinerja auditor merupakan seorang auditor yang melakukan audit objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain untuk memastikan bahwa laporan keuangan tersebut konsisten dalam semua hal yang material dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, kondisi keuangan, dan hasil operasi perusahaan. Merupakan tugas dan kewajiban auditor untuk menentukan apakah ada kecocokan laporan keuangan perusahaan.

2.2.3. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor

(Hanna & Firnanti, 2013) menjelaskan faktor yang memengaruhi kinerja auditor yaitu:

1. Struktur audit

Jika suatu KAP tidak memiliki struktur audit yang baku dan jelas, maka

auditor tidak memiliki pedoman dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Ketidakjelasan peran

Dengan adanya ketidakjelasan peran yang tinggi, auditor harus berusaha untuk mencari tahu tugas dan perannya dalam suatu pekerjaan

3. Gaya kepemimpinan

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dan bagaimana mereka memengaruhi auditor dalam melaksanakan tugasnya lebih baik, dapat meningkatkan kinerja auditor.

4. Budaya organisasi (*organizational culture*)

Semakin baik dan tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai seorang auditor

2.2.4. Pengukuran Kinerja Auditor

Menurut (Robbins & Judge, Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour, 2012), indikator kinerja terbagi menjadi delapan bagian, yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan penghitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

2. Kualitas hasil kerja

Ukuran ini mencerminkan ukuran “kepuasan” atau mutu mengenai seberapa baik solusi yang diberikan. Hal ini mengacu pada bentuk hasil seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, dan inisiatif.

3. Ketepatan waktu

Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini merupakan jenis pengukuran kuantitatif khusus yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan. Hal ini terlihat dari kehadiran dan ketaatan karyawan dalam bekerja.

4. Prestasi kerja

Ketika sulit untuk menentukan hasil pekerjaan seseorang, maka perusahaan dapat mengevaluasi tindakan karyawan tersebut terkait dengan pekerjaan tersebut.

5. Pencapaian target

Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target, dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.

6. Keterampilan

Meliputi sekumpulan kemauan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.

7. Kepuasan

Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.

8. Inisiatif

Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

2.3. *Computer Assisted Audit Techniques* atau Teknik Audit Berbantuan Komputer

2.3.1. Definisi *Computer Assisted Audit Techniques* atau Teknik Audit

Berbantuan Komputer

“Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) adalah setiap penggunaan teknologi informasi sebagai alat bantu dalam kegiatan audit. TABK/CAAT dapat juga didefinisikan sebagai penggunaan perangkat dan teknik untuk mengaudit aplikasi komputer serta mengambil dan menganalisa data. Dengan kata lain TABK/CAAT merupakan perangkat dan teknik yang digunakan untuk menguji (baik secara langsung maupun tidak langsung) logika internal dari suatu aplikasi komputer yang digunakan untuk mengolah data.” (BINUS Accounting, 2020)

2.3.2. Alat Bantu *Computer Assisted Audit Techniques* atau Teknik Audit

Berbantuan Komputer

Dalam (BINUS Accounting, 2020) juga dijelaskan, alat bantu yang umum digunakan untuk teknik audit berbantuan komputer sebagai berikut:

1. *Generalized Audit Software* (ACL, IDEA, SAS, SESAM, Arbutus Analyzer)
2. *Spreadsheet Application* (Microsoft Excel, Lotus-123, Quatro-Pro, OpenOffice)
3. *Database Management System* (Microsoft Access, Visual FoxPro, Lotus Approach, SQL, Oracle)
4. *Query and Reporting Application* (Microsoft Query, Crystal Report)

2.3.3. Manfaat *Computer Assisted Audit Techniques* atau Teknik Audit

Berbantuan Komputer

Menurut PSA No. 59 dalam SA Seksi 327 dalam (Ikatan Akuntan Publik Indonesia, 2011), TABK dapat digunakan dalam pelaksanaan berbagai prosedur audit berikut ini:

1. Pengujian yang rinci mengenai transaksi dan saldo, penggunaan perangkat lunak audit untuk menguji sampel transaksi dalam *file* komputer.

2. Prosedur *analytical review*, seperti penggunaan perangkat lunak audit untuk menelusuri dan mencari tahu unsur atau fluktuasi yang tidak biasa.
3. Pengujian pengendalian atas pengendalian umum sistem informasi akuntansi, seperti, penggunaan data uji untuk menguji tata cara mengakses perpustakaan program.
4. Pengujian pengendalian atas pengendalian aplikasi sistem informasi akuntansi, seperti penggunaan data uji untuk menguji apakah program sudah berjalan sesuai prosedur
5. Mengakses *file*, kemampuan untuk membaca *file* yang berbeda *record*-nya formatnya.
6. Mengelompokkan data berdasarkan kriteria tertentu.
7. Mengorganisasir *file*, seperti memisahkan kriteria tertentu.
8. Membuat laporan, meng-*edit* dan memberikan format keluaran.
9. Membuat persamaan dengan operasi rasional (AND; OR; =; < >; <; >; IF).

2.3.4. Pertimbangan Penggunaan *Computer Assisted Audit Techniques* atau Teknik Audit Berbantuan Komputer

Menurut (Ikatan Akuntan Publik Indonesia, 2011), auditor harus mempertimbangkan untuk mengkoombinasikan antara teknik audit manual dan teknik audit berbantuan computer. Dalam penggunaan TABK/CAAT, terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan, sebagai berikut:

1. Pengetahuan, keahlian, dan pengetahuan komputer yang dimiliki oleh auditor.

SA Seksi 335 [PSA No. 57] *Auditing dalam Lingkungan Sistem Informasi Komputer* menjelaskan bahwa auditor harus mempunyai keterampilan untuk merencanakan, melaksanakan, dan menggunakan hasil dari TABK yang digunakan untuk mengaudit. Yang berarti, auditor harus sadar bahwa penggunaan TABK dalam beberapa situasi dapat mengharuskan pengetahuan komputer yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang diperlukan dalam situasi lain.

2. Tersedianya TABK dan fasilitas komputer yang sesuai.

Auditor harus mempertimbangkan tersedianya TABK, kesesuaian fasilitas komputer, sistem akuntansi, dan file berbasis komputer yang diperlukan. Auditor harus memiliki keyakinan yang masuk akal bahwa fasilitas komputer dapat dikontrol.

Karyawan entitas dapat bekerja sama untuk menyediakan fasilitas pengolahan yang cepat, seperti memuat dan menjalankan TABK ke dalam sistem entitas dan menyediakan duplikat file data dalam format yang diinginkan auditor.

3. Ketidakpastian pengujian manual.

Banyak sistem akuntansi terkomputerisasi tidak menghasilkan bukti yang dapat dilihat saat melakukan tugas tertentu; dalam hal ini, auditor tidak dapat melakukan pengujian secara manual. Tidak adanya bukti dapat terjadi pada berbagai tahap proses akuntansi, seperti:

- a. Jika *order* penjualan dimasukkan ke dalam sistem secara *online*, dokumen masukan mungkin tidak ada. Selain itu, program komputer tanpa izin yang dapat dilihat untuk setiap transaksi

dapat melakukan transaksi akuntansi seperti perhitungan potongan harga dan bunga.

- b. Untuk transaksi yang diolah melalui komputer, sistem mungkin tidak menghasilkan jejak audit yang dapat dilihat. Suatu program komputer dapat digunakan untuk meniru surat penyerahan barang dan faktur dari pemasok. Di samping itu, prosedur pengendalian program, seperti pengecekan batas kredit pelanggan, dapat menyediakan bukti yang dapat dilihat hanya atas penyimpangan. Dalam kasus ini, tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa semua transaksi telah diproses.
- c. Laporan keluaran tidak selalu dapat dibuat oleh sistem. Selain itu, laporan tercetak hanya dapat berisi ringkasan total, sementara informasi pendukung tetap berada dalam *file* komputer.

4. Efektivitas dan efisiensi.

Efektivitas dan efisiensi prosedur audit dapat ditingkatkan melalui penggunaan TABK dalam memperoleh dan mengevaluasi bukti audit, seperti:

- a. Beberapa transaksi diuji lebih efektif dan lebih hemat biaya apabila menggunakan komputer dibandingkan manual untuk transaksi yang lebih banyak.
- b. Jika prosedur analitik digunakan, transaksi atau saldo akun dapat dilihat dan dicetak laporannya untuk pos-pos yang tidak biasa dengan menggunakan komputer lebih efisien dibandingkan

manual.

- c. Dengan menggunakan TABK, prosedur pengujian substantif tambahan dapat lebih efisien daripada jika auditor percaya pada pengendalian dan pengujiannya.

Permasalahan efisiensi yang perlu dipertimbangkan auditor meliputi:

- a. Waktu perencanaan, perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi TABK
- b. Jam asisten dan *review* teknis.
- c. Perancangan dan pencetakan formulir.
- d. Pencatatan dan verifikasi masukan ke dalam sistem komputer.
- e. Waktu pemakaian komputer.

Auditor dapat mempertimbangkan daur hidup aplikasi TABK saat mengevaluasi efisiensi dan efektivitasnya. Perencanaan awal, perancangan, dan pengembangan TABK biasanya akan menguntungkan audit periode berikutnya.

5. Saat pelaksanaan.

TABK dapat memenuhi persyaratan waktu lebih baik dibandingkan prosedur manual dalam pengolahan *file* tertentu, seperti *file* transaksi rinci yang sering kali ditahan dalam jangka waktu pendek, dan mungkin tidak disediakan dalam bentuk yang dapat dibaca oleh auditor. Auditor perlu pengaturan untuk mempertahankan data yang dibutuhkan atau dapat diubah saat pekerjaannya memerlukan data terkait.

2.3.5. Definisi Komputerisasi

Komputerisasi bermakna sebagai penggunaan komputer sebagai alat bantu

dalam kegiatan pengolahan data untuk menggantikan prosedur pengolahan data yang sebelumnya dilakukan secara manual.

Komputerisasi adalah kegiatan pengolahan data yang sebagian prosesnya dilakukan menggunakan komputer yang sudah terprogram dengan beberapa program yang akan menangani suatu aplikasi. Aplikasi adalah sebuah kegiatan pengolahan data suatu urusan tertentu dari suatu perusahaan.

Komputerisasi didefinisikan sebagai alat pengolah data yang mampu mengerjakan dengan kecepatan dan ketelitian yang sangat tinggi dan mampu mengerjakan berbagai proses dengan keterlibatan manusia yang minimum (Hartono, 2002).

2.3.6. Komponen Komputer

Komputer didefinisikan sebagai suatu peralatan elektronik yang terdiri dari beberapa komponen yang bekerja sama antara satu komponen dengan komponen lain untuk menghasilkan informasi berdasarkan program dan data yang ada. Adapun komponen komputer, meliputi: layar monitor, CPU, *keyboard*, *mouse*, dan beberapa alat pendukung, seperti: *speaker*, *microphone*, dan *printer*. Konsep komputer sebagai pengolah data yang menghasilkan informasi memerlukan suatu sistem komputer yang terdiri dari tiga unsur yaitu perangkat keras, perangkat lunak, dan brainware. Ketiga unsur tersebut membentuk satu kesatuan dan saling berhubungan. Tanpa *software*, *hardware* tidak akan berfungsi, begitu pula sebaliknya. Selain itu, tidak ada yang akan berfungsi tanpa seseorang yang mengoperasikan perangkat kerasnya.

Sebuah komputer tersusun atas tiga elemen, yakni:

1. *Hardware* (perangkat keras)

Secara garis besar, *hardware* terdiri atas tiga komponen utama, yaitu:

a. *Processor*

Perangkat keras komputer yang melakukan pemrosesan aritmatika dan logika serta mengendalikan seluruh komputer. Prosesor terdiri dari dua bagian utama: ALU (*Arithmetic Logic Unit*) dan unit kontrol. Kecepatan operasi suatu prosesor biasanya ditentukan oleh kecepatan *clock* dari unit kontrol.

b. *Memory*

Memori dibagi menjadi dua berdasarkan fungsinya, yaitu:

1.) *Primary Memory*

Digunakan untuk menyimpan data dan instruksi dari program yang sedang berjalan, yang sering disebut sebagai RAM. Memori primer dicirikan oleh sifatnya yang mudah menguap (informasi ada selama komputer berjalan; ketika komputer dimatikan, informasi yang tersimpan di sana hilang), memori akses acak cepat, dan perangkat input/output.

2.) *Secondary Memory*

Digunakan untuk menyimpan data atau program biner secara permanen. Penyimpanan sekunder dicirikan oleh non-volatilitas, kecepatan yang relatif rendah dibandingkan penyimpanan primer, dan akses acak atau berurutan. Contoh penyimpanan sekunder termasuk *floppydisk*, *hard drive*, CD-ROM, pita magnetik, dan disk

optik. Dari semua contoh ini, pita magnetik adalah salah satu yang mempunyai mekanisme akses sekuensial.

c. *Input-output device*

Merupakan bagian yang berfungsi sebagai penghubung antara komputer dengan lingkungan di luarnya. Dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1.) *Input device* (piranti masukan), berfungsi sebagai media komputer untuk menerima masukan dari luar.
- 2.) *Output device* (piranti keluaran), berfungsi sebagai media komputer untuk memberikan keluaran.

2. *Software* (perangkat lunak)

Perangkat lunak dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Sistem operasi

Perangkat lunak yang mengoperasikan komputer dan menyediakan antarmuka dengan perangkat lunak dan pengguna lain. Contoh sistem operasi antara lain MS DOS, MS Windows, Macintosh, OS atau UNIX, Linux, dan NetWare.

b. Program utilitas

Program ini adalah program khusus yang berfungsi sebagai alat pemeliharaan komputer. Sebagai antivirus, partisi harddisk, dan manajemen harddisk. Contoh program utilitas yang umum digunakan termasuk McAfee, SMADAV, Avira, dan program lainnya.

c. Program aplikasi

Merupakan program yang dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan yang spesifik. Seperti halnya aplikasi akuntansi, aplikasi perbankan dan aplikasi manufaktur

d. Program paket

Merupakan program yang dikembangkan untuk kebutuhan umum, seperti:

1.) Google Workspace (Gmail, Google Meet, Google Drive, Google Docs, Google Sheet, Google Slides, Google Forms, dll)

2.) Office 365 (Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Powerpoint, Outlook, Onenote, dll)

3. *Brainware*

Merupakan program yang dikembangkan untuk kebutuhan umum, seperti:

a. *Analisis sistem*, orang yang menganalisis bermacam permasalahan mengenai program, serta merancang solusi pemecahannya dalam bentuk program komputer.

b. *Programmer*, mengartikan dan menjelaskan rancangan yang dibuat analisis ke dalam naasa pemrograman sehingga solusi dapat dijalankan oleh komputer.

c. *Operator*, seseorang yang menjalankan komputer berdasarkan instruksi.

d. *Teknisi*, orang yang merakit atau memelihara perangkat keras komputer.

Dalam penjelasan diatas, komputerisasi dapat didefinisikan sebagai salah satu media bantu auditor untuk melakukan proses audit, yang sebelumnya dikerjakan secara manual oleh manusia, menjadi efektif dan efisien untuk menyajikan laporan hasil audit yang lebih berkualitas dengan menggunakan komputer.

2.4. Proses Audit

(Boynton & Johnson, 2006) menjelaskan audit laporan keuangan terlaksana melalui 6 fase, yakni:

1. *Perform Risk Assesment Procedures*

1) Mengidentifikasi asersi laporan keuangan yang relevan

Asersi membantu auditor dalam memahami bagaimana laporan keuangan mungkin salah saji dan memandu auditor dalam pengumpulan audit. Auditor menggunakan asersi untuk: (1) mengambil keputusan mengenai penilaian risiko dengan mempertimbangkan jenis potensi salah saji yang mungkin terjadi, dan (2) merancang prosedur audit yang sesuai dengan asersi dan penilaian risiko.

Auditing Standards Board dalam AU 326.03 (SAS 31) dalam buku (Boynton & Johnson, 2006), telah mengakui lima kategori besar asersi laporan keuangan, sebagai berikut:

- *Existence* atau *ocurence*

Asersi Keberadaan atau Keterjadian berkaitan dengan apakah aset atau liabilitas suatu entitas ada pada tanggal tertentu dan apakah transaksi yang dicatat telah terjadi

selama periode tertentu.

- *Completeness*

Asersi Kelengkapan berkaitan dengan apakah seluruh transaksi dan akun yang harus disajikan dalam laporan keuangan memang disertakan.

- *Rights and Obligations*

Asersi Hak dan Kewajiban berkaitan dengan apakah aset merupakan hak entitas dan liabilitas merupakan kewajiban entitas pada tanggal tertentu.

- *Valuation atau Allocations*

Asersi Penilaian atau Alokasi berkaitan dengan apakah komponen aset, liabilitas, pendapatan, dan beban telah dimasukkan dalam laporan keuangan dalam jumlah yang tepat.

- *Presentation and Disclosure*

Asersi Penyajian dan Pengungkapan berkaitan dengan apakah komponen tertentu dalam laporan keuangan telah diklasifikasikan, dijelaskan, dan diungkapkan dengan tepat.

2) Memahami entitas dengan lingkungannya

Dalam *Auditing Standards Board Exposure Draft* (2002) dan diadopsi oleh *International Auditing and Assurance Standards Board* (2003) dalam buku (Boynton & Johnson, 2006), mengharuskan auditor memperoleh pemahaman tentang entitas audit dan lingkungannya. Auditor harus memperoleh pemahaman

tentang:

- Industri suatu entitas, peraturan lingkungan, dan faktor eksternal lain.
- Sifat suatu entitas (pemilihan dan penerapan kebijakan akuntansi entitas).
- Tujuan, strategi, dan risiko bisnis terakut yang mempengaruhi salah saji material.
- Pengelolaan dan peninjauan kinerja keuangan entitas.

Auditor menggunakan informasi dan pengetahuan tersebut untuk:

(a) mengembangkan ekspektasi mengenai laporan keuangan, dan (b) menilai risiko kesalahan penyajian material.

3) Membuat keputusan mengenai materialitas

FASB Concept Statement No. 2 dalam buku (Boynton & Johnson, 2006) mendefinisikan materialitas sebagai “besarnya penghilangan atau salah saji informasi akuntansi, yang mengingat keadaan sekitarnya, memungkinkan pertimbangan orang yang beralasan dan mengandalkan informasi tersebut akan diubah atau dipengaruhi oleh penghilangan atau salah saji”. Konsep tersebut mengakui bahwa beberapa permasalahan akuntansi penting untuk penyajian wajar dan beberapa lainnya tidak didasarkan pada pemahaman auditor terhadap pengguna laporan keuangan.

Konsep materialitas memengaruhi audit melalui dua hal, yakni (1) auditor membuat pertimbangan mengenai materialitas ketika merencanakan perikatan untuk mengambil keputusan penitng

mengenai ruang lingkup audit, dan (2) konsep materialitas memandu auditor ketika mengevaluasi temuan audit, setelah auditor mengumpulkan bukti audit, mereka harus menilai signifikansi temuan audit.

4) Melakukan prosedur analitis

Prosedur analitis adalah evaluasi informasi keuangan dengan cara menguji hubungan valid antara data keuangan dan non keuangan.

5) Mengidentifikasi risiko yang dapat mengakibatkan salah saji material, termasuk risiko *fraud*

Statement on Auditing Standards AU 312.02, *Audit Risk and Materiality in Conducting the Audit* dalam buku (Boynton & Johnson, 2006) mendefinisikan risiko audit sebagai “risiko bahwa auditor tanpa sadar gagal memodifikasi opininya secara tepat atas laporan keuangan yang mengandung salah saji material”.

Model Risiko Audit memandu auditor dalam mengambil keputusan mengenai pengumpulan bukti audit, sehingga auditor mencapai tingkat keyakinan wajar yang diinginkan. Auditor menggambarkan risiko audit sebagai fungsi dari berikut ini:

- *Inherent Risk* (Risiko Bawaan)

Generally Accepted Auding Standards (AU 312) mendefinisikan Risiko Bawaan sebagai “kerentanan suatu asersi terhadap salah saji material, dengan asumsi bahwa tidak ada pengendalian internal yang terkait”.

- *Control Risk* (Risiko Pengendalian)

Generally Accepted Auditing Standards (AU 312) mendefinisikan Risiko pengendalian adalah "risiko bahwa pengendalian internal suatu entitas tidak dapat mencegah atau mendeteksi secara tepat waktu potensi kesalahan penyajian material dalam laporan."

- *Detection Risk* (Risiko Deteksi)

Generally Accepted Auditing Standards (AU 312) mendefinisikan Risiko Deteksi sebagai "risiko dimana auditor tidak akan mendeteksi salah saji material yang ada dalam satu asersi".

Pada saat auditor mempertimbangkan risiko bawaan dan risiko pengendalian, auditor biasanya juga mempertimbangkan Risiko Kecurangan. Auditor biasanya mempertimbangkan risiko salah saji material yang disebabkan oleh dua jenis kecurangan, yakni: (1) kecurangan pelaporan keuangan, dan (2) penyalahgunaan aset. Kecurangan dapat terjadi karena adanya *Fraud Triangle*, yakni tiga hal yang membuat seseorang melakukan kecurangan, ketiga hal tersebut adalah:

- Kesempatan

Biasanya terjadi pada pelaporan keuangan yang melibatkan pengabaian pengendalian internal oleh manajemen tingkat tertentu yang memberikan peluang bagi manajer akuntansi untuk salah menyajikan pendapatan.

- Tekanan

Biasanya melibatkan insentif berupa bonus atau tekanan signifikan dari manajemen senior untuk memenuhi target pendapatan.

- Rasionalisasi

Biasanya akuntan yang terlibat dalam melebih-lebihkan pendapatan untuk merasionalisasikan bahwa menjadi “*team player*” itu perlu, atau hal ini dapat diterima karena mereka percaya bahwa akuntan lain juga terlibat dalam pengakuan pendapatan yang tidak tepat.

6) Mengembangkan strategi *preliminary audit*

Auditor sering membuat keputusan awal tentang komponen model risiko audit dan mengembangkan strategi awal untuk pengumpulan bukti. Auditor seringkali mengembangkan strategi audit awal untuk mengaudit suatu asersi. Strategi audit awal dapat dinyatakan sebafeai keputusan awal mengenai risiko audit yang diperkirakan

7) Memahami kontrol internal

Auditor wajib memperoleh pemahaman tentang sistem pengendalian internal dalam entitas dalam setiap audit, dan menggunakan pemahaman nya untuk: Mengidentifikasi jenis salah saji yang potensial, Mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi risiko salah saji material, dan Merancang sifat, waktu, dan luas prosedur audit lebih lanjut.

Penting bagi auditor untuk memahami asersi laporan keuangan karena asersi tersebut memberikan peta jalan yang mengidentifikasi jenis

potensi salah saji dalam suatu kelompok transaksi. Auditor juga membuat keputusan diawal audit mengenai besarnya salah saji laporan keuangan.

2. *Assess the Risk of Material Misstatement*

Dalam proses penilaian risiko salah saji material, auditor:

- 1) Mengaitkan faktor risiko dengan potensi salah saji laporan keuangan, baik pada tingkat laporan keuangan, maupun pada tingkat asersi.
- 2) Menentukan apakah besarnya risiko dapat mengakibatkan salah saji material dalam laporan keuangan.
- 3) Menentukan kemungkinan bahwa risiko akan mengakibatkan salah saji material.
- 4) Menentukan adanya risiko inheren yang signifikan.

3. *Respond to Assesed Risks*

Dalam merencanakan audit, penting untuk mengembangkan hubungan yang jelas antara risiko kesalahan penyajian material yang telah ditentukan dan respons yang direncanakan auditor untuk memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari kesalahan penyajian material. Auditor biasanya merespons risiko yang dinilai dengan variasi empat respons utama terhadap risiko yang dinilai mencakup keputusan mengenai:

1) *Staffing and Supervision of the Audit*

Risiko pada tingkat laporan keuangan biasanya memiliki dampak yang luas terhadap berbagai jenis transaksi dan asersi. Pemilihan staf

spesialis atau profesional juga merupakan cara yang tepat untuk merespons risiko tingkat asersi.

2) Sifat Pengujian Audit

Keputusan tentang sifat pengujian audit berkaitan dengan pilihan auditor mengenai jenis bukti yang mereka kumpulkan untuk mendukung suatu opini. Ada tiga jenis prosedur audit yang umum:

- *Risk Assessment Procedures*, dirancang untuk membantu auditor menilai risiko kesalahan penyajian material dalam suatu asersi, baik pada awal perikatan audit atau sebagai respons terhadap informasi baru.
- *Tests of Control*, dirancang untuk memberikan bukti tentang efektivitas operasi berbagai aspek pengendalian internal.
- *Substantive Tests*, dirancang untuk memberikan bukti mengenai penyajian wajar asersi manajemen dalam laporan keuangan. Tes substantif meliputi:
 - *Initial Procedures*
 - *Substantive Analytical Procedures*
 - *Tests of Details of Transactions*
 - *Tests of Detail Balances*
 - *Tests of Details of Accounting Estimates*
 - *Tests of Details of Disclosures*

3) Waktu Pengujian Audit

Auditor memilih untuk memodifikasi waktu pengujian audit dengan memilih untuk melakukan pengujian pengendalian atau pengujian

substantif pada tanggal interim. Auditor biasanya akan mengubah waktu pengajuan substantif ke tanggal interim hanya jika risiko pengendalian dinilai rendah. Hal ini mengurangi risiko terjadinya salah saji material antara tanggal pengujian dan tanggal neraca.

4) Luas Pengujian Audit

Auditor dapat memilih untuk merespons risiko yang telah dinilai dengan membuat keputusan tentang sejauh mana pengujian audit terhadap prosedur audit yang direncanakan. Secara umum, auditor dapat menerima ukuran sampel yang lebih kecil ketika risiko deteksi tinggi, dan auditor harus menggunakan ukuran sampel yang besar ketika risiko deteksi rendah.

Risiko inheren yang signifikan muncul di sebagian besar audit, dan dapat berkisar dari risiko kesalahan penyajian material yang diakibatkan oleh risiko bisnis klien hingga transaksi yang tidak rutin atau kompleks, hingga risiko penipuan yang dinilai tinggi. Ada beberapa pertimbangan penting ketika merancang respons mengenai hal tersebut. Pertama, auditor harus mengevaluasi efektivitas desain pengendalian internal yang berkaitan dengan semua risiko inheren yang signifikan. Kedua, auditor harus menguji efektivitas operasi pengendalian yang relevan pada periode audit ini. Ketiga, auditor harus melakukan pengujian substantif yang responsif terhadap risiko inheren yang signifikan.

4. *Perform Further Audit Procedures*

Tanggung jawab auditor adalah menilai risiko kesalahan penyajian material, mengembangkan rencana audit untuk merespons risiko

kesalahan penyajian material dan memperoleh keyakinan memadai, dan untuk melaksanakan rencana audit tersebut dengan kecermatan profesional. Dalam fase keempat ini, auditor melaksanakan prosedur audit lebih lanjut untuk melaksanakan rencana tersebut dengan *professional care*. Prosedur audit lebih lanjut meliputi pelaksanaan:

- 1) Prosedur Penilaian Risiko lebih lanjut
- 2) Pengujian Kontrol
- 3) Tes Substantif

5. *Evaluate Evidence*

Mengevaluasi bukti audit dikategorikan menjadi tiga langkah:

- 1) Mengevaluasi kembali prosedur penilaian risiko

Auditor harus menentukan apakah penilaian risiko salah saji material pada tingkat asersi masih tepat

- 2) Menentukan pentingnya temuan

Auditor harus mengevaluasi signifikansi penyimpangan prosedur pengendalian yang ditentukan dan signifikansi kesalahan atau kecurangan yang ditemukan selama audit.

- 3) Membentuk dan mendokumentasikan kesimpulan

Kecakupan dan kompetensi bukti audit bergantung pada pertimbangan profesional, yang dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut:

- Materialitas potensi salah saji dalam laporan dan dampak materialnya, serta potensi salah saji lainnya, terhadap laporan keuangan.

- Efektivitas respons dan pengendalian manajemen untuk mengelola risiko.
- Pengalaman audit sebelumnya
- Hasil prosedur audit.
- Sumber dan keandalan informasi yang tersedia.
- Bukti audit yang persuasif
- Pemahaman terhadap perusahaan dan lingkungannya.

Tentunya dokumentasi pekerjaan pada kertas kerja audit mencakupi beberapa hal, yakni:

- Respons keseluruhan terhadap risiko salah saji pada tingkat laporan keuangan.
- Sifat, waktu, dan luas prosedur audit lebih lanjut.
- Keterkaitan prosedur dengan risiko yang dinilai pada tingkat asersi.
- Hasil prosedur audit.
- Sifat dan dampak salah saji agregat.
- Kesimpulan auditor mengenai apakah kesalahan penyajian agregat menyebabkan laporan keuangan mengandung kesalahan penyajian material.
- Faktor kualitatif yang dipertimbangkan auditor dalam mengevaluasi materialitas salah saji dan kesimpulan auditnya.

6. *Communicate Audit Findings*

Komunikasi temuan audit dikategorikan menjadi tiga jenis, yakni

- 1) Komunikasi atas laporan keuangan melalui laporan auditor.
- 2) Komunikasi lain yang diperlukan dengan manajemen dan dewan direksi.
- 3) Komunikasi temuan layanan jaminan lain nya.

(Boynton & Johnson, 2006) menjelaskan opini auditor terdiri dari: Opini Wajar Tanpa Pengecualian, Opini Wajar Tanpa Pengecualian dengan Tambahan Paragraf Penjelasan, Opini Wajar dengan Pengecualian, *Disclaimer of Opinion*, dan Opini Tidak Wajar

2.5. Positive Organizational Culture

2.5.1 Definsi Organizational Culture

Organizational Culture menurut (Robbins & Judge, Organizational Behaviour, Global Edition, 19th Edition, 2023) mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini mencakup nilai, keyakinan, dan asumsi yang menjadi ciri organisasi. Ketiga hal tersebut jika dipraktikkan dapat menjadi: (1) menyaring apa yang menjadi perhatian karyawan, (2) diwujudkan secara fisik melalui simbol material (seragam, patung, dsb.) dan cerita, serta (3) membentuk landasan makna bersama antar anggota organisasi. Yuskar (2011) dalam (Hanna & Firnanti, 2013) menganggap budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan yang membedakan dengan kelompok sosial lain. (Trisnaningsih, 2007) mengartikan budaya organisasi sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan dan konsumen. Seluruh jajaran harus memahami dan meyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan.

2.5.2 Fungsi Organizational Culture

(Robbins & Judge, Organizational Behaviour, Global Edition, 19th Edition, 2023) mendefinisikan budaya sebagai “*the rules of the game*”, yang berarti:

1. Budaya berfungsi untuk menetapkan batasan.
2. Budaya memberi anggota suatu organisasi rasa identitas.
3. Budaya menumbuhkan komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada keuntungan pribadi.
4. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial dan merupakan perekat sosial yang menyatukan organisasi dengan memberikan standar mengenai apa yang harus dilakukan karyawan.
5. Budaya merupakan suatu mekanisme penentu dan pengendalian yang mengendalikan dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.

2.5.3 Pembentukan *Organizational Culture*

Pembentukan *organizational culture* atau budaya organisasi terjadi melalui tiga cara. Pertama, para *founder* cenderung mempekerjakan dan mempertahankan karyawan yang berpikir dan merasakan hal yang sama. Kedua, para *founder* menyosialisasikan karyawan terhadap cara berfikir dan perasaannya. Ketiga, perilaku para *founder* mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri mereka dan menginternalisasi keyakinan, nilai, dan asumsi mereka. Pengaruh dari *founder* maupun pemimpin begitu kuat, sehingga landasan budaya yang didirikan oleh *founder* bahkan menular ke *spin-off* dan *split* organisasi yang memisahkan diri dari organisasi yang benar-benar baru. (Robbins & Judge, Organizational Behaviour, Global Edition, 19th Edition, 2023)

2.5.4 Cara Mempertahankan *Organizational Culture*

(Robbins & Judge, Organizational Behaviour, Global Edition, 19th Edition,

2023) juga menjelaskan ada tiga faktor yang memainkan peran penting dalam mempertahankan budaya:

1. Seleksi

Tujuan dari seleksi adalah untuk mengidentifikasi dan merekrut individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk bekerja. Seleksi juga berpengaruh untuk penilaian pengambilan keputusan mengenai seberapa cocok kandidat dalam organisasi, mengidentifikasi orang-orang yang nilai-nilainya konsisten dengan setidaknya sebagian besar nilai-nilai organisasi.

2. Tindakan manajemen puncak

Budaya organisasi dipengaruhi oleh perilaku pemimpin dalam berkata-kata dan berperilaku, seperti apakah pengambilan risiko diinginkan, seberapa besar kebebasan yang diberikan manajer kepada karyawan, seragam yang harus dikenakan karyawan, dan perilaku apa yang ingin dan dihargai. Penelitian terhadap ratusan CEO dan anggota tim manajemen puncak menunjukkan bahwa hasil organisasi yang lebih positif dapat dicapai ketika budaya dan gaya kepemimpinan saling melengkapi dan tidak berlebihan.

3. Metode Sosialisasi

Sosialisasi dapat membantu meringankan masalah yang dilaporkan banyak karyawan ketika pekerjaan baru mereka berbeda dari apa yang mereka harapkan dan dapat menentukan kemajuan karyawan dalam melihat pekerjaan mereka.

Menurut (Robbins & Judge, Organizational Behaviour, Global Edition,

19th Edition, 2023) sosialisasi melalui proses dengan tiga tahap, yakni:

1) *Pre-arrival*

Tahap ini mengakkui bahwa setiap orang datang dengan seperangkat nilai, sikap, dan harapan mengenai pekerjaan dan organisasi.

2) *Encounter*

Anggota baru memasuki tahap ini dan menghadapi kemungkinan bahwa ekspekrasi tentang pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan organisasi secara umum, mungkin berbeda dari kenyataan

3) *Metamorfosis*

Setelah melewati kedua tahap sebelumnya, untuk mengatasi masalah yang ditemukan pada tahap *encounter*, anggota tersebut berubah atau melalui tahap metamorfosis. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa praktek institusional tingkat tinggi mendorong kesesuaian individu dalam organisasi, tingkat komitmen yang tinggi, dan meningkatkan kejelasan peran. Berbeda dengan praktik individual yang menghasilkan lebih banyak inovasi peran, meningkatkan motivasi, dan mengarah pada integrasi sosial.

Metamorfosis yang sukses harus berdampak positif pada produktivitas karyawan baru, komitmen mereka terhadap organisasi, dan mengurangi kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

2.5.5 Pengembangan *Positive Organizational Culture*

Menurut (Robbins & Judge, Organizational Behaviour, Global Edition, 19th Edition, 2023), budaya organisasi yang positif menekankan pada pengembangan

kekuatan karyawan, memberikan penghargaan lebih besar dari sekedar hukuman, dan mendorong vitalitas dan pertumbuhan individu. Namun membangun budaya positif mungkin ada manfaatnya, namun organisasi juga harus objektif dan tidak melampaui titik efektivitas dalam organisasi tersebut.

2.5.6 Dimensi *Organizational Culture*

Menurut (Robbins & Judge, Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour, 2012) dimensi budaya organisasi dibagi menjadi tujuh, yaitu:

1. *Innovation and Risk Taking*

Sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

2. *Attention to Detail*

Tingkat dimana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. *Outcome Orientation*

Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. *People Orientation*

Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.

5. *Team Orientation*

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisir sekitar tim daripada individu.

6. *Aggressiveness*

Mengutamakan sejauh mana orang agresif dan kompetitif daripada mudah bergaul

7. *Stability*

Tingkat dimana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan *status quo* berbeda dengan pertumbuhan

2.6. **Komitmen Organisasi**

2.6.1. **Definsi Komitmen Organisasi**

(Robbins & Judge, Organizational Behaviour, Global Edition, 19th Edition, 2023) mengartikan komitmen organisasi sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sopiah (2008) dalam (Malon, Dewi, & Adisanjaya, 2021) mengartikan komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi, yang terdiri dari keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan bekerja untuk memajukan kepentingan organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan keinginan untuk ditandai.

2.6.2. **Dimensi Utama Komitmen Organisasi**

Berdasarkan pendekatan multidimensional dari Allen dan Meyer (1990), dalam (Suhartini, 2018) ada tiga dimensi yang membentuk komitmen organisasional, yakni:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

Dijelaskan pula dalam (Suhartini, 2018) bahwa masing-masing komponen mempunyai dasar yang berbeda-beda. Pegawai yang mempunyai komponen afektif tinggi bergabung dalam suatu organisasi karena ingin tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Di sisi lain, karyawan yang memiliki komoponen keberlanjutan tinggi tetap terlibat dengan organisasi karena mereka membutuhkannya. Pegawai yang mempunyai komponen normatif yang tinggi kemudian akan tetap menjadi anggota organisasi karena terpaksa.

2.6.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berhubungan dengan dimensi utama komitmen organisasi, menurut Allen dan Meyer (1990) dalam (Suhartini, 2018) ketiga dimensi tersebut (*Affective, Continuance, dan Normative Commitment*) masing-masing memiliki pola tersendiri. Beberapa faktor yang memengaruhi, yakni:

1. Komitmen afektif akan berkembang dikarenakan empat kategori, yakni: karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja.
2. Komitmen berkelanjutan akan berkembang karena adanya berbagai tindakan yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Berbagai tindakan atau peristiwa dibagi menjadi dua variabel: investasi dan alternatif. Investasi adalah sesuatu yang bernilai, seperti waktu, tenaga, atau uang, yang harus dibagikan oleh seseorang. Alternatif adalah kemungkinan bergabung dengan organisasi lain.
3. Komitmen normatif akan berkembang karena sejumlah pengaruh

pengalaman yang dirasakan individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi, baik sebelum maupun setelah masuk organisasi.

2.7. *Healthy lifestyle*

2.7.1. Definisi *Healthy Lifestyle*

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) dalam (Management, n.d.), pola hidup sehat, atau *healthy lifestyle* merupakan cara menjalankan kehidupan yang dapat meminimalisir risiko terkena penyakit serius atau kematian dini. Pola hidup sehat tidak hanya mengenai berolahraga, kebugaran jasmani, dan makan makanan bergizi, *healthy lifestyle* juga meliputi seluruh aspek kehidupan yang berkaitan dengan kondisi fisik, mental, serta sosial.

Sedangkan menurut (Makarim, n.d.), gaya hidup sehat merupakan sebuah komitmen jangka panjang untuk menjaga atau melakukan suatu upaya agar mampu mendukung fungsi tubuh, yang tentunya berdampak baik bagi kesehatan fisik, mental, dan sosial. Agar dapat mewujudkannya, terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk menerapkan pola hidup sehat, seperti menjaga asupan makanan sehat dengan diet dan nutrisi, berolahraga, melakukan kegiatan positif untuk menghindari stres, dan lain sebagainya.

Menurut (Indonesia K. K., 2018), hidup sehat didefinisikan sebagai hidup yang bebas dari segala masalah rohani (mental) maupun jasmani. Dengan kata lain, hidup sehat dapat diartikan sebagai seseorang yang hidup sehat secara fisik dan psikis tanpa ada masalah kesehatan sedikitpun.

Dari ketiga definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *healthy lifestyle* atau hidup sehat dapat diartikan sebagai komitmen jangka panjang untuk menjalani hidup dengan kesehatan fisik, mental, dan sosial yang baik, untuk terhindar dari

segala macam penyakit fisik, maupun mental, dan kematian dini, dengan tujuan memiliki umur panjang dengan sedikit penyakit kronis.

2.7.2. Komponen *Healthy Lifestyle*

Menurut (Management, n.d.), terdapat beberapa langkah untuk menerapkan pola hidup sehat atau *healthy lifestyle*, sebagai berikut:

1. Makan sehat dan gizi seimbang

Menurut Kemenkes, makanan sehari-hari harus mencakup makanan pokok sebanyak $\frac{2}{3}$ bagian dan lauk pauk sebanyak $\frac{1}{3}$ bagian dari setengah piring. Sedangkan setengah piring lainnya terdiri dari $\frac{1}{3}$ buah-buahan, dan $\frac{2}{3}$ sayuran.

2. Minum air putih yang cukup

Air putih sebanyak 2 liter sehari dapat membantu memperlancar proses metabolisme dan membuat tubuh senantiasa terhidrasi, hal ini dapat dilakukan setiap selesai makan.

3. Berolahraga

Olahraga tidak harus selalu yang berat dan di luar rumah, seperti ke tempat *fitness*. Olahraga ringan dapat dilakukan di rumah, seperti *push up*, *plank*, naik-turun tangga, ataupun berjalan di koridor tangga atau koridor kantor. Olahraga ringan tersebut cukup dilakukan selama 30 menit, apabila memiliki kesibukan yang tidak dapat dihindari.

4. Istirahat yang cukup

Menurut CDC, orang dewasa minimal butuh waktu tidur selama 7 jam setiap harinya. Dengan istirahat yang cukup, dapat membantu menaikkan *mood* dan membuat manusia lebih fokus menjalani aktivitas

sehari-hari.

5. Pengelolaan stres

Mengelola stres dapat dilakukan dengan cara meditasi, ataupun melakukan hobi dan hal yang membuat senang saat akhir pekan yang dapat menenangkan hati dan pikiran.

Dalam (Indonesia K. K., 2018), Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes) dengan gencarnya menyosialisasikan Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS) untuk mengingatkan kepada masyarakat agar menjaga kesehatan dengan menerapkan GERMAS agar mewujudkan Indonesia yang sehat. Salah satu kegiatan hidup sehat yang gencar dipromosikan adalah hidup sehat dengan Isi Piringku, menyosialisasikan porsi makan ideal untuk orang dewasa normal, dengan tujuan untuk mencegah terjadinya penyakit. Hidup sehat dengan isi piringku mampu menjadi indikator kesehatan seseorang untuk jangka panjang.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia juga menambahkan pedoman gizi seimbang saat ini berfokus pada 4 hal yaitu minum air putih yang cukup, aktivitas fisik, cek kesehatan secara rutin, serta mencuci tangan menggunakan sabun.

Untuk menambah literasi, Becker dalam (Ertina, 2022), melansir dari (Moma, 2015), menyebutkan perilaku hidup sehat yang perlu dibiasakan adalah:

1. Makan dengan menu seimbang
2. Olahraga teratur
3. Tidak merokok
4. Tidak mengonsumsi minuman keras dan narkoba
5. Istirahat yang cukup

6. Pengendalian stres
7. Perilaku atau gaya hidup lain yang positif bagi kesehatan

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa untuk menjalani *healthy lifestyle*, manusia harus melakukan beberapa hal, yakni: mengonsumsi makanan yang sehat dengan porsi yang ideal, olahraga yang cukup dan teratur, minum air putih 2 liter per hari supaya tetap terhidrasi, istirahat cukup minimal selama 7 jam, memeriksa kesehatan secara rutin, mencuci tangan menggunakan sabun, tidak merokok dan mengonsumsi minuman keras dan obat-obatan terlarang, dan mampu mengendalikan stres.

2.7.3. Manfaat *Healthy Lifestyle*

Menurut WHO dalam (Management, n.d.), terdapat 3 manfaat umum *healthy lifestyle* untuk diri sendiri maupun orang lain, yakni:

1. Mencegah penyakit kronis
2. Lebih menikmati hidup
3. Mewujudkan keluarga yang lebih bahagia

Sedangkan menurut (Indonesia K. K., 2018), terdapat beberapa manfaat dalam menjalani *healthy lifestyle*, manfaat tersebut yakni:

1. Lebih bahagia
2. Meningkatkan energi tubuh
3. Mengurangi risiko penyakit

Untuk menambah literasi, peneliti melansir dari (Samodra, 2023), manfaat *healthy lifestyle* atau pola hidup sehat lebih banyak dari hanya 3 manfaat saja, berikut manfaatnya:

1. Meningkatkan kesehatan fisik

Dengan memerhatikan nutrisi dan olahraga teratur, seseorang dapat mendapatkan berat badan yang lebih ideal, meningkatkan fungsi jantung dan pembuluh darah, dan memperkuat otot dan tulang.

2. Meningkatkan kesehatan mental

Olahraga dapat membantu meningkatkan *mood* dan membantu meredakan stres. Istirahat yang cukup juga dapat membantu keseimbangan hormon dan membantu seseorang merasa lebih baik secara mental dan emosional.

3. Menurunkan risiko penyakit kronis

Healthy lifestyle membantu menurunkan risiko berbagai penyakit kronis, seperti stroke, kanker, dan penyakit jantung. Hal ini terjadi karena pola hidup sehat dapat mencegah faktor risiko, seperti tekanan darah tinggi, tingkat kolesterol, dan obesitas.

4. Meningkatkan daya tahan tubuh

Healthy lifestyle membantu meningkatkan sistem daya tahan tubuh, membantu menyembuhkan infeksi, dan mempercepat pemulihan penyakit karena nutrisi yang baik dan olahraga dapat membantu memperkuat sistem imun tubuh manusia.

5. Meningkatkan energi dan kualitas hidup

Healthy lifestyle membantu meningkatkan energi dan memperbaiki kualitas hidup karena nutrisi yang baik, olahraga, dan tidur yang cukup membantu memperkuat tubuh dan menjaga keseimbangan hormon.

6. Meningkatkan konsentrasi

Tidur yang cukup dan nutrisi yang baik dapat membantu meningkatkan

konsentrasi dan memori. Olahraga juga dapat membantu meningkatkan fungsi otak dan memperkuat koneksi antar sel saraf.

7. Meningkatkan produktivitas

Dengan menjalani *healthy lifestyle*, seseorang dapat bekerja lebih efektif dan meningkatkan produktivitas.

8. Meningkatkan hubungan sosial

Hal ini dapat terjadi dengan cara berolahraga bersama atau berpartisipasi dalam kelompok olahraga. Dengan itu didapatkan hubungan sosial dan tentunya membantu mengurangi stres.

9. Meningkatkan rasa percaya diri

Menjalani *healthy lifestyle* membantu seseorang merasa lebih baik secara fisik dan mental, membantu meningkatkan rasa percaya diri dan *self-esteem*.

10. Menjaga keseimbangan hormon

Tidur yang cukup disertai dengan asupan nutrisi yang cukup, serta aktivitas fisik yang baik akan membantu menjaga keseimbangan hormon, dan juga membantu mengatasi masalah hormonal seperti pra menstruasi dan *menopause*.

Dari ketiga sumber diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beragam manfaat dari *healthy lifestyle*, apabila dirangkum, manfaat dari *healthy lifestyle* adalah sebagai berikut: meningkatkan kesehatan fisik, terhindar dari berbagai penyakit kronis, meningkatkan energi dan daya tahan tubuh, meningkatkan kesehatan mental, menstabilkan emosional seseorang, meningkatkan kualitas hidup, meningkatkan konsentrasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan hubungan sosial,

meningkatkan kepercayaan diri, menstabilkan hormon tubuh, serta mewujudkan keluarga yang lebih bahagia.

2.7.4. Definisi Kebugaran Jasmani

Menurut (Kushartanti), kebugaran jasmani adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas sehari-hari secara efisien tanpa merasa lelah dan sekaligus menikmati waktu luang. Moeloek (1983) dalam (Rusnadi, Aryadi, Pamungkas, & Rahmat, 2021) menjelaskan kesegaran/kebugaran jasmani adalah kesegaran dan kemampuan tubuh dalam melakukan penyesuaian terhadap perubahan fisik yang diberikan kepadanya dari kerja yang dilakukan sehari-hari tanpa menimbulkan kelelahan yang berlebihan.

2.7.5. Komponen Kebugaran Jasmani

(Kushartanti) menyebutkan status kebugaran dinilai dari komponen kebugaran yang dikelompokkan jadi dua golongan, yakni:

1. Komponen kebugaran yang berhubungan dengan kesehatan, meliputi: daya tahan jantung-paru, kekuatan dan daya tahan otot, kelentukan, dan komposisi tubuh.
2. Komponen kebugaran yang berhubungan dengan keterampilan, meliputi: kecepatan, koordinasi, *power* (kekuaatn), kelincahan, dan perasaan gerak.

Suharto, dkk (2002) dalam (Rusnadi, Aryadi, Pamungkas, & Rahmat, 2021) menjelaskan ada sepuluh komponen kebugaran jasmani, yakni:

1. Daya tahan kardiovaskuler (jantung)
2. Daya tahan otot
3. Kekuatan otot

4. Kelenturan
5. Komposisi tubuh
6. Kecepatan gerak
7. Kelincahan
8. Keseimbangan
9. Kecepatan reaksi
10. Koordinasi

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa komponen kebugaran jasmani yaitu: daya tahan jantung-paru, daya tahan otot, kekuatan otot, kelenturan, komposisi tubuh, kecepatan gerak, koordinasi, *power*, kelincahan/kecepatan reaksi, perasaan gerak, dan keseimbangan.

2.7.6. Manfaat Kebugaran Jasmani

(Kushartanti) menjelaskan manfaat dari memiliki kebugaran jasmani yang baik, yakni:

1. Manfaat bagi jantung

Jantung menjadi lebih besar dan kuat, sehingga menghasilkan kapasitas lebih besar dan detak jantung lebih kuat, sehingga meningkatkan efisiensi kerja jantung. Jika jantung bekerja dengan efisien, jantung tidak perlu berdetak terlalu sering. Dengan cara ini, pikiran menjadi lebih tangguh dan ada harapan untuk hidup yang panjang dan bermanfaat.

2. Manfaat untuk pembuluh darah

Elastisitas pembuluh darah meningkat karena penurunan timbunan lemak pada dinding pembuluh darah dan peningkatan kontraktilitas otot.

Elastisitas pembuluh darah yang tinggi meningkatkan aliran darah dan mencegah berkembangnya tekanan darah tinggi.

3. Manfaat untuk paru

Kebugaran jasmani meningkatkan elastisitas paru-paru, yang juga meningkatkan kemampuannya untuk mengembang dan mengempis. Jumlah alveoli yang aktif meningkat dengan aktivitas fisik yang teratur. Kebugaran jasmani juga meningkatkan kemampuan untuk menyimpan dan mendistribusikan oksigen ke dalam darah. Pernapasan meningkat pada frekuensi yang lebih rendah. Tidak hanya memberikan efek positif pada jantung dan pembuluh darah, tetapi juga menunda rasa lelah.

4. Manfaat pada otot

Meningkatkan ukuran serat otot dan meningkatkan sistem pengiriman energi di dalam otot meningkatkan kekuatan, fleksibilitas, dan daya tahan. Perubahan otot meningkatkan hal-hal seperti mobilitas dan kecepatan reaksi, dan sering kali mencegah cedera akibat kerja dan non-kerja.

5. Manfaat bagi tulang

Penambahan aktivitas enzim pada tulang akan meningkatkan kekuatan, kepadatan, dan besarnya tulang, serta mencegah pengeroposan tulang.

6. Manfaat pada *ligamentum* dan *tendo*

Kekuatan ligamen dan tendon meningkat, dan hubungan antara tendon dan tulang juga diperkuat. Hal ini meningkatkan pemulihan dan mengurangi kerentanan terhadap cedera.

7. Manfaat pada persendian dan tulang rawan

Bertambah tebalnya tulang rawan di persendian, sehingga dapat menjadi peredam dan melindungi tulang serta sendi dari bahaya cedera.

8. Manfaat terhadap aklimitasi terhadap panas

Kenaikan aklimitasi terhadap panas disebabkan karena pada berolahraga, terjadi kenaikan panas pada badan dan kulit kita. Membuat penyesuaian faali yang memungkinkan seseorang untuk tahan bekerja di tempat panas.

9. Manfaat untuk otak

Olahraga mengentalkan mielin, yang memungkinkan impuls saraf berjalan lebih cepat. Selain itu, *neurotrophin* dilepaskan dan neurotransmitter di sinapsis distimulasi, membuat reaksi lebih cepat dan akurat, terutama ketika masalah muncul.

10. Perubahan psikologis

Melalui mekanisme fisiologis, olahraga meningkatkan rasa sukses, mengurangi ketegangan, meningkatkan sportivitas, mengajarkan ketekunan dan kegembiraan, serta melatih konsentrasi. Dipercaya bahwa pembuangan garam melalui keringat saat berolahraga dapat meningkatkan suasana hati. Olahraga juga dapat meningkatkan kualitas tidur dan mengurangi masalah kesehatan mental.

2.7.7. Definisi Makanan Sehat

Menurut Nuraini (2007) dalam (Fatrikawati & Hamidah, 2016), makanan yang sehat adalah makanan yang mempunyai nilai gizi yang cukup seimbang, serta tidak mengandung unsur yang membahayakan atau merusak kesehatan manusia.

Menambahkan dari (Fadli, 2022), makanan sehat adalah makanan yang

mengandung nutrisi, dengan syarat bersih, memiliki gizi yang baik dan seimbang. Keseimbangan makanan sehat yakni makanan yang mengandung karbohidrat, protein, lemak, dan vitamin.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa makanan sehat adalah makanan yang mempunyai gizi yang cukup, yang berarti makanan yang mengandung karbohidrat, protein, lemak, dan vitamin. Tentunya makanan sehat selayaknya juga tidak membahayakan atau merusak kesehatan tubuh manusia.

2.7.8. Jenis-Jenis Makanan Sehat

Menurut (Fadli, 2022), terdapat beberapa jenis makanan sehat, yakni:

1. Sayur-sayuran

Sayur mayur sangat beragam, dan mayoritas sayur mayur apabila diolah dengan baik, merupakan makanan yang kaya akan vitamin, kalsium, kalium, folat, dan sebagainya.

2. Buah-buahan

Berkawan dengan sayur mayur, buah-buahan juga makanan yang mengandung vitamin, antioksidan, kalium, dan sebagainya.

3. Daging dan telur

Daging merupakan sumber protein dan zat besi. Sedangkan Telur mengandung nutrisi yang lengkap, yakni protein dengan kandungan asam amino esensial dan non esensial lengkap, vitamin, mineral, dan lemak tak jenuh.

4. Kacang-kacangan dan biji-bijian

Kacang-kacangan dan biji-bijian merupakan jenis makanan yang sarat kaya akan nutrisi dan berbagai mineral, termasuk magnesium dan

vitamin. Kacang-kacangan juga merupakan sumber protein nabati bagi yang tidak dapat mengonsumsi protein hewani.

5. Ikan dan makanan laut lainnya

Ikan laut dan makanan laut lainnya merupakan makanan sumber asam lemak omega-3 dan yodium.

6. Susu

Susu memiliki kandungan tinggi mineral, protein hewani, lemak sehat, vitamin, serta kalsium. Susu juga dapat diolah menjadi keju ataupun yogurt yang baik untuk pencernaan karena mengandung bakteri baik.

2.8. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor. Berikut beberapa penelitian terdahulu:

Penelitian dari (Setio, 2021) studi pada auditor yang bekerja di KAP Jakarta, menunjukkan bahwa *Computer Assisted Audit Techniques* atau teknik audit berbantuan komputer memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan adanya penerapan teknik audit berbantuan komputer, tentu akan mempermudah auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya serta meningkatkan kinerja auditor dalam menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Bertolakbelakang pada penelitian Setio (2021), (Triyatno, 2017) dalam penelitian nya mengenai penerapan TABK, *Computer Self Efficacy*, dan Etika Profesi pada Kinerja Auditor di Surakarta dan Yogyakarta, menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh dari teknik audit berbantuan komputer terhadap kinerja auditor.

Penelitian oleh (Donito & Trisnainingsih, 2022) mengenai faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja auditor internal perusahaan dalam PT KAI DAOP, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif dari budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Semakin baik kebiasaan orang-orang di dalam perusahaan, semakin tinggi kinerja auditor. (Hanna & Firnanti, 2013) dalam penelitian faktor faktor yang memengaruhi kinerja auditor yang bekerja di KAP Jakarta juga menyimpulkan bahwa, budaya organisasi mempengaruhi kinerja auditor. Sejalan dengan kesimpulan (Donito & Trisnaningsih, 2022), serta (Hanna & Firnanti, 2013), penelitian yang dilakukan oleh (Lamberto, 2023), mahasiswa akuntansi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP di Jakarta. Namun, Sirait (2020), mahasiswi akuntansi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, bertolakbelakang dengan ketiga penelitian sebelumnya. (Sirait, 2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP yang ada di Yogyakarta, Surakarta, Semarang, dan Surabaya.

(Melizawati, 2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Abadi. (Malon, Dewi, & Adisanjaya, 2021) meneliti pengaruh komitmen organisasi, struktur audit, dan konflik peran terhadap kinerja auditor pada KAP di Provinsi Bali, dan menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada KAP di Provinsi Bali. (Yuslinda, 2018), mahasiswi Akuntansi Universitas Atma Jaya Yogyakarta pun sejalan dengan hasil penelitian Melizawati maupun Malon, dkk. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten

Toraja Utara, Kabupaten Tana Toraja, dan Kota Palopo. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tikupadang, 2020), yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Sorong. Namun terdapat juga penelitian yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor, seperti yang diteliti oleh (Asmara, Novitasari, & Saitri, 2019) pada KAP Provinsi Bali, dan juga (Andika & Martini, 2017) pada KAP wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Selatan.

Sejauh peneliti mencari, belum banyak penelitian yang mencari pengaruh kebugaran jasmani terhadap kinerja auditor. Namun ada beberapa penelitian yang meneliti pengaruh kebugaran jasmani terhadap karyawan. Seperti yang diteliti oleh (Oktavian, 2020) yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan kebugaran jasmani dengan tingkat kinerja pada pegawai Kemenpora RI Deputy IV. Akan tetapi kebugaran jasmani tetap memberi hubungan yang teruji dalam analisis regresi dengan nilai 10,5% terhadap tingkat kinerja pada pegawai Kemenpora RI Deputy IV. Sejalan dengan (Merawati & Prayati, 2017) yang menemukan bahwa gaya hidup sehat tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di kantor BPKP dan BPK Perwakilan Provinsi Bali. Mereka menyebutkan gaya hidup sehat hanya membuat auditor memperoleh tubuh yang bugar dengan stamina yang baik, serta meningkatkan kekebalan terhadap penyakit, dan menjaga tubuh tetap sehat secara emosional, namun tidak berarti akan berpengaruh dalam meningkatnya suatu kinerja seorang auditor. Bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya dalam pengaruh kebugaran jasmani terhadap kinerja auditor, penelitian yang dilaksanakan oleh (Rusnadi, Aryadi, Pamungkas, & Rahmat, 2021)

menyimpulkan bahwa terdapat hubungan kebugaran jasmani dengan peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Curug Kab. Tangerang. Perlu adanya peningkatan kesegaran jasmani pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik tanpa mengalami kelelahan yang berarti. Sejalan dengan (Kamil, 2023) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *healthy lifestyle* dengan kinerja auditor. Auditor harus memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang prima untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Auditor dengan keadaan tubuh dan jiwa yang tidak sehat akan kesulitan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2.9. Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh *Computer Assisted Audit Techniques* Terhadap Kinerja Auditor

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah berbagai aspek dalam dunia bisnis, termasuk dalam bidang audit. Auditor saat ini dituntut untuk bekerja lebih efisien dan akurat dalam mengidentifikasi serta menganalisis data audit. Salah satu inovasi teknologi yang digunakan dalam audit adalah *Computer Assisted Audit Techniques (CAAT)*, yaitu teknik audit berbasis komputer yang membantu auditor dalam proses pemeriksaan data keuangan. *Computer Assisted Audit Techniques* dapat diartikan sebagai proses audit yang dijalani auditor dengan berbantuan komputer, atau lebih dikenal dengan nama teknik audit berbantuan komputer (TABK).

Dengan globalisasi yang tentunya tidak bisa dihindari oleh auditor, auditor pastinya akan beradaptasi dengan hal tersebut. Auditor dipaksa untuk dapat mempelajari proses audit yang terkomputerisasi. Serta seiring dengan meningkatnya kompleksitas data dan transaksi dalam organisasi, penggunaan

CAAT dianggap mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas auditor dalam menjalankan tugasnya.

PSA No. 59 dalam SA Seksi 327 dalam (Ikatan Akuntan Publik Indonesia, 2011) menjelaskan beberapa manfaat dari penggunaan TABK/*CAAT* dalam proses audit, yakni: pengujian yang rinci mengenai transaksi dan saldo menggunakan perangkat lunak audit dalam *file* komputer, prosedur *analytical review* menggunakan perangkat lunak audit untuk mengetahui unsur atau fluktuasi yang tidak biasa, pengujian pengendalian atas pengendalian umum sistem informasi, pengujian pengendalian atas pengendalian aplikasi sistem informasi akuntansi, mengakses *file*, pengelompokan data berdasar kriteria tertentu, pengorganisasian *file*, pembuatan laporan, serta pembuatan persamaan dengan operasi rasional. Manfaat yang disebutkan tentu membuat penggunaan TABK/*CAAT* menjadi lebih unggul dibanding proses audit menggunakan metode manual.

Terdapat berbagai macam hasil yang didapatkan oleh penelitian terdahulu, seperti penelitian dari (Setio, 2021), mendapatkan hasil bahwa teknik berbantuan komputer/*Computer Assisted Audit Techniques* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di KAP DKI Jakarta, sedangkan penelitian dari (Triyatno, 2017) mendapatkan hasil bahwa teknik audit berbantuan komputer tidak berpengaruh pada kinerja auditor di KAP Surakarta dan Yogyakarta.

Berdasarkan uraian diatas, serta hasil penelitian terdahulu yang bervariasi, peneliti ingin meneliti lebih lanjut terkait pengaruh *Computer Assisted Audit Techniques* dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_1 = \text{Computer Assisted Audit Techniques}$ berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.9.2 Pengaruh *Positive Organizational Culture* Terhadap Kinerja Auditor

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, budaya organisasi yang positif menjadi salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk auditor. *Positive organizational culture* atau budaya organisasi yang positif mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang mendorong produktivitas, kerja sama, serta kesejahteraan karyawan dalam sebuah organisasi.

Auditor, sebagai profesi yang menuntut integritas, ketelitian, dan efisiensi kerja yang tinggi, sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di mana mereka beroperasi. Budaya organisasi yang positif dapat memberikan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong auditor untuk bekerja lebih profesional dan produktif.

Organizational culture menurut (Robbins & Judge, *Organizational Behaviour*, Global Edition, 19th Edition, 2023) mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini mencakup nilai, keyakinan, dan asumsi yang menjadi ciri organisasi. (Trisnaningsih, 2007) mengartikan budaya organisasi sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan dan konsumen.

(Robbins & Judge, *Organizational Behaviour*, Global Edition, 19th Edition, 2023) juga menjelaskan beberapa fungsi dari adanya *organizational culture*, seperti: menetapkan batasan, memberi anggota organisasi rasa identitas, menumbuhkan komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada keuntungan pribadi, meningkatkan stabilitas sistem sosial dan menjadi perekat sosial yang mempersatukan organisasi, dan budaya merupakan suatu mekanisme penentu dan pengendalian yang mengendalikan dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Dengan adanya budaya organisasi yang positif, diharapkan auditor menjadi lebih berfokus pada kepentingan mereka sebagai auditor, dan dapat menjalankan profesi mereka sebagai auditor yang berpegang teguh pada standar audit yang berlaku.

(Hanna & Firnanti, 2013), dan (Lamberto, 2023), peneliti yang sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor, mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan (Sirait, 2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP di daerah Yogyakarta, Surakarta, Semarang, dan Surabaya. Dari adanya variasi pada beberapa penelitian terdahulu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor, khusus nya yang bekerja di KAP DKI Jakarta.

Budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi adat kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Murtanto dan Djasmin, 2005) dalam (Hanna & Firnanti, 2013). Dengan uraian tersebut disimpulkan bahwa dengan budaya organisasi yang baik dan kuat, dapat meningkatkan kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula sebaliknya, dengan budaya organisasi yang lemah dan buruk, maka akan menyebabkan kinerja auditor menjadi menurun. Berdasar uraian diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_2 = \textit{Positive organizational culture}$ berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.9.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Dalam dunia audit, profesionalisme dan kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi. Komitmen

organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan sejauh mana seorang auditor merasa terikat dengan organisasi tempatnya bekerja. Auditor dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki dedikasi lebih besar, bekerja lebih teliti, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seorang auditor memiliki rasa keterikatan emosional, identifikasi, dan loyalitas terhadap organisasi. Ketika auditor memiliki komitmen tinggi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional dan memberikan hasil audit yang lebih berkualitas.

Komitmen organisasi diartikan oleh Sopiah (2008) dalam (Malon, Dewi, & Adisanjaya, 2021) sebagai ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang ditandai dengan keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan bekerja demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Beberapa peneliti menemukan adanya pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan auditor, seperti penelitian dari (Melizawati, 2015), yang mendapatkan hasil adanya pengaruh positif terhadap komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Abadi, (Malon, Dewi, & Adisanjaya, 2021) menemukan hasil yang sama pada auditor di KAP Provinsi Bali, begitu juga (Yuslinda, 2018) menemukan hasil yang sama pada auditor pada Inspektorat Kabupaten Toraja Utara, Kabupaten Tana Toraja, dan Kota Palopo, serta (Tikupadang, 2020) menemukan hasil yang sama pada auditor pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Sorong. Berbeda dengan penelitian oleh (Asmara, Novitasari, & Saitri, 2019) yang menemukan bahwa tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di KAP Provinsi Bali, dan (Andika &

Martini, 2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja auditor pada KAP wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Selatan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, komitmen organisasi diperkirakan memiliki dampak positif terhadap kinerja auditor karena: meningkatkan loyalitas auditor, meningkatkan motivasi intrinsik, mengurangi *turnover* auditor, dan meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang tinggi tentu akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan komitmen organisasi yang tinggi pada auditor, tentu akan berpengaruh pada kinerja auditor yang semakin meningkat juga. Begitu juga sebaliknya, apabila auditor memiliki komitmen yang rendah pada organisasi, maka akan menurunkan kinerja dari auditor tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ = Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.9.4 Pengaruh *Healthy Lifestyle* Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Dalam dunia kerja yang penuh tekanan, terutama di bidang audit yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan ketahanan mental, gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja seseorang. Auditor sering menghadapi beban kerja tinggi, tenggat waktu ketat, serta tekanan dalam memastikan laporan keuangan akurat dan sesuai standar yang berlaku.

Penerapan gaya hidup sehat, seperti pola makan seimbang dan teratur, olahraga rutin, tidur cukup, kebiasaan sehat, dan manajemen stres yang baik, diyakini dapat meningkatkan daya tahan fisik, fokus, serta produktivitas auditor dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Kushartanti), *healthy lifestyle* didefinisikan sebagai komitmen jangka panjang untuk menjalani hidup dengan kesehatan fisik, mental, dan sosial yang baik, untuk terhindar dari segala macam penyakit fisik, maupun mental, dan kematian dini, dengan tujuan memiliki umur panjang dengan sedikit penyakit kronis. Dari pengalaman yang peneliti dengar, auditor memiliki waktu kerja yang amat sangat tinggi, sehingga dapat mencuri waktu luang. Yang berarti *healthy lifestyle* tidak hanya menjadi pola hidup saja, namun juga dibutuhkan auditor untuk tetap dapat sehat dan bugar selama waktu kerja.

Beberapa jurnal dan sumber referensi menyebutkan beberapa manfaat dari hidup sehat, seperti: Mencegah penyakit kronis, seperti penyakit kardiovaskular hingga 80% melalui diet rendah lemak jenuh, olahraga, dan menghindari rokok (Organization, 2021), dan penyakit Diabetes Tipe 2 hingga 90% dengan menjaga berat badan, aktivitas fisik, dan diet tinggi serat (Group, 2002), Meningkatkan Kesehatan mental, seperti gejala depresi, kecemasan, dan stress dengan olahraga atau beraktivitas fisik, dapat menurunkan gejala depresi sebesar 17-41% (Gordon, et al., 2018), dan (Jacka, et al., 2017) membuktikan diet Mediterania (kaya sayur, buah, dan ikan) mengurangi risiko depresi sebesar 30%, Mempertahankan fungsi kognitif dan mencegah demensia sebesar 40% dengan mengatasi faktor risiko seperti obesitas dan kurang beraktivitas (Livingston, 2020), Mengontrol berat badan dan meningkatkan Kesehatan metabolik dengan meningkatkan konsumsi kacang, biji-bijian, dan yoghurt (Mozaffarian, Hao, Rimm, Willett, & Hu, 2011), Memperkuat sistem kekebalan tubuh dengan diet seimbang dan mengonsumsi vitamin D (Nieddu, 2020), Meningkatkan kualitas tidur sebesar 65% dengan adanya aktivitas fisik (Atkinson, 2015), serta Mengurangi biaya Kesehatan hingga 117

miliar USD per tahun di Amerika Serikat, jika masyarakatnya aktif melakukan aktivitas fisik (Pratt, et al., 2015). Seluruh manfaat yang disebutkan secara tidak langsung membantu meningkatkan kinerja auditor, karena kondisi fisik dan mental auditor menjadi lebih siap dan matang dengan mereka menjalani gaya hidup sehat/*healthy lifestyle* yang disebutkan dalam uraian diatas.

Dalam penjelasan diatas, dapat diartikan bahwa dengan auditor menerapkan *healthy lifestyle*, maka akan hal tersebut meningkatkan kinerja auditor dalam bekerja sehari-hari. Begitu pula sebaliknya, dengan auditor tidak menerapkan *healthy lifestyle*, maka kinerja auditor juga akan menurun. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ = *Healthy lifestyle* Auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor