

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Ruang Lingkup *Auditing***

###### **2.1.1.1 Definisi *Auditing***

*Auditing* adalah proses pemeriksaan dan pengevaluasian yang sistematis terhadap catatan, laporan keuangan atau operasi suatu organisasi bisnis. Pada dasarnya audit bertujuan untuk menilai dan memastikan bahwa data atau praktik yang digunakan dalam organisasi tersebut akurat, andal dan sesuai dengan standar yang berlaku.

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

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

Menurut Hayes et al (2017:10) definisi audit adalah sebagai berikut:

“Audit adalah proses sistematis yang secara objektif bertujuan untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti terkait asersi-aseri mengenai kebijakan dan peristiwa ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, dan mengkomunikasikan hasilnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Hery (2019:10) definisi audit adalah sebagai berikut:

“Pengauiditan (*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 hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Alvin A. Arens (2015:2) definisi audit adalah sebagai berikut:

“*Auditing* adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang audit, maka dapat diinterpretasikan bahwa audit merupakan suatu proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis, kritis, dan objektif oleh pihak yang independen dan kompeten, untuk memperoleh serta mengevaluasi bukti terkait asersi (pernyataan) mengenai kegiatan atau kejadian ekonomi, guna menilai tingkat kesesuaian informasi tersebut dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan hasil evaluasi tersebut kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Audit**

Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI, 2021) tujuan audit adalah sebagai berikut:

“Tujuan audit 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 Hayes et al., (2017:12) tujuan audit adalah sebagai berikut:

“Tujuan audit adalah untuk memperbesar tingkat keyakinan bagi pihak-pihak yang berkepentingan atas laporan keuangan. Hal ini dicapai auditor memberikan opini sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku (seperti IFRS atau Prinsip-Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum)”.

Menurut SAS (AU110) dalam Sukrisno Agoes dan Jan Hoesada (2012:68)

tujuan audit umum atas laporan keuangan adalah sebagai berikut:

“Tujuan audit umum atas laporan keuangan oleh auditor independen adalah untuk menyatakan pendapat atas kewajaran, dalam sebuah hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, serta arus kas sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum”.

Menurut Alvin A. Arens et al (2015:39) tujuan audit yaitu sebagai berikut:

“Tujuan audit adalah untuk memberikan pemakai laporan keuangan suatu pendapat yang dikeluarkan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja pelaporan keuangan yang berlaku. Pendapat ini akan meningkatkan derajat keyakinan pemakai terhadap informasi yang disajikan dalam laporan keuangan.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang tujuan audit, maka dapat diinterpretasikan bahwa tujuan audit pada dasarnya untuk memberikan keyakinan kepada para pemakai laporan keuangan yang diberikan oleh auditor bahwa laporan tersebut telah disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku. Opini auditor ini akan meningkatkan keyakinan dan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap laporan keuangan. Sebaliknya, jika tidak sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku, auditor dapat memberikan opini wajar dengan pengecualian atau menolak memberikan pendapat.

### **2.1.1.3 Jenis-jenis Audit**

Menurut Sukrisno Agoes (2017:14-16) ditinjau dari jenis pemeriksaan, maka jenis-jenis audit dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Audit Manajemen (*Management Audit*), yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis.
2. Pemeriksaan Kepatuhan (*Compliance Audit*), yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah menaati

peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak eksternal (Pemerintah, Bank Indonesia, DJP).

3. Pemeriksaan Internal (*Intern Audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan.
4. Audit Komputer (*Computer Audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap perusahaan yang melakukan proses data akuntansinya dengan menggunakan sistem Electronic Data Processing (EDP).

Menurut Hayes *et al.*, (2017:14) jenis-jenis audit diklasifikasikan sebagai

berikut:

1. Audit Laporan Keuangan (*Audits of Financial Statement*), yaitu pemeriksaan laporan keuangan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut memberikan gambaran yang benar dan wajar atau menyajikan laporan keuangan secara wajar sesuai kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang dimaksud dapat berupa Standar Pelaporan Keuangan Internasional (*International Financial Reporting Standards-IFRS*) dan Prinsip-Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum (*General Accepted Accounting Principles-GAAP*).
2. Audit Operasional (*Operational Audit*), yaitu kajian mengenai unit tertentu dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk mengukur kinerjanya. Audit operasional mereviu seluruh atau sebagian dari prosedur operasi organisasi untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi operasi.
3. Audit Kepatuhan (*Compliance Audit*), yaitu reviu prosedur organisasi untuk menentukan apakah organisasi mengikuti prosedur, regulasi atau aturan tertentu yang ditetapkan oleh beberapa otoritas yang lebih tinggi.

Menurut Alvin A. Arens (2015:12) ada 3 jenis audit, yaitu sebagai berikut:

1. Audit Operasional, yaitu mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Dalam audit operasional, *review* atau penelaahan yang dilakukan tidak terbatas pada akuntansi, tetapi dapat mencakup evaluasi atas struktur organisasi.
2. Audit Ketaatan (*compliance audit*), dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi
3. Audit Laporan Keuangan (*financial statement audit*), dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang jenis-jenis audit, maka dapat diinterpretasikan bahwa jenis-jenis audit yang dilakukan **memberikan penilaian yang objektif dan independen guna meningkatkan keandalan informasi yang disajikan, memastikan bahwa entitas telah mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, serta mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan operasional organisasi secara menyeluruh.**

#### **2.1.1.4 Standar Audit**

Standar adalah kriteria atau ukuran mutu kinerja yang harus dicapai. Standar audit merupakan ukuran mutu pekerjaan audit yang ditetapkan oleh organisasi profesi audit, serta syarat minimum yang harus dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas pemeriksaan.

Untuk melaksanakan audit secara efektif, dibutuhkan standar yang dapat dijadikan pedoman oleh auditor. Di Indonesia, pedoman tersebut dikenal sebagai Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), yang berisi kumpulan standar teknis yang menjadi acuan bagi akuntan publik dalam menjalankan profesinya. SPAP merupakan hasil pengembangan yang terus-menerus sejak tahun 1973 dan disusun oleh Dewan Standar Profesional Akuntan Publik di bawah naungan Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).

Standar audit yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (2011:150.1-150.2) dalam Mulyadi (2016:156) 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 seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
- b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- c. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

### 2. Standar Pekerjaan Lapangan

Standar pekerjaan lapangan berkaitan dengan pelaksanaan pemeriksaan akuntan di lapangan (*audit field work*), mulai dari perencanaan audit dan *supervise*, pemahaman dan evaluasi pengendalian intern, pengumpulan bukti-bukti audit melalui *compliance test*, *substantive test*, *analytical review*, sampai selesainya *audit field work*. Isi dari standar pekerjaan lapangan adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
- b. Pemahaman memadai atas 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, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

### 3. Standar Pelaporan

Standar pelaporan merupakan pedoman bagi auditor independen dalam menyusun laporan auditnya terdiri atas empat standar yaitu sebagai berikut:

- a. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia,
- b. Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada ketidakkonsistenan penerapan standar akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan standar akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
- c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
- d. Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika pendapat secara keseluruhan tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat

pekerjaan audit yang dilaksanakan, jika ada dan tingkat tanggungjawab yang dipikul oleh auditor

Dari uraian di atas tentang standar audit, maka dapat diinterpretasikan bahwa standar audit merupakan pedoman yang penting bagi auditor dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, sistematis, dan bertanggung jawab. Standar ini menjadi sarana dalam melakukan strategi dan evaluasi dalam mengambil keputusan. Dengan mengikuti standar-standar ini, auditor dapat memberikan hasil audit yang kredibel, relevan, dan dapat dipercaya oleh para pemangku kepentingan.

#### **2.1.1.5 Jenis-jenis Auditor**

Menurut Hayes et al (2017:15-18) terdapat dua jenis auditor yaitu sebagai berikut:

1. Audit Internal, auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan untuk melakukan investigasi dan menilai efektivitas operasi perusahaan bagi pihak manajemennya.
2. Audit Eksternal Independen, auditor independen memiliki tanggungjawab utama pada kinerja fungsi audit atas laporan keuangan yang dipublikasikan oleh perusahaan publik dan perusahaan nonpublik.

Menurut Lubis dan Dewi (2020:16-17) auditor diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Auditor Pemerintah, yaitu auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintahan yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan (*financial accountability*) yang disajikan oleh entitas pemerintahan.
2. Auditor Intern yaitu auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas utamanya adalah menentukan apakah kebijaksanaan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi serta menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi.
3. Auditor Independen yaitu auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada publik terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh klien.

Menurut William F. Messier *et. al.*, (2014:36-37) jenis auditor diklasifikasikan menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

1. Auditor Eksternal atau yang sering disebut auditor independen (*independent auditor*), yaitu auditor yang dapat melakukan praktik sendiri atau sebagai anggota dari sebuah kantor akuntan publik.
2. Auditor Internal, yaitu auditor yang menjadi karyawan dari suatu perusahaan pribadi, persekutuan, agen pemerintah, dan entitas lain yang disebut sebagai auditor internal.
3. Auditor Pemerintah, yaitu auditor yang dipekerjakan oleh pemerintah federal, negara bagian, dan instansi-instansi pemerintah daerah. Auditor ini biasanya dipertimbangkan sebagai kategori yang lebih luas dari auditor internal.
4. Auditor Forensik, yaitu auditor yang dipekerjakan oleh perusahaan, instansi pemerintah, kantor akuntan publik dan perusahaan jasa konsultan dan investigasi. Auditor ini secara khusus dilatih dalam mendeteksi, menyelidiki dan mencegah kecurangan.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang jenis-jenis auditor, maka dapat diinterpretasikan bahwa **auditor dapat diklasifikasikan berdasarkan peran, tanggung jawab, dan lingkungan tempat mereka bekerja.** Auditor internal bekerja di dalam perusahaan untuk menilai efektivitas operasional dan kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Auditor eksternal independen, di sisi lain, bertugas untuk memberikan penilaian objektif atas laporan keuangan yang dipublikasikan, baik untuk perusahaan publik maupun nonpublik. Sementara itu, auditor pemerintah bekerja di instansi pemerintah untuk memeriksa pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh entitas pemerintahan. Auditor forensik memiliki peran khusus dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan melalui investigasi yang mendalam. Dengan demikian, **tiap jenis auditor memiliki peran yang penting dalam memastikan transparansi, akuntabilitas, dan integritas informasi keuangan di berbagai sektor.**

### **2.1.2 Ruang Lingkup Keperilakuan dan Kinerja**

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak pernah terlepas dari proses interaksi sosial yang membentuk perilaku mereka. Perilaku ini bukan muncul begitu saja, melainkan merupakan hasil dari rangkaian pengalaman, pembelajaran, serta pengaruh lingkungan sekitar yang kompleks. Dalam dunia profesional, khususnya dalam konteks organisasi dan audit, perilaku manusia memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu proses kerja. **Arfan Ikhsan Lubis memaparkan dalam buku yang berjudul Akuntansi keperilakuan sebagai berikut:**

**Perilaku manusia merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Dengan kata lain, perilaku merupakan respons/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Ilmu keperilakuan mencerminkan observasi sistematis terhadap perilaku manusia dengan tujuan mengonfirmasikan hipotesis tertentu secara eksperimental melalui referensi terhadap perubahan perilaku yang dapat diobservasi. Ilmu keperilakuan ini meliputi psikologi dan sosiologi. Dalam konteks organisasi perusahaan, para psikolog industri atau organisasi adalah orang yang memperhatikan masalah kelemahan, kebosanan, kejenuhan dan faktor-faktor lain yang relevan dengan kondisi kerja yang dapat menghambat kinerja yang diharapkan (Arfan Ikhsan Lubis, 2017).**

Para akuntan perilaku dapat menerapkan pengetahuan persepsi terhadap aktivitas organisasi. Misalnya, dalam evaluasi kinerja, cara penilaian atas seseorang mungkin diakibatkan oleh sandiwara yang mencoba menakut-nakuti sehingga karyawan tidak puas dan pada akhirnya meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu para penyelia perlu mengenali perasaan mereka terhadap bawahannya (Arfan Ikhsan Lubis, 2017).

Telah menjadi suatu hal yang umum dalam audit bahwa inti dari kinerja audit yang baik berasal dari pendekatan berperilaku. Pada dasarnya, audit merupakan usaha kerja sama antara auditor dengan pihak yang diaudit. Elemen-elemen berperilaku tersebut meliputi: 1) Pada awal audit, tanyakan pada pihak yang diaudit bidang mana yang akan diaudit. 2) Bangun suatu pendekatan kerja sama dengan staf pihak yang diaudit dalam menilai pemrograman audit dan pelaksanaan audit. 3) Peroleh persetujuan dan rekomendasi untuk tindakan koreksi. 4) dapatkan persetujuan atas isi laporan. 5) Memasukkan informasi nyata pada laporan audit. Penentuan peran harus dilakukan dan harus memenuhi tingkat kuantitas dan kualitas kinerja minimum. Suatu ukuran produktivitas yang umum adalah jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh individu atau kelompok yang didasarkan pada tugas yang diberikan. Kualitas kinerja bukanlah ukuran yang mudah dan masalah tersebut diatasi dengan pengendalian kualitas melalui penetapan standar minimum untuk bagian sampel kerja. (Arfan Ikhsan Lubis, 2017).

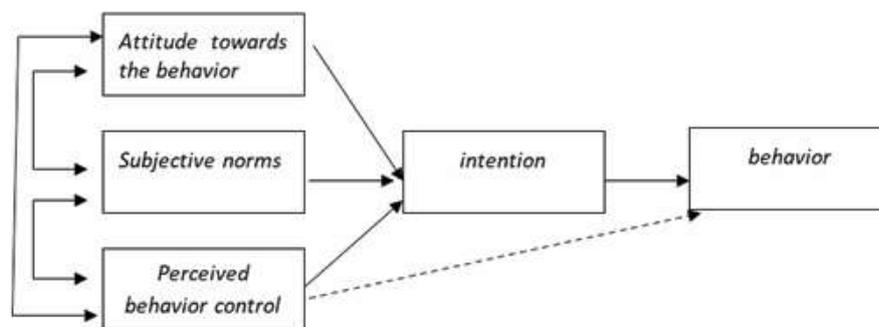
Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa perilaku manusia terbentuk dari pengalaman dan interaksi dengan lingkungan, yang tampak

dalam pengetahuan, sikap, dan tindakan. Artinya, perilaku adalah reaksi seseorang terhadap rangsangan dari dalam atau luar dirinya. Ilmu keperilakuan, seperti psikologi dan sosiologi, mempelajari perilaku manusia secara sistematis untuk memahami perubahan yang bisa diamati. Dalam dunia kerja, psikolog industri memperhatikan hal-hal seperti kebosanan dan stres kerja yang bisa menghambat kinerja. Akuntan perilaku juga bisa menerapkan ilmu ini, misalnya dalam menilai kinerja karyawan dengan lebih objektif dan memahami perasaan karyawan agar tidak salah menilai. Dalam audit, pendekatan keperilakuan penting karena audit melibatkan kerja sama antara auditor dan pihak yang diaudit. Beberapa langkah penting termasuk menentukan bidang audit bersama, bekerja sama dalam pelaksanaan audit, menyepakati tindakan koreksi, serta menyetujui isi laporan. Produktivitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, sedangkan kualitas kerja dijaga dengan menetapkan standar minimum.

#### **2.1.2.1 *Theory of Planned Behavior* (Teori Perilaku Terencana)**

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*) merupakan teori pengembangan dari Teori Perilaku Beralasan (*Theory of Reasoned Action*) yang dikemukakan oleh Ajzen tahun 1991. Kedua teori tersebut yaitu *Theory of Planned Behavior* dan *Theory of Reasoned Action*, merupakan teori yang paling sering digunakan untuk memperkirakan suatu dorongan atas perilaku seseorang. *Theory of Planned Behavior* sangat cocok digunakan untuk menjelaskan minat dalam hal ini perilaku yang didasarkan pada proses psikologis. Fokus utama dari *Theory of Planned Behavior* ini sama seperti *Theory of Reasoned Action* yaitu untuk melihat minat individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu.

Menurut (Lee & Kotler 2011) target individu memiliki kemungkinan yang besar untuk mengadopsi suatu perilaku apabila individu tersebut memiliki sikap yang positif terhadap perilaku tersebut, mendapatkan persetujuan dari individu lain yang dekat dan terkait dengan perilaku tersebut dan percaya bahwa perilaku tersebut dapat dilakukan dengan baik. Dengan menambahkan sebuah variabel pada konstruk ini, yaitu kontrol perilaku persepsian (*Perceived behaviour control*). Tandiontong (2016) juga mendefinisikan Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*) adalah persepsi seseorang mengenai kepemilikan keterampilan atau kesempatan untuk berhasil dalam melakukan kegiatan atau tindakan. Maka bentuk dari model teori perilaku perencanaan *Theory of Planned Behavior* tampak gambar berikut



**Gambar 2. 1**

**Kerangka *Theory of Planned Behavior***

Sumber: *Theory of planned behavior* (Ajzen, 2005)

Perbedaan antara *Theory of Reasoned Action* (TRA) dan *Theory of Planned Behavior* (TPB) terletak pada penambahan pengukuran yang dimasukkan dalam *Theory of Planned Behavior* yaitu persepsi kontrol perilaku. Pada awalnya dalam

*Theory of Reasoned Action* hanya ada dua faktor yang mempengaruhi *intention* seseorang untuk berperilaku, tetapi dalam teori ini (*Theory of Planned Behavior*) adanya penambahan prediktor lain yang bisa mempengaruhi *intention* seseorang dalam berperilaku, yaitu *perceived behavior control*. Sehingga teori ini dapat disempurnakan dengan adanya tiga prediktor utama yang dapat mempengaruhi niat/kehendak individu untuk berperilaku, di antaranya sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subjektif tentang suatu perilaku (*subjective norm*), dan persepsi tentang kontrol perilaku (*perceived behavior control*). Berdasarkan pengembangan teori tersebut, adapun kerangka model dari *Theory of Planned Behavior* tersebut.

Teori *Planned of Behavior* ini memiliki tiga konsep yang dijelaskan dalam (Ajzen, 1991) di antaranya:

1. *Attitude towards the behaviour* (sikap), sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau bisa dikatakan keyakinan-keyakinan perilaku (*behavioural beliefs*), keyakinan berkaitan dengan penilai subjektif individu terhadap dunia sekitar. Pemahaman individu mengenai diri dan lingkungannya dilakukan dengan cara menghubungkan antara perilaku tertentu dengan berbagai manfaat atau kerugian yang mungkin diperoleh apabila individu melakukan atau tidak melakukan sesuatu.
2. Norma subjektif (*subjective norm*), persepsi individu mengenai harapan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupan dirinya (*significant other*)

mengenai dilakukan atau tidak dilakukanya suatu tindakan atau perilaku tertentu sedangkan persepsi ini bersifat subjektif.

3. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), ditentukan oleh keyakinan individu mengenai ketersediaan sumber daya berupa peralatan, kompatibilitas, kompetensi dan kesempatan yang mendukung dan menghambat perilaku yang diprediksi dan besarnya peran sumber daya tersebut.

*Theory of Planned* merupakan teori yang cukup kuat dan sederhana dalam memprediksi dan atau menjelaskan perilaku. *Theory of Planned* adalah teori yang menjelaskan tentang intensi, yaitu seberapa keras individu mencoba dan seberapa besar usaha yang dikorbankan dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu, pada dasarnya konsep dasar *Theory of Planned Behavior* adalah presiksi intensi yang apabila tidak ada masalah serius, maka akan terwujud dalam bentuk *actual behaviour* (Ria Sandra ,2020).

Seperti yang disebutkan juga oleh Persulesy et.al., (2020) Model *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku. Niat berperilaku ditentukan oleh 3 faktor utama, yaitu: (1) *behavioral beliefs*, yaitu keyakinan individu akan hasil dari suatu perilaku dan evaluasi atas hasil yang diterima (*beliefs strength* dan *outcome evaluation*), (2) *normatif beliefs*, yaitu keyakinan tentang harapan normatif dari orang lain dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut (*normatif beliefs* dan *motivation to comply*), dan (3) *control beliefs*, yaitu keyakinan tentang hal-hak yang mendukung atau menghambat perilaku yang akan ditampilkan (*control*

*beliefs*). Hambatan yang mungkin timbul pada *control beliefs*, yaitu *beliefs* individu mengenai ada atau tidak adanya faktor yang mendukung atau menghalangi individu untuk memunculkan sebuah perilaku. *Beliefs* ini didasarkan pada pengalaman terdahulu individu tentang suatu perilaku, informasi yang dimiliki individu tentang suatu perilaku yang diperoleh dengan melakukan observasi pada pengetahuan yang dimiliki diri maupun orang lain yang dikenal individu, dan juga oleh berbagai faktor lain yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan perasaan individu mengenai tingkat kesulitan dalam melakukan suatu perilaku.

*Theory Of Planned Behavior* memperhitungkan bahwa semua perilaku tidaklah dibawah kendali dan sepenuhnya diluar kendali. Sebenarnya perilaku-perilaku tersebut berada pada suatu titik dalam suatu kontinum dari semulanya di bawah kendali menjadi tidak terkendali. Faktor-faktor pengendali tersebut terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain keterampilan, kemampuan, informasi, emosi, stress, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal meliputi situasi dan faktor-faktor lingkungan (Alfeus Manuntung, 2019).

Relevansi teori perilaku terencana dengan penelitian ini adalah bahwa teori ini menjelaskan bagaimana auditor membentuk niat untuk berkinerja secara profesional. *Due professional care* mencerminkan sikap auditor terhadap pelaksanaan tugasnya dengan hati-hati, kompeten, dan bertanggung jawab. Auditor yang memiliki sikap positif terhadap *due professional care* akan memiliki intensi yang lebih kuat untuk menjalankan tugas secara profesional, yang berpengaruh pada peningkatan kinerja. Selanjutnya, *work life balance* mencerminkan sejauh mana auditor mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Auditor yang merasa mampu mengelola kedua aspek tersebut cenderung memiliki persepsi kontrol yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga intensi untuk bekerja secara efektif pun meningkat. Kedua faktor ini membentuk niat auditor untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja auditor.

#### **2.1.2.2 *Role Theory* (Teori Peran)**

Teori peran (*role theory*) dikemukakan oleh B.J Bibble (1979). Teori Peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Teori peran mengkaji bagaimana perilaku individu dibentuk oleh peran sosial yang berlaku dan memberikan wawasan tentang bagaimana perilaku dirasakan oleh orang lain berdasarkan peran tersebut.

Menurut Cooper et. al (2009) menerangkan bahwa teori peran ialah sikap yang diharapkan oleh orang yang tidak berubah-ubah, hingga mereka bisa mengalami stress, tekanan mental, merasa tidak puas serta kinerja mereka akan kurang efisien daripada jika pada ekspektasi tersebut tidak memiliki konflik. Ekspektasi atau harapan inilah yang akan membuat individu tersebut mengalami tekanan.

Teori peran menggambarkan interaksi sosial yang diterapkan oleh individu dalam suatu lingkungan berdasarkan kebudayaan yang berlaku. Teori peran (*role theory*) menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain. Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau

lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditunjukkan pada diri seseorang. Terjadinya konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus menyanggah dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama (Angga dan Marsono, 2011).

Teori peran (*role theory*) mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam keseluruhan struktur kelompok, merupakan perilaku khusus yang dikarakterkan seorang individu pada konteks sosial tertentu. Teori peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri seseorang (Indah Anisyuksillah et. al., 2013)

Menurut Adisa et.al (2021) mengemukakan dua asumsi pendekatan kritis teori peran yaitu pendekatan struktural dan interaksional. Berdasarkan pendekatan struktural maka peran diartikan sebagai seperangkat harapan internal dan eksternal yang dapat membimbing individu, di mana mereka dinilai atau menilai diri sendiri berdasarkan kesesuaian dengan harapan. Sedangkan pendekatan interaksional mengartikan peran sebagai pola perilaku dan sikap yang komprehensif berkaitan dengan identitas atau entitas tertentu yang dilakukan oleh individu yang berbeda.

Teori peran menggambarkan interaksi sosial yang diterapkan oleh individu dalam suatu lingkungan berdasarkan kebudayaan yang berlaku. Teori peran menunjukkan bahwa setiap individu memiliki berbagai peran di mana setiap peran akan menuntut bagaimana ia harus berperilaku dalam kehidupannya. Teori ini

didasarkan pada pengamatan bahwa orang-orang berperilaku dengan cara yang dapat diprediksi, dan bahwa perilaku individu didasari oleh konteks spesifik yang dibangun berdasarkan posisi sosial dan faktor-faktor lainnya (Juliartini *et al.*, 2024).

Teori peran mengasumsikan bahwa individu mempertahankan banyak identitas, dan konflik terjadi ketika tuntutan identitas ini mengganggu identitas lain yang dimilikinya. Konflik dan ketegangan antar peran seringkali muncul ketika seseorang merasa kesulitan dalam menjalankan setiap peran yang dimiliki akibat sumber daya yang terbatas, seperti keterbatasan waktu dan energi yang dimiliki masing-masing individu (Juliartini *et al.*, 2024).

Hal ini bermanfaat dalam mencegah dan mengurangi dampak konflik yang mungkin timbul akibat ketidakseimbangan peran. Karena biasanya setiap individu memiliki beberapa peran dalam hidupnya. Jika diambil contoh pada seorang auditor yang telah memiliki keluarga, maka setidaknya ia memiliki 3 peran, yaitu auditor, ayah, dan suami. Hal ini yang kemudian akan memiliki pengaruh jika satu diantara perannya tidak sejalan dan sesuai harapannya sendiri maupun orang lain yang memiliki ekspektasi terhadap peran auditor tersebut

Relevansi teori peran dengan penelitian ini adalah teori ini menjelaskan bahwa individu menjalankan berbagai peran sosial (misalnya sebagai pekerja, orang tua), dan konflik antara peran-peran tersebut dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja. *Role theory* menyatakan bahwa individu yang menjalankan beberapa peran dapat mengalami konflik antar peran (*work vs family*). Ketidakseimbangan peran atau konflik ini (*Work Life Balance* rendah atau *Work Family Conflict* tinggi) dapat memengaruhi efektivitas dan kinerja auditor.

### 2.1.2.3 Teori Atribusi

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) yang mengatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan dan sebab-sebab kejadian tertentu. Dalam riset keperilakuan, teori ini diterapkan dengan menggunakan variabel lokus pengendalian (*locus of control*). Variabel tersebut terdiri atas dua komponen, yaitu lokus pengendalian internal (*internal locus of control*) dan lokus pengendalian eksternal (*external locus of control*). Lokus pengendalian internal adalah perasaan yang dialami oleh seseorang bahwa ia mampu mempengaruhi kinerja serta perilakunya secara personal melalui kemampuan, keahlian dan usahanya. Sementara lokus pengendalian eksternal adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa perilakunya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kendalinya.

Terdapat tiga peran perilaku yang dipercaya dalam menentukan penyebab perilaku secara internal atau eksternal, yaitu sebagai berikut:

a. Perbedaan (*distinctiveness*)

Perbedaan mengacu pada apakah seorang individu bertindak sama dalam berbagai keadaan. Misalnya perilaku mahasiswa dalam suatu situasi tidak seperti apa yang diperlihatkan pada situasi lain? Jika perilaku adalah tidak biasa, pengamat mungkin suka membuat satu atribusi eksternal. Jika

tindakan ini tidak biasa, pengamat mungkin akan menilai ini seperti disebabkan pertimbangan internal.

b. Konsensus (*consensus*)

Konsensus mempertimbangkan bagaimana perilaku seorang individu dibandingkan dengan individu lain pada situasi yang sama. Jika setiap orang yang dihadapkan pada situasi yang sama menanggapi situasi tersebut dengan cara yang sama, perilaku tersebut dapat menunjukkan konsensus. Ketika konsensus tinggi, suatu atribusi eksternal diberikan terhadap perilaku seseorang. Namun, jika perilaku seseorang beda dengan orang lain, maka dapat disimpulkan penyebab perilaku individu adalah internal.

c. Konsistensi (*consistency*)

Seorang pengamat melihat konsistensi pada satu tindakan yang diulangi sepanjang waktu. Jika seorang individu yang biasanya datang tepat waktu terlambat 10 menit, maka jalannya situasi yang dilakukan akan terasa berbeda dibandingkan ketika seorang individu yang terlambat secara rutin. Jika seorang individu selalu terlambat maka keterlambatan merupakan atribut penyebab internal.

Sumber: Akuntansi keperilakuan (Arfan Ikhsan Lubis, 2017).

Relevansi teori atribusi dengan penelitian ini adalah seperti yang dijelaskan dalam teori atribusi bahwa seseorang menjelaskan penyebab perilaku atau kejadian, apakah itu disebabkan oleh faktor internal (kemampuan, niat) atau eksternal (situasi, lingkungan). Teori atribusi dalam penelitian ini digunakan karena peneliti akan melakukan suatu penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang

mempengaruhi **kinerja auditor**, lebih tepatnya pada sikap personal auditor itu sendiri yakni *due professional care*, *work life balance* dan *work family conflict*.

Sikap yang dimiliki oleh auditor pada dasarnya merupakan salah satu dari sekian penentu/faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini dikarenakan sikap tersebut merupakan faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang atau individu dalam melakukan suatu tindakan atau aktivitas dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas.

### **2.1.3 Due Professional Care Auditor**

Auditor harus melaksanakan jasa professional dengan berhati-hati, kompetensi dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan professional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesional dan teknik yang paling mutakhir (Arfan Ikhsan Lubis, 2017).

#### **2.1.3.1 Pengertian Due Professional Care Auditor**

Peraturan AAIPI (Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia) Nomor PER-01/AAIPI/DPN/2021 menjelaskan bahwa kecermatan profesional (*due professional care*) adalah kemahiran profesional yang cermat dan seksama. Hal ini juga mengandung arti bahwa *due professional care* merupakan kecermatan seorang auditor dalam melakukan proses audit. Auditor yang cermat akan lebih mudah dan cepat dalam mengungkap berbagai macam *fraud* dalam penyajian laporan keuangan”.

Menurut Susanto (2020:61) pengertian *due professional care* adalah sebagai berikut:

“*Due Professional Care* merupakan kecermatan seorang auditor dalam melakukan proses audit. Auditor yang cermat akan lebih mudah dan cepat dalam mengungkapkan berbagai macam salah saji dalam penyajian laporan keuangan”.

Menurut Sukrisno Agoes dan Jan Hoesada (2012:22) pengertian *due professional care* adalah sebagai berikut:

“... Kemahiran profesional harus digunakan secara cermat dan seksama umumnya, kewaspadaan bernuansa kecurigaan profesional yang sehat (skeptisisme) khususnya, lebih khusus lagi selalu mempertimbangkan kemungkinan pelanggaran dan kecurangan dalam pelaporan dan laporan keuangan untuk menyampaikan kesimpulan audit dengan keyakinan memadai sesuai kebenaran”.

Menurut Soukotta (2022:23) pengertian *due professional care* adalah sebagai berikut:

“*Due Professional Care* auditor adalah profesional yang bertanggungjawab untuk memenuhi tugas mereka dengan tekun dan hati-hati. Kehati-hatian meliputi pertimbangan kelengkapan dokumentasi audit, kecukupan bukti audit dan kesesuaian laporan audit”.

Menurut Hery (2017:299) pengertian *due professional care* adalah sebagai berikut:

“*Due professional care* adalah sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional yang mengharuskan setiap praktisi untuk bersikap dan bertindak secara hari-hati, menyeluruh dan tepat waktu sesuai dengan persyaratan penugasan”.

Menurut Sawarjuwono (2012:353) pengertian *due professional care* adalah sebagai berikut:

“*Due professional care* merupakan tanggungjawab profesi yang harus dimiliki auditor yaitu senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam melaksanakan tugasnya”.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang *due professional care*, maka dapat diinterpretasikan bahwa ***due professional care* merupakan sikap kecermatan, kehati-hatian, dan ketelitian yang harus dimiliki oleh auditor dalam menjalankan tugasnya.** Auditor harus bertindak secara cermat, kritis, dan penuh perhatian terhadap setiap bukti audit, serta memastikan kelengkapan dokumentasi dan kecukupan bukti untuk mendukung laporan audit. Sikap ini juga mencakup keteguhan dalam melaksanakan tanggung jawab, serta memastikan bahwa setiap langkah dalam proses audit dilakukan dengan hati-hati dan sesuai dengan standar profesional yang berlaku.

#### **2.1.3.2 Tujuan *Due Professional Care* Auditor**

Penerapan *due professional care* sangat penting bagi auditor dalam menjalankan tugas auditnya, karena auditor dituntut untuk **senantiasa bersikap kritis terhadap bukti-bukti audit yang diperoleh**, dengan terus melakukan penilaian dan mempertanyakan keandalan bukti tersebut. Dengan **menggunakan keahlian profesional secara hati-hati dan teliti**, auditor memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh **tingkat keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan tidak mengandung kesalahan penyajian material**, baik yang diakibatkan oleh kekeliruan maupun tindakan kecurangan (*fraud*).

Menurut Sukrisno Agoes dan Jan Hoesada (2012:22) tujuan auditor melaksanakan tugasnya secara cermat dan seksama adalah sebagai berikut:

“Tujuan *due professional care* adalah agar aktivitas audit dan perilaku profesional tidak berdampak merugikan orang lain, kepedulian akan kerusakan masyarakat akibat kurang cermat audit yang diseimbangkan dengan keperluan menghindari risiko audit itu sendiri”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa tujuan dari *due professional care* adalah untuk **melaksanakan pemeriksaan secara kritis pada setiap tahapan audit guna memperoleh keyakinan bahwa objek yang diperiksa terbebas dari kesalahan penyajian dalam bentuk apa pun dan telah sesuai dengan prosedur yang berlaku**. Penerapan *due professional care* juga mendorong auditor untuk **menjunjung tinggi kejujuran profesional, memiliki kepedulian terhadap dampak sosial, serta melaporkan apabila ditemukan indikasi kecurangan**. Selain itu, hal ini turut berkontribusi dalam **meningkatkan nilai ekonomi dari layanan audit dan memperkuat citra profesi auditor di mata publik**.

#### **2.1.3.3 Standar Umum *Due Professional Care***

Menurut PSA (Pernyataan Standar Audit) No. 4 dalam standar umum ketiga (SA Seksi 230) tentang penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama dalam pelaksanaan pekerjaan auditor, SPAP 2011, berisi mengenai:

1. ...
2. Paragraf kedua, standar umum audit ketiga menuntut auditor independen untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan saksama. Penggunaan kemahiran profesional dengan kecermatan dan kesaksamaan menekankan tanggung jawab setiap profesional yang bekerja dalam organisasi auditor independen untuk mengamati standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan.
3. Paragraf ketiga, penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan saksama menyangkut apa yang dikerjakan auditor dan bagaimana kesempurnaan pekerjaan tersebut.
4. Paragraf keempat, seorang auditor harus memiliki “tingkat keterampilan yang umumnya dimiliki” oleh seorang auditor pada umumnya dan harus menggunakan keterampilan tersebut dengan “kecermatan dan kesaksamaan yang wajar”.
5. Paragraf kelima, para auditor harus ditugasi dan disuversivi sesuai dengan tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sedemikian rupa sehingga mereka dapat mengevaluasi bukti audit yang mereka

periksa. Auditor dengan tanggungjawab akhir untuk suatu perikatan harus mengetahui, pada tingkat yang minimum, standar akuntansi dan auditing yang relevan dan harus memiliki pengetahuan tentang kliennya. Auditor dengan tanggungjawab akhir bertanggung jawab atas penetapan tugas dan pelaksanaan supervisi asisten.

6. Paragraf kesembilan, penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan saksama memungkinkan auditor untuk memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan. Keyakinan mutlak tidak dapat dicapai karena sifat bukti audit dan karakteristik kecurangan tersebut. Oleh karena itu, suatu audit yang dilaksanakan berdasarkan standar auditing yang ditetapkan Institut Akuntan Publik Indonesia mungkin tidak dapat mendeteksi salah saji material.

Berdasarkan uraian di atas tentang standar umum *due professional care*, maka dapat diinterpretasikan bahwa auditor dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan tingkat keahlian yang sesuai dengan profesinya serta bersikap hati-hati, teliti, dan bertanggung jawab dalam setiap tahap pelaksanaan audit. Auditor harus merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan audit dengan memperhatikan standar yang berlaku, mempertimbangkan kompleksitas pekerjaan, serta menyesuaikan penugasan dan supervisi dengan kompetensi tim audit. Penggunaan kemahiran profesional secara cermat dan saksama bertujuan untuk memperoleh keyakinan memadai atas kewajaran laporan keuangan, meskipun tidak dapat memberikan jaminan mutlak karena keterbatasan bukti audit dan risiko tersembunyinya kecurangan.

#### **2.1.3.4 Karakteristik *Due Professional Care***

Menurut Sukrisno Agoes (2013:26) terdapat dua karakteristik dalam *due professional care* yang harus diperhatikan oleh setiap auditor, yaitu sebagai berikut:

1. Skeptisisme Profesional  
Penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama menurut auditor untuk melaksanakan skeptisme profesional. Skeptisme profesional adalah yaitu sikap yang mencangkup pikiran yang selalu

mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis bukti audit. Auditor menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh profesi akuntan publik untuk melaksanakan dengan cermat dan seksama, dengan maksud baik dan integritas, pengumpulan dan penilaian bukti audit secara objektif (SPAP, 2011:230.2).

Indikator untuk mengukur skeptisme profesional auditor adalah sebagai berikut:

- a. Adanya penilaian yang kritis, dan tidak menerima begitu saja informasi yang diberikan oleh klien (*A Critical Assessment*), menjelaskan bahwa penilaian yang kritis dan tidak menerima begitu saja untuk setiap informasi yang diberikan oleh klien. Seorang pemikir kritis yaitu memiliki kebiasaan yang selalu ingin tahu, hati-hati dalam memeriksa dan memberikan *judgement*, bersedia mempertimbangkan kembali, serta mencari informasi yang relevan.
  - b. Berpikir terus-menerus, bertanya dan mempertanyakan (*With a Questioning Mind*), menjelaskan bahwa cara berpikir seorang auditor harus selalu bertanya dan mempertanyakan tentang kelengkapan dan keakuratan informasi yang diberikan manajemen klien.
  - c. Membuktikan kebenaran dari bukti-bukti audit yang diperoleh (*Of the Validity of Audit Evidence Obtained*), menjelaskan bahwa auditor harus memastikan validitas dari bukti audit yang didapat atau diperoleh.
  - d. Waspada terhadap bukti audit yang kontradiktif (*Alert to Audit Evidence that Contradictif*), menjelaskan bahwa auditor diharapkan untuk waspada terhadap semua bukti audit yang kontradiktif.
2. Keyakinan yang Memadai

Penggunaan kemahiran professional dengan cermat dan seksama memungkinkan auditor untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan dan keyakinan mutlak tidak dapat dicapainya karena sifat bukti audit dan karakteristik kecurangan tersebut (SPAP, 2013:230.2)

Indikator untuk mengukur keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai sikap yang dapat dipercaya dalam mengaudit laporan keuangan, menjelaskan bahwa bersikap jujur dan berterus terang dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan sehingga dapat terhindar dari kesalahan.
- b. Mempunyai kompetensi dan sikap berhati-hati dalam mengaudit laporan keuangan, menjelaskan bahwa meningkatkan kompetensi seperti mengikuti tes atau pelatihan bagi auditor seperti pelatihan bersertifikasi atau pendidikan berkelanjutan serta menerapkan pengetahuan yang diperoleh secara formal dalam melaksanakan audit.

Menurut Susanto (2020:63) karakteristik *due professional care* yaitu:

1. Skeptisisme Profesional
    - a. Adanya penilaian yang kritis, tidak menerima begitu saja
    - b. Berpikir terus-menerus, bertanya dan mempertanyakan.
    - c. Membuktikan kebenaran dari bukti audit yang diperoleh.
    - d. Waspada terhadap bukti audit yang kontradiktif.
    - e. Mempertanyakan keandalan dokumen dan jawaban atas pertanyaan serta informasi lain.
  2. Keyakinan yang Memadai
    - a. Mempunyai sikap dapat dipercaya dalam mengaudit laporan keuangan.
    - b. Mempunyai kompetensi dalam mengaudit laporan keuangan.
    - c. Mempunyai sikap kehati-hatian dalam mengaudit laporan keuangan
- Berdasarkan uraian di atas tentang karakteristik *due professional care*, maka

dapat diinterpretasikan bahwa ***due professional care* mencakup dua karakteristik penting yang harus dimiliki auditor, yaitu skeptisisme profesional dan keyakinan yang memadai.** Skeptisisme profesional menuntut auditor untuk selalu bersikap kritis, mempertanyakan informasi yang diterima, dan waspada terhadap bukti audit yang bertentangan. Sementara itu, keyakinan yang memadai mengharuskan auditor menjalankan tugas dengan kompetensi, kehati-hatian, dan kejujuran guna memastikan bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material. Hal ini sejalan dengan pendapat Susanto yang menambahkan pentingnya penilaian kritis, kecermatan, serta keteguhan dalam memperoleh bukti audit yang cukup dan tepat. Dengan menerapkan *due professional care*, auditor dapat menghasilkan audit yang berkualitas dan menjaga kepercayaan terhadap profesi akuntan publik.

## **2.1.4 Work Life Balance Auditor**

### **2.1.4.1 Pengertian Work Life Balance Auditor**

*Work life balance* adalah keseimbangan hidup dalam pekerjaan dari setiap individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja dengan pekerjaan. Diketahui bahwa setiap pekerja memiliki kehidupan pribadinya masing-masing. Setiap peran yang harus dilakukan memiliki perbedaan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga peran dalam kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kehidupan pekerjaan, begitupun sebaliknya. Adapun 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* didefinisikan sebagai kemampuan seorang individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya”.

Menurut Greenhaus *et al.*, (2003) dalam Ni Putu Trisna & Rina, (2022) pengertian *work life balance* adalah sebagai berikut:

“*Work life balance* adalah sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sam puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga”.

Menurut Rosmawati Ibrahim (2024:1) pengertian *work life balance* adalah sebagai berikut:

“*Work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan dan tanggungjawab dari pekerjaan mereka dengan kepentingan dan

aktivitas diluar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, kesehatan dan kehidupan sosial”.

Menurut Hudson (2005:3) dalam Ni Putu Trisna & Rina, (2022) pengertian *work life balance* adalah sebagai berikut:

“*Work Life Balance* didefinisikan sebagai tingkat partisipasi yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang, dengan berfokus pada pekerjaan dan kehidupan pribadi masing-masing individu”.

Menurut Layla Hafni *et.al.*, (2024:28) pengertian *work life balance* adalah sebagai berikut:

“*Work Life Balance* didefinisikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan apa yang penting di luar pekerjaan, seperti menghabiskan waktu dengan orang dicintai atau mengejar minat pribadi dan hobi”.

Menurut Fisher *et al.*, (2009) dalam Wicaksana *et al.*, (2020) pengertian *work life balance* adalah sebagai berikut:

“*Work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai *work life balance*, maka dapat diinterpretasikan bahwa ***work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menciptakan keseimbangan yang memadai antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, termasuk keluarga, kehidupan sosial,**

**kesehatan, serta aktivitas lainnya di luar pekerjaan, guna mencapai kepuasan dan keharmonisan dalam menjalani berbagai peran kehidupannya.**

#### **2.1.4.2 Aspek-aspek *Work Life Balance***

Menurut Fisher *et al.*, (2009) dalam Wicaksana *et al.*, (2020) terdapat beberapa aspek-aspek pembentuk *work life balance* yaitu sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)  
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya
2. *Personal Life Interference Work* (PLIW)  
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)  
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)  
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa *work life balance* terbentuk dari interaksi timbal balik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, baik dalam bentuk gangguan maupun dukungan. Keseimbangan ini dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan mengganggu atau mendukung kehidupan pribadi, serta sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu atau mendukung kinerja dalam pekerjaan. Semakin positif interaksi antara kedua aspek tersebut, maka semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki seseorang.

### 2.1.4.3 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Lazar *et al.*, (2010) dalam Pangemanan *et al.*, (2017) terdapat manfaat dengan adanya penerapan program *work life balance*, di antaranya sebagai berikut:

Manfaat yang dapat dihasilkan organisasi dengan adanya penerapan *work life balance* di antaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan.
2. Meningkatkan hasil kerja karyawan.
3. Adanya komitmen dan loyalitas seorang pegawai.
4. Tingginya retensi pelanggan.
5. Berkurangnya *turnover* pegawai.

Sedangkan manfaat yang dapat dihasilkan individu/pegawai dengan adanya penerapan *work life balance* di antaranya sebagai berikut:

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

Berdasarkan uraian di atas tentang manfaat *work life balance*, maka dapat diinterpretasikan bahwa **penerapan program *work life balance* memberikan manfaat yang signifikan baik bagi organisasi maupun individu. Bagi organisasi, *work life balance* berkontribusi pada peningkatan kinerja, loyalitas, dan retensi karyawan, serta mengurangi ketidakhadiran dan *turnover*. Sementara bagi individu, program ini meningkatkan kepuasan kerja, rasa aman dalam pekerjaan, serta membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan secara keseluruhan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.**

#### 2.1.4.4 Indikator-indikator *Work Life Balance*

Menurut McDonald *et al.*, (2005) dalam Rondonuwu *et al.*, (2018)

indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas tentang indikator *work life balance*, maka dapat diinterpretasikan bahwa *work life balance dapat tercapai dengan* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, serta keseimbangan kepuasan. Individu yang mampu mengelola waktu dengan baik, dapat menjaga tingkat **komitmen emosional dan psikologis** yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta **merasa puas dengan kedua aspek kehidupan tersebut**, dengan demikian hal ini tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif, tetapi juga dapat mengalokasikan waktu untuk kegiatan pribadi yang memberikan kepuasan, seperti berkumpul dengan keluarga, beristirahat, atau mengejar hobi sehingga cenderung lebih mudah mencapai *work life balance* yang optimal.

#### 2.1.5 *Work Family Conflict*

Konflik peran timbul karena dua “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Misalnya, dalam lingkungan kerja akuntan public,

konflik peran timbul sehubungan dengan dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan mengenai struktur audit yang baku, staf akuntan cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Kesulitan ini timbul sehubungan dengan beberapa faktor, seperti koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi dan kemampuan adaptasi.

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Konflik peran ini berdampak negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan (Arfan Ikhsan Lubis, 2017).

#### **2.1.5.1 Pengertian *Work Family Conflict***

*Work family conflict* biasanya muncul ketika tuntutan dari peran di tempat kerja melebihi atau menyita lebih banyak perhatian dibandingkan peran dalam keluarga. Konflik ini dapat menimbulkan berbagai persoalan yang berdampak pada keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan karyawan. Di satu sisi, karyawan memiliki kewajiban untuk merawat dan membina keluarganya dengan baik, namun di sisi lain, mereka juga dituntut untuk menunjukkan kinerja yang optimal dan profesional dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) dalam Wongpy & Setiawan, (2019) pengertian *work family conflict* adalah sebagai berikut:

“*Work family conflict* adalah sebuah konflik antar peran (*interrole conflict*) yang adanya tekanan pada peran kerja juga domain rumah tangga bertentangan”.

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

“*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”.

Menurut French et al., (2017) dalam Hidayah & Adi, (2024) pengertian *work family conflict* adalah sebagai berikut:

“*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”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang *work family conflict*, maka dapat diinterpretasikan bahwa *work family conflict* merupakan bentuk konflik peran yang muncul ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan atau tidak selaras, sehingga keterlibatan dalam salah satu peran dapat menghambat pemenuhan peran lainnya. Konflik ini dapat bersifat dua arah, yaitu pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga, maupun sebaliknya, keluarga yang mengganggu pekerjaan.

#### **2.1.5.2 Aspek-aspek *Work Family Conflict***

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) dalam Wongpy & Setiawan, (2019) terdapat tiga aspek *work family conflict* yaitu sebagai berikut:

1. *Time Based Conflict*  
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.

2. *Strain Based Conflict*

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.

3. *Behavior Based Conflict*

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.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa *work family conflict* terdiri dari tiga aspek utama yang saling terkait, yaitu: ***time based conflict*** yang terjadi ketika keterbatasan waktu menyebabkan individu sulit menjalankan peran ganda secara seimbang; ***strain based conflict*** yang muncul akibat tekanan atau stres dari satu peran yang mengganggu peran lainnya; dan ***behavior based conflict*** yang timbul ketika perilaku yang dibutuhkan dalam satu peran tidak sesuai dengan perilaku yang diharapkan dalam peran lain. Ketiga aspek ini mencerminkan bagaimana ketidaksesuaian peran antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik yang berdampak pada kesejahteraan individu.

### 2.1.5.3 Dampak *Work Family Conflict*

*Work family conflict* merupakan sumber stres karena sering menimbulkan dampak-dampak negatif seperti meningkatkan resiko terhadap kesehatan, menjadikan orangtua kurang berperan dalam pengasuhan anak, menurunnya produktivitas sebagai pekerja serta kepuasan hidup dan kesehatan mental yang rendah.

Menurut Insan-Q (2022) dampak *work family conflict* ada tiga aspek, yaitu

1. Dalam diri individu (*general intra individual predictors*)  
Dampak yang terjadi dalam diri individu adalah kelelahan emosional, yaitu kondisi ketika seseorang merasa lelah secara psikologis akibat tekanan yang terus-menerus. Individu yang mengalami kelelahan emosional biasanya merasa lemas secara mental, kehilangan motivasi, dan kesulitan dalam mengelola perasaan. Selain itu, hal ini juga dapat berdampak pada penurunan kinerja.
2. Peran keluarga (*family role predictors*)  
Dampak yang terjadi pada keluarga adalah permasalahan-permasalahan pada hubungan pernikahan, seperti permasalahan pekerjaan rumah tangga, peran penjaga anak yang jika tidak ditangani dengan baik dapat berujung perceraian.
3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)  
Dampak yang terjadi dalam lingkup pekerjaan, seperti tingkat turnover yang tinggi, permasalahan integritas dan lain sebagainya. Dampak terhadap pekerjaan yang signifikan adalah terhadap kinerja individu yang berkaitan dengan kinerja dan target perusahaan. Dalam hal ini jika terjadi secara berkelanjutan, perusahaan akan menelusurinya yang pada akhirnya berdampak terhadap karir individu atau bahkan mungkin pemberhentian ikatan.

Selain hal tersebut, menurut Frone *et.al.*, (1992) dalam Narasyah Huda (2016) *work family conflict* pada diri seseorang dapat memunculkan *psychological distress*. Secara lebih rinci, ia membedakan *psychological distress* tersebut menjadi:

1. *Job distress*  
Yaitu meliputi reaksi emosi yang sifatnya negatif, terhadap pengalaman sehari-hari dalam pekerjaan yang digeluti. Reaksi emosi tersebut muncul ketika seseorang memikirkan pengalaman mereka dalam pekerjaan.
2. *Family distress*

Yaitu meliputi reaksi emosi yang sifatnya negatif, terhadap pengalaman sehari-hari dalam memenuhi peran sebagai istri dan sebagai ibu. Reaksi emosi ini muncul ketika seseorang memikirkan pengalaman mereka sebagai istri dan sebagai ibu.

### 3. *Depression*

Beberapa hal yang dijelaskan sebagai simtom depresi adalah: mood yang menurun, perasaan bersalah dan tidak berharga, perasaan tidak memiliki harapan, penurunan kemampuan psikomotor dan gangguan tidur.

Berdasarkan dampak *work family conflict* yang diuraikan di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa *work family conflict* memberikan konsekuensi negatif yang baik bagi individu, keluarga, maupun organisasi. Pada tingkat individu, konflik ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, stres psikologis, bahkan depresi, yang menurunkan motivasi dan kinerja. Dalam keluarga, konflik ini dapat memicu disharmoni dalam hubungan rumah tangga dan peran pengasuhan anak, yang berisiko menimbulkan perceraian jika tidak ditangani. Sedangkan dalam pekerjaan, *work family conflict* dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan turnover, gangguan integritas, hingga berujung pada pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk secara aktif mengelola dan meminimalkan konflik ini guna menjaga keseimbangan, kesehatan mental, dan performa kerja.

#### **2.1.5.4 Upaya-upaya Menghindari *Work Family Conflict***

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

##### 1. **Strategi *Coping***

Dalam menghindari *work family conflict* individu dapat menerapkan *emotion focused coping* yaitu individu lebih menkankan pada usaha menurunkan emosi negatif yang dirasakan ketika menghadapi masalah

atau tekanan. Strategi  *coping*  ini berfokus pada memenuhi menanggapi 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 family 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 anggota keluarga dan juga 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 dalam Kebijakan SDM;**

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

5. **Layanan Psikologi dan Konseling;**

Pihak Manajemen Perusahaan mengoptimalkan layanan psikologis dan konseling atau Program EAP (Employee Assistance Program) dengan memberikan lebih banyak program intervensi tentang cara menangani konflik antara pekerjaan dan keluarga. Ini adalah langkah yang bijaksana untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa upaya menghindari  *work family conflict*  membutuhkan pendekatan yang mencakup pengelolaan emosi individu, komunikasi yang terbuka antara keluarga dan perusahaan, serta dukungan dari perusahaan melalui kebijakan SDM dan layanan konseling. Kombinasi ini dapat membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## 2.1.6 Kinerja Auditor

### 2.1.6.1 Pengertian Kinerja Auditor

Kinerja berasal dari pengertian *performace*, yang sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Moehariono (2012:95) pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Novia Ruth Silaen *et al.*, (2022:125) pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan agar menghasilkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wilson Bangun (2016:231) pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”.

Menurut Agung Rai I Gusti (2013:40) pengertian kinerja auditor 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”.

Menurut Mulyadi (2016:11) pengertian kinerja auditor adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor adalah yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu 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 beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja auditor, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja auditor mencakup hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, komitmen, motivasi, dan dukungan dari lingkungan, yang kesemuanya harus selaras dengan tujuan, visi, dan misi organisasi yang lebih besar. Evaluasi terhadap kinerja auditor dilakukan dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

#### **2.1.6.2 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Auditor**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:9) tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Saling meningkatkan 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 serprestasi 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.

Adapun tujuan dan kegunaan kinerja yang diungkapkan Hasibuan (2012:89)

adalah sebagai berikut:

1. Dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk pertimbangan pemberhentian kerja, promosi dan demo.
2. Pengukur prestasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar evaluasi kegiatan yang ada di perusahaan.
4. Dasar dalam pengevaluasian program kerja, pelatihan, struktur organisasi, dan kondisi dalam pekerjaan.
5. Sebagai indikator menentukan kebutuhan dalam program latihan
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.
7. Sebagai bahan untuk menilai kemampuan dan kebutuhan-kebutuhan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa tujuan kinerja tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga mencakup aspek pembinaan, pengembangan, serta peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Selain itu, hal ini menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan serta berperan dalam memotivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

### **2.1.6.3 Pengukuran Kinerja Auditor**

Menurut Wibowo (2014:155) pengukuran kinerja dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Memastikan bawa persyaratan yang diinginkan klien telah dipenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menjadikan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak guna memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan bahwa pentingnya kualitas dan menentukan prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari kualitas yang rendah.
6. Pertimbangan dalam penggunaan sumber daya
7. Membuat umpan balik agar mendorong perbaikan.

Berdasarkan uraian di atas tentang pengukuran kinerja auditor, maka dapat diinterpretasikan bahwa pengukuran kinerja auditor merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana auditor **memenuhi harapan klien dan standar kinerja yang telah ditetapkan.** Pengukuran ini dilakukan dengan memastikan terpenuhinya kebutuhan klien, membandingkan hasil kerja dengan standar, memantau pencapaian kinerja, serta menetapkan prioritas pada kualitas. Selain itu, pengukuran ini juga bertujuan untuk menghindari dampak negatif dari hasil kerja yang tidak berkualitas, mempertimbangkan efisiensi penggunaan sumber daya, dan memberikan umpan balik yang berguna untuk mendorong perbaikan kinerja auditor secara berkelanjutan.

#### **2.1.6.4 Indikator-indikator Kinerja Auditor**

Menurut Wilson Bangun (2016:233-234) suatu kinerja dapat diukur antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan,  
Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan  
Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan, karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas kinerja.
4. Kehadiran,  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerjasama  
Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

Menurut Goldwasser (1993) dalam Kusnadi & Suputhra, (2015) indikator-indikator kinerja auditor yaitu sebagai berikut:

1. kualitas kerja: berupa mutu penyelesaian pekerjaan berdasarkan pada kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor
2. kuantitas kerja: berupa jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai target yang menjadi tanggung jawab auditor serta kemampuan pemanfaatan sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan
3. ketepatan waktu: berupa waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Harhinto (2004:40) dalam Lele Biri, (2019) aspek-aspek kinerja auditor yang berkualitas yaitu sebagai berikut:

1. Keberanian dalam melaporkan semua kesalahan klien  
Kemampuan salah saji material dengan baik tergantung pada independensi. Dalam melaksanakan jasa profesinya, auditor dituntut untuk tidak memihak, jujur secara intelektual, dan bebas dari konflik kepentingan. Jika auditor menjadi korban tekanan pribadi, emosional atau finansial, maka independensi auditor telah dikompromikan dan kemungkinan besar kualitas audit akan buruk.
2. Pemahaman terhadap sistem informasi akuntansi klien  
Auditor yang memahami sistem informasi akuntansi klien lebih mendalam akan lebih mudah menemukan salah saji. Auditor harus dapat memperkirakan bahwa hasil audit pada akhirnya dapat dijadikan sebagai dasar untuk menilai apakah struktur pengendalian intern yang ditetapkan

dapat dipercaya atau tidak. Kuat atau tidaknya pengendalian tersebut akan menjadi dasar bagi auditor dalam menentukan langkah selanjutnya.

3. **Komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit**  
Sebelum audit atas laporan keuangan dilaksanakan, auditor perlu mempertimbangkan apakah ia akan menerima atau menolak perikatan audit dari calon kliennya. Jika auditor memutuskan untuk menerima perikatan audit dari calon kliennya, ia akan melaksanakan audit dalam beberapa tahap. Auditor yang mempunyai komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugasnya, maka ia akan berusaha menghasilkan hasil terbaik sesuai dengan anggaran yang sudah ditetapkan.
4. **Berpedoman pada prinsip *auditing* dan prinsip akuntansi**  
Dalam melakukan pekerjaan lapangan auditor harus menjunjung tinggi prinsip auditor dan menjadikan SPAP sebagai pedoman dalam melaksanakan pemeriksaan tugas laporan keuangan.
5. **Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien**  
Pernyataan klien merupakan informasi yang belum tentu benar karena berdasarkan persepsi. Oleh karena itu, auditor sebaiknya tidak begitu saja percaya terhadap pernyataan kliennya dan lebih mencari informasi lain yang lebih relevan.
6. **Sikap hati-hati dalam pengambilan keputusan.**  
Dalam mengambil suatu keputusan auditor diharapkan tidak tergesa-gesa dan mempertimbangkan informasi-informasi pendukung lainnya. Kehati-hatian profesional mengharuskan auditor untuk merencanakan dan mengawasi secara seksama setiap kegiatan profesional yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas tentang indikator kinerja auditor, maka dapat diinterpretasikan bahwa kinerja auditor mencerminkan kemampuan auditor dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal berdasarkan lima aspek utama, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas hasil audit, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Oleh karena itu, kelima indikator tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme auditor dalam menjalankan tugasnya.

### 2.1.6.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67-68) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*), kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan mempermudah dalam mencapai kinerja yang diinginkan baik kemampuan dari pendidikan maupun keahlian lain. Sehingga karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai.
2. Faktor Motivasi, motivasi merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Motivasi yang tinggi diperlukan untuk menghadapi situasi kerja. Selain dari lingkungan motivasi ditumbuhkan dari diri sendiri untuk menjadi kekuatan diri.

Menurut Rini et.al., (2020) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict*, konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang meliputi dua penyebab yaitu: ketika pekerjaan mengganggu tanggung jawab di keluarga dan ketika keluarga mengganggu tanggung jawab di pekerjaan.
2. *Work Life Balance*, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Auditor yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga akan lebih fokus, produktif dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi

Menurut Giovanni Bangun dan Fadida, (2024) faktor yang mempengaruhi kinerja auditor ada tiga, yaitu:

1. *Due Professional Care*, kinerja auditor dapat diukur dari keterkaitan dengan *due professional care* dimana auditor mau memberikan laporan yang memiliki kualitas baik dengan pekerjaan profesinya
2. *Time Budget Pressure*, adanya batas waktu pengerjaan tugas pemeriksaan dikarenakan tidak seimbangnya pekerjaan audit dengan waktu yang diberikan sehingga menjadikan waktu yang diperlukan melebihi ketika perikatan audit dilaksanakan.
3. Spesialisasi Auditor, kemampuan dari masing-masing auditor dikarenakan kebiasaan dalam menjalankan tugas, sehingga terbiasa menghadapi klien yang sama maka akan menjadikan auditor lebih baik dalam menemukan kecurangan atau kesalahan

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja auditor menurut Hastuti et al., (2018) adalah sebagai berikut:

1. Struktur Audit

Bowrin (1998) dalam Fanani (2008), menyatakan bahwa struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap *auditing* yang dijelaskan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dan menggunakan sekumpulan alat-alat serta kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor dalam melakukan audit. Penggunaan struktur audit akan membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kinerja auditor.

## 2. Konflik Peran

Konflik peran timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Selanjutnya menurut Fanani (2008), konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor junior, Agustina (2009). Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menurunkan motivasi.

## 3. Ketidakjelasan Peran

Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran apabila mereka merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi tugas dari pekerjaan mereka, Ramadhan (2011). Penelitian yang dilakukan Ramadhan (2011) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Adanya ketidakjelasan peran dalam kantor akuntan publik dapat membuat kinerja auditor kurang optimal dalam menangani kliennya sehingga dapat menurunkan kinerja auditor.

## 4. Kompleksitas Tugas

Sanusi dan Iskandar (2011) berpendapat mengenai pengertian kompleksitas tugas, yaitu tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit. Dalam penelitian Engko dan Gudono (2007), Jiambalvo dan Pratt (1982) menyatakan beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah. Persepsi ini dapat menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain. Adanya tugas yang semakin kompleks dapat mendorong seorang auditor untuk melakukan tugasnya tidak semudah yang dibayangkan.

## 5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Yuskar (2011) adalah pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial satu dengan yang lain. Hasil penelitian Trisnaningsih (2011) menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja auditor. Budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas tentang faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, maka dapat diinterpretasikan bahwa Kinerja auditor dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri maupun lingkungan kerja. Faktor internal seperti kemampuan, motivasi, dan profesionalisme (*due professional care*) berperan penting dalam menjalankan tugas secara optimal. Tekanan waktu dan spesialisasi juga memengaruhi efektivitas kerja auditor. Di sisi lain, faktor eksternal seperti konflik peran, ketidakjelasan tugas, kompleksitas pekerjaan, serta *work family conflict dan work life balance* dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik. Struktur audit yang sistematis dan budaya organisasi yang kuat turut mendukung peningkatan kinerja auditor secara menyeluruh.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Ely Suhayati, Xepi Twinarti dan Ahmad Muhammad Oroji (2024)	<i>Auditor Performance Perspective: Role Conflict and Due Professional care</i>	<i>It suggests that due professional care significantly influences auditor performance, exhibiting a strong and positive relationship</i>
2.	Giovanny Bangun Kristianto dan RR	<i>Analisis Due Professional Care, Time Budget Pressure dan Spesialisasi</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>due professional care</i>

	Farida Istiningrum (2024)	Auditor Terhadap Kinerja Auditor	memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja auditor
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.
4.	Anggini, Sauh hwee Teng, Situ Aisyah, Ari Irawan, Tarwiyah (2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Time Pressure</i> Terhadap Kinerja Auditor	<i>Work life balance</i> berefek positif dan signifikan terhadap kinerja auditor karena konsep <i>work life balance</i> mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga auditor tidak mengalami konflik kepentingan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi.

5.	Dhymas Pramana dan Anita Wijayanti (2025)	<i>The Effect of Work family Conflict on Auditor Performance with Emotional Exhausting and Job Satisfaction as Mediating Variables in Auditors Who work in Public Accounting Firms (KAP) in Jakarta</i>	<i>The results of the analysis in this study indicate that work family conflict has a negative and significant effect on auditor performance. This means that the higher the work family conflict experienced, the lower the resulting performance.</i>
----	---	---	---

**Tabel 2. 2**

**Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis**

<b>Peneliti</b>	<b>Tahun</b>	<b><i>Due Professional Care</i></b>	<b><i>Work Life Balance</i></b>	<b><i>Work family Conflict</i></b>	<b><i>Role Conflict</i></b>	<b><i>Spesialisasi Auditor</i></b>	<b><i>Time Pressure</i></b>	<b><i>Emotional Exhausting</i></b>	<b><i>Job Satisfaction</i></b>	<b><i>Kinerja Auditor</i></b>
Ely Suhayati, Xepi Twinarti dan Ahmad Muhammad oroji	2024	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓
Giovanny Bangun Kristianto dan RR Farida Istiningrum	2024	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	✓
Ria Sukmawati dan M. irfan Tarmizi	2022	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓

Anggini, Sauh Hwee Teng, Situ Aisyah, Ari Irawan, Tarwiyah	2024	-	✓	-	✓	-	-	-	-	✓
Dhymas Pramana dan Anita Wijayanti	2025	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓
Andi Ina Yustiana dan Tiffany Valerian	2018	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓
Syifa Alzena Salsabila	2025	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	✓

Keterangan:

Tanda ✓ = Diteliti

Tanda - = Tidak Diteliti

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat persamaan dari setiap variabel-variabel yang diteliti oleh penulis dengan penelitian sebelumnya. Adapun persamaan variabel *due professional care* yaitu dengan penelitian Ely Suhayati, Xepi Twinarti & Ahmad Muhammad oroji (2024) dan Giovanni Bangun Kristianto & RR Farida Istiningrum (2024). Untuk persamaan variabel *work life balance* yaitu dengan penelitian Ria Sukmawati & M. irfan Tarmizi (2022) dan Anggini, Sauh Hwee Teng, Situ Aisyah, Ari Irawan, Tarwiyah (2024). Terakhir persamaan untuk variabel *work family conflict* yaitu dengan penelitian Dhymas Pramana & Anita Wijayanti (2025) dan Andi Ina Yustiana dan Tiffany Valerian (2018).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian di atas dengan judul *Auditor Performance Perspective: Role Conflict and Due Professional care, Analisis Due Professional Care, Time Budget Pressure* dan Spesialisasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor, Determinan Kinerja Auditor: studi

di Wilayah Jakarta Selatan, Pengaruh *Work Life Balance* dan *Time Pressure* Terhadap Kinerja Auditor, *Conflict on Auditor Performance with Emotional Exhausting and Job Satisfaction as Mediating Variables in Auditors Who work in Public Accounting Firms (KAP) in Jakarta, Does Work Family Conflict Affect Auditor's Performance? Examining the Mediating Roles of Emotional Exhaustion and Job satisfaction*

Penulis menggunakan penelitian terdahulu bermaksud untuk dijadikan sebagai bahan acuan dikarenakan terdapat persamaan dalam variabel penelitian. Walaupun penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya, yaitu terdapat perbedaan pada variabel penelitian, lokasi penelitian dan tahun penelitian.

Pada peneliti pertama yaitu Ely Suhayati et.al., (2024) variabel yang digunakan yaitu *Role Conflict*, *Due Professional Care* dan Kinerja Auditor, sedangkan variabel yang digunakan penulis *Due Professional Care*, *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada peneliti sebelumnya dengan penulis terdapat pada variabel independen (X) *due professional care* dan variabel dependen (Y) kinerja auditor. Perbedaannya terdapat pada variabel independen (X) *Role Conflict* dan perbedaan kedua terdapat pada tahun penelitian. Pada penelitian Ely Suhayati et.al., melakukan penelitian pada tahun 2024, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2025.

Pada Penelitian kedua yaitu Giovanni Bangun Kristianto dan RR Farida Istiningrum variabel yang digunakan yaitu *Due Professional Care*, *Time Budget Pressure*, Spesialisasi Auditor dan Kinerja Auditor, sedangkan variabel yang digunakan penulis *Due Professional Care*, *Work Life Balance*, *Work Family*

*Conflict* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada peneliti sebelumnya dengan penulis terdapat pada variabel independen (X) *Due Professional Care* dan variabel dependen (Y) Kinerja Auditor. Perbedaannya terdapat pada variabel independen (X) *Time Budget Pressure* dan Spesialisasi Auditor, lalu perbedaan kedua terdapat pada tahun penelitian. Pada penelitian Giovanni Bangun Kristianto dan RR Farida Istiningrum melakukan penelitian pada tahun 2024, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2025.

Pada Penelitian ketiga yaitu Ria Sukmawati dan M. irfan Tarmizi variabel yang digunakan yaitu *Work Life Balance* dan Kinerja Auditor, sedangkan variabel yang digunakan penulis *Due Professional Care*, *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada peneliti sebelumnya dengan penulis terdapat pada variabel independen (X) *Work Life Balance* dan variabel dependen (Y) Kinerja Auditor. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian yang dilakukan pada sektor KAP Jakarta Selatan, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis pada sektor KAP Wilayah Kota Bandung, lalu perbedaan kedua terdapat pada tahun penelitian. Pada penelitian Ria Sukmawati dan M. irfan Tarmizi melakukan penelitian pada tahun 2022, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2025.

Pada Penelitian keempat yaitu Anggini e.al., variabel yang digunakan yaitu *Work Life Balance*, *Time Pressure*, dan Kinerja Auditor, sedangkan variabel yang digunakan penulis *Due Professional Care*, *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada peneliti sebelumnya dengan penulis terdapat pada variabel independen (X) *Work Life Balance* dan variabel dependen

(Y) Kinerja Auditor. Perbedaannya terdapat pada variabel independen (X) *Time Pressure*, lalu perbedaan kedua terdapat pada tahun penelitian. Pada penelitian Anggini et.al., melakukan penelitian pada tahun 2024, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2025.

Pada Penelitian kelima yaitu Dhymas Pramana dan Anita Wijayanti variabel yang digunakan yaitu *Work Family Conflict*, *Emotional Exhausting*, *Job Satisfaction*, dan Kinerja Auditor, sedangkan variabel yang digunakan penulis *Due Professional Care*, *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada peneliti sebelumnya dengan penulis terdapat pada variabel independen (X) *Work Family Conflict* dan variabel dependen (Y) Kinerja Auditor. Perbedaannya terdapat pada variabel mediasi yaitu *Emotional Exhausting* dan *Job Satisfaction*.

Pada Penelitian keenam yaitu Andi Ina Yustiana dan Tiffany Valerian variabel yang digunakan yaitu *Work Family Conflict* dan Kinerja Auditor, sedangkan variabel yang digunakan penulis *Due Professional Care*, *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan Kinerja Auditor. Persamaan pada peneliti sebelumnya dengan penulis terdapat pada variabel independen (X) *Work Family Conflict* dan variabel dependen (Y) Kinerja Auditor. Perbedaannya terdapat pada variabel independen mediasi yaitu *Role of Emotional Exhausting* dan *Job Satisfaction*., lalu perbedaan kedua terdapat pada tahun penelitian. Pada penelitian Andi Ina Yustiana dan Tiffany Valerian melakukan penelitian pada tahun 2018, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tahun 2025.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh *Due professional Care* terhadap Kinerja Auditor

Menurut Susanto (2020:61) pengertian *due professional care* adalah sebagai berikut:

“*Due Professional Care* merupakan kecermatan seorang auditor dalam melakukan proses audit. Auditor yang cermat akan lebih mudah dan cepat dalam mengungkapkan berbagai macam salah saji dalam penyajian laporan keuangan”.

Penerapan *due professional care* akan mendorong auditor untuk lebih cermat dalam mengidentifikasi risiko, mengumpulkan bukti audit yang cukup dan sesuai, serta menyusun opini audit yang objektif. *Due professional care* atau prinsip kehati-hatian ini dibutuhkan untuk menemukan kesalahan yang tidak disengaja atau kecurangan yang disengaja. Kebutuhan akan prinsip kehati-hatian ini juga akan meminimalkan kegiatan yang tidak efisien. Dengan demikian, prinsip ini tidak hanya mencerminkan etika kerja auditor, tetapi juga menjadi landasan penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam hal ini, penerapan *due professional care* diyakini akan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian kinerja tersebut.

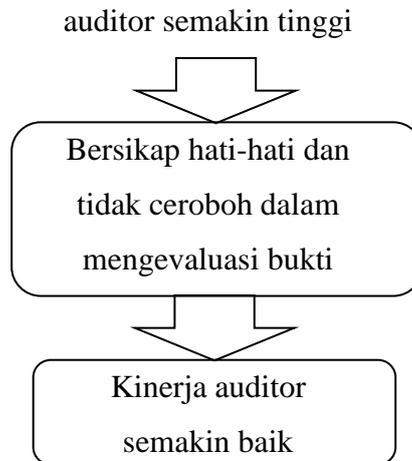
Berdasarkan **Teori Perilaku Terencana** (*Theory of Planned Behavior*) yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein, perilaku seseorang ditentukan oleh niat (*intention*) untuk melakukan suatu tindakan, *Due professional care* mencerminkan **sikap positif auditor terhadap perilaku profesional yang teliti dan bertanggung jawab**. Auditor yang memiliki keyakinan bahwa menerapkan prinsip kehati-hatian dalam audit merupakan tindakan yang penting dan bermanfaat, cenderung memiliki niat yang kuat untuk melaksanakannya

pekerjaannya secara konsisten. Sikap ini akan membentuk intensi auditor untuk berkinerja optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi penerapan *due professional care*, maka semakin besar kemungkinan auditor menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ely Suhayati dkk (2024) menunjukkan bahwa *due professional care* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor, dengan hubungan yang kuat dan positif. Dengan kata lain, ketika *due professional care* meningkat, maka kinerja auditor juga akan meningkat. Penelitian ini membuktikan fenomena yang terjadi di Kantor Akuntan Publik, di mana auditor yang memiliki kepercayaan diri dan keahlian profesional yang memadai akan bersikap hati-hati dan tidak ceroboh dalam mengevaluasi bukti selama proses audit, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal. Penelitian yang selaras juga dilakukan oleh Giovanni Bangun Kristianto dan RR Farida Istiningrum (2024) yang menyatakan bahwa *due professional care* memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja auditor

Berdasarkan uraian di atas, penulis menginterpretasikan bahwa penerapan prinsip kehati-hatian profesional memungkinkan auditor untuk melaksanakan tugasnya secara lebih teliti, efisien, dan akuntabel. Auditor yang mampu menerapkan *due professional care* secara konsisten akan lebih mampu menghindari kesalahan maupun kecurangan dalam proses audit, sehingga menghasilkan laporan audit yang lebih andal. Oleh karena itu, semakin baik penerapan *due professional care* oleh auditor, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja auditor secara menyeluruh.

*Due professional care*



**Gambar 2. 2**

**Skema *Due Professional Care* terhadap Kinerja Auditor**

**2.3.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Auditor**

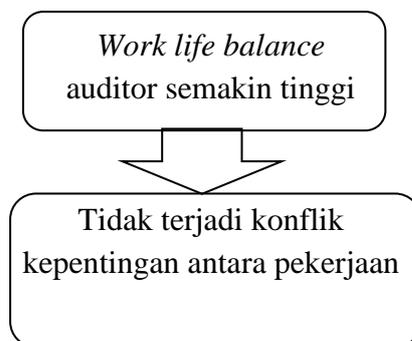
Menurut Delecta (2011) Ganapathi, (2016:126 ) pengertian *work life balance* adalah sebagai berikut:

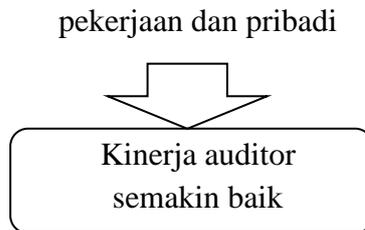
“*Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan seorang individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya”.

*Work life balance* memiliki arti penting bagi auditor karena keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan sangat menentukan kepuasan kerja auditor dan niat auditor untuk melakukan pengunduran diri. Adanya *work life balance* yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Ketika auditor mampu menjaga *work life balance*, mereka cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, motivasi kerja yang tinggi, serta konsentrasi dan akurasi yang meningkatkan kinerja auditor dalam melaksanakan tugas audit.

Sejalan dengan penelitian Ria Sukmawati dan M. irfan Tarmizi (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. artinya dengan penerapan *work life balance yang baik*, maka kinerja auditor juga akan baik. Begitupun pada penelitian Anggini dkk. (2024) menghasilkan temuan jika *work life balance* berefek positif dan signifikan terhadap kinerja auditor karena konsep *work life balance* mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga auditor tidak mengalami konflik kepentingan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menginterpretasikan bahwa auditor harus menerapkan *work life balance* dalam kehidupan profesional dan personal mereka. Penerapan *work life balance* yang baik tidak hanya mendukung kesejahteraan individu auditor, tetapi juga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas audit yang menuntut ketelitian dan tanggung jawab tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi auditor guna meminimalkan stres, meningkatkan loyalitas, dan menjaga produktivitas kerja.





**Gambar 2. 3**

**Skema *Work Life Balance* terhadap Kinerja Auditor**

**2.3.3 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Auditor**

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

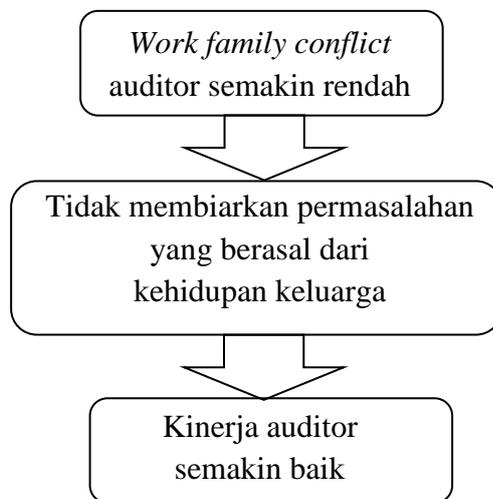
“*Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi 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”.

*Work family conflict* merupakan fenomena psikologis yang menggambarkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. *Work family conflict* berpotensi tinggi terjadi mengingat beban kerja yang padat, tekanan waktu, dan seringnya lembur, terutama di musim audit. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi yang berdampak pada kinerja auditor. Beban kerja yang tinggi dapat memicu terjadinya konflik antara peran di tempat kerja dan tanggung jawab dalam keluarga, yang pada akhirnya menjadi tantangan bagi individu. Di samping itu, keterbatasan fleksibilitas di lingkungan kerja turut diyakini sebagai faktor yang

mendorong keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Konflik kerja keluarga juga berkontribusi terhadap munculnya *emotional exhausting*. Auditor yang mengalami *Work family conflict* cenderung menunjukkan penurunan dalam kualitas pekerjaan, efektivitas pengambilan keputusan, serta kepatuhan terhadap standar profesional. Berdasarkan teori peran (*role theory*), yang menjelaskan bahwa konflik peran ganda dapat menurunkan kinerja auditor karena keterbatasan waktu, energi, dan perhatian. Oleh karena itu, hal ini diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dialami auditor, maka semakin rendah pula kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dhymas Pramana dan Anita Wijayanti (2025) hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja keluarga yang dialami auditor, maka semakin menurun kinerja auditor tersebut. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Andi Ina dan Tiffany Valerina (2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, dengan kelelahan emosional dan kepuasan kerja sebagai mediator penuh. Temuan ini menunjukkan bahwa auditor di Indonesia pada umumnya mampu menjaga profesionalisme dalam menjalankan tugasnya, dengan tidak membiarkan permasalahan yang berasal dari kehidupan keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penerapan kode etik profesi auditor yang menuntut objektivitas dan komitmen terhadap kualitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menginterpretasikan bahwa penting bagi auditor untuk menemukan keseimbangan antara kedua peran tersebut agar dapat tetap menjaga kinerja yang optimal. Hal ini tidak hanya akan membantu mengurangi dampak negatif dari *work family conflict*, tetapi juga memastikan bahwa auditor dapat memenuhi tanggung jawab profesional dan pribadi dengan lebih baik. Pengelolaan waktu yang efektif, serta strategi untuk mengatasi stres dan kelelahan emosional, sangat diperlukan agar auditor dapat tetap fokus dan produktif dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan kualitas kinerja auditor dalam jangka panjang.

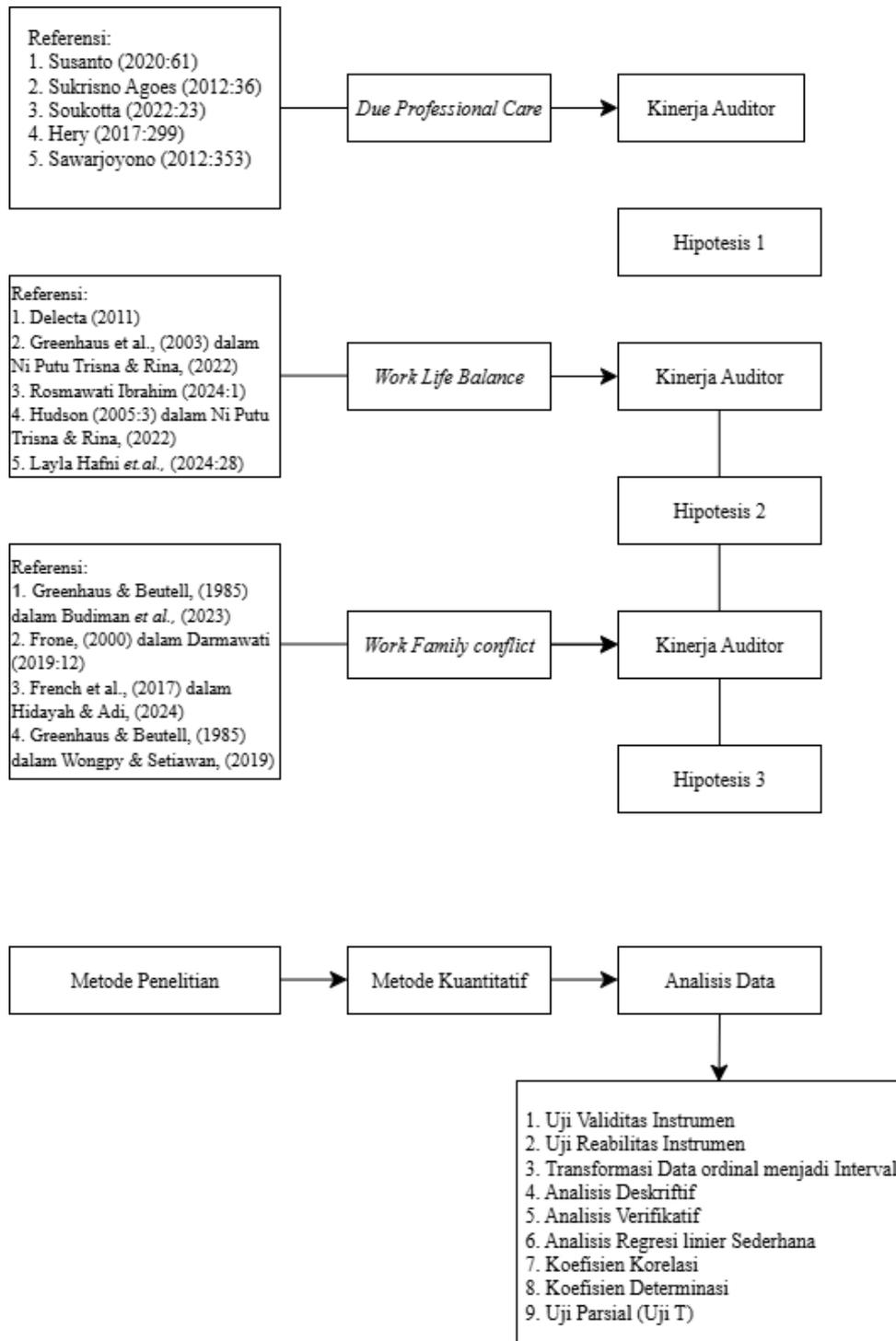


**Gambar 2. 4**

**Skema *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Auditor**



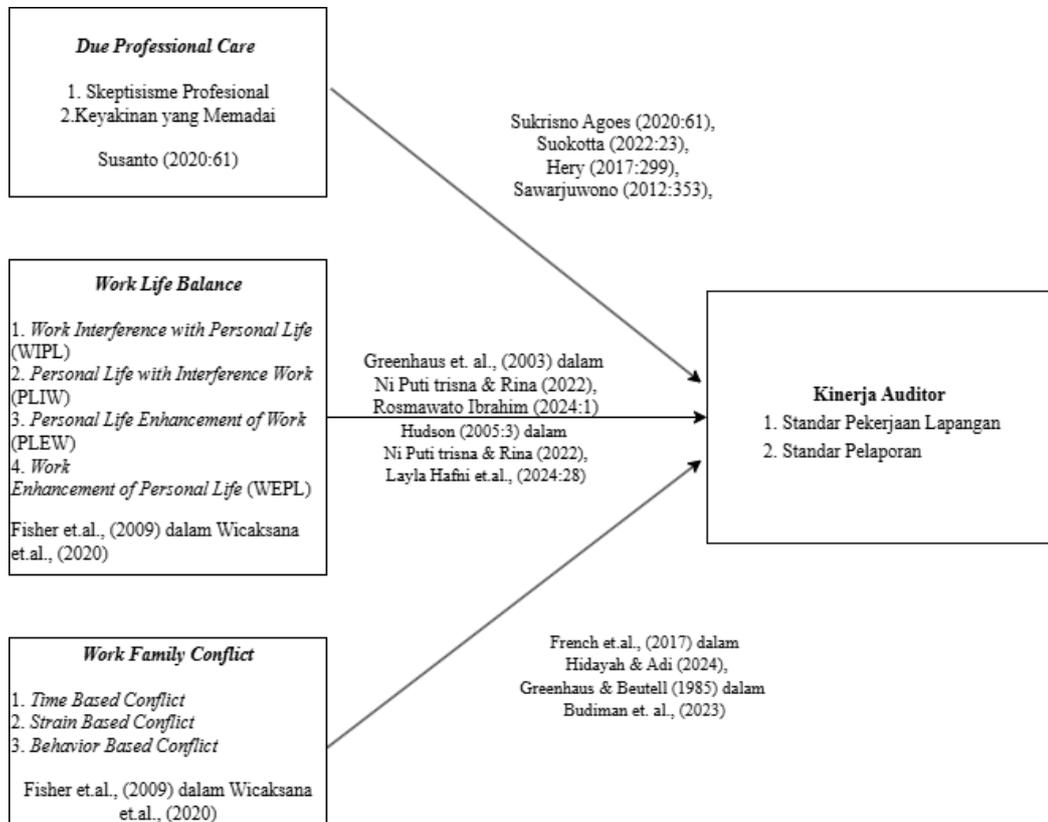
### 2.3.4 Bagan Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 5

Bagan Kerangka Pemikiran

### 2.3.5 Paradigma Penelitian



**Gambar 2. 6**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang sesuai dengan judul penelitian “*Pengaruh Due Professional Care, Work Life Balance dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Auditor*” adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif *due professional care* auditor terhadap kinerja auditor

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif *work life balance* auditor terhadap kinerja auditor

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh negatif *work family conflict* auditor terhadap kinerja auditor