

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup *Auditing*

2.1.1.1 Pengertian *Auditing*

Menurut Arens et al. (2015:2) definisi *auditing* 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 independent.”

Menurut Supriyono (2018:169) definisi *auditing* adalah sebagai berikut:

“*Auditing* berarti tindakan untuk memverifikasi laporan keuangan. Dalam konteks ini merupakan kumpulan dari teknik-teknik investigasi untuk memeriksa akun-akun keuangan dan istilah audit berhubungan dengan investigasi. Pada akhirnya istilah auditing tidak hanya terbatas pada tindakan untuk memverifikasi laporan keuangan, tetapi juga laporan-laporan lainnya, misalnya laporan kepatuhan, laporan kinerja (keuangan dan nonkeuangan), laporan mutu, laporan tanggung jawab sosial, laporan tanggung jawab lingkungan, dan sebagainya.”

Menurut Hery (2019:10) definisi *auditing* adalah sebagai berikut:

“*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.”

Dari beberapa definisi di atas mengenai *auditing*, penulis menginterpretasikan bahwa *auditing* adalah suatu proses sistematis dan objektif untuk mengumpulkan serta mengevaluasi bukti-bukti terkait informasi keuangan

maupun non-keuangan, dengan tujuan untuk menilai sejauh mana informasi tersebut sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Proses ini dilakukan oleh pihak yang kompeten dan independen, serta hasil evaluasinya disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. *Auditing* tidak hanya terbatas pada laporan keuangan, tetapi juga mencakup laporan kinerja, kepatuhan, mutu, dan tanggung jawab sosial atau lingkungan.

2.1.1.2 Jenis-jenis *auditing*

Menurut Arens et al. (2015:12) dalam melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan perusahaan terdapat 3 (tiga) jenis audit yang dilakukan oleh auditor sesuai dengan tujuan pelaksanaan pemeriksaan, yaitu:

1. Audit operasional

Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan rekomendasi untuk memperbaiki operasi.

2. Audit Ketaatan

Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi.

3. Audit laporan keuangan

Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu.

Sedangkan menurut Messier et al. (2014:38) terdapat 4 (empat) jenis audit, yaitu:

1. Audit pengendalian intern

Audit Pengendalian Intern adalah audit yang berfokus pada penilaian terhadap efektivitas dan keandalan sistem pengendalian internal suatu organisasi. Audit ini bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan, prosedur, dan mekanisme pengendalian yang ditetapkan perusahaan berjalan dengan baik

2. Audit kepatuhan

Sebuah audit kepatuhan menentukan sejauh aman aturan, kebijakan, hukum, perjanjian atau peraturan pemerintah telah ditaati oleh entitas yang diaudit

3. Audit operasional

Audit operasional merupakan penyelidikan (*examination*) secara sistematis terhadap sebagian atau semua kegiatan organisasi untuk mengevaluasi apakah sumber-sumber daya telah digunakan secara efektif dan efisien.

4. Audit forensik

Audit forensik adalah pemeriksaan akuntansi yang dilakukan secara mendalam dengan tujuan mengungkap adanya kecurangan (*fraud*), penyalahgunaan aset, manipulasi laporan keuangan, atau tindakan ilegal lainnya dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pernyataan di atas mengenai jenis-jenis *auditing*, penulis menginterpretasikan bahwa berdasarkan pendapat Arens et al. (2015) dan Messier et al. (2014), jenis audit pada dasarnya dibedakan menurut tujuan pemeriksaannya. Arens membagi audit menjadi tiga, yaitu audit operasional, audit ketaatan, dan audit

laporan keuangan, yang berfokus pada evaluasi efisiensi, kepatuhan terhadap aturan, serta kewajaran penyajian laporan keuangan. Sementara itu, Messier menambahkan lingkup yang lebih luas dengan membagi audit menjadi empat jenis, yaitu audit pengendalian intern, audit kepatuhan, audit operasional, dan audit forensik. Audit pengendalian intern berfokus pada efektivitas sistem pengendalian, sedangkan audit forensik menitikberatkan pada investigasi kecurangan dan tindak pidana keuangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perbedaan utama terletak pada ruang lingkup dan fokus audit. Arens (2015) menekankan audit sebagai sarana evaluasi efisiensi, kepatuhan, dan kewajaran laporan, sedangkan Messier (2014) menambahkan audit pengendalian internal sebagai bentuk audit yang lebih mendalam untuk memastikan keandalan sistem dan audit forensik untuk mengungkap adanya kecurangan.

2.1.1.3 Tujuan Auditing

Menurut Arens et al. (2015:168) tujuan *auditing* adalah sebagai berikut:

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

Menurut Hery (2019:58) tujuan *auditing* adalah sebagai berikut:

”Tujuan *auditing* adalah untuk meningkatkan keyakinan bagi para pengguna laporan keuangan. Hal ini dicapai melalui sebuah pernyataan atau opini auditor tentang apakah laporan keuangan telah disusun, dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku.”

Menurut Tuanakotta (2023:84) tujuan *auditing* adalah sebagai berikut:

”Tujuan *auditing* ialah mengangkat tingkat kepercayaan dari pemakai laporan keuangan yang dituju, terhadap laporan keuangan itu. Tujuan itu dicapai dengan pemberian opini oleh auditor mengenai apakah laporan

keuangan disusun, dalam segala hal yang material, sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku. Pada umumnya, dalam kerangka pelaporan keuangan dengan tujuan umum, opini tersebut menyatakan apakah laporan keuangan disajikan secara wajar, dalam segala hal yang material, atau memberikan gambaran yang benar dan wajar sesuai kerangka pelaporan keuangan.”

Dari beberapa definisi di atas mengenai tujuan *auditing*, penulis menginterpretasikan bahwa tujuan *auditing* pada dasarnya adalah memberikan keyakinan yang lebih tinggi kepada para pengguna laporan keuangan mengenai kewajaran informasi yang disajikan dalam laporan tersebut. Keyakinan ini diwujudkan melalui opini auditor yang menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku umum. Dengan demikian, *auditing* berfungsi untuk meningkatkan tingkat kepercayaan pemakai laporan keuangan sehingga mereka dapat menggunakan laporan tersebut sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat.

2.1.1.4 Standar auditing

Menurut Arens et al. (2015:39) standar *auditing* dibagi 3 (tiga) adalah sebagai berikut:

1. Standar Umum
 - a. Audit harus dilakukan oleh orang yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki kecakapan teknis yang memadai sebagai seorang auditor.
 - b. Auditor harus mempertahankan sikap mental yang independent dalam semua hal yang berhubungan dengan audit.
 - c. Auditor harus menerapkan Kemahiran professional dalam melaksanakan audit dan menyusun laporan.

2. Standar Pekerjaan Lapangan

- a. Auditor harus merencanakan pekerjaan secara memadai dan mengawasi semua asisten sebagaimana mestinya
- b. Auditor harus memperoleh pemahaman yang cukup mengenai pengendalian internal untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, waktu, serta luas pengujian yang akan dilaksanakan.
- c. Auditor harus memperoleh cukup bukti audit yang tepat dengan melakukan inspeksi, observasi, tanya jawab dan konfirmasi agar memiliki dasar yang layak untuk memberikan pendapat menyangkut laporan keuangan yang diaudit.

3. Standar Laporan

- a. Laporan harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP)
- b. Laporan harus mengidentifikasikan keadaan di mana prinsip-prinsip tersebut tidak secara konsisten diikuti selama periode berjalan jika dikaitkan dengan periode sebelumnya.
- c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan dianggap sudah memadai, kecuali dinyatakan sebaliknya dalam laporan audit.
- d. Laporan harus berisi pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan, secara keseluruhan, atau asersi bahwa suatu pendapat tidak bisa diberikan. Jika tidak dapat menyatakan satu pendapat secara keseluruhan, auditor harus menyatakan alasan-alasan yang mendasarinya. Dalam semua kasus, jika nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, laporan itu harus

dengan jelas menunjukkan sifat pekerja auditor, jika ada, serta tingkat tanggung jawab yang dipikul auditor.

Sedangkan menurut Messier et al. (2014:53) standar *auditing* dibagi 3 (tiga) adalah sebagai berikut:

1. Standar umum

- a. Audit akan dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang yang memiliki pelatihan teknis yang memadai dan keahlian sebagai auditor.
- b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor
- c. Kecermatan profesional dilakukan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan.

2. Standar pekerjaan lapangan

- a. Pekerjaan ini direncanakan secara memadai dan jika ada asisten harus diawasi dengan semestinya.
- b. Pemahaman pengendalian internal yang cukup harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- c. Bukti audit yang cukup dan tepat harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk opini atas laporan keuangan yang di audit.

3. Standar pelaporan

- a. Laporan harus menyatakan apakah laporan keuangan disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
- b. Laporan harus mengidentifikasi situasi di mana prinsip-prinsip tersebut tidak diterapkan secara konsisten pada periode berjalan dalam hubungannya dengan periode sebelumnya.
- c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dianggap cukup memadai kecuali dinyatakan lain dalam laporan.
- d. Laporan tersebut harus memuat pernyataan pendapat laporan keuangan, secara keseluruhan, atau asersi yang berdampak pada tidak dapat menyatakan pendapat. Ketika pendapat keseluruhan tidak dapat dinyatakan, alasannya harus dinyatakan. Dalam semua kasus di mana nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, laporan harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan auditor, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul auditor.

Dari pernyataan-pernyataan di atas mengenai standar *auditing*, penulis menginterpretasikan bahwa standar *auditing* dibagi menjadi tiga standar utama. Pertama, standar umum yang menekankan pentingnya auditor memiliki keahlian teknis, bersikap independen, serta menerapkan kemahiran profesional dalam melaksanakan audit. Kedua, standar pekerjaan lapangan yang mengatur bagaimana audit harus direncanakan, bagaimana auditor memahami sistem pengendalian internal, serta kewajiban auditor dalam mengumpulkan bukti yang cukup dan tepat sebagai dasar pemberian opini. Ketiga, standar laporan yang berfokus pada

kewajiban auditor menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai prinsip akuntansi berlaku umum, mengungkapkan ketidakkonsistenan jika ada, memastikan pengungkapan informasi yang memadai, serta memberikan opini yang jelas atas kewajaran laporan keuangan. Secara keseluruhan, ketiga standar tersebut bertujuan untuk memastikan audit dilaksanakan secara profesional, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga laporan audit mampu meningkatkan kepercayaan pemakai laporan keuangan.

2.1.1.5 Pengertian Auditor

Menurut Supriyono (2018:169) definisi auditor adalah sebagai berikut:

“Auditor adalah orang yang mendengar adanya bukti dan berdasarkan pertimbangannya, memberikan Kesimpulan.”

Menurut Ardianingsih (2021:156) definisi auditor adalah sebagai berikut:

“Auditor adalah orang yang melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan perusahaan secara objektif, dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan yang telah diaudit disajikan secara wajar dalam semua hal yang material atas hasil kinerja keuangan Perusahaan atau organisasi.”

Menurut Mulyadi (2016:1) definisi auditor adalah sebagai berikut:

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

Dari beberapa definisi di atas mengenai auditor, penulis menginterpretasikan bahwa auditor adalah seorang profesional, umumnya akuntan publik, yang secara independen dan objektif melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan suatu entitas. Dalam proses audit, auditor mengumpulkan dan menilai bukti untuk menarik kesimpulan mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan, serta memastikan bahwa laporan tersebut bebas dari kesalahan yang

material. Auditor juga bertugas memberikan opini berdasarkan pertimbangan profesional terhadap kinerja keuangan yang diperiksa.

2.1.1.6 Jenis-jenis Auditor

Menurut Hery (2019:2) jenis-jenis auditor dibagi 4 (empat) adalah sebagai berikut:

1. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan negara pada instansi-instansi pemerintah. Di Indonesia, audit ini dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). BPK tidak tunduk kepada pemerintah sehingga diharapkan dapat melakukan audit secara independen. Hasil audit yang dilakukan BPK disampaikan kepada DPR RI sebagai alat kontrol atas pelaksanaan keuangan negara.

Selain BPK, ada juga Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang merupakan auditor eksternal atau satuan pengawasan intern pada BUMN/BUMD. Satuan pengawasan interen (SPI) ini bertanggung jawab atas penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) di BUMN/BUMD dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan publik maupun pembangunan nasional.

2. Auditor Forensik

Profesi auditor forensik muncul seiring dengan perkembangan cabang khusus disiplin ilmu akuntansi, yaitu akuntansi forensik. Akuntansi forensik adalah suatu disiplin ilmu yang menggunakan keahlian auditing, akuntansi, dan investigasi untuk membantu penyelesaian sengketa keuangan dan pembuktian

atas dugaan telah terjadinya tindakan fraud (kecurangan). Dalam praktik, penegak hukum sering meminta bantuan auditor untuk memberikan jasa audit terkait pengungkapan atas suatu kejahatan kerah putih (white collar crime) dan memberikan pernyataan pendapat sebagai seorang ahli di pengadilan. Jasa audit khusus tersebut dinamakan sebagai audit investigasi, dan dalam perkembangannya lebih dikenal sebagai audit forensik mengingat subjeknya berhubungan dengan proses litigasi. Pelaksananya (orang yang melakukan audit investigasi) disebut sebagai auditor forensik.

3. Auditor eksternal

Auditor eksternal adalah auditor yang bekerja pada satu manajemen perusahaan sehingga berstatus sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Auditor eksternal merupakan bagian yang integral (tidak dapat dipisahkan) dari struktur organisasi perusahaan, di mana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus. Auditor eksternal memiliki kepentingan atas efektivitas pengendalian internal di satu perusahaan.

4. Auditor Eksternal

Auditor eksternal merupakan orang luar perusahaan (pihak yang independen), yang melakukan pemeriksaan untuk memberikan pendapat (opini) mengenai kewajaran laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen perusahaan klien. Laporan auditor eksternal berisi opini mengenai kewajaran laporan keuangan, selain itu juga berupa *management letter* yang berisi pemberitahuan kepada pihak manajemen klien mengenai kelemahan-kelemahan yang ada dalam sistem pengendalian intern beserta saran perbaikannya. Di samping audit

finansial, mereka juga melakukan audit ketaatan, operasional, dan forensik untuk beberapa entitas.

Sedangkan menurut Supriyono (2018:172) jenis-jenis auditor dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu:

1. Auditor eksternal

Auditor eksternal adalah auditor yang bekerja penuh waktu dalam organisasi tertentu dengan tugas untuk mengaudit organisasi atau unit-unitnya tempat mereka bekerja.

2. Auditor Eksternal

Auditor eksternal adalah auditor yang bekerja pada perusahaan-perusahaan jasa audit untuk memberikan jasa audit kepada berbagai organisasi lainnya. Auditor eksternal mencakup akuntan publik dan auditor eksternal lainnya. Akuntan publik umumnya memberikan jasa audit untuk menilai kewajaran laporan keuangan suatu organisasi. Auditor eksternal lain biasanya melakukan jasa audit terhadap organisasi lainnya dalam rangka sertifikasi auditing mutu untuk memperoleh sertifikasi mutu Internasional Standards Organisation (ISO), sertifikasi mutu lingkungan, sertifikasi tanggung jawab sosial, dan sebagainya.

3. Auditor Pemerintahan

Auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja sebagai auditor pemerintah (di Indonesia, di Badan Pemeriksa Keuangan, BPK) dan lembaga-lembaga pemerintah yang memerlukan auditing, misalnya auditor pajak (untuk mengaudit wajib pajak atau pemotong pajak), auditor bea cukai (untuk

mengaudit wajib sektor bea dan cukai), auditor Komite Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk mengaudit kasus-kasus korupsi.

Dari beberapa pernyataan di atas mengenai jenis-jenis auditor, penulis menginterpretasikan bahwa secara umum, auditor dapat dibedakan berdasarkan kedudukan dan peranannya dalam organisasi maupun lingkup pekerjaannya. Menurut Hery (2019), terdapat empat jenis auditor, yaitu auditor pemerintah, auditor forensik, auditor eksternal, dan auditor eksternal. Auditor pemerintah berfokus pada pengawasan dan pemeriksaan keuangan negara serta tata kelola instansi pemerintah. Auditor forensik lebih menitikberatkan pada pengungkapan kasus kecurangan (*fraud*) dan kejahatan keuangan. Auditor eksternal bertugas memberikan penilaian dan pengawasan berkelanjutan terhadap sistem pengendalian internal di dalam perusahaan, sedangkan auditor eksternal berperan memberikan opini independen mengenai kewajaran laporan keuangan suatu organisasi.

Sementara itu, menurut Supriyono (2018:172), auditor dibagi menjadi tiga jenis, yaitu auditor eksternal, auditor eksternal, dan auditor pemerintah. Auditor eksternal merupakan bagian dari organisasi dan fokus pada audit internal, auditor eksternal berasal dari luar organisasi untuk memberikan opini atas laporan keuangan atau jasa audit lain, sedangkan auditor pemerintah berperan memeriksa keuangan negara maupun sektor publik melalui lembaga resmi seperti BPK, pajak, bea cukai, hingga KPK.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat perbedaan pengelompokan, secara garis besar jenis auditor dapat dikelompokkan menjadi auditor eksternal, auditor eksternal, auditor pemerintah, dan auditor forensik. Keempatnya memiliki lingkup tugas dan fokus yang berbeda, namun tujuan akhirnya sama, yaitu menjamin transparansi, akuntabilitas, serta keandalan laporan keuangan dan pengelolaan organisasi.

2.1.2 *Work Life Balance*

2.1.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Hafni (2024:28) definisi *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 Rosmawati Ibrahim (2024:1) definisi *work life balance* adalah sebagai berikut:

“*Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka dengan kepentingan dan aktivitas di luar pekerjaan, seperti hobi, kesehatan, dan kehidupan sosial.”

Menurut Rakhmanto & Rosnani (2023) definisi *work life balance* adalah sebagai berikut:

“*Work life balance* adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama. Dimana keseimbangan kehidupan kerja dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi.”

Dari beberapa definisi di atas mengenai *work life balance* dan ruang lingkup auditor, penulis menginterpretasikan bahwa *work life balance* auditor sebagai kemampuan auditor dalam menjaga keseimbangan antara tingginya tuntutan pekerjaan audit dengan kebutuhan dan aktivitas pribadi di luar pekerjaan.

2.1.2.2 Aspek-aspek *Work Life Balance*

Menurut Umartiwi (2017) pembentuk *work life balance* terdapat 3 (tiga) aspek adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance* (keseimbangan waktu)

Kemampuan individu dalam mengalokasikan dan membagi waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, sehingga tidak ada satu aspek yang mengorbankan aspek lainnya. Keseimbangan ini menekankan pada tercapainya pembagian waktu yang adil dan efektif agar individu tetap dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadinya, misalnya seorang karyawan disamping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan)

Kondisi ketika individu mampu memberikan tingkat keterlibatan psikologis, perhatian, serta energi emosional yang seimbang antara peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadinya. Seseorang tidak hanya membagi waktunya, tetapi juga membagi fokus, konsentrasi, dan komitmen secara adil antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan)

Kondisi ketika individu merasakan tingkat kepuasan yang relatif seimbang antara peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadinya. Artinya seseorang memperoleh rasa puas, bahagia, dan bermakna baik dari pekerjaannya maupun dari kehidupannya di luar pekerjaan.

Sedangkan menurut Wardani & Firmansyah (2021:9) pembentuk *work life balance* terdapat 4 (empat) aspek adalah sebagai berikut:

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

dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Sebagai contoh ketika seseorang harus bekerja lembur dikarenakan adanya target yang harus diselesaikan, sehingga membuat pekerja menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dibandingkan dengan kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference Work* (PLIW)

dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Sebagai contoh ketika individu mengalami masalah terhadap keluarga seperti adanya konflik dengan suami, orang tua, ataupun anak maka akan membuat individu tidak fokus dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga menghambat dalam mengerjakan tugas yang harus dipenuhi.

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

dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang baik, membuat individu merasa senang dan merasa cukup atas kehidupan pribadinya, sehingga muncul perasaan positif yang dirasakan ketika berada ditempat kerja. oleh karenanya ketika berada ditempat kerja, individu melakukan pekerjaannya secara maksimal.

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

dimensi yang 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.

Dari pernyataan-pernyataan di atas mengenai aspek-aspek *work life balance*, penulis menginterpretasikan bahwa berdasarkan pendapat Umartiwi (2017) dan Wardani & Firmansyah (2021) dapat disimpulkan bahwa *work life balance* yaitu suatu kondisi seimbang yang harus dicapai individu antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan tersebut tidak hanya menyangkut pembagian waktu (*time balance*), tetapi juga mencakup keterlibatan psikologis dan emosional (*involvement balance*), serta kepuasan yang diperoleh dari kedua peran tersebut (*satisfaction balance*). Selain itu, keseimbangan kerja dan kehidupan juga dapat melalui interaksi timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi, yang mencakup empat dimensi, *work interference with personal life* (WIPL) yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, *personal life interference work* (PLIW) yaitu sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, *personal life enhancement of work* (PLEW) yaitu sejauh mana kehidupan pribadi memberikan energi positif bagi pekerjaan, *work enhancement of personal life* (WEPL) yaitu sejauh mana pekerjaan memberi nilai tambah bagi kualitas kehidupan pribadi.

Dengan demikian, *work life balance* bukan hanya membagi waktu secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang bagaimana keterlibatan, kepuasan, serta hubungan timbal balik antara kedua aspek tersebut dapat dikelola secara seimbang. Hal ini penting agar individu tetap mampu memenuhi tanggung jawab profesional sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadinya.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Muthukumar et al. (2014) yang dapat mempengaruhi *work life balance* terdapat 3 (tiga) faktor adalah sebagai berikut:

1. Sikap Karyawan atau Pekerja.

Sikap mendefinisikan hal yang suka dan tidak suka, sikap adalah cara berfikir atau merasa tentang sesuatu.

2. *Balance* atau Keseimbangan Dipengaruhi oleh Faktor Psikologis.

Beberapa aspek psikologis antara lain bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi, bagaimana individu menangani sebuah situasi, bagaimana mengelola tekanan pekerjaan serta manajemen emosi.

3. Lingkungan Dimana Individu Tinggal.

Lingkungan kerja harus tenang dan menyenangkan. Karena keseimbangan berhubungan dengan kehidupan pribadi dan profesional kerja, faktor-faktor lain yang berpengaruh, tahap kehidupan karyawan, rutinitas sehari-hari dan kehidupan sosial.

Sedangkan menurut Umartiwi (2017) yang dapat mempengaruhi *work life balance* terdapat 3 (tiga) faktor adalah sebagai berikut:

1. Waktu, cangkupan banyaknya waktu yang dihabiskan ditempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja.
2. Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan diluar maupun didalam lingkup pekerjaan, untuk diselesaikan.
3. Kelelahan, kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan lelah.

Dari pernyataan-pernyataan di atas mengenai faktor-faktor *work life balance*, penulis menginterpretasikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* dapat dilihat dari sudut pandang internal maupun eksternal. Menurut Muthukumar et al. (2014), keseimbangan kehidupan kerja sangat dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap pekerjaannya, kondisi psikologis yang mencakup kemampuan mengelola tekanan, emosi, serta reaksi terhadap situasi tertentu, dan juga lingkungan tempat individu tinggal maupun bekerja. Lingkungan yang mendukung akan membantu terciptanya suasana yang seimbang antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, Umartiwi (2017) menekankan

bahwa Work Life Balance lebih banyak dipengaruhi oleh faktor waktu yang digunakan dalam pekerjaan, pengaturan jadwal kegiatan di dalam dan di luar pekerjaan, serta kondisi kelelahan yang dialami karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* terbentuk dari kombinasi faktor psikologis, sikap individu, dan dukungan lingkungan, yang kemudian diperkuat dengan manajemen waktu, pengaturan jadwal, serta pengendalian tingkat kelelahan. Keseimbangan yang baik akan tercapai apabila individu mampu mengatur aspek internal dan eksternal tersebut secara selaras.

2.1.2.4 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Pangemanan et al. (2017) terdapat manfaat bagi individu dengan adanya penerapan *work life balance* adalah sebagai berikut:

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

Menurut Pangemanan et al. (2017) terdapat manfaat yang akan dihasilkan bagi perusahaan dengan menerapkan *work life balance* adalah sebagai berikut:

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

Dari pernyataan di atas mengenai manfaat *work life balance*, penulis menginterpretasikan bahwa *work life balance* memberikan dampak positif baik bagi individu maupun perusahaan. Bagi individu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, memberikan rasa aman dalam pekerjaan, membantu mengendalikan lingkungan kerja, mengurangi stres, serta menjaga kesehatan fisik dan mental. Sementara itu, bagi perusahaan, penerapan *work life balance* mampu menekan angka ketidakhadiran dan keterlambatan, meningkatkan produktivitas kerja, memperkuat komitmen serta loyalitas karyawan, mendorong retensi pelanggan, dan mengurangi tingkat turnover. Dengan kata lain, *work life balance* menciptakan kondisi saling menguntungkan karyawan merasa lebih sejahtera dan termotivasi, sementara perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang lebih produktif, loyal, dan stabil.

2.1.3 *Work Family Conflict*

2.1.3.1 Pengertian *Work Family Conflict*

Menurut Darmawati (2019:12) definisi *work family conflict* adalah sebagai berikut:

“*Work family conflict* 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 Nyoman Triaryati (2003) definisi *work family conflict* adalah sebagai berikut:

“*Work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.”

Menurut Ahmad (2008) definisi *work family conflict* adalah sebagai berikut:

“*Work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan.”

Dari beberapa definisi di atas mengenai *work family conflict* dan ruang lingkup auditor, penulis menginterpretasikan bahwa *work family conflict* auditor merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan audit yang tinggi bertentangan dengan tanggung jawab keluarga sehingga auditor kesulitan menjalankan kedua peran tersebut secara seimbang

2.1.3.2 Aspek-aspek *Work Family Conflict*

Menurut Darmawati (2019:14) terdapat 2 (dua) aspek *work family conflict* adalah sebagai berikut:

1. *Work Interference With Family* (WIF)

Bentuk konflik peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu atau menghalangi pemenuhan peran dalam keluarga. Kondisi ini muncul saat waktu, energi, maupun perhatian yang dicurahkan untuk pekerjaan membuat individu kesulitan melaksanakan tanggung jawab dalam kehidupan keluarganya, seperti berinteraksi dengan pasangan, mendidik anak, atau menjaga keharmonisan rumah tangga.

2. *Family Interference With Work (FIW)*

Konflik yang terjadi ketika urusan keluarga digabungkan dengan pekerjaan. Sebagai contoh, seorang karyawan yang marah karena harus meninggalkan pekerjaan lebih awal untuk menjalankan fungsinya dalam keluarga atau seorang karyawan yang merasa frustrasi karena terlambat pergi bekerja karena sebelumnya harus mengurus masalah keluarga.

Sedangkan menurut Greenhaus & Beutell (1985) terdapat aspek-aspek *work family conflict* berdasarkan jenis konflik, yaitu:

1. *Time-based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2. *Strain-based Conflict*

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. *Behavior-based Conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Dari pernyataan di atas mengenai aspek-aspek *work family conflict*, penulis menginterpretasikan bahwa berdasarkan penjelasan dari Darmawati (2019) dan Greenhaus & Beutell (1985), dapat disimpulkan *work family conflict* merupakan kondisi ketika peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam menjalankannya. Konflik ini dapat

muncul karena tuntutan pekerjaan mengganggu peran keluarga maupun tuntutan keluarga mengganggu peran pekerjaan. Selain itu, konflik juga dapat dilihat dari sisi waktu (*time-based conflict*) ketika keterbatasan waktu untuk satu peran mengurangi kesempatan menjalankan peran lain, tekanan (*strain-based conflict*) ketika stres dari satu peran memengaruhi kinerja di peran lainnya, serta perilaku (*behavior-based conflict*) ketika pola perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan dalam keluarga, atau sebaliknya.

2.1.3.3 Dampak-dampak *Work Family Conflict*

Menurut Insan-q (2022) dampak *work family conflict* bagi individu adalah sebagai berikut:

1. Stres dan Kelelahan

Stres jangka panjang, kelelahan fisik, dan penurunan kesehatan mental dapat disebabkan oleh beban pekerjaan yang tinggi dan tuntutan keluarga yang besar.

2. Penurunan Kinerja

Ketika konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga tidak seimbang, seseorang cenderung kehilangan fokus, konsentrasi, dan produktivitas.

3. Kepuasan Hidup Menurun

Jika seseorang tidak dapat menyeimbangkan kedua perannya, mereka dapat merasa gagal atau tidak puas dengan pencapaian pribadinya, baik sebagai anggota keluarga maupun sebagai pekerja.

Sedangkan dampak *work family conflict* bagi keluarga adalah sebagai berikut:

1. Menurunnya Kualitas Hubungan Keluarga

Waktu bersama keluarga menjadi berkurang, komunikasi melemah, serta muncul potensi konflik rumah tangga.

2. Keharmonisan Keluarga Terganggu

Peran dalam keluarga, seperti mendidik anak atau membangun hubungan emosional dengan pasangan, tidak terpenuhi dengan baik.

Sedangkan dampak *work family conflict* bagi organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Menurunnya Produktivitas

Pegawai yang mengalami *work family conflict* cenderung bekerja dengan performa lebih rendah dan sulit mencapai target.

2. Meningkatnya Absensi dan *Turnover*

Pegawai tidak dapat mengatasi konflik peran, sehingga lebih sering absen, dan bahkan meninggalkan pekerjaan.

3. Rendahnya Loyalitas dan Komitmen Kerja

Konflik pekerjaan-keluarga dapat mengurangi motivasi serta keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Dari pernyataan di atas mengenai dampak *work family conflict*, penulis menginterpretasikan bahwa *work family conflict* membawa dampak negatif yang luas dan saling berkaitan pada tiga aspek utama, yaitu individu, keluarga, dan organisasi.

Bagi individu, konflik peran ini dapat memicu stres, kelelahan, menurunkan kesehatan mental, serta mengurangi fokus dan produktivitas sehingga akhirnya berdampak pada kepuasan hidup yang semakin menurun.

Bagi keluarga, *work family conflict* mengurangi kualitas interaksi antar anggota, melemahkan komunikasi, dan berpotensi menimbulkan konflik rumah tangga. Hal ini menyebabkan keharmonisan keluarga terganggu karena peran penting seperti mendidik anak dan menjaga kedekatan emosional tidak terpenuhi dengan baik.

Sementara itu, bagi organisasi, dampak yang ditimbulkan adalah penurunan produktivitas karyawan, meningkatnya tingkat absensi maupun *turnover*, serta menurunnya loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, *work family conflict* bukan hanya persoalan pribadi, tetapi juga masalah sosial dan organisasi, karena ketidakseimbangan ini menciptakan rantai dampak yang dapat merugikan semua pihak.

2.1.3.4 Upaya-upaya Menghindari *Work Family Conflict*

Menurut Insan-q (2022) upaya-upaya menghindari *Work Family Conflict* adalah sebagai berikut:

1. Strategi *Coping*

Dalam menghindari *work family conflict* individu dapat menerapkan emotion focused coping yaitu individu lebih menekankan pada usaha menurunkan emosi negatif yang dirasakan ketika menghadapi masalah atau tekanan. Strategi coping yang berfokus pada emosi menangani kebutuhan emosional individu dan berpusat di sekitar kenyamanan atau hiburan serta rekreasi psikis.

2. Menetapkan Asisten

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

3. Komunikasi

Komunikasikan masalah dengan pihak keluarga dan pihak pekerjaan mengenai masalah yang dialami, sehingga akan diperoleh pendekatan solusi dari kedua sisi. Contohnya anggota keluarga dapat memahami jika sedang sedang mengalami kesibukan pekerjaan, dan pihak pekerjaan akan dapat memberikan kebijakan tertentu untuk urusan keluarga.

4. Keterlibatan Dalam Kebijakan Sumber Daya Manusia

Pihak Perusahaan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi dengan menciptakan sistem yang memungkinkan karyawan memberikan pendapat terkait kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Contohnya pengaturan pengambilan hak cuti dan adanya Serikat Karyawan sebagai penengah karyawan dan perusahaan.

5. Layanan Psikologi dan Konseling

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

Dari pernyataan di atas mengenai upaya menghindari *work family conflict*, penulis menginterpretasikan bahwa untuk menghindari terjadinya *work family conflict*, diperlukan langkah-langkah yang menyentuh aspek pribadi maupun organisasi. Dari sisi individu, strategi yang dapat dilakukan antara lain dengan mengelola emosi (*emotion-focused coping*) agar tidak terbebani oleh tekanan yang berlebihan, serta memanfaatkan bantuan asisten untuk meringankan peran ganda yang dijalankan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dengan keluarga dan pihak pekerjaan juga penting agar tercipta saling pengertian dan dukungan.

Sementara dari sisi organisasi, perusahaan dapat berperan dengan melibatkan karyawan dalam kebijakan SDM sehingga mereka memiliki ruang untuk menyampaikan kebutuhan dan aspirasinya. Perusahaan juga dapat menyediakan layanan psikologi dan konseling seperti program EAP (*Employee Assistance Program*) untuk membantu karyawan mengelola stres serta menemukan solusi atas konflik peran yang dialami. Secara keseluruhan, upaya menghindari *work family conflict* membutuhkan kombinasi antara pengelolaan diri, dukungan keluarga, serta kebijakan organisasi yang berpihak pada kesejahteraan karyawan.

2.1.4 *Psychological Well-Being*

2.1.4.1 Pengertian *Psychological Well-Being*

Menurut Yudiani et al. (2023:1) definisi *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut:

“*Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah kesejahteraan yang dibutuhkan oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan penting untuk diperhatikan karena berhubungan positif dengan kinerja dan produktivitas dalam organisasi.”

Menurut Ryff & Keyes (1995) definisi *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut:

“*Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain yang ditandai dengan adanya kemampuan membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.”

Menurut Tanujaya (2014) definisi *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut:

“*Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang terbebas dari segala gangguan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Individu akan menjalani hidup dengan bermakna yang berguna agar individu dapat menjalani hidup secara optimal dan memiliki penilaian diri yang baik atau positif terhadap diri sendiri.”

Menurut Fitri et al. (2017) definisi *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut:

“*Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah keadaan dimana seorang individu memiliki fungsi mental yang baik. Selain itu, individu juga akan merasakan kebahagiaan dalam menjalani keseharian dan mampu dalam mengoptimalkan semua potensi-potensi yang telah dimiliki. Individu yang mengalami *psychological well being* atau kesejahteraan dalam psikologis akan merasakan bahwa dirinya tidak mempunyai suatu permasalahan dalam menjalani kehidupan dan berada dalam keadaan yang bahagia.”

Dari beberapa definisi di atas mengenai *psychological well-being* dan ruang lingkup auditor, penulis menginterpretasikan bahwa *psychological well-being* auditor adalah kondisi ketika auditor berada dalam keadaan psikologis yang sehat, stabil, dan mampu menjalankan tugas profesionalnya secara optimal meskipun dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang tinggi serta memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain.

2.1.4.2 Aspek-aspek *psychological well-being*

Menurut Tanujaya (2014) aspek-aspek *psychological well-being* terdapat 6 (enam) dimensi adalah sebagai berikut:

1. Kemandirian (*Autonomy*)

Kemampuan individu untuk menjadi unik dan berbeda, mandiri sekalipun berbeda dengan hal lazim. Dapat membuat keputusan sendiri dan mandiri, mampu menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara-cara tertentu. Dapat mengatur perilaku dari dalam serta mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

2. Penguasaan Lingkungan (*Envirolmental Growth*)

Kemampuan individu untuk memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya. Memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, mengontrol aturan-aturan kompleks dalam aktivitas-aktivitas eksternal, dapat memanfaatkan dengan efektif kesempatan-kesempatan yang ada di sekeliling, mampu memilih atau menciptakan hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

3. Pertumbuhan Diri (*Personal Growth*)

Memiliki rasa untuk pengembangan diri yang berkesinambungan, melihat diri sebagai pribadi yang bertumbuh dan berkembang, terbuka pada pengalaman-pengalaman baru, menyadari potensi-potensi pribadi, melihat perkembangan diri dan perilaku diri dari waktu ke waktu, berubah dengan cara-cara yang merefleksikan pengetahuan dan keefektifan.

4. Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Memiliki hubungan yang hangat, saling memuaskan dan mempercayai dengan sesama. Memiliki kemampuan untuk berempati, merasakan, dan berhubungan akrab. Menunjukkan afeksi dan mampu untuk terlibat dalam hubungan pertemanan yang mendalam dan beridentifikasi dengan orang lain.

5. Tujuan Hidup

Memiliki tujuan spesifik dalam hidup dan kontrol atas diri pribadi, merasakan makna dari kehidupan masa lalu dan sekarang, memegang keyakinan-keyakinan yang mengarahkan pada tujuan hidup, memiliki tujuan dan sudut pandang dalam hidup.

6. Penerimaan Diri

Sikap positif terhadap diri sendiri dengan mengetahui dan menerima aspek-aspek dari diri, termasuk kualitas yang baik maupun yang buruk, serta pandangan positif tentang kehidupan di masa lampau.

Dari pernyataan di atas mengenai aspek-aspek *psychological well-being*, penulis menginterpretasikan bahwa enam dimensi *psychological well-being* menekankan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya sebatas terbebas dari masalah mental, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menerima diri apa adanya, membangun relasi yang sehat, memiliki kemandirian, menguasai lingkungan, menjalani hidup dengan tujuan yang jelas, dan senantiasa pengembangan diri secara pribadi. Dengan kata lain, *psychological well-being* mencerminkan kualitas hidup seseorang dalam menjalankan fungsi psikologisnya

secara optimal, sehingga mampu beradaptasi, berkembang, dan menemukan makna dalam kehidupannya.

2.1.4.3 Dampak *Psychological Well-Being*

Menurut Kennedy (2024) terdapat 4 (empat) dampak *psychological well-being* adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Hidup

Individu dengan Kesejahteraan psikologis yang baik memungkinkan untuk dapat menikmati hidup secara lebih baik. Individu dapat merasa lebih bahagia, sehingga individu lebih puas terhadap pekerjaan dan hubungan, serta individu akan mampu menghadapi tantangan yang akan datang.

2. Mengurangi Risiko Masalah Kesehatan Mental

Individu yang menjaga psikologisnya memiliki risiko lebih rendah untuk mengalami gangguan mental seperti depresi, kecemasan, dan stres. Dengan menjaga kesehatan mental, individu juga akan lebih mudah mengelola tekanan hidup sehari-hari.

3. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas

Ketika individu merasa baik secara psikologis, individu akan lebih termotivasi dan produktif. Sehingga kesejahteraan psikologis dapat mendukung fokus, kreativitas, dan kemampuan untuk mengatasi tugas dan tantangan.

4. Memperkuat Hubungan Sosial

Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan orang lain. Individu akan lebih empatik, sehingga dapat lebih mudah beradaptasi dan mampu membangun koneksi yang lebih dalam dengan rekan dan keluarga.

Dari pernyataan di atas mengenai dampak *psychological well-being*, penulis menginterpretasikan bahwa *psychological well-being* memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan individu. Dengan kondisi psikologis yang baik, seseorang dapat menikmati hidup dengan lebih bahagia dan puas, baik dalam pekerjaan maupun hubungan sosial. Selain itu, kesejahteraan psikologis mampu menurunkan risiko munculnya gangguan mental, sehingga individu lebih kuat menghadapi tekanan hidup. Tidak hanya itu, *psychological well-being* juga berkontribusi pada meningkatnya motivasi, kinerja, dan produktivitas, sekaligus memperkuat kualitas hubungan sosial melalui sikap empati dan kemampuan beradaptasi. Secara keseluruhan, *psychological well-being* berperan penting dalam membentuk kehidupan yang lebih sehat, bermakna, dan seimbang.

2.1.4.4 Upaya-upaya Mencapai *Psychological Well-Being*

Menurut Kennedy (2024) upaya-upaya untuk mencapai *psychological well-being* adalah sebagai berikut:

1. Menjaga Kesehatan Mental

Untuk individu dapat mencapai kesejahteraan psikologis dapat dimulai dengan menjaga kesehatan mental. Individu dapat melakukannya dengan cara mencoba

untuk meluangkan waktu setiap hari untuk diri sendiri dan berbicara dengan seseorang yang di percaya.

2. Membangun Hubungan yang Positif

Individu dapat mencapai kesejahteraan psikologis dengan cara berkumpul dengan orang-orang yang memberi dukungan dan energi positif. Sehingga individu dapat menghindari hubungan yang menguras emosi dan 52ocus terhadap orang-orang yang membawa kebahagiaan dan kedamaian dalam hidupnya.

3. Menentukan Tujuan Hidup

Individu dapat mencapai kesejahteraan psikologis dengan cara memiliki tujuan hidup yang jelas maka akan memberikan arah dan makna dalam kehidupan individu. Dengan individu menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang maka individu dapat merasakan pencapaian dan motivasi.

4. Melakukan Aktivitas yang Menyenangkan

Individu dapat mencapai kesejahteraan psikologis dengan cara melakukan hal-hal yang dapat dinikmati, baik itu hobi, olahraga, atau berkumpul dengan teman-teman. Aktivitas ini dapat membantu individu mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan.

5. Melakukan Apresiasi Diri

Individu dapat mencapai kesejahteraan psikologis dengan cara menerima diri sendiri dengan segala kelebihan dan kekurangan. Contohnya dengan menghindari perbandingan dengan orang lain dan fokus pada pencapaian serta pertumbuhan pribadi individu.

Dari pernyataan di atas mengenai upaya mencapai *psychological well-being*, penulis menginterpretasikan bahwa untuk mencapai *psychological well-being*, individu perlu melakukan berbagai langkah yang berfokus pada kesehatan mental, hubungan sosial, serta pengembangan diri. Hal ini dapat dimulai dengan menjaga kesehatan mental melalui perawatan diri dan komunikasi dengan orang yang dipercaya. Selain itu, membangun hubungan positif akan memberikan dukungan emosional yang penting, sementara penetapan tujuan hidup mampu memberi arah serta makna dalam kehidupan.

Psychological well-being (kesejahteraan psikologis) juga dapat dicapai dengan melakukan aktivitas yang menyenangkan guna mengurangi stres dan menambah kebahagiaan., dan apresiasi diri menjadi kunci penting, yakni dengan menerima kelebihan dan kekurangan diri tanpa membandingkan diri dengan orang lain. Dengan langkah-langkah tersebut, individu dapat hidup lebih seimbang, termotivasi, dan bahagia.

2.1.5 Kinerja Auditor Eksternal

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Auditor

Menurut Wardayati et al. (2023:1) definisi kinerja auditor adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.”

Menurut Trisnaningsih (2007) definisi kinerja auditor adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor adalah suatu kegiatan dimana auditor melaksanakan tugasnya dalam memeriksa laporan Perusahaan yang akan diselesaikan olehnya dalam waktu tertentu.”

Menurut Riwukore et al. (2022) definisi kinerja auditor adalah sebagai berikut:

“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.”

Dari beberapa definisi di atas mengenai kinerja auditor, penulis menginterpretasikan bahwa kinerja auditor merupakan hasil dari pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilakukan auditor dalam jangka waktu tertentu. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan auditor dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan indikator yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan akuntabel.

2.1.5.2 Tujuan Kinerja Auditor

Menurut A. A. A. P. Mangkunegara (2016:10) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.

Sedangkan menurut Messier et al. (2014:55) tujuan kinerja auditor adalah sebagai berikut:

1. Untuk menyatakan pendapat, auditor memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan secara keseluruhan bebas dari salah saji material, baik karena kecurangan atau kesalahan.
2. Untuk memperoleh keyakinan memadai, dengan tingkat keyakinan tinggi, namun tidak mutlak
 - a) Merencanakan pekerjaan dan melakukan supervisi pada setiap asisten secara tepat.
 - b) Menentukan dan menerapkan tingkat materialitas yang sesuai selama audit.
 - c) Mengidentifikasi dan menilai risiko salah saji material, apakah karena kecurangan atau kesalahan, berdasarkan pemahaman mengenai entitas dan ruang lingkupnya, juga meliputi pengendalian internal entitas.

- d) Memperoleh cukup bukti audit yang tepat tentang apakah ada salah saji material dengan merancang dan menerapkan tanggapan sesuai dengan risiko yang dinilai.
3. Auditor tidak dapat memperoleh keyakinan absolut bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material karena keterbatasan melekat yang timbul dari sifat pelaporan keuangan, sifat prosedur audit, dan perlunya audit dilaksanakan dalam jangka waktu yang wajar dan sehingga mencapai keseimbangan antara manfaat dan biaya.

Dari beberapa pernyataan di atas mengenai tujuan kinerja auditor, penulis menginterpretasikan bahwa tujuan penilaian kinerja pada dasarnya berfokus untuk mendorong peningkatan kualitas kerja individu melalui pemahaman persyaratan pekerjaan, pengakuan atas hasil kerja, serta motivasi untuk terus berprestasi. Penilaian kinerja juga menjadi sarana komunikasi antara karyawan dan organisasi dalam membahas aspirasi, merumuskan tujuan masa depan, serta menentukan kebutuhan pengembangan dan pelatihan.

Sementara itu, tujuan kinerja auditor lebih menitikberatkan pada upaya memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material. Untuk mencapainya, auditor harus merencanakan pekerjaan dengan tepat, menilai risiko, menentukan tingkat materialitas, serta mengumpulkan bukti audit yang relevan. Namun, auditor tetap menghadapi keterbatasan karena sifat pelaporan keuangan dan prosedur audit, sehingga keyakinan yang dicapai bersifat memadai, bukan absolut.

Dengan demikian, baik penilaian kinerja secara umum maupun kinerja auditor memiliki tujuan yang sama-sama penting yaitu membangun kualitas, meningkatkan profesionalisme, serta menjaga kepercayaan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.

2.1.5.3 Kriteria kinerja auditor yang berkualitas

menurut Hartanto (2024) kriteria kinerja auditor berkualitas adalah sebagai berikut:

“Memiliki keterampilan teknis, memahami dan melaksanakan proses audit yang benar, mengetahui dan menggunakan teknik sampel yang benar, dll., merupakan ciri-ciri auditor yang berkualitas. Menghasilkan laporan audit yang berkualitas tinggi difasilitasi dengan berpegang pada kriteria yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Standar tersebut mencakup persyaratan umum, standar kerja lapangan, dan standar pelaporan.”

Sedangkan menurut Afridzal et al. (2016) kriteria kinerja auditor berkualitas adalah sebagai berikut:

1. Respon Terhadap Pekerjaan Audit

Respon terhadap pekerjaan audit merupakan kecepatan dan ketepatan auditor dalam menanggapi serta menyelesaikan setiap penugasan audit yang diberikan. Auditor yang berkualitas memiliki kesiapan yang tinggi dalam merespon tugas audit dengan mengerahkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil audit yang optimal.

2. Keputusan Sesuai Standar Pekerjaan

Keputusan yang diambil oleh auditor harus berdasarkan standar pekerjaan audit yang telah ditetapkan. Auditor yang berkualitas mampu membuat keputusan profesional yang sesuai dengan prosedur dan kriteria audit yang berlaku.

3. Kualitas Pelaksanaan Proses Pekerjaan Secara Lengkap dan Sistematis

Auditor yang berkualitas harus melaksanakan seluruh tahapan proses audit secara menyeluruh, lengkap, dan berurutan sesuai prosedur yang ada. Proses audit harus disusun dan dilaksanakan secara sistematis mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan.

4. Penerapan Standar Audit

Auditor harus bekerja berdasarkan pedoman dan standar yang diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik atau ketentuan audit yang berlaku. Penerapan standar audit yang tepat memastikan bahwa pekerjaan auditor memenuhi persyaratan kualitas dan etika profesi.

5. Penerapan Etika Professional

Etika profesional adalah prinsip moral yang harus dijunjung tinggi oleh auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pernyataan di atas mengenai kriteria kinerja auditor yang berkualitas, penulis menginterpretasikan bahwa kinerja auditor yang berkualitas ditentukan oleh kemampuan teknis, pemahaman atas proses audit, serta kepatuhan pada standar audit yang berlaku. Auditor yang baik harus mampu merespon pekerjaan dengan cepat dan tepat, membuat keputusan profesional sesuai prosedur, melaksanakan proses audit secara sistematis, menerapkan standar audit yang benar, serta menjunjung tinggi etika profesi sehingga laporan yang dihasilkan memiliki kualitas tinggi dan sesuai dengan ketentuan IAPI.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Auditor

Work life balance adalah konsep yang menjelaskan arti penting dari keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan auditor dan kehidupan pribadi auditor agar auditor tersebut mencapai keadaan well-being (Anggono et al., 2024).

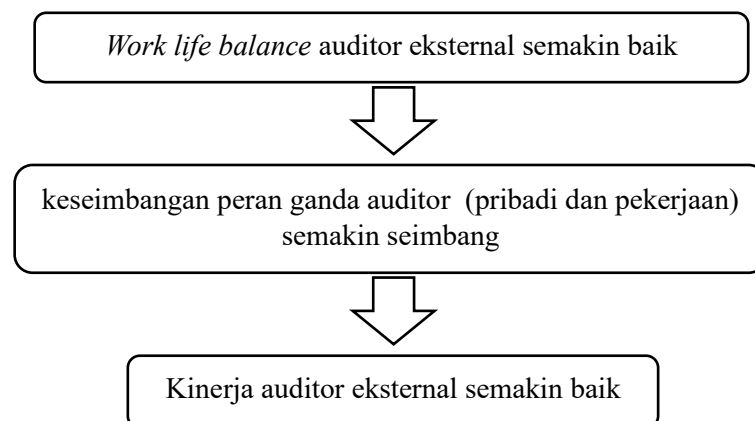
Work life balance memiliki arti penting bagi auditor sebab keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan sangat menentukan kepuasan kerja auditor (Hui et al., 2023). Tuntutan pekerjaan membuat seseorang sulit untuk menyeimbangkan aktivitas profesional dan non profesional. Ketidakseimbangan dapat menyebabkan karyawan stres dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain, ketika kehidupan pribadi seseorang balance, mereka cenderung lebih fokus, dan tidak merasakan stres, yang meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dan meningkatkan kinerja mereka (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Dengan demikian, *work life balance* adalah sebuah konsep kehidupan yang menyeimbangkan dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi auditor yang bermanfaat untuk mencapai kepuasan kerja auditor. *Work life balance* ini dianggap penting karena ketika keseimbangan kehidupan pekerjaan terjadi, maka tidak ada hambatan untuk bekerja. Ketika seorang auditor merasa bahagia secara tidak langsung akan meningkatkan kenyamanan bekerja yang akhirnya juga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kamil (2023) mengenai Determinan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah DKI Jakarta, dengan hasil penelitian tersebut *work life balance* memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah DKI Jakarta. Hasil penelitian yang selaras juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Siddiq (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat diartikan, semakin baik *work life balance* maka akan semakin baik pula kinerja auditor.

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



Gambar 2. 1

Skema *Work Life Balance* terhadap Kinerja Auditor Eksternal

2.2.2 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Auditor

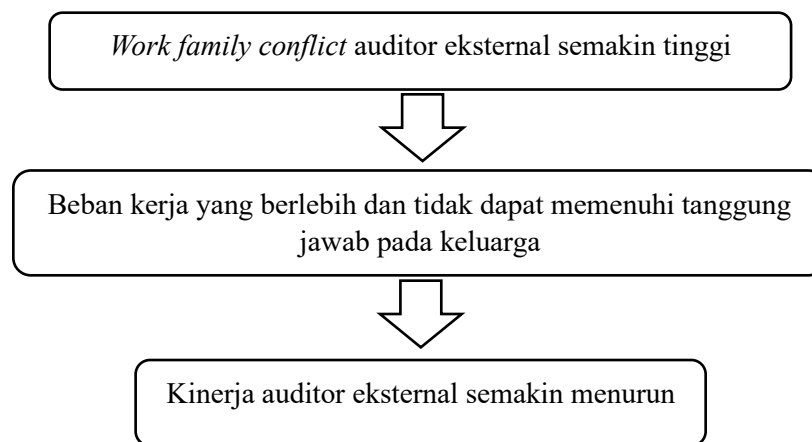
Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi 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 (Frone, 2000).

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang et al., 2000).

Tingginya tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami pegawai menyebabkan turunnya frekuensi kinerja pegawai karena merasa didominasi oleh ruang kerjanya sehingga tidak dapat memenuhi tanggung jawabnya pada keluarga. Hal ini menyebabkan pada berkurangnya kualitas kehidupan keluarganya karena kurangnya komunikasi (Saputra, 2022).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yustina & Valerina (2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja keluarga yang dialami auditor, maka semakin menurun kinerja auditor tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menginterpretasikan bahwa menjaga profesionalitas sebagai pekerja dan menjalankan peran sebagai keluarga sangat diperlukan oleh auditor, sebab itu manajemen waktu, kesehatan mental, dan kesadaran perbedaan dalam menjalankan peran sangat penting bagi auditor. Karena, jika auditor dapat melaksanakan perannya sebagai seorang pekerja dan anggota keluarga secara bersamaan, hal ini akan meningkatkan kinerja auditor.



Gambar 2. 2

Skema *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Auditor Eksternal

2.2.3 Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor

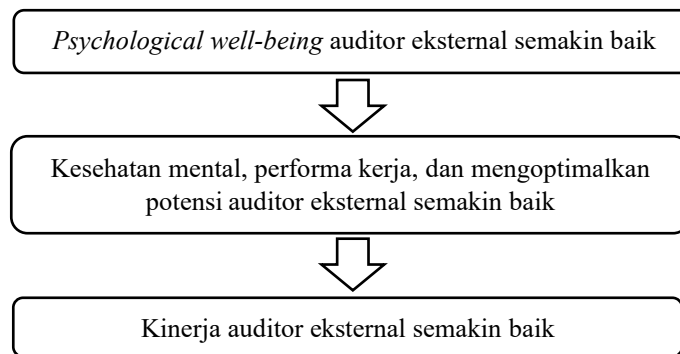
Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* merupakan kondisi dimana seseorang memiliki fungsi mental yang baik, merasakan kebahagiaan, dan dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya.

Untuk dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan (Lakoy, 2009).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis auditor, maka semakin besar kemungkinan auditor tersebut memiliki performa kerja yang optimal. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis auditor merupakan hal yang penting untuk mendukung tercapainya kinerja yang berkualitas.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siddiq (2023) menunjukkan hasil bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan didalam kantor akuntan publik, auditor dapat mengalami stress kerja yang disebabkan oleh adanya ketidakjelasan, konflik, dan *overload*. Oleh karena itu, ketika kesejahteraan psikologi auditor baik akan berpengaruh terhadap kinerja auditor yang meningkat,

sebaliknya ketika auditor mengalami stress kerja maka akan menyebabkan penurunan kinerjanya.



Gambar 2. 3

Skema *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal

2.2.4 Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal

Kinerja auditor yang baik adalah kondisi ketika auditor mampu melaksanakan seluruh tugas pemeriksaan dengan kualitas tinggi, mematuhi standar profesional, dan memberikan hasil audit yang objektif, akurat, serta tepat waktu, sambil tetap menjunjung integritas dan independensi.

Kinerja auditor yang optimal dipengaruhi oleh kondisi kerja dan kehidupan pribadi auditor. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memungkinkan auditor untuk mengatur waktu dan energi secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan performa kerja.

Sementara itu, *psychological well-being* menjadi fondasi penting dalam menjaga performa kerja auditor. Auditor dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi mampu mengelola stres, menjaga hubungan positif, dan mempertahankan semangat kerja yang berkelanjutan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siddiq (2023) mengenai Determinan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah DKI Jakarta dengan hasil penelitian tersebut *work life balance* dan *psychological well-being* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah DKI Jakarta.

Namun, ketika auditor menghadapi *work family conflict*, tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dapat menimbulkan stres dan mengganggu fokus kerja. Konflik ini dapat menurunkan kinerja auditor.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yustina & Valerina (2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja keluarga yang dialami auditor, maka semakin menurun kinerja auditor tersebut.

Secara simultan, *work life balance* dan *psychological well-being* bekerja sebagai faktor yang memperkuat kinerja auditor, sedangkan *work family conflict* berperan sebagai faktor yang melemahkan. Oleh karena itu, pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja, penekanan konflik pekerjaan-keluarga, dan peningkatan kesejahteraan psikologis menjadi strategi penting untuk mempertahankan kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik.

2.2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dibuat dengan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga penulis dapat menambah referensi untuk menambah teori dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini berisi variabel independen maupun variabel dependen yang berhubungan dengan penelitian penulis, selain itu juga untuk melihat persamaan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya. Berikut merupakan ringkasan tabel dari penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Maria Kharisma Bulu Geroda & Evita Puspitasari (2017)	The Impact of Work-Family Conflict Toward Job Performance – The Case of External Auditor	The results suggested that job satisfaction and organizational commitment had significant positive relationship with job performance. Analysis also indicated that job satisfaction and organizational commitment mediates relationship between independent variable and dependent variable partially.
2.	Andi Ina Yustina, Tifanny Valerina (2018)	Does work-family conflict affect auditor's performance? Examining the mediating roles of emotional exhaustion and job satisfaction	The results of this study suggest only one dimension of the work family conflict, which is WIF, relates to job outcomes (e.g. emotional exhaustion, job satisfaction, and job performance). It indicates that Indonesian auditors are able to fulfill their code of professional conduct by not involving

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			family-related problem with their job related activities.
3.	Rini, Andi Ina Yustina, dan Setyarini Santosa (2020)	How Work Family Conflict, Work-Life Balance, and Job Performance Connect: Evidence from Auditors in Public Accounting Firms	Hypotheses tested with 239 auditors from Public Accounting Firm in Indonesia found that auditors feel their family duties are disturbing their work responsibilities and make them difficult to balance their life. Work-life balance has a positive correlation to job performance.
4.	Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi Mahmudah, dan Christine Novita Dewi (2021)	Work-Life Balance of Auditors Influenced by Work-Family Conflict and Supervisor Support	The results show that when the auditor experiences a work-family conflict, his performance on his job and personal life, including his health, will be disturbed. Thus, with the organization's support, including managers and supervisors, the auditor will feel encouraged to stabilize both (work and family) and reach work-life balance of auditors.
5.	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> dan <i>psychological well-being</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta Selatan.
6.	Azmiinuh Al Siddiq (2023)	Pengaruh Beban Kerja, <i>Work Life Balance</i> , Healthy Lifestyle dan <i>Psychological Well Being</i> Terhadap Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, <i>work life balance</i> , healthy lifestyle dan <i>psychological well-being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		(Studi Empiris Pada Auditor KAP di DKI Jakarta)	auditor. Serta beban kerja, <i>work life balance</i> , <i>healthy lifestyle</i> dan <i>psychological well-being</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor.
7.	Ihsan Kamil (2023)	Pengaruh work-life balance, <i>healthy lifestyle</i> , dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor (studi pada kantor akuntan publik di wilayah dki jakarta)	Hasil pengujian terhadap data menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> , <i>Healthy lifestyle</i> , dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor baik secara simultan maupun secara parsial.
8.	Vanesa Putri Wijali (2024)	Pengaruh Work Life Balance Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Auditor (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung yang terdaftar pada OJK)	Hasil penelitian yang dilakukan, bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji secara simultan bahwa <i>work life balance</i> dan <i>work family conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
9.	Resky Nadila Sulihing, Mursalim, Hajering (2024)	Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Well-Being, Emotional Intelligence, Dan Spiritual Intelligence Terhadap Auditor's Performance Pada BPKP Provinsi Sulawesi Selatan	Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial <i>healthy lifestyle</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>auditor's performance</i> , <i>psychological well-being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>auditor's performance</i> , <i>emotional intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>auditor's performance</i> , dan <i>spiritual intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>auditor's performance</i> .

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
10	Rezki Fitriani, Arifuddin, Aini Indrijawati (2022)	The effect of healthy lifestyle and psychological well-being on auditor performance moderating by auditor integrity	<i>The results show that, healthy life style and psychological well-being have a positive and significant effort on auditor performance.</i>
11	Dhyamas Pramana dan Anita Wijayanti (2025)	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>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>

Dari tabel hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat matriks hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. 2

Persamaan dan perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Penulis

Nama Peneliti (Tahun)	<i>Work Life Balance</i>	<i>Work Family Conflict</i>	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Healthy Lifestyle</i>	<i>Emotional Exhaustion</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Supervisor Support</i>	<i>Emotional Intelligence</i>	<i>Spiritual Intelligence</i>	Motivasi Kerja	Beban Kerja	Kinerja Auditor
Maria Kharisma Bulu Geroda & Evita Puspitasari (2017)	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
Andi Ina Yustina, Tifanny Valerina (2018)	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	✓
Rini, Andi Ina Yustina, dan Setyarini Santosa (2020)	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi Mahmudah, dan Christine Novita Dewi (2021)	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓

Nama Peneliti (Tahun)	<i>Work Life Balance</i>	<i>Work Family Conflict</i>	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Healthy Lifestyle</i>	<i>Emotional Exhaustion</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Supervisor Support</i>	<i>Emotional Intelligence</i>	<i>Spiritual Intelligence</i>	<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Beban Kerja</i>	<i>Kinerja Auditor</i>
Ria Sukmawati dan M. Irfan Tarmizi (2022)	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
Azmiinuh Al Siddiq (2023)	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓
Ihsan Kamil (2023)	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	✓
Vanessa Putri Wijali (2024)	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
Resky Nadila Sulihing, Mursalim, Hajering (2024)	-	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	✓
Rezki Fitriani, Arifuddin, Aini Indrijawati (2022)	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
Dhymas Pramana dan Anita Wijayanti (2025)	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	✓
Muhammad Fariz Tresna Somantri (2025)	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓

Keterangan :

Tanda ✓ = Diteliti

Tanda – = Tidak Diteliti

Berdasarkan tabel hasil penelitian terdahulu, terdapat persamaan dari setiap variabel-variabel yang diteliti oleh penulis dengan penelitian sebelumnya. Persamaan utamanya terletak pada fokus variabel *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor

Penelitian pertama, Maria Kharisma Bulu Geroda & Evita Puspitasari (2017) meneliti pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel *work family conflict* dan kinerja auditor. Sedangkan perbedaannya terletak pada tidak dimasukkannya variabel *work*

life balance dan *psychological well-being* pada penelitian Maria Kharisma Bulu Geroda & Evita Puspitasari (2017).

Penelitian ke-dua, Andi Ina Yustina, Tifanny Valerina (2018) penelitian berjudul *Does work-family conflict affect auditor's performance? Examining the mediating roles of emotional exhaustion and job satisfaction* dengan variabel independen (X) *work family conflict* dengan variabel mediasi *emotional exhaustion* dan *job satisfaction* dan variabel dependen (Y) *auditor's performance*. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel *Work Family Conflict* dan Kinerja Auditor. Sedangkan perbedaannya, penulis menambahkan *Work Life Balance* dan *Psychological Well-Being* sebagai variabel independen.

Penelitian ke-tiga, Rini, Andi Ina Yustina, dan Setyarini Santosa (2020) meneliti pengaruh *work life balance*, *work family conflict* terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel *work life balance*, *work family conflict* dan kinerja auditor, sedangkan perbedaannya terletak pada tidak dimasukkannya variabel *psychological well-being* pada penelitian Rini, Andi Ina Yustina, dan Setyarini Santosa (2020).

Penelitian ke-empat, Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi Mahmudah, dan Christine Novita Dewi (2021) meneliti pengaruh *work life balance*, *work family conflict*, *Supervisor Support* terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel *work life balance*, *work family conflict* dan kinerja auditor, sedangkan perbedaannya terletak pada tidak dimasukkannya variabel *psychological well-being* pada penelitian Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi Mahmudah, dan Christine Novita Dewi (2021).

Penelitian ke-lima, Ria Sukmawati dan M. Irfan Tarmizi (2022) meneliti pengaruh *work life balance* dan *psychological well-being* terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel *work life balance*, *psychological well-being* dan kinerja auditor, sedangkan perbedaannya terletak pada tidak dimasukkannya variabel *work family conflict* pada penelitian Ria Sukmawati dan M. Irfan Tarmizi (2022).

Penelitian ke-enam, Azmiinuh Al Siddiq (2023) meneliti pengaruh beban kerja, *Work Life Balance*, *Healthy Lifestyle*, *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel *work life balance*, *Psychological Well-Being* dan Kinerja Auditor, sedangkan perbedaannya terletak pada tidak dimasukkannya variabel *Work Family Conflict* pada penelitian Azmiinuh Al Siddiq (2023).

Penelitian ke-tujuh, Ihsan Kamil (2023) meneliti pengaruh *Work Family Conflict*, *Healthy Lifestyle*, Motivasi Kerja terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel *Work Family Conflict* dan Kinerja Auditor, sedangkan perbedaannya terletak pada tidak dimasukkannya variabel *Work Life Balance* dan *Psychological Well-Being* pada penelitian Ihsan Kamil (2023).

Penelitian ke-delapan, Vanesa Putri Wijali (2024) meneliti pengaruh *work life balance*, *work family conflict* terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel *work life balance*, *Work Family Conflict* dan Kinerja Auditor, sedangkan perbedaannya terletak pada tidak dimasukkannya variabel *psychological well-being* pada penelitian Vanesa Putri Wijali (2024).

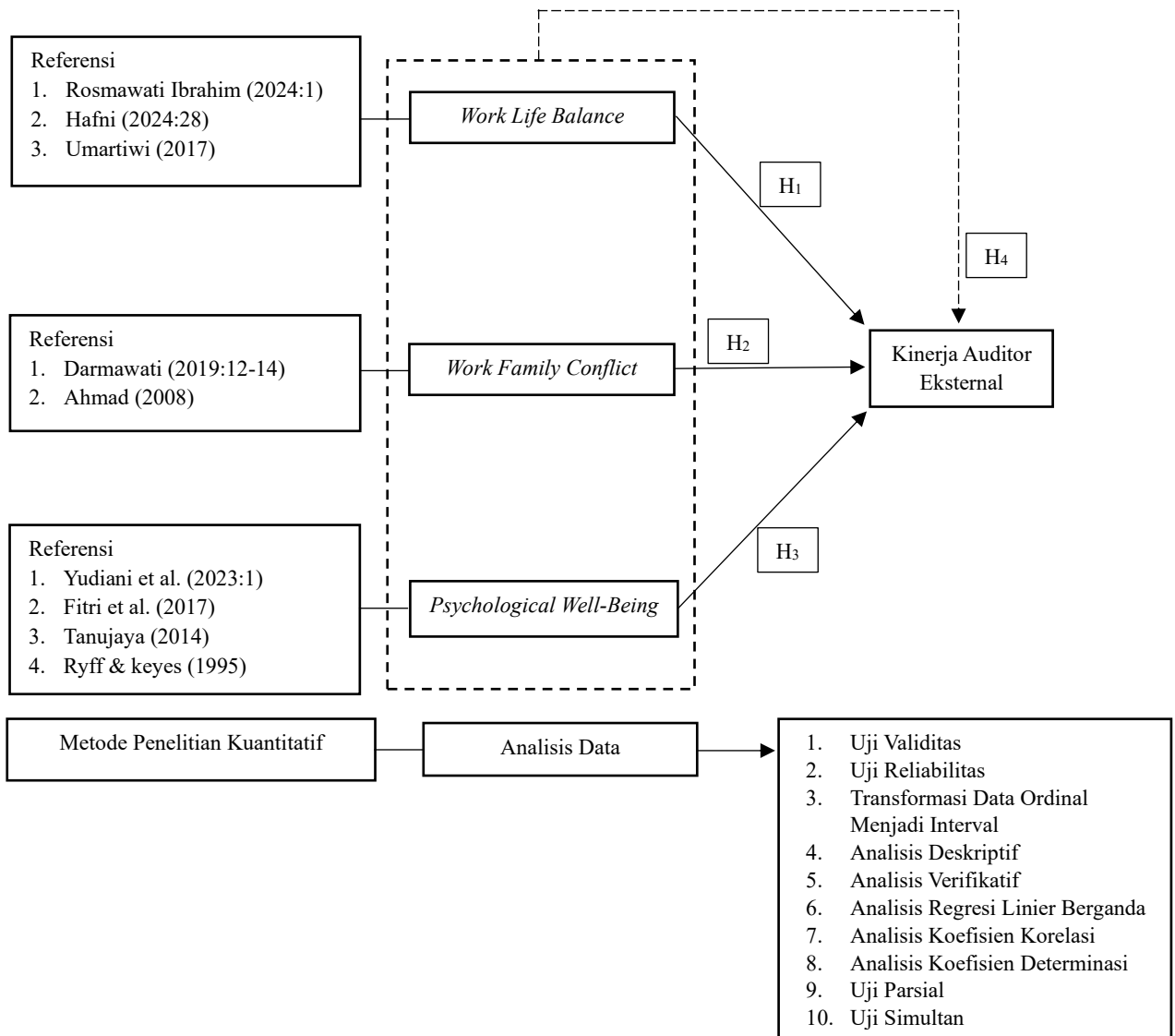
Penelitian ke-sembilan, Resky Nadila Sulihing, Mursalim, Hajering (2024) meneliti pengaruh *psychological well-being*, *healthy lifestyle*, *emotional intelligence*, *Spiritual Intelligence* terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel *psychological well-being* dan kinerja auditor, sedangkan perbedaanya terletak pada tidak dimasukkannya variabel *work life balance*, *work family conflict* pada penelitian Resky Nadila Sulihing, Mursalim, Hajering (2024).

Penelitian ke-sepuluh, Rezki Fitriani, Arifuddin, Aini Indrijawati (2022) meneliti pengaruh *healthy lifestyle* dan *psychological well-being* terhadap kinerja auditor. Persamaan dengan penulis terdapat pada variabel *psychological well-being* dan kinerja auditor sedangkan perbedaanya terletak pada tidak dimasukkannya variabel *work life balance* dan *work family conflict* pada penelitian Rezki Fitriani, Arifuddin, Aini Indrijawati (2022)

Penelitian ke-sebelas yaitu Dhymas Pramana dan Anita Wijayanti (2025) variabel yang digunakan yaitu Work Family Conflict, Emotional Exhausting, Job Satisfaction, dan Kinerja Auditor, Persamaan dengan penulis terdapat pada variabel *work family conflict* dan kinerja auditor sedangkan perbedaanya terletak pada tidak dimasukkannya variabel Emotional Exhausting dan Job Satisfaction.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian di atas dengan judul Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict*, dan *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Auditor Eksternal (survey pada Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang Terdaftar di OJK).

2.2.6 Bagan Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 4

Bagan Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:99) pengertian hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Maka dapat diinterpretasikan bahwa hipotesis merupakan gambaran atau perkiraan jawaban yang bersifat sementara atas suatu penelitian yang harus dibuktikan dengan penelitian atas fakta yang diperoleh.

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Eksternal.
- H₂: *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor Eksternal.
- H₃: *Psychological Well-Being* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Eksternal.
- H₄: *Work Life Balance, Work Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Eksternal