

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Semakin berkembangnya peradaban, kehidupan menuntut kita untuk meningkatkan kompetensi kita dalam mengembangkan kemampuan agar bisa bertahan dari kerasnya persaingan di berbagai bidang profesi yang ada. Setiap individu harus memiliki daya saing di bidang pekerjaannya masing-masing agar dapat bertahan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Secara umum diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Edison, Anwar, dan Komariyah (2017) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas dan tanggung jawab auditor dengan pemeriksaan yang telah diselesaikannya dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan. Definisi kinerja auditor adalah perilaku kerja auditor dalam menjalankan tugasnya guna mencapai hasil kerja yang berkualitas dan obyektif terhadap laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi. Dengan tujuan melakukan pengecekan kualitas laporan sesuai atau

tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

Menurut Mulyadi (2017) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Lijan Poltak Sinambela dkk (2017:136-140) Kinerja auditor adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai apa yang diharapkan dengan kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

Kinerja auditor berpedoman pada Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP), standar akuntan publik merupakan panduan yang digunakan akuntan Indonesia guna menyatakan apakah laporan keuangan yang telah dibuat telah disusun dengan standar akuntansi yang berlaku atau tidak. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat tentang profesi akuntan. Namun, jika auditor melakukan perilaku yang merusak citra profesi akuntan publik maka masyarakat akan tidak lagi percaya kepada akuntan publik. Beberapa tahun terakhir telah terjadi penurunan kepercayaan publik pada bisnis dan pimpinan politik. Hal ini ditunjukkan oleh adanya berbagai kasus yang terjadi seperti korupsi, praktek ilegal oleh pimpinan perusahaan, dan profesional yang tidak kompeten.

Kasus pelanggaran pada profesi auditor telah banyak dilakukan. Akhir-

akhir ini kinerja auditor di kantor akuntan publik menjadi sorotan. Hal tersebut seiring dengan terjadinya kasus-kasus yang melibatkan kantor akuntan publik. Fenomena terkait pada kinerja auditor di KAP adalah kasus Emiten konstruksi BUMN, PT Waskita Karya Tbk (WSKT) diduga melakukan manipulasi laporan keuangan. Kepala Eksekutif Pengawasan Pasar Modal, Keuangan Derivatif dan Bursa Karbon OJK Inarno Djajadi, mengatakan saat ini regulator tengah melakukan penelaahan lebih lanjut mengenai temuan tersebut.

Dalam konferensi pers OJK yang dilakukan secara virtual dinyatakan bahwa Waskita Karya dan Wijaya Karya masih dalam pengkajian laporan keuangan dan belum bisa dinyatakan adanya *fraud*. Direktur Eksekutif IAI, Elly Zarni Husin menjelaskan untuk mencegah terjadinya kecurangan, penanggungjawab laporan keuangan pada suatu korporasi atau entitas mestinya memiliki sertifikat *Chartered Accountant (CA)* Indonesia. Elly menjelaskan, kasus-kasus kecurangan laporan keuangan sebelumnya banyak terjadi karena rata-rata laporan keuangannya disusun bukan oleh akuntan profesional. Mereka tidak mengerti dan memahami perlakuan, pengukuran dan penyajian laporan keuangan.

Namun, pada Februari tahun ini, perusahaan akuntan publik (KAP) Kosasih, Nurdiyaman, Multadi, Tjahjo & Rekan, yang juga anggota dari Crowe Horwath International dicabut tanda izin terdaftarnya oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Langkah ini diambil regulator setelah mencabut izin usaha PT Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha atau Wanaartha *Life* pada 5 Desember 2022 lalu. Crowe tercatat sebagai auditor laporan keuangan Wanaartha. Tak hanya

mendapat sanksi dari OJK, Kementerian Keuangan juga membekukan izin Akuntan Publik Nunu Nurdiyaman mulai 28 Februari 2023 sampai 30 Mei 2024 melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 61/KM.1/2023 tanggal 31 Januari 2023 tentang Sanksi Pembekuan Izin Kepada Akuntan Publik Nunu Nurdiyaman.

Sumber : <https://katadata.co.id/syahrizalsidik/finansial/647f1e4d8c9bf/diduga-manipulasi-laporan-keuangan-akuntan-publik-waskita-bermasalah>

Dari fenomena tersebut penulis simpulkan hal diatas menunjukkan bahwa kinerja auditor dalam melaksanakan proses pemeriksaan ataupun penilaian untuk pihak yang membutuhkan jasanya masih jauh dari kata baik. Hal ini berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan. Sebagai pihak independen, eksistensi auditor pun mulai dipertanyakan oleh masyarakat. Dari dua kasus yang telah disebutkan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa suatu KAP yang berkualitas, penilaian utama yang dilihat oleh pengguna jasa adalah auditor.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor, menurut Gibson dalam Kasmir (2016) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, 2) faktor psikologi yaitu: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan 3) faktor organisasi yaitu struktur organisasi, design pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Auditor dalam melaksanakan tugas auditnya harus mematuhi standar audit yang telah ditetapkan dan diterima secara umum oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), yang terdiri dari standar umum, standar kerja lapangan dan

standar pelaporan. Namun, dalam menciptakan kinerja auditor yang baik sesuai dengan kriteria, ada beberapa faktor yang mendorong hal tersebut agar dapat tercapai. Pada penelitian ini akan dipaparkan faktor-faktor yang dinilai terkait dengan kinerja seorang auditor, seperti keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) dan juga keseimbangan dalam membagi peran pekerjaan atau peran sebagai keluarga (*work family conflict*).

Faktor yang perlu diperhatikan dalam praktik audit adalah keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau disebut *work life balance* (WLB) auditor. *Work life balance* merupakan kondisi dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan. Tekanan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan didampingi tenggat waktu yang ketat membuat tingkat stress yang dihadapi auditor sangat tinggi. Buruknya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja berpengaruh pada kesehatan fisik maupun mental auditor, hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor itu sendiri.

Istilah *work-life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an yang digunakan untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri (Ramya dalam Pangemanan dkk., 2017). Dundas dalam Pangemanan dkk., (2017) mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu penataan yang efektif terhadap pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi.

Menurut Lockwood dalam Wardani dkk., (2021: 7) *work life balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi

dalam keadaan yang sama. Menurut Moorhead dan Griffin 2013 (dalam Iqbal Sabarin dkk., 2022) *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Menurut Ricardianto (2018:165) *work life balance* merupakan faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan yang memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja.

*Work life balance* dalam pandangan pekerja adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *work life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan upaya perusahaan yang diciptakan guna menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal ini untuk menjaga kesehatan mental para pegawainya tanpa mengurangi kualitas maupun kinerja yang mereka miliki.

Fenomena yang terkait pada *work life balance* terjadi pada tahun 2015 *Society for Industrial and Organizational Psychology* (SIOP) USA melakukan riset terhadap karyawan. Hasilnya 70% karyawan mengeluhkan jam kerja dengan alasan

durasi bertemu keluarga menjadi lebih singkat. *Work life balance* yang tidak terpenuhi berdampak menurunkan produktivitas karyawan. Terlalu lama bekerja dapat mengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental. Kelelahan yang diakibatkan, dapat membuat seseorang cenderung menjadi kurang fokus dan sering berbuat kesalahan. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan membuat penyelesaian tugas membutuhkan waktu yang lebih lama, akhirnya menurunkan kinerja pegawai dan menghambat jalannya organisasi.

Sumber:<https://www.kompasiana.com/tyobarsei/5ab46266caf7db4c3a37b063/fenomena-work-life-balance>

Fenomena lain juga dapat dilihat dari salah satu KAP big 4 di Jakarta pada tahun 2022. Fenomena ini memaparkan bahwa tingkat *turnover* auditor di daerah JABODETABEK cukup tinggi karena jam kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta *peak season* atau musim sibuk auditor. *Peak season* merupakan musim sibuk ini biasanya terjadi pada bulan Januari sampai dengan Juni. Jumlah jam kerja sehari yang biasanya 8 jam, pada *peak season* ini biasanya tim audit akan lembur. Waktu lembur dihitung setelah jam normal antara 2 sampai dengan 12 jam sehari. Sehingga terdapat tim audit yang menginap di kantor klien atau kantor KAP XYZ untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terutama ketika akan finalisasi angka laporan keuangan *audited* atau untuk masa reporting yaitu masa penyusunan laporan keuangan auditor independen. Dari fenomena tersebut, *work-life balance* merupakan salah satu faktor auditor KAP XYZ menggundurkan diri. Hasil wawancara yang dilakukan oleh mantan auditor KAP XYZ memaparkan mereka membutuhkan

keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan mereka pribadi. Karena dianggap terlalu banyak jam kerja lembur di hari-hari kerja (*working days*) tapi kemudian meluas menjadi kerja di hari sabtu, minggu bahkan tanggal merah hari raya ini dianggap para mantan auditor sudah berlebihan. Waktu pribadi dan keluarga menjadi tidak ada, manajemen waktu dan berbagi waktu menjadi sulit, sehingga pekerjaan auditor dianggap tidak memiliki *work life balance*.

Sumber: <https://doi.org/10.32509/jakpi.v2i2.2465>

Faktor lain yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga atau disebut *work family conflict* (WFC). Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat dapat mengakibatkan terjadinya *work family conflict*. Hal ini disebabkan oleh waktu dan upaya yang terlalu banyak dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak adanya waktu dan energi untuk melakukan aktivitas dengan keluarga.

Jamadin, Mohamad, dkk 2014 (dalam Suci & Ni'Matuzahroh 2017), mengatakan bahwa pekerjaan dan keluarga adalah bagian yang paling penting dalam kehidupan manusia yang tidak mudah dipisahkan. Ketika mencoba untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, sering berakhir dengan konflik dan dilema dalam memberikan prioritas kepada kedua peran tersebut. Meskipun terlibat dalam kedua peran tersebut bisa memiliki efek positif bagi individu, tetapi jika pekerja tidak dapat menyeimbangkan tanggung jawab terkait dengan kedua peran, potensi konflik antara peran tersebut akan meningkat, situasi semacam ini disebut *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga).

Konflik pekerjaan dan keluarga yang sering terjadi pada pekerja adalah auditor harus melakukan pekerjaan di kantor tetapi di sisi lain harus menjalani dan memperhatikan keluarganya. Hal ini sangat sulit karena banyak pekerja mengalami kendala keluarga mengganggu pekerjaan, maupun pekerjaan mengganggu keluarga. Artinya, sebagian besar waktu yang digunakan pekerja untuk menyelesaikan urusan keluarga akan mengganggu pekerjaan, dan bila sebagian besar waktu digunakan untuk bekerja akan mengganggu kehidupan keluarga. Hal ini sangat berpengaruh bagi kinerja pekerja, salah satunya auditor.

Menurut Greenhaus & Buetell 1985 (dalam Naibaho dan Ratnaningsih 2018), *Work family conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga.

Menurut Utaminingsih (2017: 45) Konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi secara simultan akibat dari adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam satu peran akan bertentangan dengan peran lain. Semua posisi-posisi tersebut bisa ditempati secara bergantian atau bersamaan. Dengan kata lain, peran-peran yang ada pada seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan.

Frone, Russel & Cooper 1992 (dalam Darmawati 2019) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*Work family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan keluarga.

Fenomena *work family conflict* yang dilakukan pada PT Merpati Mas Nusantara Kediri pada tahun 2022 dengan sampel berjumlah 72 karyawan, terdiri dari 52 karyawan perempuan dan 20 karyawan laki-laki). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari keluarga menjadi terabaikan, waktu luang untuk Bersama keluarga berkurang, selain itu karyawan jarang mengikuti aktivitas-aktivitas yang biasanya dilakukan bersama keluarga. Sehingga hal ini mengakibatkan terjadinya konflik pada karyawan karena sulit untuk mengatur waktu untuk keluarga dikarenakan saat bekerja harus mematuhi peraturan perusahaan.

Sumber : <https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/333>

Dalam dunia audit, ada istilah musim sibuk atau *peak season* bagi para auditor terjadi di bulan Januari sampai dengan April setiap tahunnya. Hal ini karena engagement dengan klien untuk pemenuhan pelaporan pajak badan ke

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang tanggal deadline pelaporan terjadi di tanggal 30 April setiap tahun.

Perusahaan klien auditor akan menyerahkan laporan keuangan yang sudah diaudit oleh auditor yang disertai dengan laporan opini auditor independen ke DJP. Tingkat pekerjaan auditor di Indonesia juga semakin bertambah ketika perusahaan yang diaudit adalah perusahaan yang listing di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang laporan keuangannya wajib diserahkan kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan diumumkan kepada masyarakat pada akhir bulan ketiga setelah tanggal laporan keuangan tahunan, secara umum biasanya pada tanggal 31 Maret setiap tahunnya.

Sejalan dengan fenomena pada variable *work life balance*, fenomena PT XYZ pada tahun 2022, salah satu KAP big 4 di Jakarta yang mengungkapkan bahwa *work family conflict* merupakan salah satu faktor tingkat *turnover* auditor sangat tinggi di daerah jabodetabek. Hal ini terjadi dikarenakan tugas yang menumpuk, jam kerja yang tinggi, serta tenggat waktu yang ketat membuat auditor sulit membagi waktu dan perannya dengan keluarga (*work family conflict*). Salah satu hasil wawancara yang dilakukan oleh mantan auditor PT XYZ hal yang memicu dirinya memutuskan mengundurkan diri dari tempat kerjanya (PT XYZ ) ialah sulitnya berbagi peran sebagai orang tua dikarenakan waktu yang habis dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan

peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Sumber: <https://doi.org/10.32509/jakpi.v2i2.2465>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *work family conflict* dengan kinerja auditor, mungkin memediasi hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja auditor. Diharapkan dengan memahami lebih dalam *work life balance* dan *work family conflict* mempengaruhi kinerja auditor dengan cara menjaga kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan auditor itu sendiri. penelitian ini dapat berpotensi memberikan kontribusi dalam mengembangkan praktik audit yang lebih berkualitas, efektif, dan efisien.

Hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi perusahaan audit dalam mengelola aspek-aspek untuk mendukung kualitas audit yang tinggi dan sekaligus menjaga kesejahteraan para auditor. Demikian penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks praktik audit yang terus mengalami perubahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Auditor**”. (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung).

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang yang telah uraikan, maka identifikasi masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Ada beberapa kasus pelanggaran kinerja audit di Indonesia, seperti opini yang tidak sesuai terhadap laporan keuangan, hasil yang kurang maksimal dan lain-lain. Hal ini dapat merugikan orang yang memiliki kepentingan dan pemakai hasil laporan audit sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan, seperti investor, pihak keuangan, pemerintah, bahkan pihak perusahaan itu sendiri. Hal ini akan mengancam reputasi kinerja auditor independen dimasyarakat luas, khususnya KAP itu sendiri.
2. Adanya ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) auditor dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, batas waktu yang ketat, dan jam kerja yang panjang dapat berdampak buruk kepada kesehatan fisik dan mental auditor. Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan proses audit.
3. Adanya tingkat kesulitan kerja yang mencakup jam kerja yang panjang, batas waktu yang ketat, dan tekanan kerja yang tinggi membuat auditor cukup kesulitan untuk berbagi peran sebagai pekerja ataupun anggota keluarga (*work family conflict*). Dalam hal ini, kinerja seorang auditor akan terpengaruh oleh masalah keluarga, maupun keluarga akan terpengaruh oleh kepentingan dan urusan pekerjaan.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana *work life balace* auditor yang terwujud di Kantor Akuntan Publik Kota Bandung.
2. Bagaimana *work family conflict* Auditor yang terwujud di Kantor Akuntan Publik Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *work life balance* auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh *work family conflict* auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh *work life balance* dan *work family conflict* auditor terhadap kinerja auditor secara simultan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kondisi *work life balance* pada auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kondisi *work family conflict* pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di

Kota Bandung.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *work life balance* auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *work family conflict* auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *work life balance* dan *work family conflict* auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sesuai dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dalam memperbanyak pengetahuan yang mendalam yang berhubungan dengan Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan dengan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam bidang audit.

Selain itu, penulis mengharapkan penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi atau sebagai sumber informasi baik bagi pihak-pihak yang tertarik pada topik sejenis, serta dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi cerminan bagi semua auditor yang ada, sehingga auditor menjadi jauh lebih baik dan lebih bertanggung jawab daripada sebelumnya.

#### 2. Bagi Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan yang akan menjadi dasar untuk menyumbangkan pikiran dan saran-saran yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas dan kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya.

#### 3. Bagi Pihak lain

Dapat dijadikan sebagai bahan tambahan pertimbangan dan pemikiran dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang audit yang sama, yaitu mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Auditor.

### 1.5 Lokasi dan Waktu

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti, maka penulis akan melaksanakan penelitian ini pada bulan November 2023 sampai dengan April 2024.