

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup *Auditing*

2.1.1.1 Pengertian *Auditing*

Auditing merupakan suatu tindakan yang membandingkan antara fakta atau keadaan yang sebenarnya (kondisi) dengan keadaan yang seharusnya (kriteria). Pada dasarnya audit bertujuan untuk menilai apakah pelaksanaan yang dilakukan telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan untuk menilai atau melihat apakah kriteria yang ditetapkan telah dijalankan sebagaimana mestinya.

Menurut Sukrisno Agoes (2017:4) pengertian *auditing* adalah sebagai berikut:

“*Auditing* adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independent, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Menurut Mulyadi (2017:8) pengertian *auditing* adalah:

“*Auditing* adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan, ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, audit adalah pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk

menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.”

Menurut Arens dkk., (2017:28) audit adalah sebagai berikut:

“Audit merupakan pengumpulan dan evaluasi buku tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Berbagai pengertian dapat dikatakan bahwa audit merupakan suatu proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis terhadap laporan keuangan, pengawasan intern, dan catatan akuntansi suatu perusahaan. Audit bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan berdasarkan bukti-bukti yang diperoleh dan dilakukan oleh seorang yang independen dan kompeten.”

Menurut Hery (2016:10) pengertian audit adalah sebagai berikut:

“Pengauditan (*auditing*) didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi (secara obyektif) bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi, dalam rangka menentukan tingkat kepatuhan antara asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan kepada pihak- pihak yang berkepentingan.”

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai audit, maka dapat diinterpretasikan bahwa audit merupakan suatu proses sistematis dalam mengumpulkan dan mengevaluasi informasi oleh pihak yang kompeten dan independen yang didapat dalam suatu entitas dengan tujuan untuk menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh entitas dan menyampaikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Auditing

Menurut Sukrisno (2017:14-16) ditinjau dari jenis pemeriksaan maka jenis-jenis audit dapat dibedakan atas:

4. Audit manajemen (*Management Audit*), yaitu suatu pemeriksaan yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan maksud untuk mengetahui apakah kegiatan operasi telah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis.
5. Pemeriksaan kepatuhan (*Compliance Audit*), yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan telah menaati perturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan maupun pihak ekstern perusahaan.
6. Pemeriksaan Internal (*Intern Audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan yang mencakup laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan yang bersangkutan serta ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan.
7. Audit Komputer (*Computer Audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap perusahaan yang melakukan proses data akuntansi dengan menggunakan *System Electronic Data Processing* (EDP).

Terdapat tiga jenis audit menurut Arens dkk., yang dialih bahasakan oleh Amir Abadi Jusuf (2017: 36-37) yaitu sebagai berikut:

1. Audit Operasional (*Operational Audit*)
Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Sebagai contoh, auditor mungkin mengevaluasi efesiensi dan akurasi pemrosesan transaksi penggajian dengan sistem

computer yang baru dipasang, Mengevaluasi secara objektif apakah efisiensi dan efektifitas operasi sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan jauh lebih sulit dari pada audit ketaatan dan audit keuangan. Selain itu, penetapan kriteria untuk mengevaluasi informasi dalam audit operasional juga bersifat sangat subjektif.

2. Audit Ketaatan (*Compliance Audit*)

Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pengguna luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang digariskan. Oleh karena itu, sebagian besar pekerjaan jenis ini sering kali dilakukan oleh auditor yang bekerja pada unit organisasi itu.

3. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)

Audit atas laporan keuangan dilaksanakan untuk menentukan apakah seluruh laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP), walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi tersebut. Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan yang vital atau saji lainnya.

Berdasarkan jenis-jenis auditing di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari berbagai jenis audit yang dilakukan, keseluruhan audit memiliki tujuan yang hampir sama yaitu menilai bagaimana manajemen mengoperasikan perusahaan,

mengelola sumber daya yang dimiliki, meningkatkan efisiensi proses dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK).

2.1.1.3 Tujuan Auditing

Menurut Institusi Akuntan Publik Indonesia (IAPI, 2020) tujuan auditing adalah memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan secara keseluruhan bebas dari kesalahan penyajian material, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan, dan oleh karena itu memungkinkan auditor untuk menyatakan suatu opini tentang apakah laporan keuangan disusun, dalam semua hal yang material, sesuai dengan suatu kerangka pelaporan keuangan yang berlaku.

Menurut Arens et.al yang dialih bahasakan oleh Herman Wibowo (2015:168) tujuan audit sebagai berikut:

“Tujuan audit adalah untuk menyediakan pemakai laporan keuangan suatu pendapat yang diberikan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan.”

Menurut Tuanakotta (2017:84) tujuan audit adalah sebagai berikut:

“Tujuan audit yaitu untuk mengangkat tingkat kepercayaan dari pemakai laporan keuangan yang dituju, terhadap laporan keuangan itu. Tujuan itu dicapai dengan pemberian opini oleh auditor mengenai apakah laporan keuangan disusun dalam segala hal yang material sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku”.

Dari beberapa uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa tujuan audit adalah untuk menyediakan pemakai laporan keuangan yang diberikan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan dan kepercayaan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan. Apabila keadaan tidak sesuai dengan prinsip akuntansi Indonesia, maka akuntan publik berhak memberikan pendapat bersyarat atau menolak memberikan pendapat.

2.1.1.4 Standar Auditing

Untuk melakukan auditing diperlukan standar yang dapat menjadi acuan dalam audit. Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) adalah kodifikasi berbagai pernyataan standar teknis yang merupakan panduan dalam memberikan jasa bagi Akuntan Publik di Indonesia, SPAP merupakan hasil pengembangan berkelanjutan standar profesional akuntan publik yang dimulai sejak 1973. SPAP dikeluarkan oleh Dewan Standar Profesional Akuntan Publik Institut Akuntan Publik Indonesia. (Rachmianty, 2015).

Standar auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia dalam Sukrisno Agoes (2017:33) adalah sebagai berikut:

1. Standar Umum

Standar umum bersifat pribadi dan berkaitan dengan persyaratan auditor dan mutu pekerjaannya, dan berbeda dengan standar yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan lapangan dan pelaporan. Isi dari standar umum adalah sebagai berikut:

- a. Audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

- b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independen dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- c. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan seksama.

2. Standar Pekerja Lapangan

Standar pekerjaan lapangan berkaitan dengan pelaksanaan pemeriksaan akuntan di lapangan (audit field work), mulai dari perencanaan audit dan supervisi, pemahaman dan evaluasi pengendalian intern, pengumuman bukti bukti audit, *compliance test*, *substantive test*, *analytical review*, sampai selesai audit *field work*.

- a. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
- b. Pemahaman yang memadai atas struktur pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- c. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan pengajuan pertanyaan dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan.

3. Standar Pelaporan

Standar pelaporan merupakan pedoman bagi auditor independen dalam menyusun laporan auditnya.

- a. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
- b. Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada ketidakkonsistenan di dalam penerapan prinsip akuntansi dalam menyusun laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
- c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan audit.
- d. Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa

pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Dengan adanya standar yang telah ditetapkan, diharapkan bahwa dalam pelaksanaan pemeriksaan para auditor harus dapat memenuhi standar-standar yang berlaku umum di Indonesia. Sehingga hasil pemeriksaannya dapat memberikan keyakinan yang penuh oleh para pengguna jasa auditor baik pihak internal maupun eksternal.

Dari beberapa standar audit di atas dapat diinterpretasikan bahwa standar audit merupakan pedoman umum untuk membantu auditor memenuhi tanggung jawab profesionalnya dalam audit atas laporan keuangan. Standar audit menjadi bagian terpenting untuk mengetahui bagaimana kondisi sebuah perusahaan. Hal ini akan menjadi sarana melakukan strategi dan juga mengevaluasi setiap hal yang diambil dalam keputusan perusahaan tersebut.

2.1.1.5 Pengertian Auditor

Auditor merupakan profesi yang diperlukan untuk proses *auditing* pada beragam jenis laporan yang berhubungan dengan keuangan dalam suatu entitas, baik itu organisasi, Lembaga, ataupun Perusahaan. Selain itu auditor merupakan seseorang yang memiliki kompetensi pada bidang *auditing*

Pengertian auditor menurut Arenst dkk., (2015:12) adalah sebagai berikut:

“Auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum”

Pengertian auditor menurut Mulyadi (2016:1) adalah sebagai berikut:

“Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada *auditee* untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji”

Sedangkan menurut IBK Bayangkara (2015:2) auditor adalah:

“Auditor merupakan pihak pertama yang melakukan audit terhadap pertanggungjawaban pihak kedua kepada pihak ketiga dan memberikan pengesahan hasil auditnya untuk kepentingan pihak ketiga”

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa auditor merupakan orang yang sangat memegang peranan penting dalam aktivitas audit dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan audit sesuai dengan standar profesionalnya.

2.1.1.6 Jenis-jenis Auditor

Menurut Arens, *et al* (2015:19) jenis – jenis auditor yaitu sebagai berikut:

1. Kantor Akuntan Publik

Kantor akuntan publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi non-komersial yang lebih kecil. Oleh karena luasnya penggunaan laporan keuangan yang telah diaudit dalam perekonomian Indonesia, serta keakraban para pelaku bisnis dan pemakai lainnya, sudah lazim digunakan istilah auditor dan kantor akuntan publik dengan pengertian yang sama, meskipun ada beberapa jenis auditor. Sebutan kantor akuntan publik mencerminkan bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai

akuntan publik. KAP sering disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakannya dengan auditor internal.

2. Auditor Internal Pemerintah

Auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah. BPKP mempekerjakan lebih dari 4.000 orang auditor di seluruh Indonesia. Auditor BPKP juga sangat dihargai dalam profesi audit.

3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan

Auditor Badan Pemeriksa Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia. Dipimpin oleh seorang kepala. BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Tanggung jawab utama BPK adalah untuk melaksanakan fungsi audit DPR, dan juga mempunyai banyak tanggung jawab audit seperti KAP. BPK mengaudit sebagian besar informasi keuangan yang dibuat oleh berbagai macam badan pemerintah baik pusat maupun daerah sebelum diserahkan kepada DPR. Oleh karena kuasa pengeluaran dan penerimaan badan-badan pemerintah ditentukan oleh undang-undang, maka audit yang dilaksanakan difokuskan pada audit ketaatan. Peningkatan porsi upaya audit BPK dikerahkan untuk

mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah. Hasil dari tanggung jawab BPK yang besar untuk mengaudit pengeluaran-pengeluaran pemerintah dan kesempatan mereka untuk melaksanakan audit operasional, auditor BPK sangat dihargai dalam profesi audit.

4. Auditor Pajak

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang berada dibawah Departemen Keuangan Republik Indonesia, bertanggung jawab atas penerimaan negara dari sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan. Aparat pelaksanaan DJP dilapangan adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa). Karikpa mempunyai auditor-auditor khusus, tanggung jawab Karikpa adalah melakukan audit terhadap para wajib pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan.

5. Auditor Internal

Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK mengaudit DPR. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Staf audit internal lainnya mungkin terdiri atas lebih dari 100 karyawan yang memikul tanggung jawab berlainan, termasuk di banyak bidang di luar akuntansi.

Banyak juga auditor internal yang terlibat dalam audit operasional atau memiliki keahlian dalam mengevaluasi sistem komputer.

Sedangkan menurut Abdul Halim (2015:11-12) jenis – jenis auditor dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu:

1. Auditor Internal

Auditor internal merupakan karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit. Tujuan audit internal adalah untuk membantuk manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Auditor internal terutama berhubungan dengan auditor operasional dan audit kepatuhan. Meskipun demikian, pekerjaan auditor internal dapat mendukung audit atas laporan keuangan yang dilakukan auditor independent.

2. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah melaukakuan audit atas pertanggungjawaban keuangan dari berbagai organisasi dalam pemerintah. Audit ini dilaksanakan oleh auditor pemerintah yang bekerja di BPKP dan BPK. Disamping itu, ada auditor pemerintah yang bekerja di Direktorat Jendral Pajak. Tugas auditor perpajakan ini adalah memeriksa pertanggungjawaban keuangan para wajib pajak baik perseorangan maupun yang berbentuk organisasi kepada pemerintah.

3. Auditor Independen

Auditor independen adalah para praktisi individual atau anggota kantor

akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada klien. Klien tersebut merupakan perusahaan bisnis yang berorientasi laba, organisasinirlaba, badan-badan pemerintahan maupun individu perseorangan. Auditor harus independen terhadap klien pada saat melaksanakan audit maupun saat pelaporan hasil audit. Audit independen menjalankan pekerjaannya di bawah suatu kantor akuntan publik.

Dari beberapa jenis-jenis auditor diatas, dapat diinterpretasikan bahwa jenis-jenis auditor menurut Arens, Elder, dan Beasley ada lima jenis utama audit yang terdiri dari: pertama, Kantor Akuntan Publik. Kedua, Auditor Internal Pemerintah. Ketiga, Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. Keempat, Auditor Pajak. Kelima, Auditor Internal. Sedangkan menurut Abdul Halim jenis-jenis auditor dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu: pertama Auditor Internal, kedua Auditor Pemerintah, ketiga Auditor Independen.

2.1.2 *Work Life Balance*

2.1.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengatur dan menyeimbangkan kepentingan pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya. Dengan *work life balance* seseorang dapat membuat hidupnya lebih seimbang karena pembagian waktu dapat dilakukan dengan baik, hal ini baik untuk kesehatan mental maupun fisik, dan menjaga kinerja maupun kualitas pekerjaan seseorang tersebut. Adapaun pengertian *work life balance* menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Delecta (2011) dalam Ganapathi (2016 :126) pengertian *work*

life balance adalah sebagai berikut:

“*Work Life Balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya”.

Menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam Pangemanan et.al (2017:

2) pengertian *work life balance* adalah sebagai berikut:

“*Work life balance* adalah keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya”.

Menurut Lockett (2008) dalam Sarikit (2017) definisi *work life balance* adalah sebagai berikut:

“*Work life balance* adalah kebutuhan individu agar dapat meraih dan mempertahankan keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan.”

Menurut Lockwood (2003) dalam Wardani dkk., (2021:7) pengertian *work life balance* sebagai berikut:

“*Work life balance* adalah keseimbangan antara dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama.”

Dari beberapa pengertian *work life balance* di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa *work life balance* merupakan suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya, sehingga kepentingan kehidupan keduanya tidak mengganggu kepentingan satu sama lain.

2.1.2.2 Aspek-aspek *Work Life Balance*

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dalam Wardani dkk., (2021:9) terdapat beberapa aspek-aspek pembentuk *work life balance*:

a. *Work Interference With Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana pekerjaan dapat menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya *work life balance* yang dimiliki seseorang. Contoh, yaitu dengan bekerja mampu membuat orang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. *Personal Life Interference Work* (PLIW)

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan. Contohnya, jika seseorang mengalami permasalahan di dalam kehidupannya maka akan memberikan efek negatif atau mengganggu kinerja saat bekerja.

c. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup pekerjaan. Contohnya, apabila individu bahagia dengan kehidupan pribadi mereka maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

d. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas

kehidupan seseorang. Contoh, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memafaatkannya pada kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diinterpretasikan bawah terdapat dimensi *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith dalam (Wardani dkk., 2021:9), yaitu *Work Interference With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

2.1.2.3 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Menurut Lazar *et al.*, (2010) dalam Pangemanan, Pio, dan Tumbel, (2017: 2) terdapat manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work life balance*, di antaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatnya retensi pelanggan
5. Berkurangnya *turn-over* karyawan

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work life balance* ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Berdasarkan keterangan manfaat *work life balance* yang dikemukakan

oleh Lazar *et al.*, (dalam Pangemanan, Pio, dan Tumbel, 2017: 2) dapat disimpulkan bahwa terdapat dua pihak yang akan menerima manfaat saat *work life balance* pekerja (auditor) tercapai, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan dengan masing-masing *benefit* yang berbeda.

2.1.2.4 Indikator-indikator *Work Life Balance*

Adapun Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut Fisher (2001) dalam Nuryanti *et al.*, (2023) terdiri dari:

1. Waktu (*time*)
Waktu meliputi kualitas dan kuantitas yang digunakan saat bekerja dibandingkan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya.
2. Perilaku (*behavior*)
Perilaku mencakup bagaimana Tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Hal ini terkait oleh kemampuan dalam mencapai tujuan pekerjaan maupun tujuan pribadi.
3. Ketegangan (*strain*)
Meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi, dan sulit mempertahankan atensi (fokus).
4. Energi (Energy)
Meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber daya manusia yang terbatas. Maka, bila kehabisan energi untuk melakukan aktivitas dapat meningkatkan stress. (Adiningtiyas & Mardhatillah, 2016)

Sedangkan indikator-indikator yang mempengaruhi *work life balance* menurut Nasroni dalam Wardani dkk., (2019:8) terdiri dari:

1. Jam Kerja
Semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan karyawan, maka semakin terbatasnya pula pembagian waktu untuk peran lain. Contohnya, kehadiran anak dalam keluarga akan menuntut orangtua yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan materi dan psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak memiliki anak.

2. Karakteristik Individu

Individu yang neurotis akan lebih sulit untuk mencapai *work life balance*, karena kecenderungan dalam merespon situasi ataupun pengalaman dilakukan secara negative. Neurotis sendiri merupakan kepribadian yang mudah cemas, dan respon emosional seseorang terhadap tekanan dan situasi stress. Sedangkan seseorang dengan pribadi *conscientiousness* secara positif dapat memfasilitasi pencapaian *work life balance* karena pribadi ini penuh perencanaan, efisiensi, tanggung jawab, dan orientasi pada pencapaian prestasi.

3. Nilai-nilai Budaya

Nilai-nilai budaya merupakan sebuah orientasi mental, pola pikir, dan system nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama di antara anggota-anggotanya. Nilai yang disepakati tumbuh menjadi sistem yang menguatkan interaksi seseorang dalam kehidupan sosialnya.

Berdasarkan beberapa indikator yang di atas penulis menginterpretasikan bahwa keseimbangan waktu, karakteristik seseorang, dan lingkungan pekerjaan maupun sosialnya sangat berpengaruh untuk seseorang dalam mencapai *work life balance*.

2.1.3 *Work Family Conflict*

2.1.3.1 Pengertian *Work Family Conflict*

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan peran sebagai anggota keluarga saling bertentangan. Adapun pengertian *work family conflict* menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Greenhaus & Buetell (1985) dalam Naibaho dan Ratnaningsih (2018: 406),

“*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 French dkk (2017)

“*work family conflict* mengacu pada persepsi individu terhadap konflik yang muncul akibat dari permasalahan pekerjaan bergesekan dengan domain keluarga secara dua arah baik itu pekerjaan yang mengganggu keluarga maupun keluarga mengganggu pekerjaan”

Menurut Frone (2000) dalam Darmawati (2019:12) pengertian *work family conflict* adalah:

“*Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.”

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan konflik yang terjadi pada pekerja (auditor) sulitnya berbagi peran sebagai anggota keluarga dan sebagai pekerja. Baik kewajiban sebagai anggota keluarga mengganggu kinerja, ataupun sebaliknya yaitu, kewajiban pekerjaan mengganggu urusan keluarga.

2.1.3.2 Aspek-aspek *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) dalam Wongpy & Setiawan (2019) *work-family conflict* terbagi menjadi 3 jenis yaitu:

- a. *Time Based Conflict* yaitu konflik yang muncul akibat dari kurangnya waktu yang dibutuhkan untuk dapat berpartisipasi pada

salah satu peran diakibatkan karena lamanya waktu yang diberikan untuk peran lainnya. Dalam studi *empirical* yang dilakukan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) ditemukan bahwa jadwal kerja, orientasi pekerjaan, pernikahan, memiliki anak, dan pola pekerjaan pasangan dapat mendorong tekanan untuk berpartisipasi secara intensif pada salah satu peran baik itu pada ranah pekerjaan maupun keluarga.

- b. *Strain Based Conflict* yaitu konflik yang muncul diakibatkan oleh ketegangan yang timbul karena salah satu peran berdampak pada penyesuaian peran lainnya. Stress yang ditimbulkan suatu peran dapat menghasilkan gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi, apatis, dan mudah marah yang menghambat pemenuhan pada peran lainnya. Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa hadirnya ketegangan, konflik, dan kurangnya dukungan dari anggota keluarga dapat berkontribusi terhadap munculnya *work family conflict*. Selain itu karakteristik peran keluarga seperti hadirnya anak juga menghasilkan tuntutan peran yang intensif, hal ini secara langsung maupun tidak dapat menimbulkan terjadinya ketegangan.
- c. *Behavior Based Conflict* yaitu konflik yang muncul akibat dari ketidakcocokan perilaku pada salah satu peran dengan peran lainnya. Jika individu tidak dapat menyesuaikan tuntutan perilakunya dengan harapan peran yang berbeda-beda maka kemungkinan untuk terjadinya *work family conflict* meningkat. Contohnya perilaku yang

diperlukan di tempat kerja seperti impersonalitas, logika, kekuasaan, dan otoritas tidak sesuai dengan perilaku yang diharapkan oleh anak-anak mereka dalam domain keluarga.

2.1.3.3 Dampak *Work Family Conflict*

Dalam beberapa penelitian terdahulu *work family conflict* ditemukan memiliki dampak pada berbagai aspek kehidupan. Menurut studi literatur yang dilakukan oleh Borgmann *et al.*, (2019) ditemukan bahwa *work family conflict* berkaitan dengan kesehatan individu. *Work family conflict* paling sering ditemukan dalam hal yang berhubungan dengan kesehatan mental dalam arah kewajiban pekerjaan mengganggu kewajiban sebagai anggota keluarga atau kewajiban keluarga mengganggu pekerjaan. Selain itu kesehatan mental yang buruk seperti kelelahan emosi dan kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap munculnya *work family conflict*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Mokhtar dkk., 2021 juga menemukan bahwa *work family conflict* berkaitan dengan penurunan *life satisfaction*. Individu yang mengalami konflik khususnya pada aspek *strain based work interfere family* yang muncul ketika individu memiliki intensitas dan ketegangan akibat dari pekerjaannya sehingga mengganggu kehidupan keluarganya, dan mengalami penurunan pada kepuasan hidupnya. *Life satisfaction* muncul ketika tujuan hidup seperti karir dan keluarga yang harmonis tercapai, sehingga menuntut individu untuk bekerja keras namun dimensi kerja dan keluarga yang berbenturan membuat kepuasan hidupnya mengalami penurunan karena tujuan hidup yang tidak tercapai.

Work family conflict juga ditemukan berkaitan dengan kecenderungan munculnya perilaku *turnover intention* dan *emotional exhaustion* pada karyawan wanita (Noermijati et al., 2020). Tingginya tuntutan kerja menciptakan konflik kerja dan keluarga yang menjadi permasalahan bagi individu. Selain itu fleksibilitas ditempat kerja yang rendah juga merupakan salah satu faktor yang diyakini membuat individu memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya. *Work family conflict* juga mengakibatkan munculnya *emotional exhaustion*, usaha individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan di tempat kerja dan tuntutan keluarga dapat menyebabkan individu kelelahan karena tidak dapat membagi peran. Individu yang melaporkan tingkat *work family conflict* yang tinggi dikaitkan dengan munculnya *emotional exhaustion*. Berdasarkan penelitian terdahulu *work family conflict* ditemukan berkaitan dengan *organizational commitment* (Hidayati et al., 2019). Individu yang mengalami *work family conflict* akan sulit untuk menyelaraskan kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Karyawan perempuan sebagai peran utama dalam pengasuhan akan lebih memprioritaskan kepentingan keluarganya ketika berbenturan dengan kepentingan pekerjaannya.

2.1.3.4 Upaya-upaya Menghindari *Work Family Conflict*

Menurut Insan-Q (2022) upaya-upaya menghindari *work family conflict* adalah sebagai berikut:

1. Strategi *coping*

Dalam menghindari *work family conflict* individu dapat menerapkan *emotion focused coping* yaitu individu lebih menekankan pada usaha

menurunkan emosi negative yang dirasakan Ketika menghadapi masalah atau tekanan. Strategi *coping* berfokus pada menangani dan memenuhi kebutuhan emosional individu, yang berpusat pada rasa kenyamanan, hiburan, dan rekreasi psikis.

2. Menetapkan asisten

Mempekerjakan atau merekrut asisten pribadi juga dapat membantu dalam upaya menghindari *work life conflict* , seperti asisten rumah tangga ataupun ditempat kerja, hal ini sangat meringankan individu dalam pembagian peran. Namun, hal ini membutuhkan alokasi finansial tertentu

3. Komunikasi

Komunikasikan masalah dengan pihak keluarga dan pihak Perusahaan tentang masalah yang dialami, sehingga akan diperoleh pendekatan solusi dari kedua sisi. Misalnya, anggota keluarga dapat memahami kesibukan urusan pekerjaan, dan pihak Perusahaan akan memberikan kebijakan tertentu untuk urusan keluarga.

4. Keterlibatan kebijakan SDM

Pihak Perusahaan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi dengan menciptakan sistem yang memungkinkan karyawan memberikan pendapat terkait kebijakan yang ditetapkan. Contohnya pengaturan pengambilan hak cuti, dan perserikatan pekerja sebagai penengah karyawan dan Perusahaan.

5. Layanan psikologi dan konseling

Pihak perusahaan mengoptimalkan layanan konseling untuk pekerjanya atau program EAP (*Employee Assistance Program*) dan memberikan banyak program intervensi tentang cara menangani konflik kerluarga dan pekerjaan. Ini adalah Langkah yang bijaksana untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan keluarga.

2.1.4 Kinerja Auditor

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor

Definisi kinerja menurut Sinambela Lijan Poltak (2017:136-140) adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai apa yang diharapkan dengan kemampuan dan motivasi kerja yang baik.”

Sedangkan definisi kinerja auditor menurut Agung Rai I gusti (2013:40) adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan, komitmen, motivasi yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan definisi kinerja auditor menurut Mulyadi (2016:11) adalah sebagai berikut :

“Kinerja auditor adalah yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif 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.”

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dengan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Tujuan Kinerja Auditor

Tujuan penilaian kinerja menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) adalah sebagai berikut:

1. “Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.”

2.1.4.3 Pengukuran Kinerja Auditor

Menurut Arens *et.al* (2015:4) untuk mengukur kinerja auditor terdapat

beberapa dimensi yang terbagi menjadi beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

6. “Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan dan faktor usia.

7. Komitmen Profesional

Komitmen profesional yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.

8. Motivasi

Motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi. Dalam melaksanakan peran audit, auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh keyakinan yang memadai apakah laporan keuangan bebas dari salah saji yang material. Dengan dukungan kompetensi dan teknik- teknik audit serta kompetensi lain dari jenjang pendidikan formal maupun informal serta pengalaman dalam praktik audit, maka auditor harus mengumpulkan serta mengevaluasi buktibukti yang digunakan untuk mendukung judgement yang diberikan.”

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

Menurut Khoiruddin (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah sebagai berikut:

“Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas, dan kepatuhan terhadap standar audit yang berlaku. Faktor efektivitas mengacu pada kemampuan auditor dalam menilai dan melaporkan informasi keuangan secara akurat dan tepat waktu. Sedangkan faktor efisiensi mengacu pada kemampuan auditor

dalam menyelesaikan tugasnya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.”

Menurut Raharjo *et al.* (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah:

“faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor saling terkait dan mempengaruhi kinerja auditor secara keseluruhan. Auditor yang efektif dan efisien akan mampu menghasilkan laporan audit yang berkualitas dan memenuhi standar audit yang berlaku. Selain itu, auditor yang patuh terhadap standar audit yang berlaku juga akan dapat meningkatkan kualitas laporan audit yang dihasilkan.”

2.1.4.5 Indikator Kinerja Auditor

Menurut Larkin 1990 (dalam Sri dkk., 2018) terdapat 4 indikator-indikator kinerja auditor, yaitu:

10. Kemampuan
 - a. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor.
 - b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perilaku dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
 - c. Dalam pelaksanaan dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran dengan cermat dan seksama.

11. Komitmen Profesional

Prinsip Etika Profesi dalam Kode Etik IAI menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawabnya kepada publik, pemakai jasa akuntansi,

dan rekan. Prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan merupakan landasan dasar perilaku etika dan perilaku profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi.

12. Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Ciri-ciri motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Ulet menghadapi kesulitan
- b. Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin

13. Kepuasan kerja

- a. Pemenuhan kebutuhan kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, individu akan merasa tidak puas. Sebaliknya bila apa yang diterima sesuai harapan maka individu akan merasa puas.
- c. Keadilan kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Maria Kharisma B. G dan Evita Puspitasari (2017)	<i>The Impact of Work-Family Conflict Toward Job Performance – The Case of External Auditor</i>	<i>The results suggested that job satisfaction and organizational commitment had significant positive relationship with job performance. Analysis also indicated that job satisfaction and organizational commitment mediates relationship between independent variable and dependent variable partially.</i>	Perbedaan : Objek penelitian pada sektor KAP JABODETABEK tahun 2017. Persamaan : Variabel independen <i>work-family conflict</i> , dan variabel dependen kinerja auditor.
2.	Rini, Andi Ina Yustina, dan Setyarini Santosa (2020)	<i>How Work Family Conflict, Work-Life Balance, and Job Performance Connect: Evidence from Auditors in Public Accounting Firms</i>	<i>Hypotheses tested with 239 auditors from Public Accounting Firm in Indonesia found that auditors feel their family duties are disturbing their work responsibilities and make them difficult to balance their life. Work-life balance has a positive</i>	

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
			<i>correlation to job performance.</i>	
3.	Ria Sukmawati dan M. Irfan Tarmizi (2022)	Determinan Kinerja Auditor: Studi di Wilayah Jakarta Selatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta Selatan.	Perbedaan : Objek penelitian pada sektor KAP Jakarta Selatan tahun 2022. Persamaan : Variabel independen <i>Work-Life Balance</i> dan variabel dependen kinerja auditor.
4.	Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi Mahmudah, dan Christine Novita Dewi (2021)	<i>Work-Life Balance of Auditors Influenced by Work-Family Conflict and Supervisor Support</i>	<i>The results show that when the auditor experiences a work-family conflict, his performance on his job and personal life, including his health, will be disturbed. Thus, with the organization's support, including managers and supervisors, the auditor will feel encouraged to stabilize both (work and family) and reach work-life balance of auditors.</i>	Perbedaan: Tahun penelitian, variabel <i>supervisor support</i> Persamaan: Variable <i>work-life balance, job performance</i> , dan <i>work family conflict</i>
5.	Andi Ina Yustina dan Tiffany Valerina (2018)	<i>Work-Family Conflict Affect Auditor's Performance.</i>	<i>The results of this study suggest only one dimension</i>	Perbedaan: tahun penelitian Persamaan:

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
		<p><i>Examining the Mediating Roles of Emotional Exhaustion and Job Satisfaction.</i></p>	<p><i>of the work-family conflict, which is WIF, relates to job outcomes (e.g. emotional exhaustion, job satisfaction, and job performance). It indicates that Indonesian auditors are able to fulfill their code of professional conduct by not involving family-related problem with their job-related activities.</i></p>	<p>Variabel independent <i>Work-Family Conflict</i></p> <p>Variabel dependen: <i>Auditor's Performance</i></p>

Tabel 2. 2
Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

Peneliti	Tahun	<i>Work Life Balance</i>	<i>Work Family Conflict</i>	<i>Supervisor Support</i>	<i>Emotional Exhaustion</i>	<i>Job Satisfaction</i>	Kinerja Auditor
Maria Kharisma B. G dan Evita Puspitasari	2017	-	✓	-	-	-	✓
Rini, Andi Ina Yustina, dan Setyarini Santosa	2022	✓	✓	-	-	-	✓
Ria Sukmawati dan M. Irfan Tarmizi	2022	✓	-	-	-	-	✓
Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi Mahmudah, dan Christine Novita Dewi	2021	✓	✓	✓	-	-	✓
Andi Ina Yustina dan Tifanny Valerina	2018	-	✓	-	✓	✓	✓
Vanesa Putri Wijali	2023	✓	✓	-	-	-	✓

Keterangan :

Tanda ✓ = Diteliti

Tanda - = Tidak Diteliti

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Delecta dalam Ganaphati, (2016) *work life balance*:

“didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. *Work life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaannya”

Menurut Dundas dalam Pangemanan dkk., (2017) mendefinisikan *work-life balance*, yaitu:

“*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.”

Work life balance dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan 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 tujuan. Dengan demikian bila tercapainya *work life balance* seseorang akan lebih produktif. Selain itu, dengan *work life balance* seseorang memiliki energi dan waktu untuk melakukan hal lain yang disenangi diluar pekerjaan. Bila seseorang tidak memiliki *work life balance* yang baik, kinerjanya cenderung

merosot dan bisa merusak bidang kehidupannya yang lain.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ria & Irfan (2022) mengenai Determinan Kinerja Auditor pada Wilayah Jakarta Selatan, dengan hasil penelitian tersebut *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan. Hasil penelitian yang selaras juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Rene & Wahyuni (2018) dan Badrianto & Ekhsan (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian, semakin baik *work life balance* seseorang maka akan sebaik pula kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menginterpretasikan bahwa auditor harus memiliki keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya agar auditor dapat mempertahankan hasil kinerjanya tanpa mengorbankan waktu lebih dalam kehidupan pribadinya, ataupun mempertahankan keseimbangan kehidupan pribadinya tanpa merusak kinerjanya. Hal tersebut karena semakin tercapainya *work life balance* auditor, semakin berdampak baik terhadap peningkatan kinerja.

2.3.2 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Naibaho dan Ratnaningsih 2018:406):

“*Work family conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran didalam keluarga”

Menurut French dkk., (2017):

“*Work family conflict* mengacu pada persepsi individu terhadap konflik yang muncul akibat dari permasalahan pekerjaan bergesekan dengan domain keluarga secara dua arah baik itu pekerjaan yang mengganggu keluarga, maupun keluarga yang mengganggu pekerjaan”

Work family conflict biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Work family conflict juga ditemukan berkaitan dengan kecenderungan munculnya perilaku *turnover intention* dan *emotional exhaustion* pada karyawan wanita (Noermijati et al., 2020). Tingginya tuntutan kerja menciptakan konflik kerja dan keluarga yang menjadi permasalahan bagi individu. Selain itu fleksibilitas ditempat kerja yang rendah juga merupakan salah satu faktor yang diyakini membuat individu memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya. *Work family conflict* juga mengakibatkan munculnya *emotional exhaustion*, usaha individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan di tempat kerja dan tuntutan keluarga dapat menyebabkan kehilangan sumber dayanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi prihatini (2022) menunjukkan hasil dimana auditor kesulitan membagi perannya sebagai pekerja dan keluarga (*work family conflict*). Hal ini memicu tingkat turnover yang tinggi dikarenakan stress membagi waktu antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan keluarga. Penelitian lain dilakukan oleh

Maria & Evita (2017) menunjukkan hasil dimana *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment*. Dengan menurunnya *job satisfaction* dan *organizational commitment* akibat *work-family conflict*, maka *job performance* auditor juga akan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menginterpretasikan bahwa menjaga profesionalitas sebagai pekerja dan menjalankan peran sebagai keluarga sangat diperlukan oleh auditor, sebab itu *time management*, kesehatan mental, dan kesadaran perbedaan dalam menjalankan peran sangat penting bagi auditor. Karena, jika auditor dalam melaksanakan perannya sebagai seorang pekerja dan keluarga, hal ini akan meningkatkan kinerja auditor.

2.3.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Auditor

Nadira (2015) mengungkapkan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja dari pelaksanaan penugasan pemeriksaan yang dicapai oleh auditor sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau sebaliknya.

Menurut Delecta dalam Ganaphati, (2016) *work life balance*:

“*work life balance* adalah didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. *Work-life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaannya.”

Menurut French dkk., (2017):

“*Work family conflict* mengacu pada persepsi individu terhadap konflik yang muncul akibat dari permasalahan pekerjaan bergesekan dengan domain keluarga secara dua arah baik itu pekerjaan yang mengganggu keluarga, maupun keluarga yang mengganggu pekerjaan.”

Mengacu kepada Sweeney & Summers (dalam Azlani dkk., 2021) periode dimana auditor berada pada beban kerja yang tinggi ditandai ketika auditor mengalami tekanan yang signifikan dan kondisi yang tidak menyenangkan yang akan mempengaruhi kinerja auditor. Misalnya, Ketika auditor sedang dimusim dimana mereka harus menyelesaikan semua laporan audit klien dalam tenggat waktu tertentu, mereka akan kehilangan waktu mereka berada di rumah karena auditor akan menghabiskan lebih banyak waktu di kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi ini dapat membuat auditor stress karena tidak dapat mengisi peran dan tanggung jawab mereka terhadap keluarga mereka. Hill dkk., (dalam Azlani dkk., 2021) dalam penelitiannya mengenai *work life balance*, yang merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya antara pekerjaan dan keluarga dan bagaimana individu mengatur urusan pekerjaan atau kegiatan diluar pekerjaan individu tersebut. Rego & Pina e Cunha (dalam Azlani dkk., 2021) mengatakan auditor yang sukses mengisi peran dan komitmen terhadap keluarga mereka terbukti memiliki kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi tekanan auditor, semakin sulit bagi auditor untuk menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga. Stres yang dihasilkan tidak hanya dari tuntutan pekerjaan namun juga keluarga. Ketika auditor banyak menerima tuntutan keluarga, ini akan menyulitkan auditor untuk

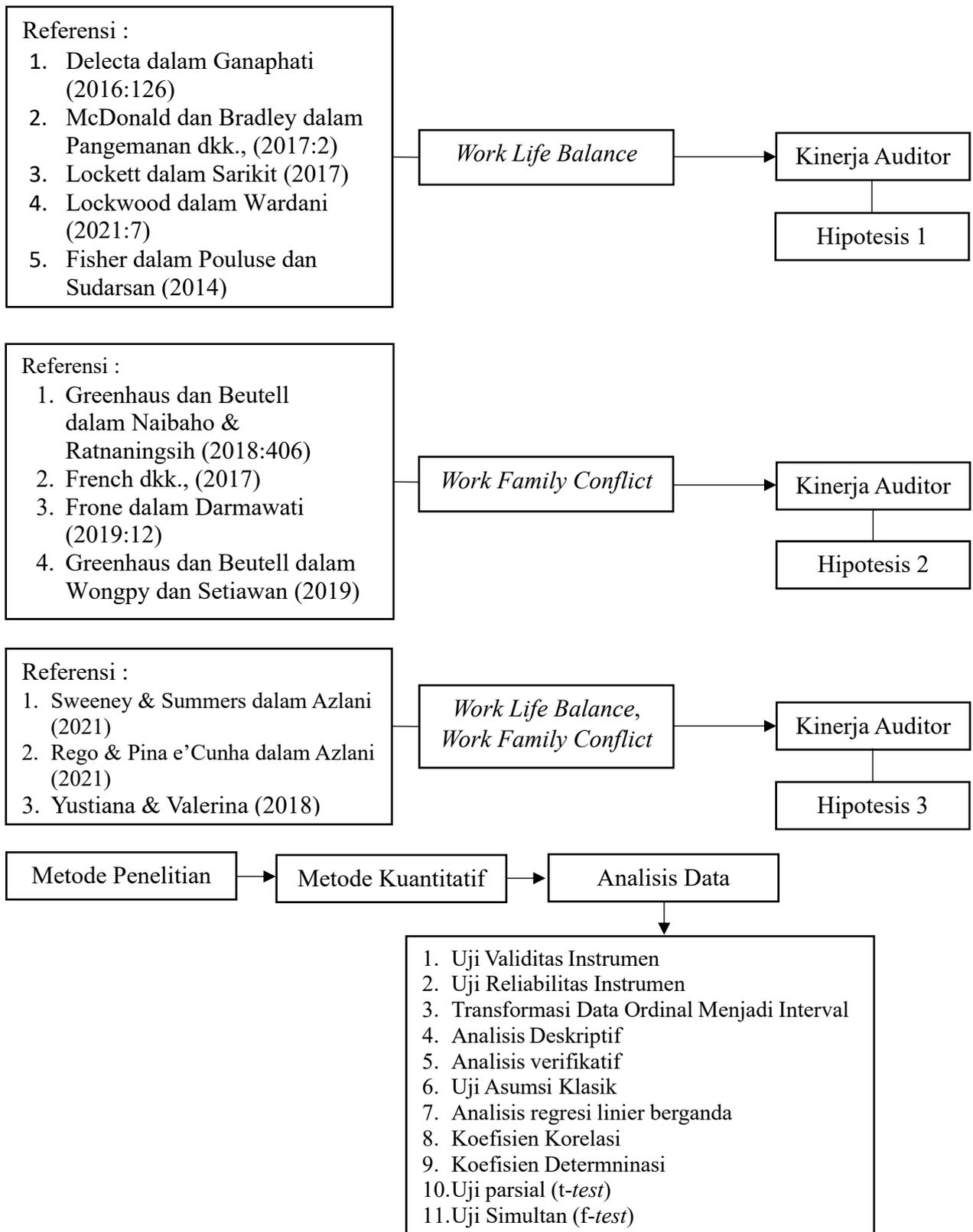
fokus pada tanggung jawab mereka ditempat kerja. Hal ini banyak dialami auditor yang sudah menikah ataupun belum menikah (Yustiana & Valerina 2018).

Dari hasil uraian diatas, penulis mengintepretasikan bahwa *work life balance* dan *work family conflict* dapat berpengaruh pada kinerja auditor. *Work life balance* memiliki peran yang besar dalam kinerja seorang auditor. Ketika seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan meningkatkan kinerja auditor. Ini memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dengan lebih baik karena mereka memiliki waktu untuk istirahat, rekreasi, dan memperbarui energi mereka. Sebaliknya, jika seorang auditor kesulitan membagi waktu antara kewajiban pekerjaan dan diluar pekerjaan, hal ini bisa mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja auditor. Kurangnya keseimbangan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja auditor, kesalahan, dan bahkan kelelahan yang bisa mengganggu kemampuan auditor dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

2.3.4 Bagan Kerangka Pemikiran

Tabel 2. 3
Bagan Kerangka Pemikiran

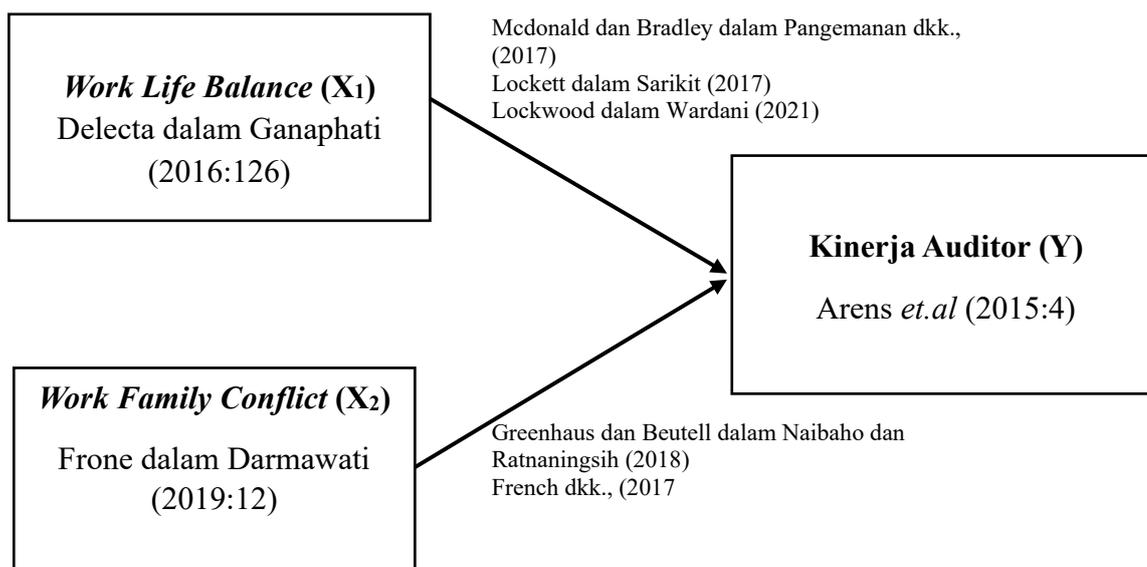
<i>Work Life Balance</i>	<i>Work Family Conflict</i>	Kinerja Auditor
1. Delecta dalam Ganaphati (2016:126)	1. Greenhaus dan Beutell dalam Naibaho & Ratnaningsih (2018:406)	1. Sinambela Lijan Poltak (2017:136- 140)
2. McDonald dan Bradley dalam Pangemanan dkk., (2017:2)	2. French dkk., (2017)	2. Agung Rai I gusti (2013:40)
3. Lockett dalam Sarikit (2017)	3. Frone dalam Darmawati (2019:12)	3. Mulyadi (2016:11)
4. Lockwood dalam Wardani (2021:7)	4. Greenhaus & Beutell dalam Recuero & Segovia (2021)	4. AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10)
5. Fisher dalam Pouluse dan Sudarsan (2014)	5. Netemeyer & Boles dalam Tika & Adisti (2022)	5. Arens <i>et.al</i> (2015:4)



Gambar 2. 1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.3.5 Paradigma Penelitian

Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2019:99).

Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang sesuai dengan judul penelitian “**Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work***

Family Conflict Terhadap Kinerja Auditor” adalah:

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif *work life balance* auditor terhadap kinerja auditor

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja auditor

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh *work life balance* dan *work family conflict* terhadap kinerja auditor