

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan globalisasi dan pesatnya perkembangan dunia usaha, keberadaan auditor menjadi semakin vital dalam menjaga kejujuran serta keterbukaan informasi keuangan perusahaan. Auditor yang bernaung di Kantor Akuntan Publik (KAP) dituntut untuk menunjukkan kinerja optimal agar mampu menjalankan proses audit secara independen, objektif, dan profesional. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor menjadi hal yang penting, khususnya di Kota Medan yang merupakan salah satu pusat aktivitas ekonomi di Sumatera Utara.

Kinerja auditor merupakan elemen utama dalam menjamin mutu hasil audit yang dapat dipertanggungjawabkan. Auditor dengan kinerja yang baik akan mampu mengidentifikasi salah saji material, memberikan penilaian yang tepat, serta menyajikan rekomendasi yang relevan sesuai dengan temuan audit. Kinerja tersebut tidak terlepas dari tingkat kompetensi, pengalaman kerja, integritas, serta kepatuhan auditor terhadap standar dan kode etik profesi. Peningkatan kinerja auditor tidak hanya berpengaruh terhadap keandalan laporan keuangan, tetapi juga berkontribusi terhadap penguatan tata kelola perusahaan dan meningkatnya kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik. Oleh karena itu, auditor dituntut untuk terus mengembangkan kemampuan profesional dan menjaga sikap etis dalam menjalankan tugasnya.

Di Kota Medan, terdapat fenomena menurunnya kinerja auditor di sejumlah Kantor Akuntan Publik, yang tercermin dari kurang optimalnya ketepatan waktu penyampaian laporan audit serta menurunnya kualitas temuan audit. Berbagai kendala seperti beban pekerjaan yang berlebihan, minimnya pelatihan berkelanjutan, serta tekanan dari klien berpotensi mengganggu independensi auditor. Selain itu, tingginya tingkat rotasi auditor dan lemahnya sistem pengawasan internal turut memperburuk kualitas audit yang dihasilkan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan risiko terhadap kredibilitas laporan keuangan klien dan melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dan penguatan pengendalian mutu audit di KAP-KAP Kota Medan menjadi kebutuhan yang mendesak.

Beban kerja merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi kinerja auditor. Auditor yang menghadapi tekanan pekerjaan tinggi, seperti tenggat waktu yang sempit, jumlah klien yang banyak, dan tuntutan penyelesaian audit dalam waktu singkat, berpotensi mengalami stres dan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis. Kondisi ini dapat menurunkan tingkat konsentrasi auditor, meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan, serta mendorong pengabaian terhadap prosedur audit yang seharusnya dilakukan. Sebaliknya, distribusi beban kerja yang proporsional memungkinkan auditor bekerja secara lebih teliti, melakukan penilaian risiko dengan cermat, dan menghasilkan laporan audit yang lebih akurat. Dengan demikian, beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja auditor karena kondisi kerja yang tidak seimbang dapat menghambat pencapaian hasil audit yang optimal.

Dalam praktiknya, auditor di berbagai KAP, termasuk di Kota Medan, kerap menghadapi lonjakan beban kerja, terutama pada periode akhir tahun ketika permintaan jasa audit meningkat secara signifikan. Auditor sering kali harus bekerja di luar jam kerja normal dengan waktu istirahat yang terbatas. Apabila kondisi ini tidak diimbangi dengan manajemen sumber daya yang baik, maka dapat menimbulkan kelelahan berkepanjangan. Auditor yang berada dalam kondisi tersebut berisiko melakukan kekeliruan dalam pengumpulan maupun evaluasi bukti audit, sehingga kualitas audit menjadi menurun. Fenomena ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi cenderung memberikan dampak negatif terhadap kinerja auditor.

Kompetensi kerja mencerminkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional auditor dalam melaksanakan tugas audit. Auditor yang memiliki kompetensi tinggi mampu memahami standar akuntansi dan auditing secara mendalam, mengidentifikasi risiko audit secara tepat, serta menyusun opini audit berdasarkan bukti yang memadai dan relevan. Kompetensi juga memungkinkan auditor untuk beradaptasi dengan perubahan regulasi serta kompleksitas bisnis klien. Dalam lingkungan KAP, kompetensi auditor menjadi faktor strategis dalam menjaga reputasi kantor serta memenuhi tuntutan klien dan regulator. Oleh karena itu, tingkat kompetensi yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja auditor.

Namun demikian, tidak semua auditor di KAP Kota Medan memiliki tingkat kompetensi yang memadai, khususnya dalam menangani klien dengan karakteristik industri yang kompleks atau dalam menerapkan standar audit terbaru. Keterbatasan pelatihan berkelanjutan dan kurangnya program pengembangan profesional menyebabkan sebagian auditor tertinggal dari perkembangan regulasi dan teknologi audit. Auditor dengan kompetensi rendah cenderung melakukan kesalahan dalam menilai risiko, kurang percaya diri dalam mengambil keputusan profesional, serta menghasilkan audit yang kurang andal. Kondisi ini menunjukkan bahwa rendahnya kompetensi kerja berpotensi menurunkan kinerja auditor secara signifikan.

Work life balance menggambarkan kemampuan auditor dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Profesi auditor yang identik dengan tekanan waktu dan intensitas kerja tinggi menjadikan keseimbangan ini sulit dicapai. Auditor yang tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menjalani kehidupan pribadi berisiko mengalami kelelahan emosional atau burnout, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, auditor yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki kondisi mental yang lebih stabil, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta fokus yang lebih baik dalam menjalankan tugas audit. Dengan demikian, work life balance berperan penting dalam menjaga kinerja auditor secara berkelanjutan.

Pada kenyataannya, banyak auditor di KAP menghadapi kesulitan dalam mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jadwal kerja yang padat, tekanan deadline, serta tuntutan dari atasan sering kali memaksa auditor bekerja di luar jam kantor, bahkan pada hari libur. Situasi ini dapat menimbulkan stres berkepanjangan, menurunkan motivasi kerja, serta mengganggu kehidupan sosial dan

keluarga auditor. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa buruknya work life balance memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor karena menurunkan produktivitas dan konsentrasi kerja.

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan auditor terhadap aturan, prosedur, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Auditor yang memiliki disiplin tinggi akan menjalankan proses audit secara sistematis, tepat waktu, dan sesuai dengan standar profesional. Disiplin juga berperan dalam menjaga kredibilitas auditor serta reputasi Kantor Akuntan Publik. Mengingat pekerjaan audit menuntut ketelitian dan tanggung jawab yang tinggi, disiplin kerja menjadi faktor fundamental dalam menunjang kinerja auditor.

Namun, di beberapa KAP masih ditemukan auditor yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah, seperti keterlambatan penyelesaian laporan, ketidakhadiran pada jadwal audit, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. Lemahnya pengawasan internal dan toleransi terhadap perilaku tidak disiplin menyebabkan standar profesional menjadi kurang terjaga. Auditor yang tidak disiplin cenderung bekerja secara terburu-buru dan kurang teliti, sehingga meningkatkan risiko kesalahan audit. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja berdampak negatif terhadap kinerja auditor dan kualitas hasil audit.

Secara keseluruhan, kinerja auditor dipengaruhi oleh berbagai faktor utama, antara lain beban kerja, kompetensi kerja, work life balance, dan disiplin kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan ketelitian auditor, sementara kompetensi kerja menentukan kemampuan auditor dalam melaksanakan tugas sesuai standar profesional. Work life balance berperan dalam menjaga kondisi psikologis auditor agar tetap produktif, sedangkan disiplin kerja mencerminkan komitmen auditor terhadap tanggung jawab dan ketepatan waktu. Apabila keempat faktor tersebut dapat dikelola secara optimal, maka auditor akan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi, menghasilkan laporan audit yang andal, serta menjaga reputasi Kantor Akuntan Publik secara berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Kerja, *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.**

1.2 Teori pengaruh

1.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Sedarmayanti (2022) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan akumulasi tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang menuntut kesiapan fisik maupun mental. Mangkunegara (2023) menyatakan bahwa ketidakseimbangan beban kerja dapat memicu stres kerja, kelelahan, dan pada akhirnya menurunkan kinerja individu. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaturan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan sangat diperlukan guna mempertahankan serta meningkatkan kinerja.

1.2.2 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja

Wibowo (2021) mendefinisikan kompetensi sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Sutrisno (2022) mengemukakan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi akan membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan produktif. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja yang memadai berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja

Sutrisno (2023) menyatakan bahwa work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola waktu dan peran secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Handoko (2021) mengungkapkan bahwa karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta motivasi kerja yang meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work life balance memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

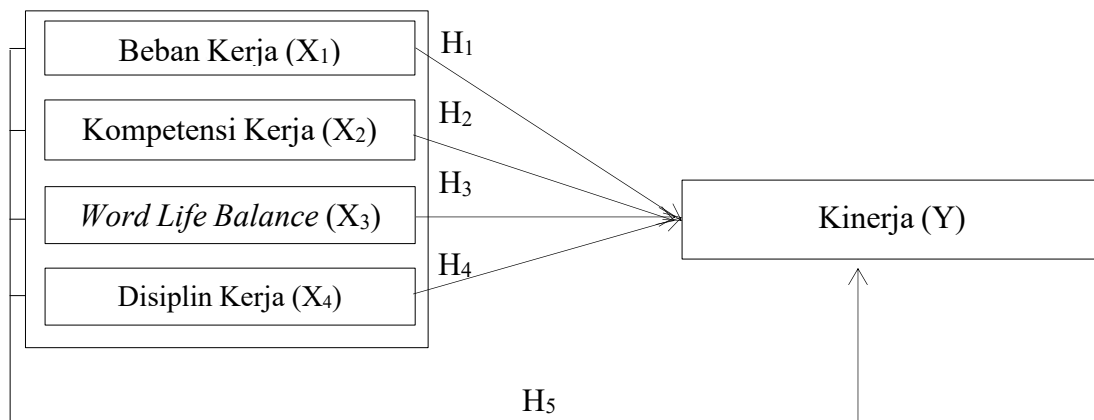
Hasibuan (2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap patuh dan kesadaran individu dalam menaati peraturan serta melaksanakan tanggung jawab kerja. Siagian (2022) menyatakan bahwa tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan sikap profesional dan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Putra dan Putra (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Anggono et al. (2024) menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hutabarat dan Budi (2024) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

1.4 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat:



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H₁ : Beban Kerja secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H₂ : Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H₃ : *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H₄ : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H₅ : Beban Kerja, Kompetensi Kerja, *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.