

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi, profesi akuntan publik menghadapi tantangan yang semakin besar. Untuk dapat bertahan dalam kondisi ini, setiap Kantor Akuntan Publik harus mampu menghimpun klien sebanyak mungkin tanpa mengesampingkan kualitas kinerja yang dihasilkan. Salah satu tanggung jawab utama Kantor Akuntan Publik yaitu melakukan pemeriksaan untuk menilai keawajaran laporan keuangan. Jasa audit ini dikerjakan oleh auditor yang berperan memeriksa laporan keuangan sebuah organisasi bisnis. Disamping itu, Kantor Akuntan Publik juga membutuhkan kinerja auditor untuk mendukung fungsi auditnya.

Menurut Dimas Bagus Susanto (2022:75) Kinerja berasal dari kata *to perform* yang berarti melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Marbawi (2021:98) Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja mengarah pada prestasi kerja yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif

Menurut Mulyadi (2012:11) 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.

Kinerja auditor ini merujuk pada hasil yang dicapai oleh auditor saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini digunakan sebagai alat ukur untuk menilai apakah pekerjaan yang dilakukan auditor dapat dikatakan baik atau tidak. ketentuan umum pada proses audit mengharuskan bahwa audit dilakukan oleh auditor yang memiliki sertifikat yang sah. Selain itu, auditor harus selalu bersikap profesional dalam setiap tahap pelaksanaan audit. Komponen utama dalam pengembangan kinerja audit adalah kompetensi auditor, yang mencakup pengetahuan, kemampuan, dan sikap individu auditor. (Hanifah & Kuntadi, 2024)

Kualitas kinerja auditor berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang disediakan oleh Kantor Akuntan Publik. Ketika auditor menjalankan tugasnya dengan profesional dan cermat, laporan keuangan yang dihasilkan akan mencerminkan kondisi yang wajar serta sesuai dengan **Standar Akuntansi Keuangan (SAK)**, sehingga masyarakat dapat memperoleh informasi keuangan yang akurat untuk mendukung pengambilan keputusan. Sebaliknya, jika kinerja auditor tidak optimal, kredibilitas Kantor Akuntan Publik

dapat menurun dan berdampak negatif terhadap akurasi hasil audit yang disajikan. (Timor & Hanum, 2023).

Menjadi auditor yang profesional, diperlukan keterampilan serta keahlian khusus. Selain itu, auditor harus mampu menghadapi tingginya tuntutan pekerjaan dan memiliki sikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Dalam mengambil keputusan, auditor harus bersikap independen dengan mendasarkan penilaiannya pada fakta dan bukti yang diperoleh selama proses audit, tanpa adanya pengaruh dari kepentingan klien, pribadi, atau pihak lain serta menjalankan prosedur audit sesuai dengan pedoman Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).

Saat ini, kinerja akuntan publik menjadi sorotan masyarakat, terutama setelah munculnya berbagai skandal keuangan yang memengaruhi kepercayaan publik terhadap independensi profesi ini. Padahal, akuntan publik memiliki peran penting dalam menyajikan informasi keuangan yang akurat dan terpercaya bagi berbagai pihak, seperti pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, serta masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Salah satu fenomena yang terjadi di Indonesia yang berkaitan dengan kinerja auditor adalah kasus yang menimpa PT Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha (Wanaartha Life) selama periode 2014 hingga 2019 yang mendapat perhatian serius. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengambil tindakan tegas dengan mencabut izin terdaftar Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terlibat dalam kasus tersebut, setelah menemukan adanya praktik manipulasi yang dilakukan oleh Wanaartha Life. KAP yang terlibat adalah Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo & Rekan,

yang merupakan bagian dari Crowe Horwath International. Keputusan ini diambil setelah mencabut izin usaha Wanaartha Life pada 5 Desember 2022 lalu.

Selain mendapatkan sanksi dari OJK, Kementerian Keuangan juga membekukan izin Akuntan Publik Nunu Nurdyaman mulai 28 Februari 2023 hingga 30 Mei 2024 dikarenakan tidak memenuhi standar audit yang ditetapkan (standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan). Selama periode tersebut, ia dilarang memberikan jasa asurans maupun non-asurans sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Jasa asurans mencakup audit atas laporan keuangan, jasa reviu, serta layanan asurans lainnya. Sementara itu, jasa non-asurans meliputi berbagai layanan terkait akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam laporan keuangan tahun 2019, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menemukan adanya polis yang tidak dicatat dalam laporan kewajiban dengan nilai sebesar Rp 12,1 triliun. Awalnya, kewajiban perusahaan terlihat normal dengan total Rp 3,7 triliun, aset sebesar Rp 4,7 triliun, dan ekuitas mencapai Rp 977 miliar. Namun, fakta ini ternyata merupakan hasil manipulasi yang dilakukan oleh Wanaartha Life. Meskipun Kantor Akuntan Publik mengungkapkan adanya polis yang tidak tercatat, ketika polis tersebut dimasukkan ke dalam laporan keuangan perusahaan, kewajiban atau liabilitas pada tahun 2020 melonjak menjadi Rp 15,84 triliun, meningkat sekitar Rp 12,1 triliun. Perbedaan signifikan antara kewajiban dan aset ini merupakan akumulasi kerugian yang disebabkan oleh penjualan produk sejenis *saving plan*.

Sejak tahun 2018, OJK telah menginstruksikan Wanaartha Life untuk menghentikan pemasaran produk tersebut. Namun, perusahaan tetap menjual produk dengan imbal hasil yang tidak sebanding dengan kemampuannya dalam menghasilkan keuntungan. Akibatnya, Wanaartha Life melakukan rekayasa laporan keuangan guna menutupi kondisi keuangannya yang sebenarnya.

Sumber: (<https://katadata.co.id/wanaartha-manipulasi>)

Dari fenomena tersebut dapat diinterpretasikan bahwa auditor tersebut dinilai memiliki kinerja yang buruk oleh publik. Hal ini menunjukkan bahwa auditor gagal mendeteksi manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh Wanaartha Life, yang secara langsung mempengaruhi transparansi dan akurasi informasi yang disajikan kepada investor, regulator, dan pemangku kepentingan lainnya. Ketidaktepatan ini menyebabkan pada penurunan kepercayaan publik terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, diperlukan upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja auditor melalui peningkatan pelatihan, penerapan standar audit yang lebih ketat, dan pengawasan yang lebih baik. Hal ini penting agar audit yang dilakukan bisa lebih objektif dan dapat dipercaya.

Seorang auditor dituntut untuk memiliki keterampilan serta ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, mengingat besarnya kepercayaan yang diberikan oleh pengguna terhadap laporan keuangan hasil audit. Oleh karena itu, akuntan publik harus mampu menghasilkan audit yang berkualitas. Untuk mencapai kinerja auditor yang optimal sesuai dengan standar yang berlaku, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, seperti *due professional care*,

keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*), serta keseimbangan dalam menjalankan peran di lingkungan kerja dan keluarga (*work family conflict*).

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja auditor yang berkualitas yaitu menerapkan prinsip *due professional care* dalam praktik audit. *Due professional care* mengharuskan auditor untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tingkat kehati-hatian dan kecermatan yang tinggi, menggunakan keahlian yang memadai dan mempertimbangkan semua faktor yang relevan dalam proses audit. Prinsip ini bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan atau kelalaian yang dapat mempengaruhi kualitas hasil kinerja audit.

Menurut PSA No. 4 SPAP (2011) kecermatan dan keseksamaan dalam penggunaan kemahiran profesional menuntut auditor untuk melaksanakan skeptisme profesional, yaitu suatu sikap auditor yang berpikir kritis terhadap bukti audit dengan selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi terhadap bukti audit tersebut. Penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama memungkinkan auditor untuk memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan maupun kecurangan

Istilah "*due professional care*" merujuk pada penggunaan pemikiran kritis dan keterampilan profesional yang cermat dalam menilai bukti audit yang ditemukan (Sutrisni & Wirakusuma, 2017). Menurut Standar Profesional Akuntan Publik Bersertifikat menyatakan bahwa *due professional care* melibatkan dua aspek, termasuk: 1. Skeptisisme profesional adalah sikap yang mencakup pikiran

yang selalu mempertanyakan dan mengevaluasi secara kritis bukti audit. 2. Keyakinan yang memadai yaitu ada keyakinan auditor bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material, apakah disebabkan oleh kesalahan atau kecurangan.

Kinerja auditor memiliki hubungan erat dengan *due professional care*, karena dalam setiap penugasan audit, auditor perlu menerapkannya guna menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Dengan menerapkan keterampilan profesional secara cermat dan teliti, auditor dapat memastikan bahwa laporan keuangan yang disajikan bebas dari kesalahan material, baik yang timbul akibat kelalaian maupun tindakan kecurangan. (Faturachman & Nugraha, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Giovanny Bangun Kristianto dan Farida Istiningrum (2024), mengungkapkan bahwa *due professional care* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian oleh Audia Fassa Insani (2022), yang hasilnya mengungkapkan bahwa *due professional care* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dalam hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa hal itu terjadi karena sifat skeptisme profesional dianggap hal yang biasa saja dan dengan tidak adanya sifat skeptisme profesional para auditor merasa bisa menyelesaikan proses audit dengan benar sesuai dengan standar yang berlaku.

Terdapat fenomena yang berkaitan dengan *due professional care* yang terjadi pada PT Hanson International. Kantor akuntan publik yang bermitra dengan Ernst and Young (EY) dikenai sanksi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) karena dianggap lalai dalam melakukan audit laporan keuangan PT Hanson International

Tbk (MYRX). Akibat kesalahan ini, OJK menjatuhkan sanksi dengan membekukan Surat Tanda Terdaftar (STTD) selama satu tahun.

Deputi Komisioner Pengawas Pasar Modal I, Djustini Septiana, dalam surat resminya menyatakan bahwa Sherly Jokom dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Purwanto, Sungkoro, dan Surja terbukti melanggar Undang-Undang Pasar Modal serta kode etik profesi akuntan publik yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Sherly dinyatakan melanggar Pasal 66 UUPM jis. Paragraf A 14 SPAP SA 200 serta Seksi 130 Kode Etik Profesi Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAPI.

Kurangnya ketelitian dan kecermatan dalam mengaudit laporan keuangan PT Hanson International Tbk. (MYRX) untuk tahun fiskal yang berakhir pada 31 Desember 2016, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menetapkan bahwa Kantor Akuntan Publik (KAP) ini telah melanggar hukum. Pendapatan diakui menggunakan metode akrual penuh untuk transaksi dengan nilai bruto sebesar Rp732 miliar, yang menurut OJK mengakibatkan overstatement sebesar Rp613 miliar. Selain itu, laporan keuangan juga tidak mencantumkan adanya Perjanjian Pengikatan Jual Beli (PPJB) tertanggal 14 Juli 2019 untuk sebidang tanah siap bangun (KASIBA), di mana Hanson International bertindak sebagai penjual.

Sumber: (<https://www.cnbcindonesia.com/market/20190809100011-17-90855>)

Fenomena kedua yang terjadi dari PT Garuda Indonesia Tbk (GIAA). Pada tanggal 28 Juni 2019, Kementerian Keuangan mengumumkan sanksi terhadap Akuntan Publik Kasner Sirumapea dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan atas kesalahan audit laporan keuangan PT

Garuda Indonesia Tbk tahun 2018 dalam konferensi pers bersama dengan Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

PT Garuda mengakui pendapatan dari kerja samanya dengan PT Mahata Aero Teknologi yang seharusnya dicatat sebagai kerugian sebesar US\$ 216,58 juta menjadi laba sebesar US\$ 809.946 atau melanggar Standar Audit (SA) 315, laporan keuangannya dinilai tidak benar. Laporan laba rugi pun terdampak oleh hal ini. Akibatnya, laporan tersebut tidak ditandatangani oleh dua komisaris Garuda. Hasil pemeriksaan Kementerian Keuangan menunjukkan bahwa KAP tersebut telah melanggar sejumlah pedoman standar audit yang berdampak pada temuan audit. Selain itu, KAP tersebut juga gagal menerapkan sistem pengendalian mutu yang efektif.

Akuntan publik di Kasner Sirumpea juga melakukan kesalahan dengan tidak meninjau secara menyeluruh kondisi setelah tanggal laporan keuangan perusahaan sebagai dasar keakuratan perlakuan akuntansi, yang merupakan pelanggaran Standar Audit (SA) 560. Hal ini karena AP belum mengumpulkan cukup bukti audit untuk meninjau keakuratan tindakan akuntansi atas perjanjian transaksi yang mendasari aktivitas jual beli.

Kementerian Keuangan mengeluarkan peringatan kepada KAP Tanubrata untuk memperkuat pengendalian mutu dan membekukan izin usaha Kasner Sirumapea selama 12 bulan. Selain itu, Sertifikat Terdaftar Kasner Sirumapea ditangguhkan selama satu tahun oleh OJK. Garuda Indonesia juga diperintahkan untuk memperbaiki laporan keuangannya dan dikenakan denda sebesar 100 juta

rupiah, begitu juga dengan setiap anggota direksi yang menandatangani laporan tersebut

Sumber: (<https://pppk.kemenkeu.go.id/in/post/ditemukan-pelanggaran>).

Dari kedua fenomena tersebut dapat diinterpretasikan bahwa penerapan *due professional care* dalam pelaksanaan audit sangat penting untuk memastikan laporan keuangan yang dihasilkan akurat, andal, dan sesuai dengan standar yang berlaku. Kegagalan auditor dalam menjalankan prinsip kehati-hatian, kecermatan, dan keahlian dalam melaksanakan audit, seperti yang terjadi pada PT Hanson International Tbk dan PT Garuda Indonesia Tbk, dapat menyebabkan kesalahan signifikan dalam laporan keuangan yang berpotensi merugikan berbagai pihak, termasuk perusahaan yang diaudit, pemangku kepentingan, dan reputasi auditor. Oleh karena itu, auditor harus selalu memastikan bahwa mereka melaksanakan tugasnya dengan penuh perhatian terhadap detail dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan agar audit yang dilakukan benar-benar dapat dipercaya dan memberikan informasi yang relevan serta transparan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) auditor. Ketika seseorang dapat memenuhi kewajiban di tempat kerja dan di rumah tanpa mengorbankan kesejahteraan fisik atau mentalnya, mereka telah mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) yang optimal. Menurut Anugrah & Priyambodo (2021) Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) adalah kemampuan untuk menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Menurut teori yang diungkapkan Clark pada tahun 2000 dalam Niawati Fieraningsih dkk. (2024:137) *work life balance* adalah suatu konsep yang menjelaskan cara individu mengelola lingkungan kerja dan keluarga serta batasan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan.

Di era globalisasi sekarang, *Work Life Balance* (WLB) merupakan keadaan di mana seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Secara sederhana, *work life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola waktu dengan baik, sehingga dapat menyesuaikan antara tuntutan pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi serta kehidupan keluarga. Karyawan yang menerapkan *work life balance* dengan baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan kinerja yang optimal.

Work Life Balance merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan psikologis seorang auditor. Manajemen waktu dan energi yang tidak efektif antara kehidupan kerja dan kehidupan rumah tangga membuat auditor berisiko mengalami stres, kelelahan, dan kejenuhan, yang semuanya dapat menurunkan kualitas kinerja. Karena hal ini memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka dalam organisasi dan memengaruhi keputusan mereka untuk mengajukan pengunduran diri (Teng et al., 2024).

Menurut Indra & Rialmi (2022) Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memberikan banyak manfaat bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Bagi karyawan, keseimbangan ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja, produktivitas, serta kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan

kerja dan kehidupan berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi, efektivitas karyawan, serta daya tarik perusahaan sebagai tempat bekerja. Sementara itu, bagi masyarakat, keseimbangan ini dapat berkontribusi pada meningkatnya kesejahteraan keluarga dan kesejahteraan sosial secara menyeluruh.

Berdasarkan survei tahun 2021 terhadap lebih dari 9.000 pekerja di Inggris, sebanyak 65% pencari kerja lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) dibandingkan gaji dan tunjangan. Sementara itu, di Amerika Serikat, survei karier yang dilakukan oleh platform penyedia lowongan pekerjaan daring FlexJobs pada tahun 2022 terhadap 4.000 responden menunjukkan bahwa 63% peserta lebih memilih keseimbangan hidup daripada gaji yang lebih tinggi.

Sumber: (<https://www.bbc.com/worklife/article/20230227-what-does-work-life-balance>)

Hasil serupa juga ditemukan dalam survei yang dilakukan oleh JobStreet, salah satu platform lowongan kerja populer. Mayoritas pencari kerja di Asia Tenggara dan Hong Kong, yaitu sebanyak 71%, menjadikan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sebagai prioritas utama dalam memilih pekerjaan. Di Indonesia sendiri, sekitar 43% responden menyatakan bahwa *work life balance* menjadi faktor utama dalam menentukan pilihan pekerjaan

Sumber: (<https://www.antaranews.com/berita/3421689/work-life-balance>)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **Adrian Fikrianto (2024)** mengungkapkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Rakhmanto dan Rosnani (2023), yang justru mengungkapkan bahwa

Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat dukungan yang memadai baik dari instansi maupun auditor sendiri dalam menciptakan keseimbangan kehidupan dan kerjanya. Keseimbangan kehidupan kerja mampu dikelola dengan baik oleh para auditor, sehingga tidak mengganggu kinerja mereka.

Fenomena yang berkaitan dengan *work life balance* yaitu tren *hybrid working* yang muncul belakangan ini di Indonesia juga belum sepenuhnya mampu menekan potensi stres, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2023 oleh *Mercer Marsh Benefits*, konsultan kesejahteraan karyawan global yang mensurvei lebih dari 17.500 karyawan di 16 negara di seluruh dunia dan menemukan bahwa hingga 26% karyawan Indonesia mengakui bahwa mereka mengalami stres setiap hari. Meskipun kombinasi bekerja dari rumah (*work from home*) dan bekerja dari kantor (*work from office*) dianggap dapat meningkatkan produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), namun hal tersebut tidak cocok untuk semua orang. Selama masa *work from home* (WFH), banyak orang yang terganggu oleh hal-hal seperti kebisingan di lingkungan rumah, kebutuhan untuk mengasuh anak, dll. Sementara itu, banyak yang merasa sulit berkonsentrasi selama sesi *work from office* (WFO) karena mereka disibukkan dengan kewajiban dan masalah yang muncul di rumah.

Sumber: <https://lifestyle.kompas.com/read/2023/10/17/130756020/26-persen-karyawan-indonesia-mengalami-stres-di-kesehariannya>.

Fenomena lain yang terjadi pada tahun 2022 di salah satu KAP besar di Jakarta yang menunjukkan tingginya tingkat *turnover* auditor di wilayah

JABODETABEK, yang disebabkan oleh jam kerja yang panjang, tenggat waktu yang ketat, serta *peak season* atau musim sibuk. *Peak season* ini umumnya berlangsung antara bulan Januari hingga Juni, di mana jam kerja yang biasanya 8 jam sehari bisa meningkat karena lembur. Lembur ini bisa berlangsung antara 2 hingga 12 jam sehari, sehingga tim audit sering kali menginap di kantor klien atau kantor KAP XYZ untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, terutama ketika sedang melakukan finalisasi laporan keuangan yang telah diaudit atau pada masa penyusunan laporan keuangan auditor independen. Fenomena ini menunjukkan bahwa faktor *work life balance* menjadi alasan utama bagi auditor untuk mengundurkan diri dari KAP XYZ. Berdasarkan wawancara dengan mantan auditor, mereka mengungkapkan kebutuhan untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Mereka merasa bahwa jam kerja lembur yang panjang, yang melibatkan kerja di hari kerja, Sabtu, Minggu, bahkan hari libur, sudah berlebihan. Akibatnya mereka merasa kehilangan waktu pribadi dan Bersama keluarga, serta kesulitan dalam mengatur waktu dan membagi waktu, sehingga pekerjaan auditor dianggap tidak memberikan *work life balance* yang cukup.

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

Dari fenomena tersebut dapat diinterpretasikan bahwa ***work life balance*** merupakan hal penting bagi karyawan dalam menjaga kesejahteraan mental dan fisik mereka. Meski hybrid working (WFH dan WFO) dapat meningkatkan keseimbangan, tidak semua orang cocok dengan model kerja ini karena adanya distraksi di rumah atau kesulitan memisahkan waktu kerja dan pribadi. Selain itu, pekerjaan dengan jam kerja panjang, seperti yang dialami auditor, dapat

menyebabkan stres dan kehilangan waktu pribadi, yang berujung pada tingginya turnover. Karyawan membutuhkan fleksibilitas dan waktu untuk kehidupan pribadi agar dapat mencapai keseimbangan yang lebih baik.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat aspek lain yang perlu diperhatikan karena dapat berdampak pada kualitas kinerja auditor, yaitu ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga, yang dikenal sebagai *work family conflict*. Salah satu hal yang menjadi penyebab stress di tempat kerja yaitu *work family conflict*, terutama bagi perempuan yang sudah berkeluarga dan telah memiliki anak. Seorang ibu yang bekerja cenderung mengalami risiko stress dan konflik dibandingkan dengan seorang ibu yang tidak bekerja.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) dalam Indra & Rialmi, (2022) mendefinisikan *work family conflict* sebagai salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai antara satu sama lain. Partisipasi dalam peran sebagai pekerja membuat seseorang menjadi sulit untuk berpartisipasi dalam peran keluarga. Bagi seorang auditor, peran ini menjadi sangat krusial karena pekerjaan mereka yang menuntut ketelitian, keterampilan teknis, serta pengelolaan waktu yang baik.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali menyebabkan auditor harus bekerja lebih lama, bahkan sampai larut malam. *Peak season* atau musim sibuk ini biasanya terjadi pada bulan Januari sampai dengan April setiap tahunnya. Sementara itu, keluarga juga memiliki kebutuhan yang tidak kalah penting, seperti perhatian, waktu bersama, dan dukungan emosional. Ketika keduanya saling

bertentangan, auditor akan merasa tertekan dan cemas, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Pekerjaan berperan dalam memenuhi kebutuhan finansial, sementara keluarga memberikan dukungan emosional. Konflik dapat muncul ketika individu harus menyesuaikan perilaku mereka sesuai dengan peran yang berbeda. Di rumah, individu berperan sebagai ayah atau ibu yang penuh kasih sayang, emosional, serta bertanggung jawab dalam merawat anak. Sementara itu, di lingkungan kerja, individu dituntut untuk bersikap logis, memiliki ketegasan, serta menunjukkan kepemimpinan. (Novrandy & Tanuwijaya, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, penelitian oleh Yustina dan Valerina (2018) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Fenomena yang berkaitan dengan *work family conflict* terjadi pada auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Big Four dan non-Big Four di Indonesia, yang menghadapi tekanan pekerjaan tinggi dan jam kerja panjang, terutama selama musim sibuk (*peak season*). Sebuah penelitian oleh Yustina dan Valerina (2018) mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*), khususnya jenis *work interfering with family* (WIF), memiliki dampak negatif terhadap kinerja auditor. Auditor mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan yang padat dengan peran keluarga, seperti menjadi orang tua atau pasangan yang hadir secara emosional. Akibatnya, mereka merasakan kelelahan emosional dan penurunan kepuasan kerja yang signifikan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan

kualitas kerja. Fenomena ini diperkuat oleh temuan Azlani dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa rendahnya dukungan dari atasan atau supervisor memperparah konflik ini, sedangkan dukungan yang memadai mampu mengurangi tekanan yang dirasakan auditor dalam menjalankan peran ganda mereka.

Sumber: (<https://jurnal.ugm.ac.id/gamaijb/article/view/26302>,
<https://www.researchgate.net/publication/358511216>,

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan dapat diinterpretasikan bahwa *work family conflict* (konflik antara pekerjaan dan keluarga) ini seperti pekerjaan sering kali mengganggu kehidupan keluarga karena tuntutan untuk lembur, menyelesaikan laporan keuangan, dan menghadiri pertemuan dengan klien hingga larut malam. Sementara di sisi lain, keluarga juga membutuhkan perhatian, waktu, dan keterlibatan emosional. Ketika auditor tidak mampu menjalankan kedua peran secara seimbang, mereka akan mengalami tekanan psikologis yang berujung pada stres berkepanjangan dan kinerja yang menurun. Fenomena ini menegaskan bahwa *work family conflict* merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja auditor. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan fleksibilitas waktu kerja dalam pengaturan jam kerja yang dapat membantu karyawan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga serta membangun budaya organisasi yang tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga memperhatikan *employee well-being* untuk mengurangi konflik ini guna menjaga kinerja auditor dan mengurangi tingkat *turnover*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Giovanny Bangun Kristianto dan Farida Istiningrum (2024), yang berjudul “Analisis *Due Professional Care*, *Time Budget Pressure* dan Spesialisasi Auditor terhadap Kinerja Auditor”. Namun terdapat perbedaan signifikan dalam penelitian ini, yang terletak pada variabel serta populasi penelitian yang digunakan. Penelitian sebelumnya mengkaji *Time Budget Pressure* dan Spesialisasi Auditor sebagai variabel penelitiannya. Sedangkan penelitian ini mengganti variabel-variabel tersebut dengan *work life balance* dan *work family conflict*. Populasi yang dipilih pada penelitian terdahulu adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Sementara populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang serta permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh *Due Professional Care*, *Work Life Balance* dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Auditor**”. (Survey pada Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik Wilayah Kota Bandung).

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

- 1. Masih terdapat kinerja auditor yang belum bisa dikatakan baik karena adanya kegagalan auditor eksternal dalam mendeteksi praktik manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh PT**

Wanaartha Life yang berlangsung dari tahun 2014-2019, serta **kurangnya pengawasan dan kepatuhan terhadap standar audit** yang menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara kewajiban dan aset yang tercatat, sehingga merugikan banyak pihak serta mengancam reputasi kinerja auditor.

2. **Masih terdapat kelalaian dan ketidakcermatan dalam pelaksanaan audit oleh auditor dan Kantor Akuntan Publik (KAP)** yang mengarah pada kesalahan dalam penyajian laporan keuangan perusahaan. Hal ini ditunjukkan pada kasus PT Hanson International, auditor gagal mengidentifikasi **overstatement pendapatan** dan tidak mengungkapkan perjanjian penting. Sedangkan pada PT Garuda Indonesia, auditor mengakui pendapatan yang seharusnya belum dicatat dan tidak mematuhi **standar audit** yang berlaku, termasuk tidak mengumpulkan bukti yang cukup serta tidak memeriksa kondisi pasca laporan keuangan.
3. **Masih terdapat** ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) yang dialami oleh banyak karyawan di Indonesia, yang menjadi tantangan bagi auditor yang seringkali menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti jadwal yang padat, tenggat waktu yang ketat, dan beban kerja yang intens, terutama pada periode tertentu seperti saat audit tahunan. Hal ini dapat menyebabkan **stress** dan kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi dan dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan proses audit.

4. **Masih terdapat konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*)** yang menunjukkan bahwa konflik ini berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa menjadi tantangan bagi auditor yang dihadapkan pada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menuntut waktu dan perhatian penuh, sementara di sisi lain, mereka juga harus memenuhi kewajiban keluarga. Konflik peran ganda ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja auditor, karena waktu dan energi mereka terbagi antara dua domain tersebut, yang mempengaruhi kinerja auditor.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana *due professional care* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
2. Bagaimana *work life balance* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
3. Bagaimana *work family conflict* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
4. Bagaimana kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh *due professional care* auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.

6. Seberapa besar pengaruh *work life balance* auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh *work family conflict* auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui *due professional care* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui *work life balance* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui *work family conflict* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung
4. Untuk mengetahui kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *due professional care* auditor terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *work life balance* auditor terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *work family conflict* auditor terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memperluas wawasan serta pengetahuan, sekaligus menghasilkan temuan yang bermanfaat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik dari segi teori maupun praktik.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan literatur yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor, khususnya terkait dengan Pengaruh *Due Professional Care*, *Work Life Balance* dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan atau sumber informasi bagi berbagai pihak yang memiliki ketertarikan pada topik serupa, serta penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat terus memperkaya kajian dalam bidang akuntansi dan audit.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam meningkatkan pemahaman serta wawasan mengenai *Due Professional Care*, *Work Life Balance* dan *Work Family Conflict* terhadap kinerja auditor baik teori maupun praktik. Selain itu, penelitian ini juga menjadi pengalaman berharga dalam mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam praktik nyata.

2. Bagi Kantor Akuntan Publik dan Auditor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) terkait faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Dengan demikian, KAP dapat menjadikannya sebagai referensi dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas dalam menjalankan audit

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pihak lain, seperti akademisi, mahasiswa, serta praktisi yang tertarik pada bidang audit. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut guna memperkaya kajian ilmiah di bidang terkait.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan oleh penulis terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Bandung. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti, maka penulis akan melaksanakan penelitian ini dari tanggal disahkannya proposal hingga penelitian ini selesai.