

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kegiatan audit memiliki peran yang krusial dalam memastikan keandalan, transparansi, serta akuntabilitas suatu entitas melalui proses pemeriksaan yang objektif terhadap laporan keuangan dan sistem pengendalian internal. Auditor bertindak sebagai pihak independen yang menilai kewajaran informasi keuangan, sehingga mampu meningkatkan kepercayaan investor, kreditor, serta para pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, kinerja auditor menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, karena auditor yang profesional, teliti, dan berintegritas tinggi akan menghasilkan kualitas audit yang akurat dan bebas dari kesalahan material. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal berpotensi meningkatkan risiko penyimpangan dan menurunkan tingkat kepercayaan publik, sehingga peningkatan kinerja auditor menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat diabaikan demi menjaga kualitas audit dan reputasi profesi.

Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai lembaga yang menaungi auditor memiliki tanggung jawab dalam memastikan bahwa proses audit dilakukan secara independen sesuai dengan standar profesi yang berlaku. Dengan demikian, kualitas audit serta reputasi KAP sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja auditor yang dimilikinya. Di Kota Medan, terdapat 24 KAP pada tahun 2024, yang mencerminkan tingginya permintaan terhadap jasa audit sekaligus tingkat persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini menuntut setiap KAP untuk senantiasa menjaga kualitas layanan dan integritas profesional. Namun demikian, tidak semua auditor mampu mempertahankan kinerja yang optimal, yang tercermin dari penurunan kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam penyelesaian audit. Hal ini berpotensi memengaruhi kepercayaan terhadap hasil audit serta citra KAP secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja auditor pada KAP di Kota Medan, di antaranya keseimbangan kerja, kecerdasan emosional, tekanan waktu, serta job burnout. Keseimbangan kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat memicu kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan tingkat fokus dan ketelitian auditor dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, rendahnya kecerdasan emosional dapat menghambat kemampuan auditor dalam mengelola stres, menjalin komunikasi yang efektif, serta menghadapi kompleksitas pekerjaan audit. Di sisi lain, tekanan waktu yang tinggi sering kali memaksa auditor bekerja dalam kondisi terbatas, sehingga memengaruhi ketepatan dan kualitas hasil kerja. Selain itu, kondisi burnout turut memperburuk kinerja auditor karena menurunkan motivasi, semangat, serta komitmen dalam melaksanakan tanggung jawab profesional. Keempat faktor tersebut saling berinteraksi dan berpotensi menghambat efektivitas serta efisiensi kinerja auditor, sehingga memerlukan perhatian serius karena berdampak langsung terhadap kualitas audit, produktivitas kerja, dan reputasi KAP.

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi penurunan kinerja auditor. Auditor yang terlalu terfokus pada pekerjaan tanpa memberikan ruang bagi kehidupan personal cenderung mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental. Kondisi ini dapat menurunkan tingkat konsentrasi dan ketelitian, terutama dalam menghadapi prosedur audit yang kompleks dan membutuhkan perhatian tinggi. Selain itu, ketidakseimbangan tersebut dapat menimbulkan stres berkepanjangan, gangguan kesehatan, serta menurunnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas hasil audit dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan beban kerja yang lebih baik serta dukungan lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Kecerdasan emosional juga memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja auditor. Auditor dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola emosi, menghadapi tekanan kerja, serta membangun hubungan interpersonal yang efektif. Kondisi ini dapat memicu meningkatnya tingkat stres, menurunnya motivasi, serta munculnya konflik dalam lingkungan kerja. Selain itu, rendahnya kemampuan dalam mengendalikan emosi dapat memengaruhi kualitas pengambilan keputusan, sehingga berpotensi

menurunkan akurasi dan efektivitas hasil audit. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Tekanan waktu yang tinggi juga menjadi faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja auditor. Dalam praktiknya, auditor sering dihadapkan pada tenggat waktu yang ketat, terutama pada periode audit tertentu. Kondisi ini mendorong auditor untuk bekerja secara cepat, yang berpotensi mengurangi kedalaman analisis serta ketelitian dalam proses pemeriksaan. Akibatnya, risiko kesalahan meningkat dan kualitas laporan audit dapat menurun. Selain itu, tekanan waktu yang berlebihan juga berdampak pada kondisi psikologis auditor, seperti meningkatnya stres dan menurunnya kemampuan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pengelolaan waktu dan distribusi beban kerja yang proporsional menjadi sangat penting untuk menjaga kualitas kinerja auditor.

Selanjutnya, job burnout merupakan faktor lain yang turut berkontribusi terhadap penurunan kinerja auditor. Burnout ditandai dengan kelelahan emosional, menurunnya motivasi, serta sikap apatis terhadap pekerjaan. Kondisi ini umumnya disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan pekerjaan yang tinggi, serta rutinitas kerja yang monoton. Dampaknya, auditor cenderung kehilangan inisiatif, menurunkan kualitas kerja, serta kurang memperhatikan standar prosedur yang berlaku. Jika tidak ditangani dengan baik, burnout tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada kualitas audit dan reputasi KAP secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan auditor agar kinerja dapat tetap optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **Pengaruh Keseimbangan Kerja, *Emotional Quotient*, Tekanan Waktu, dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Keseimbangan Kerja terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh Tekanan Waktu terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh *Job Burnout* terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?
5. Bagaimanakah pengaruh Keseimbangan Kerja, *Emotional Quotient*, Tekanan Waktu, dan *Job Burnout* terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan di dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Keseimbangan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Tekanan Waktu berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Job Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Keseimbangan Kerja, *Emotional Quotient*, Tekanan Waktu, dan *Job Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi KAP Kota Medan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja auditor dengan mempertimbangkan faktor keseimbangan kerja,

*emotional quotient*, dan tekanan waktu sebagai aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti  
Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tambahan mengenai strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengaruh keseimbangan kerja, *emotional quotient*, dan tekanan waktu, sehingga dapat memperkaya pemahaman akademik dan praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai referensi ilmiah dan bahan kajian tambahan bagi mahasiswa serta akademisi yang tertarik dalam penelitian terkait peningkatan kinerja auditor melalui aspek organisasi dan manajerial.
4. Bagi Peneliti Mendatang  
Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi mahasiswa dan peneliti di masa depan yang ingin melakukan studi lebih lanjut terkait strategi peningkatan kinerja auditor, khususnya dalam kaitannya dengan keseimbangan kerja, *emotional quotient*, dan tekanan waktu, sehingga dapat memperluas kajian di bidang ini.

## **1.5 Tinjauan Pustaka**

### **1.5.1 Keseimbangan Kerja**

Keseimbangan kerja merupakan kondisi di mana individu mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya (Putri & Santoso, 2021). Keseimbangan kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur waktu, energi, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan untuk mencapai kesejahteraan psikologis (Siregar & Lestari, 2022). Selain itu, keseimbangan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa puas terhadap perannya di tempat kerja sekaligus memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi tanggung jawab pribadi dan sosial di luar pekerjaan (Andini & Prabowo, 2023).

### **1.5.2 Emotional Quotient**

*Emotional Quotient* adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain dalam konteks sosial maupun profesional (Hidayat & Rahmawati, 2021). Kecerdasan emosional juga mencakup keterampilan mengendalikan dorongan emosional, memotivasi diri, serta menjaga hubungan interpersonal yang sehat dalam lingkungan kerja (Kusuma & Nugroho, 2022). Selain itu, *Emotional Quotient* merupakan kapasitas seseorang dalam menggunakan informasi emosional untuk berpikir secara rasional, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan yang tepat di tempat kerja (Dewi & Astuti, 2023).

### **1.5.3 Tekanan Waktu**

Tekanan waktu adalah kondisi ketika individu merasa harus menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu tertentu yang sempit, sehingga menimbulkan tekanan psikologis dan stres kerja (Handayani & Yusuf, 2021). Tekanan waktu dapat terjadi karena beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, atau ekspektasi yang berlebihan dari atasan terhadap kinerja karyawan (Rizki & Putra, 2022). Selain itu, tekanan waktu diartikan sebagai persepsi individu terhadap keterbatasan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja (Nasution & Arifin, 2023).

### **1.5.4 Job Burnout**

*Job burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan serta berlangsung dalam jangka waktu lama (Wulandari & Prasetyo, 2021). Kejenuhan kerja ditandai dengan menurunnya semangat, munculnya rasa sinis terhadap pekerjaan, dan penurunan efektivitas kinerja karyawan (Fauzi & Rahman, 2022). Selain itu, *job burnout* adalah keadaan di mana individu kehilangan motivasi, mengalami kelelahan

psikologis, dan merasa tidak berdaya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus-menerus (Nuraini & Setiawan, 2023).

### **1.5.5 Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutanto & Wijaya, 2021). Kinerja juga diartikan sebagai tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas (Herlina & Saputra, 2022). Selain itu, kinerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai target kerja melalui penerapan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang mendukung keberhasilan organisasi (Pratama & Dewi, 2023).

## **1.6 Teori Pengaruh Antar Variabel**

### **1.6.1 Teori Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja**

Keseimbangan kerja berkaitan erat dengan kinerja karena individu yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang stabil serta motivasi kerja yang tinggi. Karyawan yang dapat membagi waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan terhindar dari stres berlebihan sehingga mampu bekerja dengan lebih produktif (Putri & Santoso, 2021). Keseimbangan kerja yang baik juga mendorong peningkatan komitmen terhadap organisasi serta menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Siregar & Lestari, 2022). Semakin tinggi tingkat keseimbangan kerja yang dimiliki individu, semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai (Andini & Prabowo, 2023).

### **1.6.2 Teori Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja**

*Emotional Quotient* penting bagi kinerja karena kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi berdampak langsung pada efektivitas dalam bekerja. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu menghadapi tekanan kerja, menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan mengambil keputusan secara bijak (Hidayat & Rahmawati, 2021). Kemampuan mengendalikan emosi juga membantu seseorang untuk tetap fokus, stabil, dan termotivasi dalam mencapai target kerja (Kusuma & Nugroho, 2022). Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan (Dewi & Astuti, 2023).

### **1.6.3 Teori Pengaruh Tekanan Waktu Terhadap Kinerja**

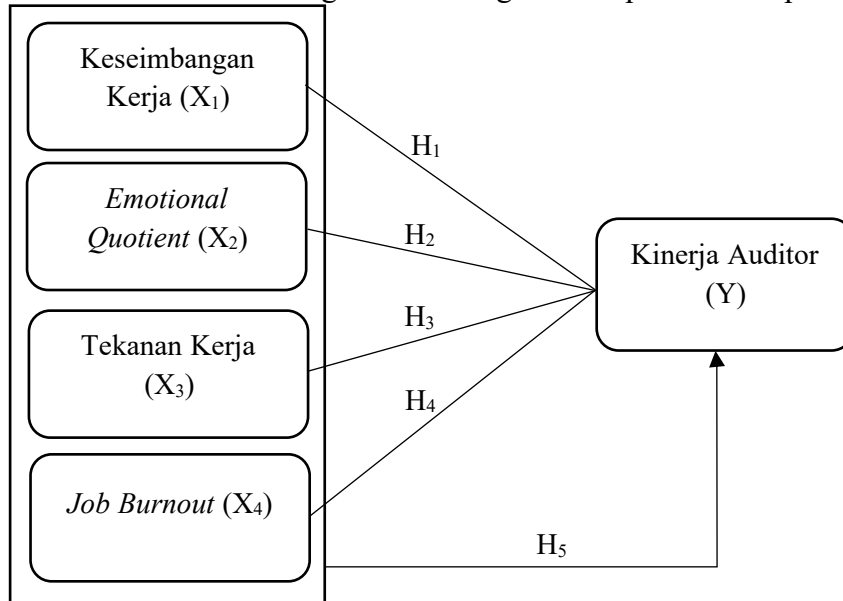
Tekanan waktu memiliki dampak yang bervariasi terhadap kinerja, tergantung pada kemampuan individu dalam mengelolanya. Tekanan waktu yang berada dalam batas wajar dapat memicu semangat, fokus, dan efisiensi kerja karena individu terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan cepat (Handayani & Yusuf, 2021). Namun, tekanan waktu yang berlebihan dapat menyebabkan stres, penurunan konsentrasi, dan berujung pada kesalahan kerja (Rizki & Putra, 2022). Jika tekanan waktu tidak terkendali, maka produktivitas dan kualitas kinerja akan menurun secara signifikan (Nasution & Arifin, 2023).

### **1.6.4 Teori Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Kinerja**

*Job burnout* berkaitan erat dengan kinerja karena kelelahan emosional, mental, dan fisik yang dialami individu menyebabkan penurunan motivasi serta efektivitas dalam bekerja. Karyawan yang mengalami kejenuhan kerja cenderung kehilangan semangat, merasa tidak berdaya, dan menjadi kurang produktif (Wulandari & Prasetyo, 2021). Kondisi ini juga menurunkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan serta berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja (Fauzi & Rahman, 2022). Semakin tinggi tingkat *job burnout* yang dialami seseorang, semakin rendah pula kinerja yang dapat dicapai (Nuraini & Setiawan, 2023).

## 1.7 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini:



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

## 1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub> : Keseimbangan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H<sub>2</sub> : *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H<sub>3</sub> : Tekanan Waktu berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H<sub>4</sub> : Keseimbangan Kerja, *Emotional Quotient*, Tekanan Waktu, dan *Job Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.