

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Akuntan publik memiliki pengertian yaitu sebuah profesi yang memberikan pelayanan berupa jasa profesional dan sudah memiliki izin resmi untuk praktek sebagai akuntan swasta secara independen. Profesi ini memiliki definisi sebagai profesi yang memberikan jasa yang dapat digunakan oleh masyarakat luas untuk membantu dalam mengambil keputusan penting. Profesi ini mempunyai tugas yang cukup kompleks, bukan hanya melakukan perhitungan-perhitungan angka, tetapi juga sebagai penghubung aktivitas bisnis antara perusahaan yang menjadi kliennya dan perusahaan lain dalam proses keberlanjutan bisnis. Fungsi dari akuntan publik adalah menjamin bahwa laporan keuangan yang dihasilkan sebuah perusahaan telah sesuai dan menggunakan standar yang berlaku. Standar tersebut terdiri dari standar umum, standar pekerjaan lapangan, standar pelaporan serta kode etik akuntan. Dalam menjaga mutu pekerjaan profesionalnya, Akuntan Publik harus berpedoman pada Kode Etik Profesi Akuntan Publik atau Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) agar kinerja yang dihasilkan berkualitas (Rahmawati, 2019).

Kantor Akuntan publik harus memiliki auditor-auditor yang profesional dan juga memiliki keahlian khusus dalam bidang audit. Auditor merupakan seseorang yang memiliki tugas dan tanggungjawab atas pemeriksaan laporan keuangan sebuah perusahaan. Sebelum perusahaan dapat mempublikasikan laporan

keuangannya, laporan tersebut harus diaudit oleh auditor independen yang bekerja di KAP. Dalam melakukan audit, auditor harus mengikuti Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan mempertimbangkan tingkat kewajaran agar menghasilkan audit berkualitas yang dapat digunakan oleh Perusahaan (Fauzi et al., 2023).

Dalam menjalankan audit atas laporan keuangan, perusahaan mengandalkan jasa auditor. Kehadiran auditor independen menjadi penting bagi manajemen perusahaan karena mereka membantu memastikan bahwa laporan keuangan yang disajikan dapat dipercaya oleh pihak eksternal seperti investor dan kreditor. Guna menciptakan produk audit yang dapat diandalkan, akuntan publik perlu terus meningkatkan kinerjanya (April et al., 2024).

Kinerja merupakan suatu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan suatu pekerjaan dapat dikatakan baik atau tidaknya pekerjaan. Kinerja auditor adalah serangkaian keberhasilan seseorang yang berprofesi sebagai auditor dalam mencapai tujuan organisasinya atau usaha mencapai tujuan organisasi yang berorientasi pada standar dan waktu tertentu berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan sebagai pedoman kerja (Riwukore et al., 2022).

Kinerja auditor merupakan wujud kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Kurnia, 2019).

Kinerja auditor yang baik adalah keadaan di mana auditor mampu melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan optimal sesuai standar yang berlaku, menunjukkan sikap profesional, dan menghasilkan laporan audit yang berkualitas tinggi (Siddiq, 2023).

Terdapat fenomena yang terjadi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo & Rekan menjadi sorotan publik setelah Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mencabut Surat Tanda Terdaftar (STTD) Kantor Akuntan Publik tersebut melalui Keputusan Dewan Komisiner Nomor KEP-4/NB.1/2023 pada 24 Februari 2023. Pencabutan ini dilakukan karena Kantor Akuntan Publik dinilai melakukan pelanggaran berat terhadap ketentuan POJK 13/POJK.03/2017 tentang penggunaan jasa akuntan publik dan KAP dalam kegiatan jasa keuangan. Pelanggaran ini berkaitan dengan penugasan audit terhadap PT Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha (Wanaartha Life) pada periode 2014–2019. Pelanggaran yang menjadi dasar pencabutan tersebut meliputi Pasal 7 huruf (b) yaitu Kantor Akuntan Publik tidak memenuhi kewajiban untuk menyediakan data atau dokumen kepada OJK saat dilakukan pemeriksaan terkait kepatuhan dan pengendalian mutu audit, Pasal 7 huruf (d) yaitu Kantor Akuntan Publik tidak memastikan bahwa transaksi klien yang diperiksa telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta Pasal 19 ayat (1) yaitu Kantor Akuntan Publik tidak menjalankan kewajiban komunikasi dan pelaporan kepada OJK selama proses audit laporan keuangan historis.

Dalam proses audit, KAP Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo & Rekan tidak memberikan respon yang memadai terhadap risiko signifikan yang muncul dari laporan keuangan klien, terutama terkait kewajiban polis yang tidak dicatat hingga mencapai lebih dari Rp12 triliun. Pelaksanaan proses audit dinilai tidak lengkap dan tidak sistematis karena dokumentasi audit tidak memadai, prosedur pengujian substantif terhadap kewajiban polis tidak dilakukan secara mendalam, dan analisis terhadap produk saving plan yang menjadi inti permasalahan tidak cukup komprehensif. Auditor juga tidak melakukan langkah-langkah yang diwajibkan untuk kasus berisiko tinggi, seperti komunikasi kepada regulator sebagaimana diatur dalam POJK 13/2017. Keputusan audit yang diambil KAP pun akhirnya tidak sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Auditor memberikan opini wajar atas laporan keuangan Wanaartha Life, tetapi kondisi keuangan perusahaan bermasalah dan tidak transparan. Atas pelanggaran tersebut, OJK menjatuhkan sanksi berupa larangan menerima penugasan audit baru di sektor jasa keuangan. KAP Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo & Rekan hanya diperbolehkan menyelesaikan audit tahun berjalan yang sudah dimulai sebelum tanggal pencabutan STTD. Keputusan ini juga berdampak langsung pada reputasi dan keberlanjutan bisnis KAP, karena klien dari sektor jasa keuangan umumnya memerlukan auditor yang memiliki status resmi dan memenuhi standar kepatuhan OJK (Bisnis.com, 2023).

Berdasarkan Kasus KAP Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo & Rekan menggambarkan bahwa kinerja auditor tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dalam menyusun laporan audit, tetapi juga dari tingkat kepatuhan terhadap standar profesional, regulasi, serta kualitas pengendalian mutu yang diterapkan dalam proses audit. Pencabutan STTD menjadi bentuk evaluasi terhadap rendahnya kinerja auditor dalam menjaga integritas dan keandalan audit. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya terbatas pada pembatasan operasional, tetapi juga memengaruhi kepercayaan publik terhadap hasil audit yang dikeluarkan, sekaligus merusak reputasi lembaga audit tersebut di mata klien dan pemangku kepentingan. Fenomena yang telah dijelaskan tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja auditor dapat dikatakan masih belum baik, hal ini dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang telah dilakukan oleh auditor, hal ini berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor.

Kinerja auditor dapat dipengaruhi beberapa faktor, pertama *Work Life Balance* atau Keseimbangan kehidupan kerja adalah Sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu, keterlibatan psikologis, dan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seperti hubungan mereka dengan pasangan, anak, orang tua, saudara, teman, dan anggota masyarakat tanpa mengalami konflik antara peran tersebut. Seseorang yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan di lingkungan kerjanya adalah individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya dari pada mengejar kekayaan semata (Rakhmanto & Rosnani, 2023).

Work life balance memainkan peran penting untuk hidup terbebas dari masalah kesehatan yang berhubungan dengan mental (seperti stress, depresi, kecemasan dan lain-lain) serta memperoleh kepuasan dalam pekerjaan, dan strategi adaptif dalam menangani situasi stres baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi (Kaur, 2013). Keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan menjadi suatu kebutuhan bagi individu agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas (Utami, 2011).

Keseimbangan kehidupan kerja memudahkan untuk mendefinisikan pilihan seseorang dalam berperilaku. *Work life balance* dianggap penting karena ketika keseimbangan kehidupan pekerjaan terjadi, maka tidak ada hambatan untuk bekerja. Pengaruh pekerjaan terhadap kesejahteraan kehidupan seorang karyawan perlu untuk diperhatikan. Kondisi fisik serta mental karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan, seorang karyawan yang memiliki kepuasan di tempat ia bekerja cenderung lebih berkomitmen tinggi dan mempunyai kinerja yang lebih tinggi (Elnanto & Suharti, 2021).

Sama halnya dengan ketika seorang auditor memiliki keseimbangan kehidupan pekerjaan tentunya dalam menjalankan tugasnya lebih terasa ringan dibandingkan ketika kondisi kehidupan pribadi mengalami tumpang tindih dengan kehidupan pekerjaannya, komitmen memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Terdapat fenomena terkait *work life balance* muncul pada 21 September 2024 dan dilaporkan oleh CNBC Indonesia. Berita tersebut mengangkat kematian tragis Anna Sebastian Perayil, seorang karyawan muda berusia 26 tahun di kantor akuntan publik Ernst & Young (EY) India, Anna baru bergabung dengan EY pada 19 Maret 2024. Lalu, Anna meninggal dunia pada 20 Juli 2024 yang diduga akibat kelelahan kerja berlebihan. Dalam empat bulan sejak bergabung, Anna mengalami tekanan kerja ekstrem dengan jam kerja hingga larut malam, sering kali tanpa jeda, termasuk akhir pekan. Beban kerja berlebih, kurang tidur, dan tekanan emosional yang terus-menerus menyebabkan kondisi fisik dan mentalnya menurun tajam hingga akhirnya ia meninggal dunia. (CNBC, 2024)

Kematian Anna menjadi contoh nyata dampak ketidakseimbangan kehidupan kerja yang ekstrem. Ia tidak hanya menghadapi volume pekerjaan yang berat, tetapi juga berada dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung pemulihan atau perawatan diri. Anna bahkan tetap diberi beban kerja tinggi meskipun beberapa rekannya mengundurkan diri karena hal serupa, dan perusahaan memintanya untuk bertahan demi nama baik kantor. Fenomena ini memperjelas bahwa kegagalan menciptakan *work life balance* dapat berujung pada *burnout* berat, gangguan kesehatan, dan bahkan kematian.

Work life balance bukan sekadar permasalahan waktu kerja dan istirahat, tetapi berkaitan erat dengan keberlangsungan hidup, kesehatan mental, dan stabilitas kinerja dalam jangka panjang. Auditor yang tidak memiliki keseimbangan hidup kerja yang memadai akan lebih rentan terhadap stres, kelelahan, penurunan produktivitas, bahkan risiko kesehatan yang parah. Maka dari itu, kasus Anna di EY

India menjadi bukti empiris pentingnya *work life balance* untuk menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kinerja auditor.

Faktor kedua yaitu *Work family conflict* yang didefinisikan sebagai bentuk dari konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling tidak kompatibel. *Work family conflict* terjadi ketika tuntutan terkait pekerjaan mengganggu tanggung jawab rumah atau keluarga. Asumsi utama *work family conflict* adalah tuntutan dan harapan kerja misalnya, bekerja terlambat dan perjalanan kerja yang sering kali bertentangan dengan keluarga (Ahar et al., 2022).

work family conflict dapat memberikan dampak terhadap diri sendiri, lingkungan keluarga, dan lingkungan kerja. Terhadap diri sendiri, *work family conflict* dapat memengaruhi kesehatan individu, baik itu kesehatan fisik maupun kesehatan psikologis (Kossek & Lee, 2017). Auditor yang mengalami *work family conflict* akan cenderung untuk mengalami stres, depresi, ketidakpuasan akan kehidupan, gangguan psikosomatis, tekanan psikologis, gangguan suasana hati, dan *burnout*. Terhadap keluarga, auditor yang menderita *work family conflict* akan mengalami penurunan kepuasan terhadap keluarga, penurunan *performance* terhadap peran sebagai anggota keluarga, dan berkurangnya motivasi dari keluarga. Kemudian, terhadap lingkungan kerja *work family conflict*, akan menyebabkan penurunan *job satisfaction*, *job distress*, *work overload*, dan *job performance* (Yustina & Valerina, 2018).

Work family conflict dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam diri sendiri, lingkungan kerja, dan lingkungan keluarga (Ahar et al., 2022). Faktor-faktor diri sendiri yang dapat menyebabkan *work family*

conflict seperti umur, jenis kelamin, status, umur anak termuda, dan kepribadian. Faktor-faktor lingkungan keluarga yang dapat menyebabkan *work family conflict* seperti kerenggangan dalam hubungan perkawinan. Kemudian faktor-faktor terkait pekerjaan yang dapat menyebabkan *work family conflict*, seperti jam kerja yang tinggi, dan ketidakpuasan (Mardiana et al., 2021).

Terdapat fenomena yang menggambarkan nyata adanya *work family conflict* datang dari pengalaman seorang mantan auditor warga negara Indonesia yang bekerja di salah satu Kantor Akuntan Publik (KAP) *Big Four* di Singapura. Dalam laporan Nusantara Jaya News (2024), auditor tersebut mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan muncul pada momen yang sangat penting, yaitu saat acara pertunangan. Auditor tersebut dipanggil secara mendadak oleh kantornya untuk kembali bekerja, meskipun acara keluarga masih berlangsung. Tekanan untuk memenuhi permintaan klien dan *deadline* audit membuat auditor tidak memiliki kendali atas batas antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Bahkan, setelah acara selesai pun auditor tidak diberi kesempatan untuk menyantap hidangan atau berkumpul bersama keluarga, tetapi harus segera kembali ke kantor. Ketidaknyamanan dan keberatan dari calon istri serta keluarga terhadap pola kerja auditor menciptakan rasa kecewa keluarga atas ketidakhadiran auditor dalam momen penting. harapan keluarga agar auditor lebih terlibat dalam kehidupan rumah tangga, yang kemudian bertentangan dengan tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi. Konflik rumah tangga yang muncul menjadi faktor yang mempercepat keputusan auditor untuk mengevaluasi kembali prioritas hidupnya, hingga akhirnya memilih mengundurkan diri dari pekerjaan. (News, 2024)

Kasus tersebut menunjukkan bentuk nyata *work family conflict*, di mana tuntutan pekerjaan tidak selaras dengan tanggung jawab dan ekspektasi dalam kehidupan keluarga. Dalam konteks ini, tekanan dari lingkungan kerja yang tinggi di firma audit berskala internasional telah mengganggu keseimbangan hidup auditor sebagai individu yang juga memiliki komitmen keluarga. Fenomena ini menjadi cerminan penting bahwa praktik audit yang menuntut dedikasi tinggi, fleksibilitas waktu yang minim, dan ekspektasi kinerja tanpa kompromi dapat berdampak pada kesejahteraan sosial dan psikologis serta kelangsungan interaksi sosial auditor.

Selain itu, faktor ketiga yang diduga mempengaruhi kinerja auditor adalah *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah kondisi mental individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain. Sikap positif ini ditandai dengan kemampuan mengambil keputusan sendiri dan mengatur perilakunya secara tepat. individu yang bersangkutan juga dapat menciptakan dan mengelola lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha untuk mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya sendiri (Ryff & Keyes, 1995). Dengan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik, individu dapat bekerja dengan optimal karena kesejahteraan psikologis akan membuat mereka lebih nyaman dalam bekerja dan tidak mengalami stres atau depresi yang disebabkan oleh tugas yang kompleks (Siddiq, 2023).

Gambaran dari orang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah mampu merealisasikan potensi dirinya secara berkesinambungan, mampu menerima diri apa adanya, mampu menjalin hubungan yang hangat dengan orang

lain, memiliki kemandirian, memiliki arti hidup serta mampu mengontrol lingkungan (Nilam et al., 2016).

Kesejahteraan dan kebahagiaan merupakan sesuatu yang sangat ingin dimiliki oleh setiap individu dalam kehidupan di dunia ini. *Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis merupakan ukuran multidimensi dari perkembangan psikologis dan kesehatan mental, termasuk skala tingkatan kemandirian dan hubungan positif dengan orang lain (Wikanestri & Prabowo, 2015). Jika auditor dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati serta didukung dengan aspek *psychological well-being* pada dirinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam menjalankan penugasannya. Tingkat stres kerja yang tinggi diyakini dapat di atasi oleh setiap individu, apabila setiap individu memiliki *psychological well-being* yang baik pula (Rizkia, 2015:51).

Terdapat fenomena yang menunjukkan adanya krisis kesejahteraan psikologis yang signifikan di kalangan auditor, khususnya di firma-firma akuntansi besar. Menurut survei asosiasi akuntan bersertikat (ACCA) yang melakukan jejak pendapat terhadap 6.574 profesional keuangan, sebagian besar merupakan auditor saat ini, mantan auditor, dan calon auditor. yang dikutip oleh CFO.com pada April 2024, sebanyak 71% auditor dari firma *Big Four* (Deloitte, EY, KPMG, dan PwC) menyatakan kekhawatiran serius terhadap kondisi kesehatan mental mereka. Survei tersebut menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan, budaya kerja yang menuntut, dan ekspektasi tinggi terhadap produktivitas telah menyebabkan meningkatnya tingkat stres, kelelahan mental, hingga *burnout* di kalangan auditor. Angka ini sangat

mengkhawatirkan karena menunjukkan proporsi besar tenaga kerja profesional yang berada di bawah tekanan psikologis. 51% dari auditor tersebut bahkan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka karena masalah kesejahteraan (cfo.com, 2024).

Fenomena ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja di kantor akuntan publik besar memiliki risiko tinggi terhadap gangguan *psychological well-being*. Auditor dituntut untuk bekerja dengan tekanan pekerjaan dan ekspektasi terhadap produktivitas dalam kondisi tekanan tinggi, yang jika tidak diimbangi dengan dukungan psikologis memadai, dapat mengganggu kestabilan emosi dan kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa *psychological well-being* bukan hanya penting untuk keberlangsungan individu, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan retensi tenaga kerja firma audit.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *work family conflict* dan *psychological well-being* auditor terhadap kinerja auditor eksternal. Diharapkan dengan memahami lebih dalam *work life balance*, *work family conflict* dan *psychological well-being* mempengaruhi kinerja auditor dengan cara menjaga Kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan auditor. Penelitian ini dapat berpotensi memberikan kontribusi dalam mengembangkan praktik audit yang lebih berkualitas, efektif, dan efisien.

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

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* Dan *Psychological Well-Being* Auditor Terhadap Kinerja Auditor Eksternal”**. (Survey Pada Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang Terdaftar di OJK)”.

1.2 Identifikasi masalah dan rumusan masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

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

1. Masih adanya auditor eksternal tidak bekerja sesuai dengan standar auditor dalam pelaksanaan audit.
2. Masih adanya ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) auditor eksternal dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan jam kerja yang Panjang dapat berdampak buruk pada Kesehatan fisik dan mental auditor. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan proses audit.

3. Masih adanya Tingkat kesulitan kerja yang mencakup jam kerja yang Panjang, batas waktu yang ketat, dan tekanan pekerjaan yang tinggi membuat auditor cukup kesulitan untuk berbagi peran sebagai pekerja dan anggota keluarga (*work family conflict*). Dalam hal ini, kinerja seorang auditor akan terpengaruh oleh masalah keluarga, maupun keluarga akan terpengaruh oleh kepentingan pekerjaan.
4. Masih adanya auditor eksternal yang kurang merasakan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada dirinya sendiri. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan proses audit.

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana *work life balance* pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
2. Bagaimana *work family conflict* pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
3. Bagaimana *Psychological well-being* pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
4. Bagaimana kinerja auditor eksternal pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah kota Bandung.

6. Seberapa besar pengaruh *work family conflict* terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
8. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui *Work Life Balance* pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui *Work Family Conflict* pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui *Psychological Welll-Being* pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui Kinerja Auditor Eksternal pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulis mengenai bidang Akuntan dan Audit khususnya pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal.
2. Menambah bahan literasi untuk Auditor Eksternal mengenai pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

2. Bagi Kantor Akuntan Publik yang diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kantor Akuntan Publik yang diteliti mengenai pentingnya pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya ketika melakukan penelitian pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan pengetahuan tentang pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan variabel yang diteliti, maka penulis melakukan penelitian pada bulan juli 2025 sampai dengan selesai.