

BAB II

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi pertama kali diperkenalkan oleh (Fritz Heider,1958) dan dikembangkan oleh (Kelley,1972). Teori ini merupakan salah satu teori yang mendasari pemahaman tentang perilaku manusia dalam konteks sosial dan organisasional. Secara umum, teori atribusi menjelaskan tentang bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa atau perilaku, serta bagaimana seseorang menentukan penyebab dan motif di balik perilaku tersebut, baik perilaku diri sendiri maupun perilaku orang lain.

(Fritz Heider,1958) menjelaskan bahwa perilaku individu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti kemampuan, motivasi, dan usaha, serta kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti kesulitan pekerjaan, situasi, dan kondisi lingkungan kerja.

(Kelley,1972) kemudian mengembangkan teori atribusi Heider dengan memperkenalkan model kovariasi (*covariation model*) yang menjelaskan bahwa seseorang akan membuat atribusi berdasarkan tiga jenis informasi, yaitu konsistensi (*consistency*), kekhususan (*distinctiveness*), dan konsensus (*consensus*). Melalui model ini, Kelley menjelaskan bahwa individu akan

mengatribusikan suatu perilaku kepada faktor internal atau eksternal bergantung pada bagaimana ketiga informasi tersebut dikombinasikan dalam penilaian seseorang.

Dalam konteks audit, teori atribusi banyak digunakan oleh para peneliti untuk menjelaskan mengenai penilaian (*judgment*) auditor, penilaian kinerja, dan pembuatan keputusan oleh auditor. Atribusi berhubungan erat dengan penilaian dan menjelaskan bagaimana seorang auditor berperilaku dalam menjalankan tugasnya. Auditor akan melakukan atribusi terhadap perilaku maupun keputusan yang diambilnya, apakah dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam dirinya sendiri atau oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan pekerjaannya.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi sebagai landasan teoritis karena peneliti melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor dalam menentukan kinerjanya. Dengan mengacu pada teori atribusi, peneliti dapat mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh dari faktor faktor internal maupun eksternal yang secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja auditor, khususnya melalui variabel profesionalisme auditor, independensi auditor, dan *work life balance* auditor terhadap kinerja auditor.

2.1.2 Ruang Lingkup Auditing

2.1.2.1 Pengertian Auditing

Auditing merupakan proses pengumpulan data dan evaluasi bukti dari informasi perusahaan untuk menentukan tingkat kesesuaian antara informasi yang dimiliki oleh perusahaan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pada dasarnya audit bertujuan untuk mengukur apakah pelaksanaan yang dilakukan telah sesuai dengan apa yang ditetapkan dan untuk menilai atau melihat apakah kriteria yang ditetapkan telah dijalankan sebagaimana mestinya.

Menurut (A.A.Arens *et al*,2015) pengertian *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 (Mulyadi, 2017 :8) pengertian *auditing* adalah:

“Audit adalah proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan tentang tindakan dan peristiwa ekonomi guna memastikan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pengguna yang berkepentingan.”

Menurut (Agoes,ST) pengertian *auditing* adalah:

“*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 (Hayes,2014:4) dalam buku (Agoes,2017:2) pengertian auditing yaitu :

“An audit is a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between these assertions and established criteria and communicating the result to interested users.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai audit, maka dapat diinterpretasikan bahwa audit merupakan proses sistematis pengumpulan dan evaluasi bukti secara objektif oleh pihak yang kompeten dan independen untuk menentukan tingkat kesesuaian informasi dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan untuk pengambilan keputusan.

2.1.2.2 Tujuan Auditing

Tujuan audit segala hal yang berhubungan dengan aktivitas, perusahaan mengharapkan suatu tujuan yang baik demi kelanjutan usahanya dimasa yang akan datang. Adapun tujuan pemeriksaan akuntan menurut Ikatan Akuntan Indonesia:

“Untuk menyatakan pendapat kewajaran, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, perubahan ekuitas dan arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku.”

Adapun menurut (Mulyadi, 2014 : 7) tujuan audit adalah sebagai berikut:

“Tujuan auditing dinyatakan secara terperinci adalah proses sistematis tersebut ditunjukan untuk memperoleh bukti yang mendasari pernyataan yang dibuat oleh individu atau badan untuk mengevaluasi tanpa memihak dan berprasangka terhadap buktibukti tersebut.”

Dari definisi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa tujuan audit yaitu menyatakan pendapat secara independen dan objektif atas kewajaran laporan keuangan dalam semua hal yang material, meliputi posisi keuangan, hasil usaha, serta arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Dalam mencapai tujuan ini, auditor perlu melakukan proses sistematis untuk menghimpun dan mengevaluasi bukti audit yang cukup dan kompeten tanpa memihak. Dengan demikian, tujuan audit menghendaki auditor dapat memberikan pendapat profesional mengenai kewajaran laporan keuangan berdasarkan standar auditing yang berlaku, dan apabila terdapat ketidaksesuaian dengan prinsip akuntansi, auditor berhak memberikan pendapat bersyarat atau menolak memberikan pendapat.

2.1.2.3 Jenis-jenis Auditing

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

1. “Audit manajemen (*Management Audit*), yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan maksud untuk mengetahui apakah kegiatan operasi telah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis.
2. Pemeriksaan kepatuhan (*Compliance Audit*), yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan telah menaati perturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan.
3. Pemeriksaan Intern (*Internal Audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian *internal audit* perusahaan yang mencakup laporan keuangan dan

catatan akuntansi perusahaan yang bersangkutan serta ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan.

4. Audit Komputer (*Computer Audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap perusahaan yang melakukan proses data akuntansi dengan menggunakan *System Electronic Data Processing (EDP) system*.”

Terdapat tiga jenis audit menurut (A.A.Arens *et al.*,2015) yaitu sebagai berikut:

1. “Audit operasional
Mengevaluasi *efisiensi* dan *efektivitas* setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit oprasional, audit manajemen biasanya mengharapkan rekomendasi untuk memperbaiki operasi.
2. Audit ketaatan (*compliance audit*)
Dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi.
3. Audit laporan keuangan (*financial statetment audit*)
Dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah standar akuntansi A.S atau internasional, walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi itu.”

Berdasarkan jenis-jenis auditing di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari berbagai jenis audit yang dilakuan, keseluruhan audit memiliki tujuan yang hampir sama yaitu menilai bagaimana manajemen mengoperasikan perusahaan,mengelola sumber daya yang dimiliki, meningkatkan efisiensi proses dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK).

2.1.2.4 Pengertian Auditor

Auditor adalah seorang profesional independen yang memiliki kompetensi dan kualifikasi khusus untuk melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan perusahaan. Peran utama auditor adalah mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti untuk menilai kesesuaian informasi keuangan dengan standar yang berlaku, kemudian memberikan opini profesional atas hasil pemeriksaan tersebut. Kehadiran auditor memberikan jaminan kepada stakeholder bahwa laporan keuangan yang disajikan dapat dipercaya dan kredibel.

Pengertian auditor menurut (A.A.Arens *et al.*, 2024:3) adalah sebagai berikut:

“Auditor merupakan seseorang yang kompeten dan independen dalam mengumpulkan serta mengevaluasi bukti-bukti mengenai informasi yang terukur dari suatu entitas ekonomi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan.”

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

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

Sedangkan menurut (Agoes, 2016) auditor adalah sebagai berikut:

“Auditor merupakan seseorang yang berprofesi melakukan pemeriksaan (*audit*) atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi”

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa auditor merupakan seorang profesional yang kompeten dan independen yang bertugas

memeriksa laporan keuangan suatu entitas dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti untuk menentukan apakah informasi keuangan tersebut telah disajikan sesuai dengan kriteria atau standar yang berlaku dan bebas dari salah saji material, kemudian melaporkan hasil pemeriksaannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

2.1.2.5 Jenis-jenis Auditor

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

1. “Kantor Akuntan Publik

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

2. Auditor Internal Pemerintahan

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

3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan

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

4. Auditor Pajak

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

5. Auditor Internal

Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK mengaudit DPR. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang mempekerjakan mereka.

Ada staf audit internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Staf audit internal lainnya mungkin terdiri atas lebih dari 100 karyawan yang memikul tanggung jawab berlainan, termasuk di banyak bidang di luar akuntansi. Banyak juga auditor internal yang terlibat dalam audit operasional atau memiliki keahlian dalam mengevaluasi sistem komputer.”

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

1. “Auditor Internal

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

2. Auditor Pemerintah

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

3. Auditor Independen

Auditor independen adalah para praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada klien. Klien tersebut

merupakan perusahaan bisnis yang berorientasi laba, organisasi nirlaba, badan-badan pemerintahan maupun individu perseorangan. Auditor harus independen terhadap klien pada saat melaksanakan audit maupun saat pelaporan hasil audit. Audit independen menjalankan pekerjaannya di bawah suatu kantor akuntan publik.”

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

2.1.3 Profesionalisme Auditor

2.1.3.1 Pengertian Profesionalisme Auditor

Profesionalisme merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seluruh pekerja yang bekerja di bidangnya masing-masing dengan mengikuti seluruh aturan yang berlaku dalam pekerjaannya.

Pengertian profesionalisme menurut (Lutfi *et al.*, 2013) profesionalisme adalah:

“Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Maka pengertian profesionalisme merujuk kepada komitmen sebagai anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya terus menerus.”

Menurut (Arens *et al.*,2012) dalam (Prambowo & Riharjo, 2020) profesionalisme adalah:

“Profesionalisme adalah tanggung jawab berperilaku yang lebih dari tanggung jawab yang diberikan pada auditor dan melebihi dari untuk mengikuti peraturan undang-undang yang tertulis dan peraturan dari masyarakat”.

Sedangkan menurut (Arens *et al.*, 2017:105) definisi Profesionalisme Auditor adalah:

“Profesionalisme Auditor merupakan tanggungjawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggungjawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat, akuntan publik sebagai profesional mengakui adanya tanggungjawab kepada masyarakat, klien serta rekan praktisi termasuk perilaku yang terhormat meskipun itu berarti pengorbanan diri.”

(SPAP SA seksi 110 paragraf 04,2021) mengeluarkan pernyataan tentang profesionalisme yaitu adalah:

"Profesional yang dituntut dari auditor independen adalah orang-orang yang memiliki pendidikan dan berpengalaman praktik sebagai auditor independen. Mereka tidak termasuk orang yang terlatih untuk berkeahlian dalam profesi atau jabatan lain. Dalam mengamati standar auditing yang ditetapkan Institut Akuntan Publik Indonesia auditor independen harus menggunakan pertimbangannya dalam menentukan prosedur audit yang diperlukan sesuai dengan keadaan, sebagai basis meruadai bagi pendapatnya.”

Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai profesionalisme di atas dapat diinterpretasikan bahwa, profesionalisme adalah sebuah tanggung jawab dari seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaanya dan memerlukan kepandaian khusus dalam melakukannya yang sesuai dengan standar suatu profesi guna untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan sikap profesionalisme dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan, hendaknya para akuntan publik.

memiliki pengetahuan audit yang memadai serta dilengkapi dengan pemahaman kode etik profesional.

2.1.3.2 Konsep Profesionalisme Auditor

Konsep Profesionalisme menurut Hall, dalam (Prambowo & Riharjo, 2020) adalah konsep konsep profesionalisme untuk menguji profesionalisme para akuntan publik, yaitu meliputi 5 (lima) dimensi yaitu :

1. “Pengabdian pada profesi (*dedication*)

Pengabdian pada profesi yang menunjukkan dalam dedikasi profesional melalui pengguna suatu pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan.

2. Kewajiban sosial (*sosial obligation*)

Kewajiban sosial merupakan pandangan tentang betapa pentingnya peran suatu profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun profesional dikarenakan adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian (*anatomy demands*)

Kemandirian yang dimaksudkan merupakan suatu pandangan bahwa seorang profesional harus sanggup membuat kesimpulan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak yang lain.

4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*believe in self-regulation*)

Keyakinan terhadap peraturan profesi merupakan suatu keyakinan yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi dan bukan pihak diluar yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu maupun pekerjaan.

5. Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*)

Hubungan dengan sesama profesi yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk dalam organisasi formal dan kelompok kolega informal untuk sumber ide utama dari pekerjaan.”

Menurut (kasiyanto kasemir 2015:41) terdapat beberapa konsep profesionalisme auditor yaitu sebagai berikut:

1. “Tanggung jawab
Auditor bertanggung jawab atas tugasnya, diri sendiri, peraturan, Undang-undang, klien, dan masyarakat.
2. Etika
Seorang auditor harus menunjukkan kejujuran, transparansi, dan kebenaran yang tak tergoyahkan.
3. Kejujuran
Seorang auditor harus menunjukan kejujuran, transparansi, dan kebenaran yang tak tergoyahkan.
4. Ketelitian
Seorang auditor harus melaksanakan tugas dengan teliti dan seksama.
5. Kepatuhan
Seorang auditor harus mematuhi setandar-setandar kode etik yang telah ditetapkan oleh IAI.
6. Skeptisme profesional
Seorang auditor harus memiliki sikap skeptis profesional dalam pelaksanaan audit.”

Berdasarkan dengan urain di atas, dapat diinteprestasikan bahwa profesionalisme auditor mencakup aspek-aspek penting yaitu. Menurut pandangan Hall, James A dan Tommie Singleton dan juga pandangan kasiyanto kasemir menunjukan bahwa profesionalisme auditor tidak hanya soal keahlian teknis, tetapi juga mencakupi intergritas, etika, dan komitmen terhadap profesi dan Masyarakat.

2.1.3.3 Ciri-ciri Profesionalisme Auditor

Menurut (Alvin A.Arens, Randal J.Elder dan Mark S, 2017:126) ciri-ciri atau kriteria profesionalisme seorang auditor yaitu:

1. “Bertanggung jawab terhadap profesinya, diri sendiri, peraturan, undang-undang, klien dan masyarakt.
2. Menghindari kelalaian dan ketidakjujuran.
3. Bersikap adil, jujur, tulus, dan bijaksana.

4. Berpikir terbuka, bersedia mempertimbangkan ide atau sudut pandang alternatif
5. Melaksanakan profesional *skepticism*, yaitu sikap auditor yang berpikir kritis terhadap bukti audit”

Sedangkan menurut (Mulyadi,2014:156) yaitu seseorang yang memiliki profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan aktivitas kerja yang profesional.

Kualitas profesional ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. “Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendeteksi ‘kemampuan ideal’.
Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawai tersebut. Yang dimaksud dengan 'piawai ideal adalah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.
2. Meningkatkan dan Memelihara ‘imej profesional’.
Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesional melalui perwujudan perilaku profesional, perwujudannya dilakukan melalui berbagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.
3. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya.
4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi
Profesional ditandai dengan rasa bangga akan profesi yang diembannya. Dalam hal ini akan muncul rasa percaya diri akan profesi tersebut.”

2.1.3.4 Standar Profesionalisme Auditor

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) adalah kodifikasi berbagai pernyataan standar teknis yang merupakan panduan dalam memberikan jasa bagi Akuntan Publik di Indonesia, SPAP merupakan hasil pengembangan berkelanjutan standar profesional akuntan publik yang dimulai sejak tahun 1973.

SPAP dikeluarkan oleh Dewan Standar Profesional Akuntan Publik Institut Akuntan Publik Indonesia. Standar auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia dalam (Sukrisno Agoes,2019:56) yaitu sebagai berikut :

1. “Standar Umum

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

- a. Audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
- b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independen dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- c. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan seksama.

2. Standar Pekerjaan Lapangan

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

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

3. Standar Pelaporan

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

- a. laporan audit harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
- b. Laporan audit harus menunjukkan keadaan yang didalamnya prinsip akuntansi tidak secara konsisten diterapkan dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dalam hubungannya dengan prinsip akuntansi yang diterapkan dalam periode sebelumnya.
- c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan audit.
- d. Laporan audit harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam semua hal yang sama nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, laporan audit harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan auditor, jika ada dan tingkat tanggung yang dipikulnya.”

Dalam Etik Akuntan Indonesia dalam (Institut Akuntan Publik Indonesia 2024:24) menjelaskan pula mengenai prinsip dasar yang menunjukkan tanggung jawab profesional sebagai seorang auditor, diantaranya sebagai berikut:

1. “Prinsip Integritas

Akuntan harus mematuhi prinsip integritas, yang mensyaratkan Akuntan untuk bersikap lugas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis. Integritas melibatkan keterus terangan, kejujuran, dan kekuatan karakter untuk bertindak dengan tepat, bahkan ketika menghadapi tekanan untuk melakukan hal yang tidak seharusnya atau ketika melakukan hal tersebut dapat menimbulkan potensi konsekuensi yang merugikan bagi pribadi atau organisasi.

Bertindak secara tepat dengan cara:

- (a) Mempertahankan pendirian ketika dihadapkan pada dilema dan situasi sulit; atau
- (b) Mempertanyakan pihak lain manakala terdapat keadaan yang mengharuskan demikian, dengan cara yang sesuai dengan keadaan.

Akuntan tidak boleh secara sengaja dikaitkan dengan laporan, komunikasi, atau informasi lain ketika Akuntan percaya bahwa informasi tersebut:

- a. Berisi kesalahan atau pernyataan yang menyesatkan secara material;
- b. Berisi pernyataan atau informasi yang dibuat secara tidak hati-hati; atau
- c. Terdapat penghilangan atau pengaburan informasi yang seharusnya diungkapkan, sehingga akan menyesatkan.

2. Prinsip Objektivitas

Akuntan harus mematuhi prinsip objektivitas yang mensyaratkan Akuntan untuk menerapkan pertimbangan profesional atau bisnis tanpa dikompromikan oleh:

- a. Bias;
- b. Benturan kepentingan; atau
- c. Pengaruh atau ketergantungan yang tidak semestinya terhadap individu, organisasi, teknologi, atau faktor lain.

Akuntan tidak boleh melakukan aktivitas profesional jika suatu keadaan atau hubungan terlalu memengaruhi pertimbangan profesionalnya atas aktivitas tersebut.

3. Prinsip Kompetensi dan Kehati-hatian profesional

Akuntan harus patuh terhadap prinsip kompetensi dan kehati-hatian profesional yang mensyaratkan Akuntan untuk:

- a. Mencapai dan mempertahankan pengetahuan serta keahlian profesional pada level yang disyaratkan untuk memastikan bahwa klien atau organisasi tempatnya bekerja memperoleh jasa profesional yang kompeten berdasarkan standar profesional dan standar teknis terkini dan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku; dan
- b. Bertindak sungguh-sungguh dan sesuai dengan standar profesional dan standar teknis yang berlaku.

Pemberian jasa kepada klien dan organisasi tempatnya bekerja dengan kompetensi profesional mensyaratkan Akuntan untuk menggunakan pertimbangan yang baik dalam menerapkan pengetahuan dan keahlian profesional ketika melakukan aktivitas profesional.

Menjaga kompetensi profesional mensyaratkan suatu kesadaran yang berkelanjutan dan pemahaman atas perkembangan teknis, profesional bisnis yang relevan dan terkait teknologi yang relevan. Pengembangan profesional berkelanjutan memungkinkan Akuntan untuk mengembangkan dan mempertahankan kemampuan bekerja secara kompeten dalam lingkungan profesional.

Kesungguhan mencakup tanggung jawab untuk bertindak sesuai dengan persyaratan penugasan, secara hati-hati, cermat, dan tepat waktu.

Dalam mematuhi prinsip kompetensi dan kehati-hatian profesional, Akuntan harus mengambil langkah-langkah yang memadai untuk

memastikan bahwa mereka yang bekerja profesional di bawah pengawasannya telah memperoleh pelatihan dan supervisi yang tepat.

Jika diperlukan, Akuntan harus membuat klien, organisasi tempatnya bekerja, atau pengguna lain atas jasa atau aktivitas profesional Akuntan, untuk menyadari keterbatasan yang melekat pada jasa atau aktivitas tersebut.

4. Prinsip Kerahasiaan

Prinsip kerahasiaan merupakan bentuk perlindungan kepentingan publik karena memfasilitasi aliran informasi yang bebas dari klien atau organisasi tempatnya bekerja kepada Akuntan dengan pemahaman bahwa informasi tersebut tidak akan diungkapkan kepada pihak ketiga. Namun demikian, berikut ini adalah keadaan ketika Akuntan harus mengungkapkan atau mungkin disyaratkan untuk mengungkapkan informasi rahasia atau ketika pengungkapan tersebut mungkin layak diungkap.

Akuntan harus terus mematuhi prinsip kerahasiaan bahkan setelah berakhirnya hubungan antara Akuntan dan klien atau organisasi tempatnya bekerja. Ketika berganti pekerjaan atau memperoleh klien baru, Akuntan berhak menggunakan pengalaman sebelumnya, tetapi tidak diperkenankan menggunakan atau mengungkapkan informasi rahasia yang diperoleh atau diterima sebagai hasil dari hubungan profesional atau bisnis.

5. Perilaku Profesional

Akuntan harus mematuhi prinsip perilaku profesional, yang mensyaratkan Akuntan untuk:

- a. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Berperilaku konsisten dengan tanggung jawab profesi untuk bertindak bagi kepentingan publik dalam semua aktivitas profesional dan hubungan bisnis; dan
- c. Menghindari perilaku apa pun yang diketahui atau seharusnya diketahui Akuntan yang dapat mendiskreditkan profesi.

Akuntan tidak boleh terlibat dalam bisnis, pekerjaan, atau aktivitas apa pun yang diketahui merusak atau mungkin merusak integritas, objektivitas, atau reputasi baik dari profesi, dan hasilnya tidak sesuai dengan prinsip dasar etika

Perilaku yang mungkin mendiskreditkan profesi termasuk perilaku yang menurut pihak ketiga yang rasional dan memiliki informasi yang memadai, sangat mungkin akan menyimpulkan bahwa perilaku tersebut mengakibatkan pengaruh negatif terhadap reputasi baik profesi.

Ketika melakukan aktivitas pemasaran atau promosi, Akuntan dilarang mencemarkan nama baik profesi. Akuntan harus bersikap jujur dan mengatakan yang sebenarnya, serta tidak:

- a. Membuat pernyataan yang berlebihan mengenai jasa profesional yang dapat diberikan, kualifikasi yang dimiliki, atau pengalaman yang telah diperoleh; atau
- b. Membuat pernyataan yang merendahkan atau melakukan perbandingan yang tidak didukung bukti terhadap hasil pekerjaan pihak lain.

Jika Akuntan memiliki keraguan atas tepat tidaknya suatu bentuk iklan atau pemasaran lainnya, maka Akuntan didorong untuk berkonsultasi dengan asosiasi profesi yang relevan."

Berdasarkan uraian di atas mengenai Standar Profesional Akuntan Publik, penulis menginterpretasikan bahwa dengan adanya standar ini mengatur seorang auditor untuk menyatakan apakah laporan keuangan yang telah diperiksanya sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum atau pernyataan mengenai ketidak konsistenan penerapan prinsip akuntansi yang berlaku umum serta menjelaskan juga kelima prinsip dasar yang harus diterapkan oleh seorang auditor.

2.1.3.5 Manfaat dan kendala Profesionalisme Auditor

Menurut (Mulyadi,2016 :155) manfaat dari profesionalisme auditor, yaitu sebagai berikut:

1. “Seorang auditor profesional dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas
2. Meningkatkan reputasi perusahaan atau organisasi yang diauditnya
3. Menjaga integritas
4. Menjaga kepercayaan publik
5. Meningkatkan efektivitas kerja
6. Menjaga kepatuhan terhadap standar profesi.”

Kendala profesionalisme auditor menurut (Mulyadi, 2016:157) yaitu sebagai berikut:

1. Tekanan dari pihak lain
Auditor dapat mengalami tekanan dari pihak lain untuk memenuhi kepentingan pribadinya
2. Kurangnya kompetensi
Kurangnya kompetensi auditor ini karena auditor memiliki pengalaman yang sedikit, seperti mengikuti pelatihan atau diklat.
3. Ketidak jujuran
Auditor tidak memiliki integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya.”

2.1.4 Independensi Auditor

2.1.4.1 Pengertian Independensi Auditor

Independensi merupakan sikap untuk tidak memihak atau tidak berada dibawah pengaruh atau tekanan oleh pihak tertentu di dalam proses pengambilan keputusan. Independensi adalah sikap individu dalam berperilaku oleh pendekatan integritas dan objektivitas tugas profesinya.Independensi adalah suatu kemampuan individu diharapkan bersikap dalam integritas dan objektivitas (Al-Khaddash *et al*, 2013) dalam Prambowo & Riharjo, (2020)

Menurut (Mulyadi, 2016:26) Independensi yaitu:

“Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya”

Menurut (A.A.Arens *et al.*, 2017:104) pengertian independensi yaitu:

“Auditor independence is a mental attitude that is taking unbiased view point in the performance of audit tests during the accumulation and evaluation of the result, and the issuance of the audit report. Auditor Independence has been assessed on two standards, that is in fact an Inappearance”

Dari kutipan tersebut dapat diartikan bahwa, independensi auditor adalah sikap mental yang mengambil pandangan bias dalam kinerja tes audit selama akumulasi dan evaluasi bukti, evaluasi hasil penerbitan laporan audit. Independensi auditor dinilai berdasarkan dua standar yaitu dalam fakta dan dalam penampilan.

Menurut (Elder, Beasley, Arens & Jusuf, 2011:74) dalam (Fachruddin & Rahmasari Rangkuti, 2019) pengertian independensi yaitu sebagai berikut:

“Menyatakan bahwa Independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan pengujian, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit. Independensi merupakan salah satu karakteristik terpenting bagi auditor dan merupakan dasar dari prinsip integritas dan objektivitas.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas mengenai independensi auditor, dapat diinterpretasikan bahwa independensi yaitu suatu sikap mental yang dimiliki seseorang dan harus dilaksanakan sesuai dengan standar yang berlaku tanpa mempunyai kepentingan apapun dan tidak mudah dipengaruhi serta bebas dari tekanan pihak manapun dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugasnya.

2.1.4.2 Jenis-jenis Independensi Auditor

Menurut (Sukrisno.A, 2019:34-35), independensi bagi akuntan publik dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

1. “Independensi dalam penampilan (*independene in appearance*),
Independensi dilihat dari penampilannya di struktur organisasi perusahaan
2. Independensi dalam fakta (*Independence In fact*),
akuntan publik seharusnya independen dalam menjalankan tugasnya memberikan jasa profesionalnya, bisa menjaga integritas dan selalu menaati kode etik profesionalnya, profesi akuntan publik, dan standar profesional akuntan publik. Jika tidak demikian, akuntan publik in fact tidak independensi.
3. ndependensi dalam pikiran (*Independence In mind*),
misalnya seorang auditor mendapatkan temuan audit yang memiliki indikasi pelanggaran atau korupsi atau yang memerlukan audit adjustment yang material. Kemudian dia berpikir untuk menggunakan findings tersebut untuk memeras klien walaupun hanya baru terpikirkan dan belum dilaksanakan. In mind auditor sudah kehilangan sifat independensinya.”

Menurut (Arens *et al.*, 2017:134) mengemukakan dalam independensi terdapat tiga unsur, yaitu:

1. “Independensi Program audit (*Programming Independence*)
 - a. Bebas dari tekanan atau intervensi manajerial atau friksi yang dimaksudkan untuk menghilangkan (*eliminate*), menentukan (*specify*) atau mengubah (*modify*) apapun dalam audit.
 - b. Bebas dari intervensi apapun dari sikap tidak kooperatif yang berkenaan dengan penerapan prosedur audit yang dipilih.
 - c. Bebas dari upaya pihak luar yang memaksakan pekerjaan audit itu direview diluar batas-batas kewajaran dalam proses audit.

2. Independensi Investigatif (*Investigative Independence*)

- a. Akses langsung dan bebas atau seluruh buku, catatan, pimpinan pegawai perusahaan dan sumber informasi lainnya mengenai kegiatan perusahaan, kewajiban dan sumber-sumbernya.
- b. Kerjasama yang aktif dari pimpinan perusahaan selama berlangsungnya kegiatan audit.
- c. Bebas dari upaya pimpinan perusahaan untuk menugaskan atau mengatur kegiatan yang harus diperiksa atau menentukan dapat diterimanya suatu evidential mette (sesuatu yang mempunyai nilai pembuktian).
- d. Bebas dari kepentingan atau hubungan pribadi yang akan menghilangkan atau membatasi pemeriksaan atas kegiatan, catatan atau orang yang seharusnya masuk dalam lingkup pemeriksaan.

3. Independensi Pelaporan (*Reporting Independence*)

- a. Bebas dari perasaan royal kepada seseorang atau merasa berkewajiban kepada seorang untuk mengubah dampak dari fakta yang dilaporkan.
- b. Menghindari praktik untuk mengeluarkan hal-hal penting dari laporan formal dan memasukkannya ke dalam laporan informal dalam bentuk apapun.
- c. Menghindari penggunaan bahasa yang tidak jelas (kabur, samar-samar) baik yang disengaja maupun tidak dalam pernyataan fakta, opini dan rekomendasi dalam interpretasi.
- d. Bebas dari upaya untuk memveto *judgment* auditor mengenai apa yang seharusnya masuk dalam laporan audit, baik yang bersifat fakta maupun opini."

Berdasarkan jenis-jenis Independensi yang dikemukakan di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa seorang auditor harus mempunyai sikap tidak bisa dipengaruhi oleh hal-hal yang dapat mengganggu dalam mempertimbangkan fakta

yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Seorang auditor harus memiliki sikap jujur. Tidak hanya kepada pihak manajemen dan pemilik perusahaan, namun seorang auditor juga harus jujur kepada semua pihak termasuk masyarakat, agar masyarakat dapat menilai sejauh mana auditor telah bekerja dan masyarakat tidak meragukan independensi dan objektivitas auditor.

2.1.4.3 Aspek-aspek Independensi Auditor

Auditor harus selalu menjaga dan mempertahankan mental independensi dalam menjalankan tugasnya sebagaimana yang telah diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik yang telah diterapkan oleh IAI.

(Abdul Halim, 2015:50) menekankan 3 (tiga) aspek dari independensi yaitu sebagai berikut:

1. “Independensi Program (*Programming Independence*)

Independensi program adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain, misalnya dalam bentuk pembatasan) untuk memilih teknik dan prosedur audit, dan berapa dalamnya teknik dan prosedur audit.

2. Independensi Investigatif (*Investigative Independence*)

Independensi investigatif adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain, misalnya dalam bentuk pembatasan) untuk memilih arca, kegiatan, hubungan pribadi, dan kebijakan manajerial yang akan diperiksa. Ini berarti, tidak boleh ada sumber informasi yang legitimate (sah) yang tertutup bagi auditor.

3. Independensi Pelaporan (*Reporting Independence*)

Independensi pelaporan adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain, misalnya dalam bentuk pembatasan) untuk

menyajikan fakta yang terungkap dari pemeriksaan atau pemberian rekomendasi atau opini sebagai hasil pemeriksaan.”

2.1.4.4 Manfaat Independensi Auditor

Menurut (Sukrisno.A,2019:35-36) Independensi seorang auditor sangat esensial karena merupakan salah satu alasan mengapa berbagai pihak pemakai jasa audit mau menaruh kepercayaannya kepada akuntan publik. Penilaian masyarakat atas independensi auditor independen bukan pada diri auditor secara keseluruhan. Oleh karenanya apabila seorang auditor independen atau suatu Kantor Akuntan Publik lalai atau gagal mempertahankan sikap independensinya, maka kemungkinan besar anggapan masyarakat bahwa semua akuntan publik tidak independen. Kecurigaan tersebut dapat berakibat berkurang atau hilangnya kredibilitas masyarakat terhadap jasa audit profesi auditor independent.

(A. Arens,*et.al*,2015) mengemukakan beberapa manfaat dari independensi auditor, yaitu:

1. “Meningkatkan Kualitas Audit Auditor yang independen akan lebih cermat dan lebih teliti dalam memeriksa laporan keuangan, mereka tidak akan ragu untuk mengungkapkan temuan yang salah atau tidak sesuai dengan standar yang berlaku meskipun hal itu dapat merugikan pihak klien.
2. Meningkatkan Kepercayaan Publik Laporan keuangan yang diaudit oleh auditor independen akan lebih dipercaya investor, kreditor, dan pihak-pihak yang berkepentingan. Hal ini dapat meyakinkan mereka bahwa laporan keuangan tersebut diperiksa secara objektif dan tidak ada konflik kepentingan.
3. Mencegah Kecurangan (*fraud*)

Auditor independen dapat membantu mencegah dan mendeteksi kecurangan dalam laporan keuangan. Mereka memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mengidentifikasi praktik akuntansi yang mencurigakan.

4. Meningkatkan Reputasi Perusahaan

Perusahaan yang diaudit oleh auditor independen memiliki reputasi yang lebih baik di mata publik. Hal ini dapat meningkatkan nilai perusahaan dan memudahkan perusahaan dalam mendapatkan modal dari investor.”

2.1.5 *Work Life Balance Auditor*

2.1.5.1 Pengertian *Work Life Balance*

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

Menurut (Delecta 2011) dalam (Ganapathi 2016:126) Pengertian *Work Life Balance* adalah sebagai berikut:

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

Menurut (Lockett2008 dalam (Sarikit 2017) definisi *work life balance* adalah sebagai berikut:

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

Menurut (Lockwood,2003) dalam (Wardani dkk.,2021:7) pengertian *Work Life Balance* sebagai berikut:

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

Menurut (McDonald dan Bradley,2005) dalam (Pangemanan *et.al.*2017: 2) dalam (Ganapathi 2016) pengertian *Work Life Balance* adalah sebagai berikut:

“*Work Life Balance* adalah keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya”.

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

2.1.5.2 Aspek-aspek *Work Life Balance*

Menurut (Fisher, Bulger, dan Smith 2009) dalam (Wardani., dkk., 2021:9) terdapat beberapa aspek-aspek pembentuk *Work Life Balance*:

a. *“Work Interference with Personal Life (WIPL)”*

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

b. *Personal Life Interference Work (PLIW)*

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

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

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

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

Mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas 32 kehidupan seseorang. Contoh, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memafaatkannya pada kehidupan sehari-hari.”

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

2.1.5.3 Manfaat *Work Life Balance* Auditor

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

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

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *Work Life Balance* ini adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan keterangan manfaat *Work Life Balance* yang dikemukakan 33 oleh Lazar *et al.*, dalam Pangemanan, Pio, dan Tumbel, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua pihak yang akan menerima manfaat saat *Work Life Balance* pekerja (auditor) tercapai, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan dengan masing-masing benefit yang berbeda.

2.1.5.4 Kendala *Work Life Balance*

Adapun Kendala untuk mengukur *Work Life Balance* menurut menurut (McDonald *et al.*2013) dalam (Pangemanan, Pio, dan Tumbel 2016) terdiri dari :

1. “*Time balance* (keseimbangan waktu)
Merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)
Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.”

Sedangkan kendala *Work Life Balance* menurut (Nasroni dalam Wardani dkk., 2019:8) terdiri dari:

1. “Jam Kerja Semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan karyawan, maka semakin terbatasnya pula pembagian waktu untuk peran lain. Contohnya, kehadiran anak dalam keluarga akan menuntut orangtua yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan materi dan psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak memiliki anak.
2. Karakteristik Individu
Individu yang neourotis akan lebih sulit untuk mencapai *Work Life Balance*, karena kecenderungan dalam merespon situasi ataupun pengalaman dilakukan secara negative. Neourotis sendiri merupakan kepribadian yang mudah cemas, dan respon emosional seseorang terhadap tekanan dan situasi stress. Sedangkan seseorang dengan pribadi *conscientiousness* secara positif dapat memfasilitasi pencapaian *Work Life Balance* karena pribadi ini penuh perencanaan, efisiensi, tanggung jawab, dan orientasi pada pencapaian prestasi.
3. Nilai-nilai Budaya
Nilai-nilai budaya merupakan sebuah orientasi mental, pola pikir, dan system nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama di antara anggota-anggotanya. Nilai yang

disepakati tumbuh menjadi sistem yang menguatkan interaksi seseorang dalam kehidupan sosialnya.”

Berdasarkan beberapa indikator yang di atas penulis menginterpretasikan bahwa keseimbangan waktu, karakteristik seseorang, dan lingkungan pekerjaan maupun sosialnya sangat berpengaruh untuk seseorang dalam mencapai *Work Life Balance*

2.1.6 Kinerja Auditor

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Auditor

Definisi kinerja auditor menurut (Mulyadi,2016:11) adalah sebagai berikut:

“Kinerja auditor adalah yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.”

Sedangkan definisi kinerja menurut (Sinambela Lijan, 2017:136-140)

Poltak adalah sebagai berikut:

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

Menurut (Sanjiwani dan I Gede 2016) dalam (Fachruddin & Rahmasari,2019) menyatakan bahwa kinerja auditor adalah:

“Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.”

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

2.1.6.2 Tujuan Kinerja Auditor

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

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

2.1.6.3 Pengukuran Kinerja Auditor

Menurut (A.A.Arens *et al.*,2015:4) untuk mengukur kinerja auditor terdapat beberapa dimensi yang terbagi menjadi beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. “Kemampuan (*ability*)
Kemampuan (*ability*) yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan dan faktor usia.
2. Komitmen Profesional
Komitmen professional yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.
3. Motivasi

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

4. Kepuasan Kerja

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

2.1.6.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

Menurut (Sakinah, Debby, dan Irama, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja auditor yaitu:

1. “Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana seorang auditor memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud disini adalah jenjang pendidikan yang ditempuh oleh seorang auditor

3. Besaran Fee

Merupakan besaran biaya yang diperoleh seorang auditor dari hasil kerjanya.

4. Tekanan Anggaran Waktu

Merupakan keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembahasan waktu anggaran yang sangat ketat dan kaku.”

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

“Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, yaitu efektivitas,efisiensi, kualitas, dan kepatuhan terhadap standar audit yang berlaku. Faktor efektivitas mengacu pada kemampuan auditor dalam menilai dan melaporkan informasi keuangan secara akurat dan tepat waktu. Sedangkan faktor efisiensi mengacu pada kemampuan auditor dalam menyelesaikan tugasnya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.”

Menurut (Aisyah & Kuntadi,2024) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah sebagai berikut:

1. “Sikap Independensi

Dengan adanya sikap independensi keputusan auditor tidak akan memihak pada salah satu pihak yang berkepentingan, semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor semakin baik atau independensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen yang tepat akan membuat seseorang memiliki sifat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dan pasti akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

3. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih sadar akan kepentingan tugas dan membujuk untuk mendapatkan hasil yang lebih untuk kepentingan organisasi atau tim.”

Adapun menurut Menurut (Alfianto dan Dhini 2015) dalam (Fachruddin & Rahmasari, 2019) faktor yang mempengaruhi kinerja audit yaitu:

1. Profesionalisme merupakan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar profesi yang berlaku, yang mencakup integritas, objektivitas, kompetensi teknis, kerahasiaan, dan perilaku profesional. Auditor yang profesional akan senantiasa menjunjung tinggi kode etik profesi, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, serta mampu memberikan jasa audit dengan kualitas tinggi. Profesionalisme juga tercermin dari kemampuan auditor dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan profesional yang independen, tidak terpengaruh oleh kepentingan pribadi atau pihak lain, serta bertanggung jawab penuh terhadap setiap opini yang diberikan.
2. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan psikologis auditor terhadap organisasi tempatnya bekerja. Auditor yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi maksimal dalam setiap penugasan. Komitmen organisasi mencakup tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional terhadap organisasi), komitmen kontinuans (pertimbangan untung rugi jika meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi). Auditor dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung memiliki tingkat turnover yang rendah, lebih konsisten dalam bekerja, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa menjadi bagian integral dari organisasi.
3. Struktur audit merujuk pada kerangka kerja, sistem, dan prosedur yang mengatur pelaksanaan audit dalam suatu organisasi. Struktur audit yang baik mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, hierarki pengawasan yang memadai, mekanisme pengendalian kualitas,

serta sistem pelaporan yang terstruktur. Struktur audit yang efektif akan memfasilitasi koordinasi antar tim audit, memastikan konsistensi dalam pelaksanaan prosedur audit, serta memberikan panduan yang jelas bagi auditor dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, struktur audit juga mencakup pengaturan mengenai supervisi, review, dan komunikasi dalam tim audit, yang semuanya bertujuan untuk memastikan bahwa proses audit berjalan secara sistematis dan menghasilkan output yang berkualitas. Dengan demikian, struktur audit yang baik akan mendukung auditor dalam bekerja secara lebih terorganisir, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja auditor secara keseluruhan.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat multidimensional, mencakup aspek individual, organisasional, dan profesional. Secara individual, tingkat pendidikan dan sikap independensi menjadi pondasi penting bagi auditor dalam menjalankan tugasnya secara kompeten dan objektif. Dari aspek organisasional, komitmen terhadap organisasi dan gaya kepemimpinan yang transformasional menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan kreativitas auditor. Sementara dari sisi profesional, kemampuan auditor dalam menerapkan prinsip efektivitas, efisiensi, serta kepatuhan terhadap standar audit yang berlaku menjadi kunci dalam menghasilkan kualitas audit yang optimal. Selain itu, faktor eksternal seperti besaran fee dan tekanan anggaran waktu juga turut mempengaruhi kinerja auditor, dimana kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan kemampuan mengelola tekanan waktu akan menentukan keseimbangan antara efisiensi dan kualitas hasil audit. Dengan demikian, auditor yang memiliki kompetensi profesional yang baik, didukung oleh independensi yang

kuat, komitmen organisasi yang tinggi, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam memenuhi standar profesi, akan menghasilkan kinerja audit yang berkualitas dan dapat diandalkan.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat berfungsi sebagai dasar pendukung dalam melakukan penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, selain itu untuk melihat persamaan dan juga perbedaan yang dilakukan peneliti sebelumnya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Profesionalisme auditor, independensi, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Auditor diantaranya dikutip dari beberapa sumber, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Timor,& Hanum (2023)	Pengaruh Etika Profesi dan independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dengan profesionalisme ariabel Intervening	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh sebagai variabel intervening dalam hubungan antara etika profesi dan independensi terhadap kinerja auditor. Etika profesi dan independensi mempengaruhi kinerja auditor melalui profesionalisme.
2.	Puspanugroho & Muqorobin, (2022)	Profesionalisme dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
3.	Sayu Dian Permata Sari , Wayan Rustrini, dan Made Sunarsih (2023)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, Pengalaman Auditor, Dan Etika Profesi Pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme auditor dan independensi auditor masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
4.	Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi Mahmudah, dan Cjristine 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,

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			including managers and supervisors, the auditor will feel encouraged to stabilize both (work and family) and reach work-life balance of auditors.
5.	Suairmi, N.L.O dan Dharmadiaksa I.B (2022)	Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Auditor Pda Kantor Akuntan Publik di Denpasar	Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Profesionalisme berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
6.	Syifa Alzena Salsabila, Liza Laila Nurwulan, Bingky Landarica A (2025)	Pengaruh Due Professional Care, Work Life Balance dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Auditor (Survey pada Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik Wilayah Kota Bandung)	Due professional care berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, Work Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
7.	Ajeng Wijayanti, Noverianus Gulo, Donny Syahputra (2022)	Pengaruh profesionalisme dan pengetahuan audit terhadap kinerja auditor dengan pemahaman <i>good governance</i> sebagai variabel moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta)	Profesionalisme tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada KAP di wilayah jakarta. Pengetahuan Audit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada KAP di wilayah jakarta. Pemahaman <i>good governance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			kinerja auditor pada KAP di wilayah Jakarta.
8.	Intan Wahyudi, Titik Aryati (2022)	Pengaruh Independensi, Objektivitas, Pemahaman <i>Good corporate governance</i> dan etika profesi terhadap Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi, objektivitas, pemahaman <i>good corporate governance</i> dan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
9.	Wahid Rakhmanto, Titik Rosnani (2024)	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja auditor, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor melalui peran mediasi stres kerja.
10.	Situmorang Sudjiman, (2022)	Pengaruh Etika Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta	Etika auditor dan independensi baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta. Artinya dalam meningkatkan kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta maka auditor harus meningkatkan etika dan independensi yang dimiliki.

Tabel 2. 2 Matrik Penelitian Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penulis

Peneliti	Tahun	Etika Profesi	Independensi Auditor	Profesionalisme Auditor	Komitmen Organisasi	Pengalaman Auditor	Work Life Balance	Work Family conflict	Supervisor support	Pengalam kerja	Due Professional Care	Pengetahuan Audit	Good Governance	Kinerja Auditor
Timor.S, dan Hanum.Z	2023	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
Puspa Nugroho dan Muqorobin	2022	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
Sayu Dian Permata Sari, Wayan Rustrini, dan Made Sunarsih	2023	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓
Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi mahmudah, dan Cristine Novita Dewi	2021	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
Suairni dan Dharmadiak sa	2022	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓
Syifa Alzena Salsabila, Liza Laila Nurwulan, Bingky Landarica A (2025)	2025	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓

Ajeng Wijayanti, Noverianus Gulo, Donny Syahputra (2022)	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
Intan Wahyudi, Titik Aryati (2022)	2022	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓
Wahid Rakhmanto, Titik Rosnani (2024)	2024	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓
Situmorang, Sudjiman, (2022)	2022	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
Susan Meliana	2026	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓

Keterangan:

Tanda ✓ = Diteliti

Tanda - = Tidak Diteliti.

Deskripsi Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Penulis

Berdasarkan tabel hasil penelitian terdahulu di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dari setiap variabel-variabel yang diteliti oleh penulis dengan penelitian sebelumnya. Adapun persamaan variabel yaitu Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Work Life Balance Auditor, dan Kinerja Auditor, dengan penelitian (Timor, S. D. & Hanum, Z,2023), (Puspanugroho & Muqorobin,2022), (Sayu Dian Permata Sari , Wayan Rustrini dan Made Sunarsih 2023), (Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi Mahmudah, dan Cjristine Novita Dewi 2021), (Suairni, N.L.O dan Dharmadiaksa I.B,2022), (Syifa Alzena Salsabila, Liza Laila Nurwulan, Bingky A Landarica,2025),(Ajeng,Gulo,Donny,2022),(Intan,Aryanti, 2022), (Wahid,2024), (situmorang,2024).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian di atas tersebut dengan judul Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi, dan *Work Life Balance* Auditor terhadap Kinerja Auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian (Sayu Dian,2023) yaitu terletak pada variabel yang digunakan, di mana penelitian sebelumnya menggunakan variabel Komitmen Organisasi, Pengalaman Auditor, dan Etika Profesi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel *Work Life Balance*. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian, yaitu penelitian sebelumnya dilakukan pada KAP Provinsi Bali, sedangkan peneliti dilakukan pada KAP Wilayah Kota Bandung, tahun penelitian pun berbeda, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2023, sedangkan peneliti dilakukan pada tahun

2026. Adapun persamaan antara keduanya terletak pada variabel Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, dan Kinerja Auditor.

Selanjutnya, perbedaan peneliti dengan penelitian (Timor & Hanum,2023) terletak pada variabel penelitian, yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel Etika Profesi dengan Profesionalisme sebagai variabel intervening, sedangkan peneliti menggunakan variabel *Work Life Balance*, dan pada Objek penelitian juga berbeda, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada KAP Medan, sedangkan peneliti pada KAP Kota Bandung. Tahun penelitian pun berbeda, yakni penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2023, sedangkan peneliti pada tahun 2026. Adapun persamaan antara keduanya terletak pada variabel Independensi dan Kinerja Auditor. Pada Penelitian (Puspanugroho & Muqorobi,2022) menggunakan variabel Profesionalisme dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor, sedangkan peneliti menggunakan variabel Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, dan *Work Life Balance* Auditor terhadap Kinerja Auditor. Perbedaan utamanya terletak pada penambahan variabel *Work Life Balance* yang tidak digunakan pada penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan metode pengumpulan data kualitatif melalui literature review, sedangkan peneliti menggunakan data kuantitatif dengan objek KAP Kota Bandung. Tahun penelitian pun berbeda, yaitu penelitian terdahulu 2022 dan peneliti pada tahun 2026. Adapun persamaan antara keduanya terletak pada variabel Profesionalisme, Independensi, dan Kinerja Auditor.

Perbedaan pada Penelitian (Azlani Diva, Andi, Hadi, dan Cjristine,2021) yaitu menggunakan variabel *supervisor support*, *job performance*, dan *work family*

conflict, sedangkan peneliti menggunakan variabel Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, dan Kinerja Auditor. Objek penelitian dan tahun penelitian pun berbeda, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021, sedangkan peneliti tahun 2026. Persamaan antara keduanya terletak pada variabel *Work Life Balance*.

Pada penelitian (Suairni, N.L.O dan Dharmadiaksa I.B,2022) perbedaan dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian, yaitu penelitian sebelumnya di KAP Denpasar dan penulis berada di KAP Wilayah Kota Bandung. Dari sisi variabel, penelitian sebelumnya menggunakan variabel Etika Profesi dan Pengalaman Kerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel *Work Life Balance*. tahun penelitian pun berbeda, yaitu penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022, sedangkan peneliti pada tahun 2026. Adapun persamaan antara keduanya terletak pada variabel Profesionalisme Auditor, Independensi, dan Kinerja Auditor.

Penelitian (Syifa Alzena Salsabila, Liza Laila Nurwulan, Bingky A Landarica,2025) memiliki perbedaan dengan penelitian ini, yaitu pada variabel yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel *Due Professional Care* dan *Work Family Conflict*, sedangkan peneliti menggunakan variabel Profesionalisme Auditor dan Independensi Auditor. Selain itu, tahun penelitian pun berbeda, yaitu penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2025, sedangkan penulis melakukan penelitian pada tahun 2026. Meskipun demikian, terdapat persamaan antara keduanya, yakni sama-sama menggunakan variabel *Work Life Balance* dan Kinerja Auditor.

Pada penelitian (Ajeng Wijayanti, Noverianus Gulo, Donny, 2022) perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian, dimana peneliti sebelumnya di KAP Jakarta dan peneliti di Kota Bandung, lalu perbedaan pada variabel pengetahuan audit dan pemahaman *Good governance* sedangkan peneliti menggunakan variabel independensi dan work life balance, lalu persamaan peneliti dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel profesionalisme auditor dan kinerja auditor.

Perbedaan pada penelitian (Intan Wahyudi, Titik Aryanti, 2022) dan peneliti yaitu terletak pada variabel objektivitas pada pemahaman *Good governance* dan etika profesi, sedangkan peneliti menggunakan variabel profesionalisme auditor dan *work life balance* auditor lalu pada tahun penelitiannya pun berbeda yaitu peneliti pada tahun 2026 sedangkan penelitian sebelumnya pada tahun 2022, persamaan peneliti dengan penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel independensi dan kinerja auditor.

Lalu perbedaan pada penelitian (Wahid, Titik Rosnani, 2022) yaitu terletak pada variabel penelitiannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan peneliti menggunakan variabel profesionalisme auditor, independensi auditor, dan perbedaan lainnya yaitu pada tahun penelitian, penelitian sebelumnya pada tahun 2022 sedangkan peneliti pada tahun 2026, persamaan pada peneliti dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja auditor atau bisa disebut dengan work life balance Auditor terhadap kinerja auditor.

Perbedaan pada penelitian (situmorang ,2022) dengan peneliti yaitu terletak pada variabel etika auditor, sedangkan peneliti menggunakan variabel profesionalisme auditor, dan *work life balance* auditor lalu pada tahun penelitian pun berbeda peneliti sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 sedangkan peneliti pada tahun 2026, persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu terletak pada variabel independensi auditor dan kinerja auditor.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kinerja Auditor

(SPAP SA seksi 110 paragraf 04, 2021) mengeluarkan pernyataan tentang profesionalisme yaitu adalah:

"Profesional yang dituntut dari auditor independen adalah orang-orang yang memiliki pendidikan dan berpengalaman praktik sebagai auditor independen. Mereka tidak termasuk orang yang terlatih untuk berkeahlian dalam profesi atau jabatan lain. Dalam mengamati standar auditing yang ditetapkan Institut Akuntan Publik Indonesia auditor independen harus menggunakan pertimbangannya dalam menentukan prosedur audit yang diperlukan sesuai dengan keadaan, sebagai basis merupakan dasar bagi pendapatnya."

Penelitian yang dilakukan oleh (Timor & Hanum, 2023) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh sebagai variabel intervening dalam hubungan antara etika profesi dan independensi terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa profesionalisme memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Penelitian (Puspanugroho & Muqorobin ,2022) juga menyatakan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang

memiliki profesionalisme tinggi maka akan semakin besar pula usaha mereka dalam memberikan jasa auditnya dan menjadikan seorang auditor dapat dipercaya dan dapat diandalkan sehingga kinerja seorang auditor akan meningkat.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Sayu Dian Permata Sari, Wayan Rustri, dan Made Sunarsih, 2023) menemukan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini juga menyatakan bahwa profesionalisme tidak menghubungkan suatu masalah pribadi dengan suatu pekerjaan sehingga dapat menghasilkan output kinerja auditor yang baik dan memuaskan. Auditor yang profesional cenderung bekerja sesuai standar, memiliki kompetensi yang memadai, dan menghasilkan audit yang berkualitas. Akan tetapi terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh (Suairni & Dharmadiksa, 2022) yang menyebutkan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Ini disebabkan karena apabila seorang auditor tidak dapat mengelola profesionalismenya dengan baik atau terlalu kaku dalam menerapkan standar tanpa mempertimbangkan konteks, hal ini dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja auditor.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Ajeng Wijayanti, Noverianus Gulo, dan Donny Syahputra, 2022) yang melakukan studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta, menemukan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, namun pemahaman *good governance* justru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini mengisyaratkan bahwa profesionalisme saja tidak cukup apabila tidak didukung oleh pemahaman tata kelola yang baik dalam lingkungan kerja auditor.

Selanjutnya, penelitian (Situmorang & Sudjiman, 2022) yang dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta menegaskan bahwa etika auditor dan independensi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa profesionalisme auditor tidak dapat dilepaskan dari aspek etika yang menjadi fondasinya, sehingga auditor yang menjunjung tinggi etika profesi akan cenderung menampilkan perilaku profesional yang berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, menyatakan bahwa ada dan tidak adanya pengaruh antara profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor dari beberapa pendapat peneliti sebelumnya. Meskipun terdapat hasil yang berbeda seperti penelitian (Suairni & Dharmadiksa, 2022) yang menemukan pengaruh negatif, namun mayoritas penelitian menunjukkan pengaruh positif. Penulis menginterpretasikan bahwa akan adanya pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor apabila seorang auditor yang profesional menerapkan profesionalismenya secara tepat dan fleksibel, lebih mementingkan kualitas dan ketepatan dari apa yang auditor lakukan tanpa terlalu kaku dalam menerapkan standar. Seorang auditor yang memiliki profesionalisme tinggi yang dikelola dengan baik akan bekerja sesuai dengan standar audit, menjaga objektivitas, dan menghasilkan laporan audit yang berkualitas dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, semakin tinggi profesionalisme seorang auditor yang diterapkan secara tepat maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkannya.

2.2.2 Pengaruh Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor

Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor, karena sikap independensi yang dimiliki auditor berpengaruh terhadap kinerja seorang audit karena dapat dijadikan sebagai dasar menjaga objektivitas, kualitas audit, dan kepercayaan publik terhadap profesi seorang auditor. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak kepada siapapun karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Karena tanpa adanya independensi, kualitas audit dapat terganggu, yang nantinya akan mengurangi nilai dan keandalan opini audit.

Penelitian yang dilakukan oleh (Timor & Hanum ,2023) menunjukkan bahwa independensi mempengaruhi kinerja auditor melalui profesionalisme sebagai variabel intervening. Hal ini mengindikasikan bahwa independensi memiliki peran penting dalam mendukung kinerja auditor. Penelitian (Puspanugroho & Muqorobin, 2022) menyatakan bahwa independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang mampu mempertahankan independensinya akan menghasilkan audit yang lebih objektif dan berkualitas, sehingga kinerjanya akan meningkat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Sayu Dian Permata Sari, Wayan Rustri, dan Made Sunarsih 2023) serta (Suairni & Dharmadiksa, 2022) juga menemukan bahwa independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini juga menyatakan bahwa independensi

memungkinkan auditor untuk tidak terpengaruh oleh kepentingan pihak tertentu dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat menghasilkan output kinerja auditor yang baik dan memuaskan. Auditor yang independen mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap laporan keuangan yang diaudit.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian (Intan Wahyudi & Titik Aryati, 2022) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, bersama dengan objektivitas, pemahaman good corporate governance, dan etika profesi. Temuan ini memperkuat argumen bahwa independensi merupakan salah satu pilar utama yang tidak dapat dikompromikan dalam pelaksanaan tugas audit, karena tanpa independensi, auditor tidak akan mampu memberikan opini yang objektif dan dapat dipercaya oleh publik maupun pihak-pihak yang berkepentingan. Lebih lanjut, penelitian (Situmorang & Sudjiman, 2022) yang dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta juga membuktikan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor baik secara parsial maupun simultan bersama etika auditor. Hal ini semakin mempertegas bahwa auditor yang mampu mempertahankan independensinya dari berbagai tekanan eksternal akan menghasilkan pekerjaan audit yang lebih kredibel, sehingga kepercayaan publik terhadap profesi auditor pun akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh antara independensi auditor terhadap kinerja auditor dari beberapa pendapat peneliti sebelumnya. Penulis menginterpretasikan bahwa akan adanya pengaruh independensi terhadap kinerja auditor apabila seorang auditor mampu menjaga sikap independensinya dari

berbagai tekanan dan pengaruh pihak luar. Seorang auditor yang independen akan lebih fokus pada kualitas audit daripada kepentingan pihak tertentu, sehingga mampu menghasilkan laporan audit yang kredibel dan dapat dipercaya oleh pihak-pihak yang berkepentingan baik pihak internal maupun pihak eksternal. Oleh karena itu, semakin tinggi independensi seorang auditor maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkannya.

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja auditor

Menurut (Delecta dalam Ganaphati, 2016) *Work Life Balance*:

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

Work Life Balance dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola sebagai seorang pekerja dan bertanggung jawab terhadap kehidupan pribadi dan keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *Work Life Balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuan. Dengan demikian bila tercapainya *Work Life Balance* seseorang akan lebih produktif. Selain itu, dengan *Work Life Balance* seseorang memiliki energi dan waktu untuk melakukan hal lain yang disenangi diluar pekerjaan. Bila seseorang tidak memiliki *Work Life Balance* yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupannya yang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh (Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi Mahmudah, dan Christine Novita Dewi, 2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* auditor dipengaruhi oleh *work-family conflict* dan dukungan supervisor. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ketika auditor mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*), kinerjanya pada pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk kesehatannya, akan terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam menjaga kinerja auditor tetap optimal.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Syifa Alzena Salsabila, Liza Laila Nurwulan, dan Bingky Landarica A, 2025) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Due Professional Care*, *Work Life Balance* dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Auditor” menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini mengkonfirmasi bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja auditor, sementara konflik antara pekerjaan dan keluarga justru akan menurunkan kinerja auditor.

Penelitian (Azlani Diva Regina dkk. 2021) juga menjelaskan bahwa dengan adanya dukungan dari organisasi, termasuk manajer dan supervisor, auditor akan merasa didorong untuk menstabilkan kehidupan kerja dan keluarga, sehingga dapat mencapai *work-life balance*. Hal ini juga menyatakan bahwa *work-life balance* yang baik memungkinkan auditor untuk tidak membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan dan sebaliknya, sehingga dapat menghasilkan output kinerja auditor yang

baik dan memuaskan.

Temuan tersebut juga dikuatkan oleh penelitian (Wahid Rakhmanto & Titik Rosnani 2024) yang mengkaji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun *work life balance* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, namun *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja auditor, dan stres kerja tersebut pada akhirnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja auditor melalui jalur tidak langsung, yakni dengan terlebih dahulu memengaruhi tingkat stres kerja yang dialami auditor. Dengan demikian, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang berkepanjangan dapat memicu stres kerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja auditor secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja auditor dari pendapat peneliti sebelumnya. Penulis menginterpretasikan bahwa seorang auditor yang memiliki kinerja yang baik perlu didukung dengan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Auditor yang mampu mengelola *work-life balance* dengan baik akan memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, motivasi kerja yang tinggi, dan produktivitas yang optimal. Sebaliknya, auditor yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau mengalami *work family conflict* cenderung mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, semakin baik *work-life balance* seorang auditor maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan.

2.2.4 Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi, dan *Work Life Balance* Auditor terhadap Kinerja Auditor

(Timor, S. D. & Hanum, Z, 2023), menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh sebagai variabel intervening dalam hubungan antara etika profesi dan independensi terhadap kinerja auditor. Hal ini menyatakan bahwa profesionalisme dan independensi memiliki keterkaitan yang erat dalam mempengaruhi kinerja auditor, dimana kedua faktor ini saling memperkuat untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

(Puspanugroho & Muqorobin, 2022), menyatakan terkait pengaruh antara profesionalisme auditor dan independensi terhadap kinerja auditor yaitu mempunyai pengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Hal ini mengartikan bahwa semakin meningkatnya profesionalisme auditor dan independensi auditor yang dimiliki seorang auditor, maka kinerja seorang auditor akan semakin baik.

(Sayu Dian Permata Sari, Wayan Rustri, dan Made Sunarsi 2023) menyatakan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kemudian independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini mengartikan bahwa dengan adanya sikap profesionalisme dan independensi auditor yang tinggi akan meningkatkan kinerja seorang auditor, sehingga kinerja auditor dapat dipercaya oleh pihak internal maupun eksternal suatu perusahaan.

(Suairni, N.L.O dan Dharmadiaksa I.B, 2022), menyatakan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, namun independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Ini disebabkan karena

apabila seorang auditor tidak dapat mengelola profesionalismenya dengan baik atau terlalu kaku dalam menerapkan standar tanpa mempertimbangkan konteks, hal ini dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja auditor.

(Azlani Diva Regina, Andi Ina Yustina, Hadi Mahmudah, dan Christine Novita Dewi, 2021), menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika auditor mengalami *work-family conflict*, kinerjanya akan terganggu, namun dengan adanya dukungan supervisor dan tercapainya *work-life balance*, auditor akan mencapai kinerja yang optimal. Hal ini mengartikan bahwa *work-life balance* merupakan faktor pendukung penting yang mempengaruhi kesehatan, motivasi, dan produktivitas auditor.

(Syifa Alzena Salsabila, Liza Laila Nurwulan, dan Bingky Landarica A 2025), menyatakan bahwa *due professional care* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini mengartikan bahwa dengan adanya *work-life balance* yang baik dan minimnya *work-family conflict*, maka kinerja auditor akan meningkat. Penelitian ini memperkuat bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor krusial dalam menjaga kinerja auditor tetap optimal.

(Wahid Rakhmanto & Titik Rosnani 2024) memperkuat pemahaman mengenai keterkaitan antara *work life balance* dan kinerja auditor dengan menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator antara keduanya. Hal ini mengartikan bahwa kondisi internal auditor, baik secara psikologis maupun

fisik, turut menentukan sejauh mana profesionalisme dan independensi yang dimilikinya dapat diwujudkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas audit.

(Intan Wahyudi & Titik Aryati 2022) juga menambahkan dimensi penting berupa objektivitas dan pemahaman good corporate governance yang bersama independensi dan etika profesi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menegaskan bahwa kinerja auditor merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, baik yang bersifat teknis seperti profesionalisme, sikap seperti independensi, maupun kondisi keseimbangan kehidupan seperti work life balance, yang secara bersama-sama membentuk kualitas output audit yang dihasilkan.

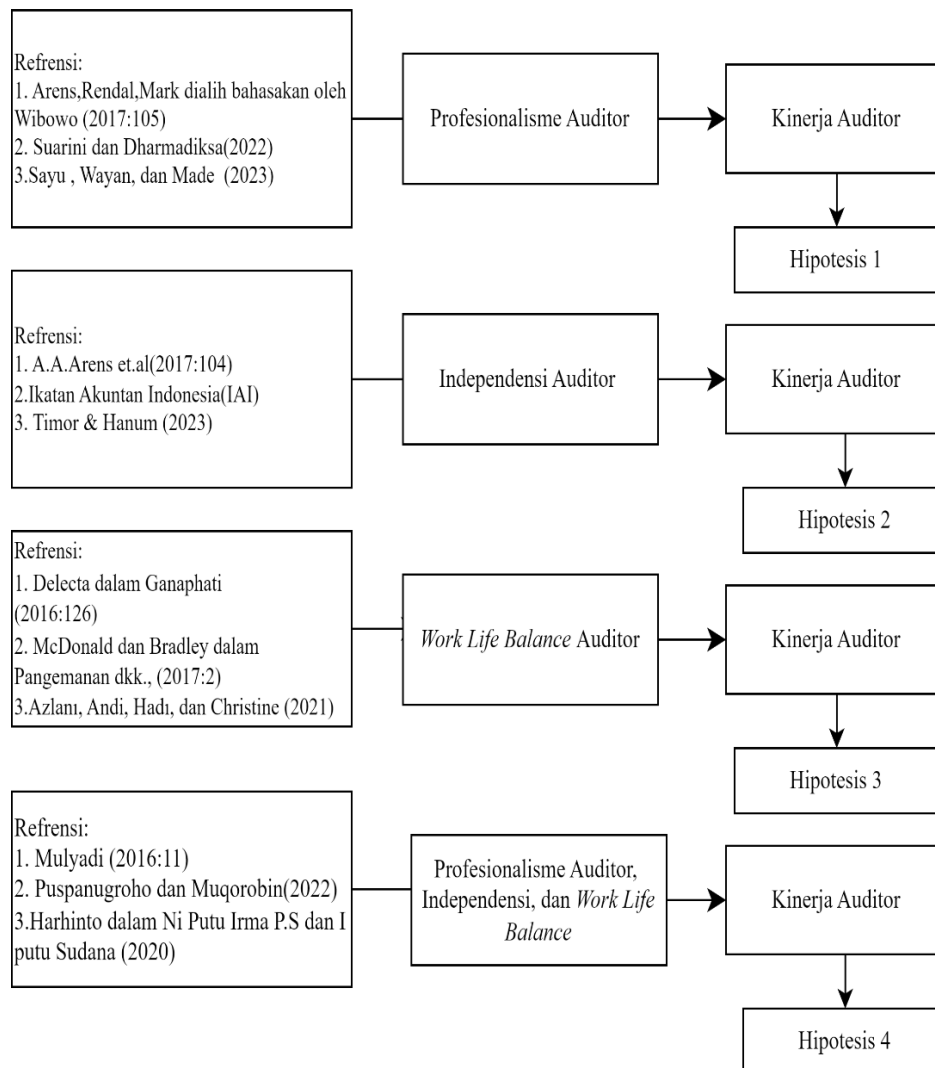
Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas, penulis menginterpretasikan bahwa terdapat pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, dan work life balance secara simultan terhadap kinerja auditor apabila seorang auditor melakukannya sesuai dengan ketentuan standar audit, menjaga objektivitas dan independensinya, serta mampu mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dengan baik, maka kualitas atau kinerja auditor yang dihasilkan akan semakin meningkat. Ketiga faktor ini saling melengkapi dimana profesionalisme dan independensi menjamin kualitas teknis audit, sementara work-life balance memastikan kondisi optimal auditor dalam menjalankan tugasnya tanpa terganggu, sehingga menghasilkan laporan audit yang berkualitas dan dapat dipercaya oleh pihak internal maupun eksternal perusahaan.

2.2.5 Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Pembahasan diatas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut :

Tabel 2. 2 Landasan Teori

Landsan Teori			
Profesionalisme Auditor	Independensi Auditor	Work Life Balance Auditor	Kinerja Auditor
1. Alvin A.Arens, Randal J.Elder, Mark S.Beasley (2017:105) 2. Lutfi <i>et al.</i> , (2013) 3. Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) SA seksi 110 paragraf 04 (2021) 4. Mulyadi, (2014 : 156) 5. Sukrisno Agoes (2019:56)	1. Mulyadi, (2016:26) 2. A.A.Arens <i>et al.</i> , (2015) 3. Elder, Beasley, Arens & Jusuf (2017:74) 4. Sukrisno. A, (2019:34-35), 5. A.A.Arens <i>et al.</i> , (2017:104)	1. (2011) dalam Ganapathi (2016:126) 2. McDonald dan Bradley dalam Pangemana n <i>et.al</i> (2017: 2) 3. Lockwood (2003) dalam Wardani dkk., (2021:7) 4. Menurut Lockett (2008) dalam Sarikit (2017) 5. Fisher, Bulger, dan Smith dalam Wardani., dkk., (2021:7)	1. Mulyadi (2016:11) 2. Sinambela Lijan (2017:136-140) 3. AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) 4. Sanjiwani dan I Gede dalam Fachruddin & Rahmasari (2019) 5. A.A.Arens <i>et al.</i> , (2017:4)



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono,2023:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji secara empiris melalui pengumpulan data. Hipotesis berfungsi untuk menjelaskan hubungan atau perbedaan antar variabel dan memberikan dasar logis bagi pengujian dan interpretasi hasil penelitian.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena kebenarannya perlu diuji secara empiris.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang merupakan simpulan sementara dari penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1: Profesionalisme Auditor berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis 2: Independensi Auditor berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis 3: *Work Life* Balance Auditor berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis 4: Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, dan *Work Life Balance* Auditor berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor