

**PENGARUH TEKANAN WAKTU (*TIME PRESSURE*) DAN  
DUKUNGAN ORGANISASI (*PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT*) TERHADAP KUALITAS AUDIT (*AUDIT QUALITY*)  
DENGAN STRESS KERJA (*JOB STRESS*) SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI PADA PEGAWAI SUBUNSUR AUDIT KANWIL  
DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI JAWA TIMUR I**

Oleh:

<sup>1</sup>Zulfadli Yazid, <sup>2</sup>Sri Rahayu, <sup>3</sup>Rifda Fitrianty

<sup>1,2,3</sup>STIE Mahardhika, Magister Manajemen

Jl. Wisata Menanggal No.42, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60234.

e-mail: fadliyazid02@gmail.com<sup>1</sup>, Rahayu.mahardhika@gmail.com<sup>2</sup>, rifda@stiemahardhika.ac.id<sup>3</sup>

---

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effects of time pressure and perceived organizational support on audit quality, with job stress as a mediating variable among employees of the Audit Subunit at customs and excise regional office I of east java. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population and sample consisted of 41 employees selected through saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling with SmartPLS. Hypothesis testing was conducted through bootstrapping with 500 subsamples. The results show that time pressure has a positive and significant effect on job stress, while perceived organizational support has a negative and significant effect on job stress. Job stress has a negative and significant effect on audit quality. Time pressure and perceived organizational support do not have significant direct effects on audit quality. Job stress mediates the effect of time pressure on audit quality but does not mediate the effect of perceived organizational support on audit quality. These findings indicate that managing time pressure and job stress is essential for maintaining audit quality.*

**Keywords:** *Time Pressure, Perceived Organizational Support, Job Stress, Audit Quality.*

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tekanan waktu dan dukungan organisasi terhadap kualitas audit dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Subunsur Audit Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 41 pegawai yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square dengan aplikasi SmartPLS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping sebanyak 500 subsamples. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit. Tekanan waktu dan dukungan organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kualitas audit. Stres kerja terbukti memediasi pengaruh tekanan waktu terhadap kualitas audit, tetapi tidak memediasi

pengaruh dukungan organisasi terhadap kualitas audit. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan tekanan waktu dan stres kerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan kualitas audit.

**Kata Kunci:** Tekanan Waktu, Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Kualitas Audit.

---

## PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) merupakan unit eselon I di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang memiliki peran strategis dalam pengawasan, penegakan hukum, pelayanan, fasilitasi perdagangan, serta optimalisasi penerimaan negara di bidang kepabeanan dan cukai. Dalam menjalankan peran tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek penting karena keberhasilan fungsi pengawasan sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam bekerja secara profesional, objektif, dan akuntabel (Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, 2024).

Salah satu fungsi penting dalam sistem pengawasan DJBC adalah pelaksanaan audit kepabeanan dan audit cukai. Audit memiliki peran strategis untuk menilai kepatuhan pengguna jasa terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. *World Customs Organization* (2012) menjelaskan bahwa post-clearance audit merupakan pemeriksaan terstruktur setelah barang dilepas melalui penelaahan data komersial, catatan keuangan, catatan nonkeuangan, persediaan, serta aset pelaku usaha untuk mengukur dan meningkatkan kepatuhan. Di Indonesia, pelaksanaan audit kepabeanan dan audit cukai juga diperkuat melalui Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2024 yang mengatur pelaksanaan audit, termasuk jangka waktu penyelesaian pekerjaan lapangan paling lama tiga bulan sejak dimulainya audit. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai audit dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu tanpa mengabaikan ketelitian, objektivitas, dan kualitas hasil audit.

Kualitas audit menjadi aspek penting karena hasil audit dapat menjadi dasar dalam menilai kepatuhan, mengidentifikasi potensi temuan, serta menyusun rekomendasi tindak lanjut sesuai ketentuan yang berlaku. DeAngelo (1981) menjelaskan bahwa kualitas audit berkaitan dengan kemampuan auditor dalam menemukan kesalahan atau pelanggaran serta melaporkannya secara benar. Dalam konteks audit kepabeanan dan cukai, kualitas audit dapat dipahami sebagai kemampuan pegawai audit dalam melaksanakan pemeriksaan secara cermat, objektif, sesuai prosedur, serta menghasilkan simpulan audit yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam pelaksanaan tugas audit, pegawai Subunsur Audit Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I menghadapi pekerjaan yang kompleks. Proses audit menuntut kemampuan menelaah dokumen, menganalisis data, menguji kepatuhan, menyusun temuan, serta menyusun laporan hasil audit secara sistematis. Di sisi lain, pekerjaan tersebut harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan waktu atau time pressure. Tekanan waktu dalam audit dapat muncul dalam bentuk keterbatasan anggaran waktu maupun tekanan tenggat waktu penyelesaian pekerjaan (Margheim et al., 2005). Apabila tekanan waktu tidak dikelola dengan baik, auditor berpotensi mengalami penurunan konsentrasi, keterbatasan dalam melakukan prosedur pemeriksaan secara mendalam, dan meningkatnya risiko kesalahan dalam proses audit.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tekanan waktu dapat berkaitan dengan penurunan kualitas audit dan perilaku disfungsional auditor. Broberg et al. (2017) menjelaskan bahwa tekanan anggaran waktu dapat mendorong auditor melakukan tindakan yang berisiko mengurangi kualitas audit, seperti menerima penjelasan yang lemah atau menyelesaikan prosedur audit secara tidak memadai. Achyarsyah dan Sabilah (2024) juga

menunjukkan bahwa kompleksitas audit, time budget pressure, dan job stress berkaitan dengan dysfunctional audit behavior. Temuan tersebut memperkuat bahwa tekanan waktu menjadi faktor penting yang perlu dikaji dalam pekerjaan audit, termasuk pada lingkungan audit kepabeanaan dan cukai.

Selain tekanan waktu, dukungan organisasi atau *perceived organizational support* juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kualitas kerja pegawai. Eisenberger et al. (1986) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dalam konteks pekerjaan audit, dukungan organisasi dapat berupa arahan pimpinan, supervisi yang memadai, ketersediaan fasilitas kerja, akses data dan dokumen, pelatihan, kejelasan prosedur, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki kesiapan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya dukungan organisasi dapat membuat pegawai merasa kurang memiliki sumber daya kerja dan lebih rentan mengalami tekanan psikologis.

Stres kerja juga menjadi aspek penting dalam menjelaskan kualitas audit. Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan dianggap melebihi kemampuan, sumber daya, atau waktu yang dimiliki pegawai. Dalam pekerjaan audit, stres kerja dapat disebabkan oleh tekanan penyelesaian tugas, kompleksitas dokumen, risiko kesalahan, tuntutan ketelitian, dan tanggung jawab terhadap hasil pemeriksaan. Stres kerja yang tidak terkendali dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan ketelitian, serta memengaruhi kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan. Dengan demikian, stres kerja tidak hanya dapat dipahami sebagai akibat dari tekanan pekerjaan, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana tekanan waktu dan dukungan organisasi dapat memengaruhi kualitas audit.

Penelitian ini menggunakan *Job Demands-Resources Theory* sebagai dasar dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Dalam teori tersebut, tekanan waktu dapat diposisikan sebagai job demand karena menuntut pegawai untuk mengeluarkan energi psikologis dan kognitif secara berkelanjutan. Sementara itu, dukungan organisasi dapat diposisikan sebagai job resource karena membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan, mengurangi tekanan psikologis, dan mempertahankan kualitas hasil kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Berdasarkan perspektif tersebut, tekanan waktu yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja dan berdampak pada kualitas audit, sedangkan dukungan organisasi yang memadai dapat menekan stres kerja dan membantu pegawai menjaga kualitas audit.

Kajian mengenai tekanan waktu, dukungan organisasi, stres kerja, dan kualitas audit telah banyak dilakukan pada auditor Kantor Akuntan Publik, auditor Badan Pemeriksa Keuangan, maupun auditor internal. Namun, kajian pada pegawai subunsur audit di lingkungan kepabeanaan dan cukai masih relatif terbatas. Padahal, audit kepabeanaan dan cukai memiliki karakteristik tersendiri karena berkaitan dengan kepatuhan pengguna jasa, dokumen perdagangan, data kepabeanaan dan cukai, serta potensi penerimaan negara. Selain itu, penelitian terdahulu belum banyak menguji tekanan waktu dan dukungan organisasi secara bersamaan terhadap kualitas audit dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Kesenjangan tersebut menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan waktu dan dukungan organisasi terhadap kualitas audit dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Subunsur Audit Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian perilaku auditor dan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran tuntutan pekerjaan, dukungan organisasi, dan kondisi psikologis dalam membentuk kualitas audit. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan

bagi organisasi dalam mengelola tekanan waktu, memperkuat dukungan organisasi, menekan stres kerja, serta menjaga kualitas audit agar pelaksanaan fungsi pengawasan kepatuhan dan cukai berjalan lebih efektif.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Job Demands-Resources Theory*

*Job Demands-Resources Theory* atau JD-R Theory merupakan teori yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources). Job demands merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, psikologis, sosial, atau organisasi secara berkelanjutan, sehingga dapat menimbulkan konsekuensi psikologis tertentu apabila tidak dikelola dengan baik. Sementara itu, job resources merupakan aspek pekerjaan yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, serta mendorong pengembangan diri (Demerouti et al., 2001).

Dalam perkembangannya, Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa JD-R Theory memiliki dua proses utama, yaitu health impairment process dan motivational process. Health impairment process terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi menguras energi pegawai dan menimbulkan stres atau *burnout*. Sebaliknya, motivational process terjadi ketika sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan motivasi, keterikatan kerja, dan kinerja. Dalam penelitian ini, tekanan waktu diposisikan sebagai job demand karena menuntut pegawai audit untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu tertentu. Dukungan organisasi diposisikan sebagai job resource karena dapat membantu pegawai menghadapi tekanan kerja, mengurangi stres, dan menjaga kualitas audit.

### **Tekanan Waktu**

Tekanan waktu atau time pressure merupakan kondisi ketika pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu tertentu, sementara pekerjaan tersebut tetap membutuhkan ketelitian, konsentrasi, dan pertimbangan profesional. Dalam konteks audit, tekanan waktu sering dikaitkan dengan time budget pressure dan time deadline pressure. DeZoort dan Lord (1997) menjelaskan bahwa tekanan waktu dalam audit dapat terjadi ketika auditor memiliki keterbatasan waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas audit. Margheim et al. (2005) membedakan tekanan waktu menjadi tekanan anggaran waktu dan tekanan tenggat waktu.

Tekanan waktu dapat memberikan dampak positif apabila mendorong auditor bekerja lebih fokus dan efisien. Namun, tekanan waktu yang terlalu tinggi dapat menurunkan kecermatan auditor dalam menjalankan prosedur audit. Broberg et al. (2017) menunjukkan bahwa auditor yang mengalami tekanan anggaran waktu berpotensi melakukan perilaku yang dapat mengurangi kualitas audit. Dalam penelitian ini, tekanan waktu dipahami sebagai persepsi pegawai Subunsur Audit Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I terhadap keterbatasan waktu, tekanan anggaran waktu, tekanan tenggat waktu, ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu, serta tuntutan penyelesaian prosedur audit secara cepat.

### **Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi atau perceived organizational support merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Eisenberger et al. (1986) menjelaskan bahwa pegawai membentuk keyakinan umum mengenai perhatian dan penghargaan organisasi terhadap

kontribusi mereka. Rhoades dan Eisenberger (2002) menambahkan bahwa *perceived organizational support* berhubungan dengan berbagai sikap dan perilaku kerja positif, seperti komitmen afektif, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, serta penurunan tekanan kerja.

Dalam pekerjaan audit, dukungan organisasi dapat berupa arahan pimpinan, supervisi, fasilitas kerja, akses data, kejelasan prosedur, pembagian tugas yang proporsional, pelatihan, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Dukungan tersebut penting karena pegawai audit menghadapi pekerjaan yang menuntut ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur, kemampuan analisis, dan penyelesaian tugas sesuai batas waktu. Dalam penelitian ini, dukungan organisasi diukur melalui penghargaan terhadap kontribusi pegawai, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai, dukungan atasan, keadilan organisasi, ketersediaan sumber daya dan fasilitas kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, serta kejelasan prosedur dan arahan kerja.

### **Stres Kerja**

Stres kerja atau *job stress* merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika pegawai menilai bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau waktu yang dimiliki. Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa stres terjadi ketika individu menilai tuntutan lingkungan melebihi sumber daya yang dimiliki untuk mengahadapinya. Beehr dan Newman (1978) menyatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan perubahan psikologis, fisiologis, dan perilaku pada individu.

Dalam konteks audit, stres kerja dapat muncul karena tekanan waktu, kompleksitas dokumen, beban kerja, tuntutan ketelitian, risiko kesalahan, dan tanggung jawab terhadap hasil pemeriksaan. Stres kerja yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan ketelitian, melemahkan pengambilan keputusan, serta menghambat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur melalui tekanan psikologis dalam bekerja, kelelahan fisik dan mental, gangguan konsentrasi, ketegangan emosional, perasaan terbebani oleh pekerjaan, kesulitan menyelesaikan pekerjaan secara optimal, dan perubahan perilaku kerja.

### **Kualitas Audit**

Kualitas audit atau *audit quality* merupakan tingkat kemampuan pelaksanaan audit dalam menghasilkan pemeriksaan yang objektif, akurat, andal, dan dapat dipertanggungjawabkan. DeAngelo (1981) menjelaskan bahwa kualitas audit berkaitan dengan probabilitas auditor dalam menemukan pelanggaran atau kesalahan material serta melaporkannya secara benar. Watkins et al. (2004) menyatakan bahwa kualitas audit dapat dipahami dari kemampuan audit dalam menghasilkan bukti, proses, dan laporan yang dapat dipercaya.

Dalam konteks audit kepabeaian dan cukai, kualitas audit tidak hanya dilihat dari laporan akhir, tetapi juga dari proses pemeriksaan yang dilakukan sesuai standar, kecukupan bukti yang diperoleh, ketepatan prosedur, objektivitas, dan kemampuan auditor dalam menyusun simpulan atau rekomendasi. Dalam penelitian ini, kualitas audit diukur melalui kepatuhan terhadap standar dan prosedur audit, kecukupan bukti audit, ketelitian dalam pelaksanaan audit, objektivitas auditor, akurasi temuan audit, ketepatan waktu penyelesaian audit, keandalan laporan audit, serta kemampuan memberikan simpulan atau rekomendasi audit yang tepat.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara tekanan waktu, dukungan organisasi, stres kerja, dan kualitas audit. Dalam model penelitian ini, tekanan waktu dan dukungan organisasi ditempatkan sebagai variabel bebas, stres kerja sebagai variabel mediasi, dan kualitas audit sebagai variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Metode survei dipilih karena penelitian ini mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian melalui sejumlah pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I yang berlokasi di Jl. Raya Bandara Juanda No. 39, Semabung, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan pada bulan Mei 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi tugas pegawai Subunsur Audit dengan variabel yang diteliti, yaitu tekanan waktu, dukungan organisasi, stres kerja, dan kualitas audit.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Subunsur Audit Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Berdasarkan data pegawai, jumlah keseluruhan pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I adalah 194 orang. Namun, karena penelitian ini berfokus pada pegawai Subunsur Audit, maka populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian PBC Audit sebanyak 41 orang yang terdiri atas pegawai fungsional, fungsional muda, dan fungsional madya. Seluruh pegawai pada populasi sasaran tersebut digunakan sebagai responden penelitian agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi pegawai Subunsur Audit secara lebih utuh.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data utama yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Subunsur Audit Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Data primer digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap tekanan waktu, dukungan organisasi, stres kerja, dan kualitas audit.

Data sekunder digunakan sebagai data pendukung dalam menjelaskan konteks penelitian, landasan teori, dan gambaran objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian terdahulu, peraturan perundang-undangan, dokumen instansi, serta informasi resmi yang berkaitan dengan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas tekanan waktu dan dukungan organisasi. Tekanan waktu merupakan persepsi pegawai terhadap keterbatasan waktu, tekanan anggaran waktu, tekanan tenggat waktu, ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu yang tersedia, serta tuntutan untuk menyelesaikan prosedur audit secara cepat.

Dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, peduli terhadap kesejahteraan, memberikan dukungan atasan, menerapkan keadilan, menyediakan sumber daya kerja, memberi kesempatan pengembangan kompetensi, serta memberikan prosedur dan arahan kerja yang jelas.

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis, fisik, emosional, dan perilaku yang dirasakan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan audit. Stres kerja diukur melalui tekanan psikologis dalam bekerja, kelelahan fisik dan mental, gangguan konsentrasi, ketegangan emosional, perasaan terbebani oleh pekerjaan, kesulitan menyelesaikan pekerjaan secara optimal, dan perubahan perilaku kerja.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kualitas audit. Kualitas audit merupakan kemampuan pegawai audit dalam melaksanakan pemeriksaan secara cermat, objektif, sesuai prosedur, serta menghasilkan temuan dan laporan audit yang akurat, andal, dan dapat dipertanggungjawabkan. Kualitas audit diukur melalui kepatuhan terhadap standar dan prosedur audit, kecukupan bukti audit, ketelitian dalam pelaksanaan audit, objektivitas pemeriksaan, akurasi temuan audit, ketepatan waktu penyelesaian audit, keandalan laporan hasil audit, serta kemampuan memberikan simpulan atau rekomendasi audit yang tepat.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Alternatif jawaban terdiri atas lima pilihan, yaitu sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1.

Kuesioner penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Variabel tekanan waktu diukur menggunakan 5 item pernyataan. Variabel dukungan organisasi diukur menggunakan 7 item pernyataan. Variabel stres kerja diukur menggunakan 7 item pernyataan. Variabel kualitas audit diukur menggunakan 8 item pernyataan. Dengan demikian, seluruh item kuesioner diarahkan untuk memperoleh data mengenai persepsi pegawai terhadap kondisi pekerjaan audit, dukungan organisasi, tekanan psikologis, dan kualitas hasil audit.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Subunsur Audit Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I. Responden diminta memberikan jawaban sesuai dengan persepsi dan pengalaman mereka dalam menjalankan tugas audit. Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan studi dokumentasi untuk memperoleh data pendukung, seperti data jumlah pegawai, informasi kelembagaan, regulasi, serta referensi ilmiah yang berkaitan dengan variabel penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. SEM-PLS dipilih karena penelitian ini menggunakan beberapa variabel laten yang diukur melalui sejumlah indikator dan menguji hubungan mediasi. Selain itu, SEM-PLS sesuai digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel relatif terbatas serta tidak mensyaratkan data berdistribusi normal secara ketat.

Tahapan analisis data dilakukan melalui analisis statistik deskriptif, evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, pengujian hipotesis langsung, dan pengujian efek mediasi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik

responden dan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*. Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai outer loading memenuhi kriteria yang ditetapkan dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,50. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,70.

Evaluasi model struktural atau inner model dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel laten. Pengujian inner model dilakukan melalui nilai R-Square, F-Square, dan Q-Square. Nilai R-Square digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai F-Square digunakan untuk mengetahui ukuran pengaruh masing-masing variabel, sedangkan Q-Square digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model.

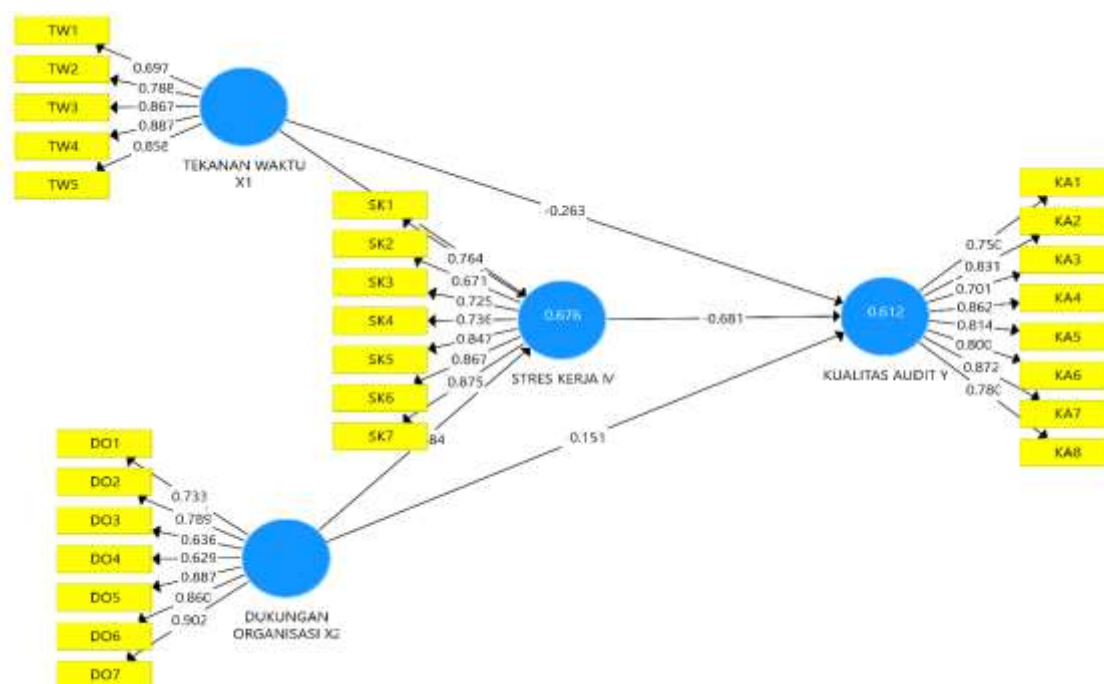
Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping pada aplikasi SmartPLS. Hasil pengujian dilihat dari nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai p-value lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian efek mediasi dilakukan dengan melihat nilai specific indirect effects. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai p-value pada hubungan tidak langsung lebih kecil dari 0,05. Apabila pengaruh tidak langsung signifikan, maka stres kerja dapat dinyatakan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara tekanan waktu dan kualitas audit maupun hubungan antara dukungan organisasi dan kualitas audit.

## HASIL PENELITIAN

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran tahap awal dilakukan terhadap seluruh indikator yang membentuk variabel Tekanan Waktu, Dukungan Organisasi, Stres Kerja, dan Kualitas Audit. Model awal terdiri atas 27 indikator, yaitu lima indikator Tekanan Waktu, tujuh indikator Dukungan Organisasi, tujuh indikator Stres Kerja, dan delapan indikator Kualitas Audit.

Pengujian tahap awal dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap indikator dalam merefleksikan konstraknya melalui nilai outer loading. Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70. Outer model sebelum eliminasi disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1  
Outer Model Setelah Eliminasi  
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2026

Berdasarkan Gambar 1, terdapat empat indikator yang belum memenuhi kriteria outer loading lebih dari 0,70 pada pengujian tahap awal. Pada variabel Tekanan Waktu, indikator TW1 memiliki nilai outer loading sebesar 0,697 sehingga belum memenuhi kriteria validitas konvergen. Sementara itu, indikator TW2 sebesar 0,788, TW3 sebesar 0,867, TW4 sebesar 0,887, dan TW5 sebesar 0,858 telah memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70 dan tetap dipertahankan dalam model.

Pada variabel Dukungan Organisasi, indikator yang belum memenuhi kriteria terdiri atas DO3 sebesar 0,636 dan DO4 sebesar 0,629. Indikator DO4 memiliki nilai outer loading paling rendah dalam model awal. Sementara itu, indikator DO1 sebesar 0,733, DO2 sebesar 0,789, DO5 sebesar 0,887, DO6 sebesar 0,860, dan DO7 sebesar 0,902 telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Pada variabel Stres Kerja, indikator SK2 memiliki nilai outer loading sebesar 0,671 sehingga belum memenuhi kriteria. Sementara itu, indikator SK1 sebesar 0,764, SK3 sebesar 0,725, SK4 sebesar 0,736, SK5 sebesar 0,847, SK6 sebesar 0,867, dan SK7 sebesar 0,875 telah memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70 dan tetap dipertahankan.

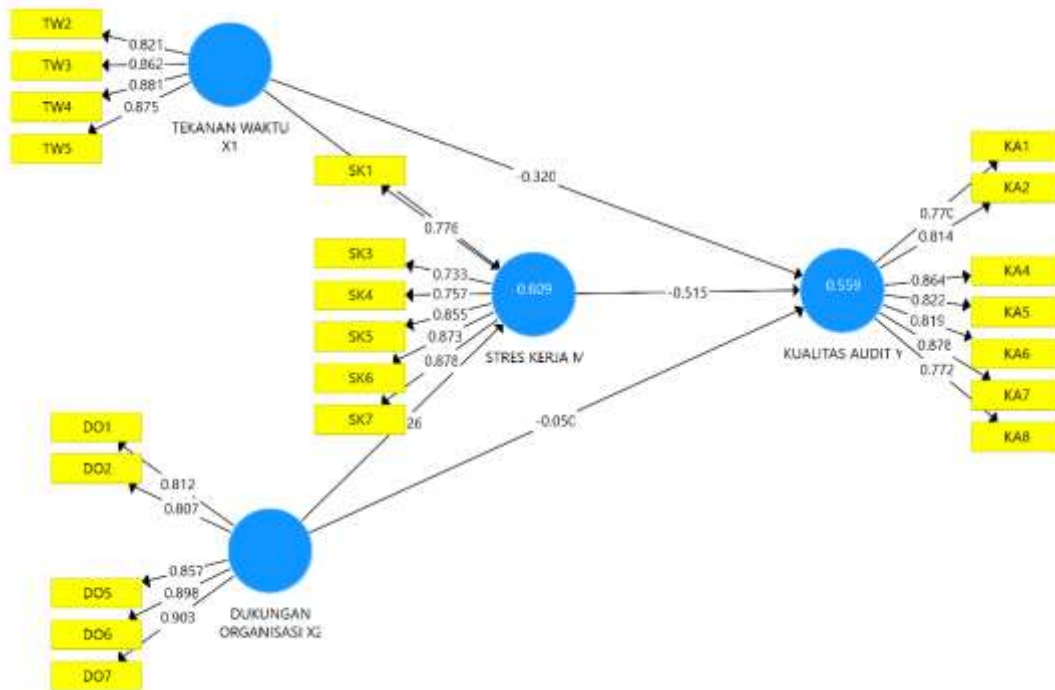
Pada variabel Kualitas Audit, seluruh indikator pada pengujian awal telah memiliki nilai outer loading minimal 0,701. Nilai outer loading indikator KA1 sebesar 0,750, KA2 sebesar 0,831, KA3 sebesar 0,701, KA4 sebesar 0,862, KA5 sebesar 0,814, KA6 sebesar 0,800, KA7 sebesar 0,872, dan KA8 sebesar 0,780. Dengan demikian, seluruh indikator Kualitas Audit masih dipertahankan pada tahap awal.

Berdasarkan hasil tersebut, indikator TW1, DO3, DO4, dan SK2 dieliminasi dari model pengukuran pada tahap pertama. Eliminasi dilakukan agar indikator yang digunakan memiliki kemampuan yang lebih memadai dalam merefleksikan konstruk masing-masing serta meningkatkan validitas konvergen model.

Setelah proses eliminasi tahap pertama, model kembali dijalankan. Hasil pengujian ulang menunjukkan bahwa nilai outer loading indikator KA3 mengalami perubahan menjadi 0,697. Nilai tersebut belum memenuhi kriteria lebih dari 0,70 sehingga KA3 dieliminasi

pada tahap kedua. Indikator lainnya telah memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70 dan tetap dipertahankan dalam model.

Setelah seluruh proses eliminasi dilakukan, sebanyak 22 indikator dipertahankan dalam model akhir. Indikator tersebut terdiri atas empat indikator Tekanan Waktu, lima indikator Dukungan Organisasi, enam indikator Stres Kerja, dan tujuh indikator Kualitas Audit. Selanjutnya, model kembali dijalankan untuk memperoleh outer model setelah eliminasi.



Gambar 2  
Outer Model Setelah Eliminasi  
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2026

Berdasarkan Gambar 2, seluruh indikator dalam model akhir telah memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70. Pada variabel Tekanan Waktu, nilai outer loading berada pada rentang 0,821–0,881. Pada variabel Dukungan Organisasi, nilai outer loading berada pada rentang 0,807–0,903. Pada variabel Stres Kerja, nilai outer loading berada pada rentang 0,733–0,878. Sementara itu, pada variabel Kualitas Audit, nilai outer loading berada pada rentang 0,770–0,878. Dengan demikian, seluruh indikator yang dipertahankan telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat digunakan dalam pengujian model selanjutnya.

### Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Validitas konvergen selanjutnya dinilai melalui Average Variance Extracted (AVE). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,50. Reliabilitas konstruk dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan batas minimum 0,70 (Hair et al., 2022).

Tabel 1  
Hasil Pengujian Reliabilitas dan Average Variance Extracted

| Variabel            | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   | Keterangan         |
|---------------------|------------------|-----------------------|-------|--------------------|
| Tekanan Waktu       | 0,882            | 0,919                 | 0,740 | Reliabel dan valid |
| Dukungan Organisasi | 0,909            | 0,932                 | 0,734 | Reliabel dan valid |
| Stres Kerja         | 0,898            | 0,922                 | 0,663 | Reliabel dan valid |
| Kualitas Audit      | 0,919            | 0,935                 | 0,674 | Reliabel dan valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,70. Nilai AVE masing-masing variabel juga lebih dari 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Pengujian Fornell-Larcker juga menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, sehingga model memenuhi validitas diskriminan.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai R-Square dan Adjusted R-Square.

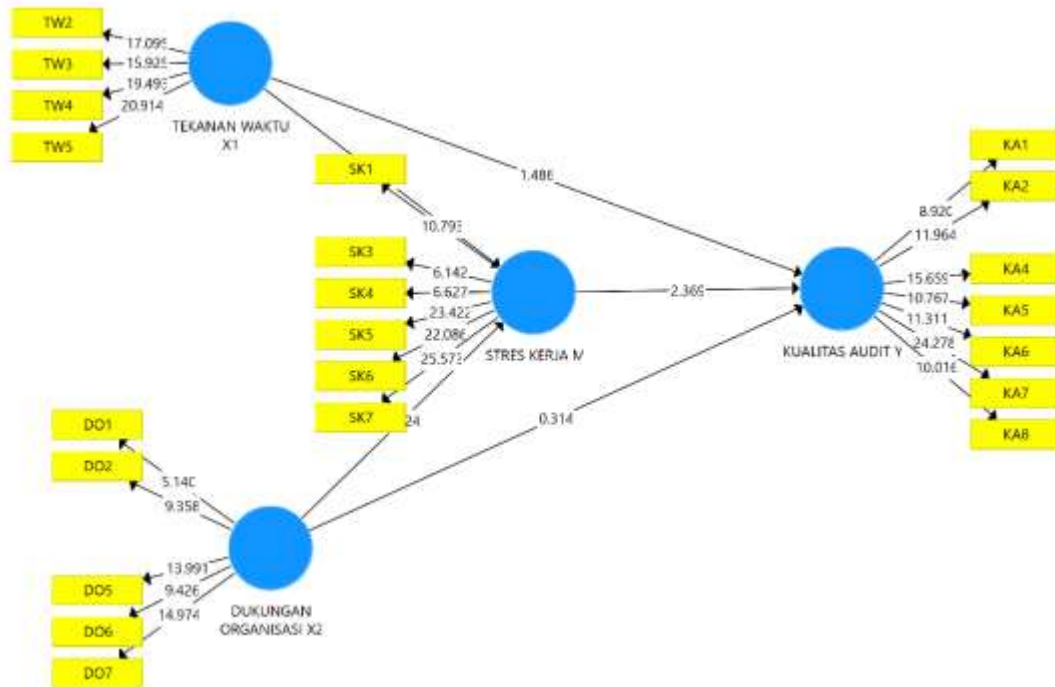
Tabel 2  
Hasil Pengujian R-Square

| Variabel Endogen | R-Square | Adjusted R-Square |
|------------------|----------|-------------------|
| Stres Kerja      | 0,609    | 0,589             |
| Kualitas Audit   | 0,559    | 0,523             |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2026

Nilai R-Square stres kerja sebesar 0,609 menunjukkan bahwa tekanan waktu dan dukungan organisasi mampu menjelaskan 60,9% variasi stres kerja. Sisanya sebesar 39,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model dalam kategori moderat.

Nilai R-Square kualitas audit sebesar 0,559 menunjukkan bahwa tekanan waktu, dukungan organisasi, dan stres kerja mampu menjelaskan 55,9% variasi kualitas audit. Sisanya sebesar 44,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dengan demikian, model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap stres kerja dan kualitas audit.



Gambar 3  
Hasil Pengujian Inner Model  
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2026

### Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping sebanyak 500 subsamples. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3  
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

| Hipotesis | Hubungan Antarvariabel               | Koefisien Jalur | T-Statistic | P-Value | Keputusan |
|-----------|--------------------------------------|-----------------|-------------|---------|-----------|
| H1        | Tekanan Waktu → Stres Kerja          | 0,521           | 3,256       | 0,001   | Diterima  |
| H2        | Dukungan Organisasi → Stres Kerja    | -0,326          | 2,024       | 0,044   | Diterima  |
| H3        | Stres Kerja → Kualitas Audit         | -0,515          | 2,369       | 0,018   | Diterima  |
| H4        | Tekanan Waktu → Kualitas Audit       | -0,320          | 1,486       | 0,138   | Ditolak   |
| H5        | Dukungan Organisasi → Kualitas Audit | -0,050          | 0,314       | 0,753   | Ditolak   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit. Tekanan waktu dan dukungan organisasi tidak terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kualitas audit.

### Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian efek mediasi dilakukan dengan melihat specific indirect effects. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 4  
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

| Hipotesis | Hubungan Mediasi                                   | Koefisien Jalur | T-Statistic | P-Value | Keputusan |
|-----------|----------------------------------------------------|-----------------|-------------|---------|-----------|
| H6        | Tekanan Waktu → Stres Kerja → Kualitas Audit       | -0,268          | 1,971       | 0,049   | Diterima  |
| H7        | Dukungan Organisasi → Stres Kerja → Kualitas Audit | 0,168           | 1,376       | 0,169   | Ditolak   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2026

Pengaruh tidak langsung tekanan waktu terhadap kualitas audit melalui stres kerja memiliki koefisien sebesar  $-0,268$  dan p-value sebesar  $0,049$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh tekanan waktu terhadap kualitas audit. Sebaliknya, pengaruh tidak langsung dukungan organisasi terhadap kualitas audit melalui stres kerja memiliki p-value sebesar  $0,169$ , sehingga stres kerja tidak terbukti memediasi hubungan tersebut.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Tekanan Waktu terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan koefisien jalur sebesar  $0,521$ , nilai t-statistic sebesar  $3,256$ , dan p-value sebesar  $0,001$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan waktu yang dirasakan pegawai Subunsur Audit Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Dengan demikian, H1 diterima.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan Job Demands-Resources Theory. Tekanan waktu merupakan salah satu bentuk job demand karena menuntut pegawai mengeluarkan energi kognitif dan psikologis secara berkelanjutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu terbatas. Ketika tuntutan waktu tidak sebanding dengan sumber daya yang tersedia, pegawai mengalami health impairment process yang ditandai dengan meningkatnya ketegangan dan stres kerja (Bakker & Demerouti, 2017).

Temuan penelitian ini sejalan secara substantif dengan Mutiara et al. (2025), yang menemukan bahwa time budget pressure secara signifikan meningkatkan job *burnout* pada auditor Kantor Akuntan Publik di Bali. Meskipun penelitian tersebut menggunakan *burnout* sebagai kondisi psikologis yang diuji, hasilnya memperlihatkan bahwa keterbatasan waktu dapat menguras sumber daya psikologis auditor. Achyarsyah dan Sabilah (2024) juga menemukan bahwa time budget pressure dan job stress berpengaruh signifikan terhadap dysfunctional audit behavior pada auditor Badan Pemeriksa Keuangan. Kedua penelitian tersebut memperkuat bukti bahwa tekanan waktu merupakan tuntutan pekerjaan yang dapat memunculkan konsekuensi psikologis dan perilaku negatif pada auditor.

Pada model pengukuran penelitian ini, indikator TW4 memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar  $0,881$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara beban pekerjaan audit dan waktu yang tersedia merupakan indikator yang paling kuat dalam mencerminkan tekanan waktu. Pegawai tidak hanya menghadapi batas penyelesaian audit, tetapi juga harus memeriksa dokumen, menganalisis transaksi, merumuskan temuan, dan menyusun laporan secara akurat. Ketika keseluruhan proses tersebut harus dilakukan dalam waktu terbatas, tekanan yang terbentuk dapat meningkatkan stres kerja.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja**

Dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dengan koefisien jalur sebesar  $-0,326$ , nilai  $t$ -statistic sebesar  $2,024$ , dan  $p$ -value sebesar  $0,044$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, semakin rendah stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, H2 diterima.

Hasil ini sesuai dengan Organizational Support Theory yang menjelaskan bahwa pegawai membentuk keyakinan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Dukungan yang diberikan melalui arahan pimpinan, fasilitas kerja, pembagian tugas, ketersediaan data, serta kejelasan prosedur dapat menjadi sumber daya yang membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan audit.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Saputro et al. (2024), yang menemukan bahwa perceived organizational support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Dukungan organisasi dapat mengurangi perasaan bahwa pegawai harus menghadapi kesulitan pekerjaan seorang diri. Ketika bantuan, fasilitas, dan arahan kerja tersedia, pegawai memiliki sumber daya yang lebih memadai untuk mengendalikan tuntutan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, indikator DO7 memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar  $0,903$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kejelasan prosedur dan arahan kerja menjadi aspek yang paling kuat dalam membentuk dukungan organisasi. Pada pekerjaan audit kepabeanaan dan cukai, kejelasan prosedur dapat mengurangi ketidakpastian dalam pemeriksaan, membantu pegawai menentukan prioritas, serta mencegah kekeliruan dalam menjalankan tahapan audit. Dukungan organisasi dengan demikian lebih berperan sebagai sumber daya psikologis dan operasional yang menekan stres kerja.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kualitas Audit**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit dengan koefisien jalur sebesar  $-0,515$ , nilai  $t$ -statistic sebesar  $2,369$ , dan  $p$ -value sebesar  $0,018$ . Artinya, semakin tinggi stres kerja pegawai, semakin rendah kualitas audit yang dihasilkan. Dengan demikian, H3 diterima.

Stres kerja dapat mengganggu kemampuan pegawai dalam berkonsentrasi, menganalisis bukti, mempertahankan objektivitas, dan mengambil keputusan secara tepat. Dalam pekerjaan audit, gangguan terhadap fungsi kognitif tersebut dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahan pemeriksaan, ketidakcukupan bukti, maupun ketidaktepatan penyusunan simpulan audit.

Temuan ini sejalan dengan Winoto dan Harindahyani (2021), yang menemukan bahwa stres kerja auditor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit perusahaan tercatat di Indonesia. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan kontrol pekerjaan dan dukungan sosial dapat menurunkan kualitas audit. Achyarsyah dan Sabilah (2024) juga menemukan bahwa job stress meningkatkan dysfunctional audit behavior. Perilaku disfungsional seperti pengurangan prosedur, perubahan tahapan pemeriksaan, atau penyelesaian pekerjaan secara prematur berpotensi mengurangi kualitas hasil audit.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis pegawai bukan sekadar persoalan kesejahteraan individual, tetapi juga berhubungan langsung dengan hasil organisasi. Audit yang berkualitas membutuhkan ketelitian, kecermatan, objektivitas, dan penilaian profesional. Ketika pegawai mengalami stres tinggi, sumber daya mental yang seharusnya digunakan untuk menjalankan pemeriksaan dapat berkurang sehingga kualitas audit mengalami penurunan.

### **Pengaruh Tekanan Waktu terhadap Kualitas Audit**

Tekanan waktu memiliki koefisien jalur sebesar  $-0,320$ , nilai t-statistic sebesar  $1,486$ , dan p-value sebesar  $0,138$ . Arah koefisien menunjukkan bahwa peningkatan tekanan waktu cenderung diikuti penurunan kualitas audit. Namun, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, H4 ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan waktu tidak secara otomatis menurunkan kualitas audit. Pegawai Subunsur Audit masih dapat mempertahankan standar pemeriksaan meskipun menghadapi keterbatasan waktu. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh adanya prosedur formal, supervisi, pengalaman kerja, pembagian tugas dalam tim, dan tanggung jawab profesional yang membatasi kemungkinan pegawai mengurangi kualitas pemeriksaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Jati dan Suprasto (2020), yang menemukan bahwa time budget pressure memiliki arah pengaruh negatif, tetapi tidak signifikan terhadap kualitas audit. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa struktur audit, independensi, dan supervisi dapat memperlemah dampak negatif tekanan waktu terhadap kualitas audit. Iksan (2023) juga menemukan bahwa time budget pressure dan time deadline pressure tidak berpengaruh terhadap kualitas audit auditor eksternal di Kota Malang.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Faisal dan Afra (2024), yang menemukan bahwa time budget pressure berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa tekanan waktu dapat dipersepsikan secara berbeda. Pada tingkat tertentu, tekanan waktu dapat berfungsi sebagai challenge demand yang mendorong efisiensi dan fokus. Akan tetapi, apabila melebihi kemampuan pegawai, tekanan tersebut dapat berubah menjadi hindrance demand yang meningkatkan stres dan menghambat pekerjaan.

Tidak signifikannya pengaruh langsung dalam penelitian ini bukan berarti tekanan waktu tidak relevan bagi kualitas audit. Hasil pengujian mediasi justru menunjukkan bahwa tekanan waktu memengaruhi kualitas audit melalui stres kerja. Dengan demikian, dampak tekanan waktu lebih dahulu bekerja pada kondisi psikologis pegawai sebelum akhirnya memengaruhi kualitas hasil pemeriksaan.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kualitas Audit**

Dukungan organisasi memiliki koefisien jalur sebesar  $-0,050$ , nilai t-statistic sebesar  $0,314$ , dan p-value sebesar  $0,753$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Oleh karena itu, H5 ditolak. Karena hasilnya tidak signifikan, arah koefisien negatif tidak dapat dimaknai bahwa peningkatan dukungan organisasi menyebabkan penurunan kualitas audit.

Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi belum secara langsung menjadi faktor penentu kualitas audit. Dukungan berupa fasilitas, perhatian organisasi, keadilan, pelatihan, dan arahan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Namun, kualitas audit tetap membutuhkan faktor teknis dan profesional, seperti kompetensi, pengalaman, independensi, skeptisisme profesional, kecukupan bukti, dan kepatuhan terhadap prosedur.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Fetriah dan Hermingsih (2023), yang menemukan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Dalam penelitian tersebut, pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja baru bekerja melalui employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak selalu langsung berubah menjadi hasil kerja, tetapi dapat membutuhkan mekanisme psikologis atau perilaku tertentu.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Hastuti et al. (2024), yang menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh

perbedaan variabel hasil yang digunakan. Kinerja auditor mencakup pencapaian tugas secara lebih umum, sedangkan kualitas audit menekankan akurasi, objektivitas, kecukupan bukti, dan kesesuaian prosedur. Oleh sebab itu, dukungan organisasi yang meningkatkan kenyamanan atau kelancaran kerja belum tentu secara langsung meningkatkan kualitas substantif audit.

### **Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Tekanan Waktu terhadap Kualitas Audit**

Pengujian specific indirect effects menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit melalui stres kerja. Hubungan tidak langsung tersebut memiliki koefisien sebesar  $-0,268$ , nilai t-statistic sebesar  $1,971$ , dan p-value sebesar  $0,049$ . Dengan demikian, H6 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan waktu yang tinggi meningkatkan stres kerja, kemudian peningkatan stres kerja menurunkan kualitas audit. Pengaruh langsung tekanan waktu terhadap kualitas audit tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja signifikan. Berdasarkan klasifikasi Zhao et al. (2010), pola tersebut termasuk indirect-only mediation atau mediasi tidak langsung penuh. Dengan kata lain, dampak tekanan waktu terhadap kualitas audit terutama berlangsung melalui perubahan kondisi psikologis pegawai.

Temuan ini memperjelas bahwa keterbatasan waktu tidak selalu langsung membuat pegawai mengurangi prosedur audit. Pegawai dapat tetap berusaha memenuhi standar pemeriksaan. Namun, apabila tekanan waktu terus menguras energi dan meningkatkan stres, kemampuan menjaga konsentrasi, ketelitian, serta pertimbangan profesional dapat menurun. Pada tahap inilah kualitas audit terdampak.

Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan Mutiara et al. (2025), yang menunjukkan bahwa tuntutan psikologis dapat memengaruhi kinerja auditor melalui kondisi kelelahan kerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa work stress berpengaruh terhadap auditor performance melalui job *burnout*. Meskipun mediasi time budget pressure melalui *burnout* tidak signifikan dalam penelitian Mutiara et al. (2025), perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh penggunaan mediator yang berbeda. Stres kerja merupakan respons yang dapat muncul lebih awal ketika pegawai menghadapi tuntutan, sedangkan *burnout* merupakan kondisi kelelahan kronis yang berkembang dalam waktu lebih panjang.

Hasil ini juga didukung secara substantif oleh Achyarsyah dan Sabilah (2024), yang menemukan bahwa time budget pressure dan job stress merupakan faktor yang meningkatkan dysfunctional audit behavior. Dengan demikian, pengelolaan tekanan waktu perlu disertai pengelolaan dampak psikologis melalui perencanaan audit yang realistis, pembagian tugas yang proporsional, dukungan pimpinan, dan pemantauan tingkat stres pegawai.

### **Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kualitas Audit**

Pengaruh tidak langsung dukungan organisasi terhadap kualitas audit melalui stres kerja memiliki koefisien sebesar  $0,168$ , nilai t-statistic sebesar  $1,376$ , dan p-value sebesar  $0,169$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kualitas audit. Dengan demikian, H7 ditolak.

Secara parsial, dukungan organisasi terbukti menurunkan stres kerja, sedangkan stres kerja terbukti menurunkan kualitas audit. Namun, kekuatan gabungan kedua jalur tersebut belum cukup besar untuk menghasilkan pengaruh tidak langsung yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan stres yang dihasilkan oleh dukungan organisasi belum secara otomatis meningkatkan kualitas audit.

Temuan ini berbeda dengan Olimpia dan Rachmawati (2021), yang menemukan bahwa subjective well-being memediasi pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan. Hastuti et al. (2024) juga menemukan bahwa psychological well-being memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja auditor. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pengaruh dukungan organisasi dapat bergantung pada mediator dan variabel hasil yang digunakan.

Subjective well-being dan psychological well-being merupakan kondisi positif yang mencakup rasa aman, kepuasan, kebermaknaan, dan kemampuan menjalankan fungsi kerja. Sebaliknya, stres kerja merupakan kondisi negatif yang pengurangannya belum tentu langsung menghasilkan peningkatan kemampuan teknis. Pegawai yang tidak mengalami stres belum tentu secara otomatis memiliki kompetensi, independensi, skeptisisme profesional, atau kemampuan analisis yang lebih tinggi. Oleh karena itu, dukungan organisasi perlu diarahkan tidak hanya untuk mengurangi stres, tetapi juga untuk memperkuat kompetensi, akses terhadap data, kualitas supervisi, penggunaan teknologi audit, dan konsistensi penerapan prosedur.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki posisi penting dalam model penelitian. Stres kerja menjadi konsekuensi dari tekanan waktu dan rendahnya dukungan organisasi, serta menjadi faktor yang secara langsung menurunkan kualitas audit. Namun, perannya sebagai mediator hanya terbukti pada hubungan tekanan waktu terhadap kualitas audit. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan kualitas audit perlu dilakukan melalui dua jalur, yaitu pengendalian tuntutan pekerjaan dan penguatan kondisi psikologis pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi keterbatasan waktu, ketatnya tenggat, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan audit dengan waktu yang tersedia, semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai Subunsur Audit Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I.
2. Dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Dukungan berupa arahan pimpinan, kejelasan prosedur, fasilitas kerja, pembagian tugas yang proporsional, dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai mampu membantu menurunkan stres kerja.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit. Stres kerja yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, ketelitian, objektivitas, dan kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan, sehingga menurunkan kualitas hasil audit.
4. Tekanan waktu tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kualitas audit. Pegawai masih dapat mempertahankan kualitas audit meskipun menghadapi keterbatasan waktu karena pekerjaan audit dilaksanakan berdasarkan standar, prosedur, supervisi, dan tanggung jawab profesional.
5. Dukungan organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kualitas audit. Dukungan organisasi lebih berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan menurunkan stres, sedangkan kualitas audit tetap membutuhkan faktor teknis seperti kompetensi, pengalaman, independensi, skeptisisme profesional, dan kecukupan bukti audit.
6. Stres kerja mampu memediasi pengaruh tekanan waktu terhadap kualitas audit. Tekanan waktu tidak secara langsung menurunkan kualitas audit, tetapi terlebih

dahulu meningkatkan stres kerja yang kemudian berdampak pada penurunan kualitas audit. Pola tersebut menunjukkan terjadinya mediasi tidak langsung penuh.

7. Stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kualitas audit. Meskipun dukungan organisasi dapat menurunkan stres kerja, penurunan stres tersebut belum cukup kuat untuk secara tidak langsung meningkatkan kualitas audit.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan kualitas audit. Tekanan waktu dan dukungan organisasi lebih dahulu memengaruhi kondisi psikologis pegawai, sedangkan stres kerja menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi kualitas hasil pemeriksaan.

## **Saran**

### **Saran Praktis**

1. Kanwil Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jawa Timur I perlu menyusun perencanaan dan penjadwalan audit yang lebih realistis dengan mempertimbangkan kompleksitas objek audit, jumlah dokumen, ketersediaan personel, dan batas waktu penyelesaian. Langkah ini diperlukan untuk mengurangi ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dan waktu yang tersedia.
2. Pimpinan perlu melakukan pemantauan terhadap tingkat stres kerja pegawai, terutama pada periode penugasan yang padat. Pemantauan dapat dilakukan melalui evaluasi beban kerja, komunikasi berkala, konseling, serta pemberian waktu pemulihan yang memadai setelah penyelesaian penugasan audit.
3. Dukungan organisasi perlu diperkuat melalui kejelasan prosedur dan arahan kerja, supervisi yang responsif, pembagian tugas yang proporsional, ketersediaan data, fasilitas teknologi, serta koordinasi antarunit. Dukungan tersebut perlu diberikan sesuai dengan kebutuhan aktual pegawai selama proses audit.
4. Karena dukungan organisasi belum terbukti secara langsung meningkatkan kualitas audit, organisasi perlu mengarahkan dukungan pada aspek yang lebih teknis, seperti pelatihan audit, pemutakhiran pengetahuan regulasi, penguatan kemampuan analisis data, penggunaan teknologi audit, dan peningkatan kualitas supervisi.
5. Organisasi perlu menjaga kualitas audit dengan memperkuat kompetensi, independensi, objektivitas, skeptisisme profesional, dan kepatuhan terhadap prosedur. Pengelolaan stres kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas audit, bukan hanya sebagai program kesejahteraan pegawai.

### **Saran Teoritis**

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kualitas audit, seperti kompetensi auditor, pengalaman kerja, independensi, skeptisisme profesional, supervisi audit, beban kerja, dan penggunaan teknologi audit. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas objek pada kantor wilayah atau unit audit DJBC lainnya agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar, desain longitudinal, atau pendekatan campuran agar perubahan tekanan waktu, stres kerja, dan kualitas audit dapat diamati secara lebih mendalam. Variabel psikologis positif seperti psychological well-being, work engagement, self-efficacy, atau organizational commitment juga dapat digunakan sebagai mediator alternatif dalam menjelaskan hubungan antara dukungan organisasi dan kualitas audit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achyarsyah, P., & Sabilah, N. S. (2024). The complexity of the audit, time budget pressure, job stress, and dysfunctional audit behavior. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 13(3), 201–216.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. doi:10.1037/ocp0000056
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. doi:10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x
- Broberg, P., Tagesson, T., Argento, D., Gyllengahm, N., & Mårtensson, O. (2017). Explaining the influence of time budget pressure on audit quality in Sweden. *Journal of Management & Governance*, 21(2), 331–350. doi:10.1007/s10997-016-9346-4
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183–199. doi:10.1016/0165-4101(81)90002-1
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of *burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- DeZoort, F. T., & Lord, A. T. (1997). A review and synthesis of pressure effects research in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16, 28–85.
- Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. (2024). Tugas dan fungsi Bea Cukai.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Faisal, M., & Afra, S. C. (2024). Time budget pressure, professional ethics, experience, auditor competence and audit quality. *Equity: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 27(2), 187–209. doi:10.34209/equ.v27i2.8904
- Fetriah, D., & Hermingsih, A. (2023). The effect of perceived organizational support, work motivation, and competence on employee performance mediated by employee engagement. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(1), 22–33. doi:10.31933/dijms.v5i1.2023
- Ghozali, I. (2021). Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris (Edisi ke-3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications.

- Hastuti, N. W., & Kanto, D. S. (2024). The effect of workload, job satisfaction, and organizational support on auditor performance with psychological well-being mediation: Study at the Inspectorate General of the Ministry of Manpower. *Jurnal Ekonomi*, 13(3), 1269–1288.
- Iksan, D. J., & Erisco, D. (2023). The influence of time budget pressure, time deadline pressure, and work stress on audit quality of external auditor. *Integrated Journal of Business and Economics*, 7(1), 379–389. doi:10.33019/ijbe.v7i1.608
- Jati, I. K., & Suprasto, H. B. (2020). Time budget pressure on audit quality with audit structure, independence, and audit supervision as moderating variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(6), 21–32. doi:10.21744/irjmis.v7n6.997
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Margheim, L., Kelley, T., & Pattison, D. (2005). An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. *Journal of Applied Business Research*, 21(1), 23–35. doi:10.19030/jabr.v21i1.1497
- Mutiara, P. K., Budiadnyani, N. P., & Mimaki, C. A. (2025). Time budget pressure and work stress effects on auditor performance: Job *burnout* as mediator. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 6(2), 269–278. doi:10.47065/jtear.v6i2.2443
- Olimpia, D., & Rachmawati, R. (2021). The effect of work family conflict, perceived organizational support, and ego-resiliency on auditor performance: The mediating role of subjective well-being. In *Proceedings of the Seventh Padang International Conference on Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2021)* (pp. 41–48). Atlantis Press. doi:10.2991/aebmr.k.211117.033
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2024 tentang Audit Kepabeanan dan Audit Cukai. (2024).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698
- Saputro, F. R., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh perceived supervisor support, perceived coworker support, dan perceived organizational support terhadap stres kerja karyawan PT Mandiri Jogja Internasional. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 96–102. doi:10.37600/ekbi.v7i1.1256
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Watkins, A. L., Hillison, W., & Morecroft, S. E. (2004). Audit quality: A synthesis of theory and empirical evidence. *Journal of Accounting Literature*, 23, 153–193.

Winoto, C. O., & Harindahyani, S. (2021). The effect of auditor's work stress on audit quality of listed companies in Indonesia. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 23(3), 361–374. doi:10.14414/jebav.v23i3.2416

World Customs Organization. (2012). Guidelines for post-clearance audit.

Zhao, X., Lynch, J. G., Jr., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. doi:10.1086/651257