

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Time Pressure* Terhadap Kinerja Auditor

Anggono^{1*}, Sauh Hwee Teng², Siti Aisyah Nasution³, Ari Irawan⁴, Tarwiyah⁵

Universitas IBBI¹⁴⁵, Universitas Prima Indonesia²³

anggono50@gmail.com, tengsauhhwee@unprimdn.ac.id, sitiaisyahnasution@unprimdn.ac.id,
ari251176@gmail.com, tarwiyahismail0585@gmail.com

*Corresponding Author

Diajukan : 27 Juli 2024

Disetujui : 25 Agustus 2024

Dipublikasikan : 1 Oktober 2024

ABSTRACT

The problem to be investigated in this research is the declining trend in auditor performance at the HGZ Public Accounting Firm. This research aims to analyze the effect of work-life balance and time pressure on auditor performance at the HGZ Public Accounting Firm. The type of research conducted by researchers is ex post facto. HGZ Public Accounting Firm has 60 auditors in total, and the research sample in this study amounted to 51 auditors who were taken by simple random sampling through a lottery drawing. The data collection technique used to obtain data in this research was used in a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression, which consists of outer model analysis for instrument validity and reliability and inner model analysis for testing research hypotheses. The results showed that work-life balance had a positive and significant effect on auditor performance, and time pressure had a positive and significant impact on auditor performance. This study concludes that applying work-life balance and high time pressure will improve auditor performance at the HGZ Public Accounting Firm. The research implication that can be given is that the HGZ Public Accounting firm continues to maintain the time pressure policy because this policy is good and updates the work-life balance policy so that auditor performance increases. Two suggestions can be given to future researchers: use comparative causal research in examining auditor performance and look for homogeneous respondents so that the research results can be widely generalized.

Keywords: Accounting Firm; Auditor Performance; Ex Post Facto; Time Pressure; Work-Life Balance

PENDAHULUAN

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah suatu unit bisnis yang melakukan usaha dibidang sektor jasa akuntansi. Jasa akuntansi yang ditawarkan oleh kantor akuntan publik adalah jasa pemeriksaan akuntansi. Karyawan yang bekerja di kantor akuntan publik biasanya diberi nama auditor. Auditor mempunyai tugas untuk melakukan audit di perusahaan yang berafiliasi dengan kantor akuntan publik. Setelah auditor mengaudit perusahaan yang diperiksa, auditor biasanya akan dinilai berdasarkan kinerja yang dihasilkan oleh auditor. Kinerja auditor sangat berdampak pada kantor akuntan publik sebab kinerja auditor yang baik mencerminkan kualitas kantor akuntan publik, sehingga kinerja auditor sangat penting dijaga auditor dan kantor akuntan publik (Sim et al., 2023). Kantor akuntan publik HGZ pada umumnya menerima proyek audit tidak hanya dalam wilayah lokal, namun kantor akuntan publik ini menerima pekerjaan yang berasal dari luar kota Medan, sehingga kantor akuntan publik HGZ memiliki *workload* yang cukup tinggi. Kinerja auditor kantor akuntan publik HGZ dilaporkan mengalami penurunan terus-menerus.

Dari hasil penelusuran akademisi, manajer sumber daya manusia mengatakan bahwa banyak auditor memiliki kinerja auditor yang menurun, adapun rekapan data yang dilampirkan oleh manajer sumber daya manusia yang terlampir sebagai berikut dibawah ini.

Tabel 1 Penurunan Kinerja Auditor Tahun 2024

Bulan	Jumlah Auditor Aktif	Jumlah Auditor		Interpretasi
		Sudah Mencapai KA	Belum Mencapai KA	
Januari	50	32	18	-
Februari	55	32	23	Meningkat
Maret	60	35	25	Meningkat
April	60	32	28	Menurun
Mei	60	25	35	Menurun
Juni	60	22	38	Menurun

Sumber: Data Departemen Sumber Daya Manusia Kantor Akuntan Publik HGZ

Keterangan: KA = Kinerja Auditor

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja auditor mengalami penurunan terus menerus yang terjadi dari bulan empat bulan sampai enam. Hal ini menjadi perhatian para manajer karena banyak auditor belum mencapai kinerja auditor yang diharapkan oleh Kantor Akuntan Publik HGZ. Kinerja auditor yang cenderung menurun akan mempengaruhi kualitas audit yang dilakukan oleh auditor. Oleh sebab itu, masalah ini diwajibkan segera diselesaikan. Akademisi dan manajer sumber daya manusia berusaha mencari penyebab dari penurunan kinerja auditor yang terjadi di Kantor Akuntan Publik HGZ. Hasil penyelidikan memperlihatkan bahwa banyak keluhan auditor terkait *workflow* dan *workload* di kantor akuntan publik ini. Hasil penyelidikan ini terlampir pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Keluhan Auditor Bulan Juni Tahun 2024

Jumlah Keluhan	Ringkasan Keluhan
37	Auditor mengeluh sering kelelahan karena lembur.
46	Auditor mengeluh waktu yang diberikan untuk audit sangat singkat.
50	Auditor mengeluh waktu bersama keluarga sangat minim.
32	Auditor mengeluh sering melakukan perjalanan dinas yang lama.
23	Auditor mengeluh kurang kerjasama tim saat melakukan audit.
15	Auditor menyatakan ruang kantor kurang kondusif.

Sumber: Data Departemen Sumber Daya Manusia Kantor Akuntan Publik HGZ

Dari tabel 2, keluhan auditor terbanyak di waktu keluarga yang sangat minim karena sering melakukan perjalanan dinas dan lembur dikantor. Keluhan terbanyak kedua adalah auditor mengeluh terkait waktu audit yang diberikan cenderung sedikit yang mengakibatkan tekanan pekerjaan. Keluhan terbanyak ketiga adalah auditor sering kelelahan karena lembur untuk menyelesaikan tugas. Keluhan yang berada diposisi keempat adalah auditor sering melakukan perjalanan keluar kota dalam menyelesaikan tugas audit. Hal ini dikarenakan pelanggan kantor akuntan publik banyak berasal dari luar kota. Keluhan kelima berkaitan dengan kurang kerjasama tim dalam melakukan audit dikarenakan kurang koordinasi dan komunikasi dalam audit. Keluhan yang paling sedikit adalah ruang kantor yang kurang kondusif. Dari uraian sebelumnya, kebanyakan auditor mengalami tekanan waktu dan waktu keluarga yang sedikit, sehingga kinerja mereka terganggu.

Penerapan *work-life balance* diperkirakan mampu mengatasi masalah yang dipaparkan sebelumnya. *Work life balance* atau dalam bahasa Indonesia disebut keseimbangan kehidupan adalah suatu kondisi keseimbangan seseorang diantara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Rakhmanto & Rosnani, 2024). *Work-life balance* sangat perlu diperhatikan auditor dan perusahaan sebab semakin tinggi *work-life balance* auditor maka keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan semakin menurun serta *work-life balance* meningkatkan kepuasan kerja auditor (Sim et al., 2023). Hasil riset sebelumnya mengatakan bahwa *work-life balance* berdampak baik terhadap kinerja auditor, artinya dengan penerapan *work-life balance* yang baik, maka kinerja auditor juga akan baik (Sukmawati & Tarmizi, 2022). Namun, hasil riset ini memiliki perbedaan dengan riset sebelumnya yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* tidak terlalu berdampak pada kinerja auditor (Rakhmanto & Rosnani, 2024). Selain itu, peneliti lain menyampaikan bahwa *work-life*

balance berdampak negatif terhadap kinerja auditor (Rahmawati et al., 2021). Dengan demikian, terdapat kesenjangan hasil penelitian terdahulu terkait *work-life balance* terhadap kinerja auditor.

Salah satu aspek yang diduga berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah *time pressure*. *Time pressure* adalah batas waktu yang diterapkan oleh perusahaan agar auditor dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas audit (Fatinah et al., 2022). *Time pressure* diterapkan oleh perusahaan dikarenakan perusahaan memiliki anggaran yang terbatas dalam menyelesaikan perikatan audit yang disepakati dengan pelanggan perusahaan, sehingga auditor wajib menyelesaikan tugas audit dengan tepat (Diana & Tanjung, 2020). Bila hasil penelitian sebelumnya ditelaah, *time pressure* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, artinya dengan penerapan *time pressure* mampu meningkatkan kinerja auditor dikarenakan auditor harus menggunakan teknik audit yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas audit (Fatinah et al., 2022). Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyimpulkan bahwa *time pressure* berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Anggreni & Rasmini, 2017; Indraswari & Budiarta, 2016). Artinya semakin tinggi tekanan waktu auditor, semakin buruk kinerja auditor. Dari uraian sebelumnya, teridentifikasi bahwa ada kesenjangan empirik terhadap hasil penelitian sebelumnya.

Dalam rangka menyelesaikan permasalahan yang diuraikan sebelumnya, maka pengaruh *work-life balance* dan *time pressure* terhadap kinerja auditor diteliti kembali dengan kantor akuntan publik HGZ sebagai lokasi penelitian. Alasan kantor akuntan publik ini diteliti dikarenakan adanya permasalahan atas kinerja auditor dan belum ada peneliti terdahulu yang mengkaji *work-life balance* dan *time pressure* di kantor akuntan publik ini. Manfaat penelitian yang kemungkinan dapat diberikan pada kantor akuntan publik ini adalah rekomendasi terkait *work-life balance* dan *time pressure* dalam usaha meningkatkan kinerja auditor.

STUDI LITERATUR

Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah pekerjaan audit yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu (Indraswari & Budiarta, 2016). Pendapat lain mengatakan kinerja auditor merupakan pekerjaan yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab auditor didalam suatu organisasi (Rahmanto & Rosnani, 2024). Dari dua konsep sebelumnya, kinerja auditor adalah hasil kerja auditor untuk memenuhi tugas dan tanggungjawab auditor dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja auditor memiliki arti penting bagi perusahaan, sebab kinerja auditor yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Hidayat et al., 2022). Kinerja auditor juga perlu dinilai sebab kinerja auditor sangat menentukan kualitas audit auditor (Yukmi et al., 2020).

Dari konsep-konsep sebelumnya, tujuan dan manfaat kinerja auditor adalah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan untuk menilai kualitas auditor yang bekerja dalam perusahaan. Dalam rangka mengukur kinerja auditor, indikator kinerja auditor yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas kerja dan efisiensi kerja (Yudha et al., 2021).

Work-Life Balance

Terdapat dua pendapat ahli terkait dengan pengertian *work life balance*. Pertama, *work life balance* adalah sebuah konsep yang berkaitan dengan keseimbangan hidup dalam dunia pekerjaan dan dunia individu (Sukmawati & Tarmizi, 2022). *Work life balance* adalah tanggung jawab individu terkait pentingnya pengelolaan relasi pekerjaan dan kekeluargaan (Hisham et al., 2023). Dari ketiga penjelasan ahli, *work life balance* adalah konsep yang menjelaskan arti penting dari keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan auditor dan kehidupan pribadi auditor agar auditor tersebut mencapai keadaan *well-being*.

Work life balance memiliki arti penting bagi auditor sebab keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan sangat menentukan kepuasan kerja auditor dan niat auditor untuk melakukan pengunduran diri (Sim et al., 2023). Pendapat ini juga didukung oleh pendapat lain bahwa *work life balance* sangat penting karena dengan adanya keseimbangan pekerjaan antara kehidupan pribadi dapat membuat auditor lebih bertahan lama didalam perusahaan (Sukmawati & Tarmizi, 2022). Dengan demikian, *work life balance* adalah sebuah konsep kehidupan yang menyeimbangkan dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi auditor yang bermanfaat untuk mencapai kepuasan kerja auditor

dan membuat auditor agar mampu bertahan lama didalam perusahaan, sehingga auditor tidak merasa *burnout* dalam melakukan pekerjaannya.

Work-life balance dapat diukur dengan beberapa indikator. Pertama, *time balance* adalah konsep yang berkaitan dengan jumlah waktu yang diberikan untuk kehidupan pekerjaan dan kehidupan non pekerjaan. Kedua, *involvement balance* adalah konsep yang berkaitan dengan keterlibatan psikologis dan komitmen terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan non pekerjaan. Ketiga, *satisfaction balance* adalah konsep yang berkaitan dengan tingkat kepuasan terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan non pekerjaan (Hudson Global Resources, 2005).

Time Pressure

Time Pressure merupakan kendala waktu yang dihadapi auditor dalam menjalankan tugas pemeriksaan akuntansi (Diana & Tanjung, 2020). Selanjutnya, *time pressure* atau tekanan waktu merupakan batas waktu yang diberikan pada auditor dalam melaksanakan audit dikarenakan adanya efisiensi biaya pemerksiaan (Durori & Indradjit, 2020). Dari dua konsep sebelumnya, *time pressure* adalah suatu tekanan yang membuat auditor harus menyelesaikan kewajiban audit secepat mungkin agar sesuai dengan batas waktu audit.

Time pressure tercipta dikarenakan perusahaan memiliki manfaat untuk mengurangi biaya audit yang dikeluarkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan membatasi waktu penyelesaian audit yang dilakukan oleh auditor (Indraswari & Budiarta, 2016). Selain itu, *time pressure* bermanfaat untuk auditor menggunakan teknik audit yang efisien ketika diberikan batas waktu yang terbatas (Anggreni & Rasmini, 2017). Dari dua uraian yang dipaparkan sebelumnya, *time pressure* terwujud dikarenakan perusahaan berniat untuk menggurangi biaya audit yang dikeluarkan perusahaan, sehingga dampaknya auditor mendapat tekanan waktu dalam menyelesaikan penugasan audit. *Time pressure* dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu keterbatasan sumber daya, efisiensi waktu, kepatuhan auditor, keterbatasan anggaran, pencapaian anggaran (Anggreni & Rasmini, 2017).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *ex post facto* model korelasional agar mampu menganalisis pengaruh sebab akibat dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2016). Jumlah keseluruhan auditor yang berkerja dikantor jasa akuntan berjumlah 60 karyawan, sedangkan ukuran sampel penelitian sebanyak 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dilaksanakan adalah *simple random sampling*. Variabel penelitian terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen, untuk definisi operasionalnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Auditor	Kinerja auditor adalah pekerjaan audit yang telah diselesaikan oleh auditor yang dinilai dengan menelaah efektivitas kerja, efisiensi kerja, kuantitas kerja dan kualitas kerja melalui kuestioner.	1) Efektivitas Kerja 2) Efisiensi Kerja 3) Kuantitas Kerja 4) Kualitas Kerja (Yudha et al., 2021)
<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work-Life Balance</i> adalah suatu konsep yang menyatakan bahwa kehidupan pekerjaan harus seimbang dengan pekerjaan yang diukur dengan mempertimbangkan aspek <i>time balance</i> , <i>involvement balance</i> dan <i>satisfaction balance</i> dengan menggunakan kuestioner.	1) <i>Time Balance</i> 2) <i>Involvement Balance</i> 3) <i>Satisfaction Balance</i> (Hudson Global Resources, 2005)
<i>Time Pressure</i>	<i>Time pressure</i> adalah suatu konsep yang menyatakan bahwa suatu kendala yang dihadapi auditor dalam melakukan pekerjaan audit yang diberikan batasan waktu untuk penyelesaian tugas audit. <i>Time pressure</i> pada dasarnya diukur menggunakan kuestioner dengan menelaah keterbatasan anggaran,	1) Keterbatasan anggaran 2) Keterbatasan sumber daya 3) Pencapaian anggaran 4) Kepatuhan Auditor 5) Efisiensi Waktu (Anggreni & Rasmini, 2017)

	keterbatasan sumber daya, pencapaian anggaran, kepatuhan auditor dan efisiensi waktu.	
--	---	--

Sumber: Sintesis Mandiri

Pengumpulan data untuk mengukur variabel *work life balance*, *time pressure* dan kinerja auditor menggunakan kuesioner berskala Likert dengan lima pilihan jawaban. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui aplikasi SmartPLS 3.0 dengan menganalisis *outer model* untuk menguji validitas yang berupa validitas konvergen dengan *loading factor yang kriterianya harus diatas 0,70* dan *average variance extracted (AVE)* memiliki kriterianya harus diatas 0,50 serta validitas diskriminan menggunakan *cross loading* dengan kriterianya harus diatas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

Pengujian *outer model* selanjutnya adalah reliabilitas, pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria wajib diatas 0,70 dan begitu juga *Composite Reliability* wajib diatas 0,70, apabila kriteria validitas dan reliabilitas tersebut tidak terpenuhi, maka instrumen penelitian akan dikaji ulang lagi (Ghozali & Latan, 2015).

Setelah selesai pengujian *outer model*, selanjutnya adalah pengujian *inner model* terdiri dari model persamaan regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Pada penelitian ini, model persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Auditor
 a : Konstanta dari Kinerja Auditor
 b1 : Koefisien dari *Work-Life Balance*
 X1 : Nilai *Work-Life Balance*
 X2 : Nilai *Time Pressure*
 e : error

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis taraf signifikan lima persen terdapat dua hal yang ditinjau. Pertama, perbandingan T-Statistik dengan T-Tabel dengan kriteria T-Statistik > T-Tabel sehingga hipotesis diterima. Kedua, perbandingan *P Value* dengan taraf signifikan lima persen dengan kriteria $P Value > \alpha = 0,05$, sehingga diketahui bahwa variabel independent berpengaruh signifikan dengan variabel dependen (Ghozali & Latan, 2015).

Pada penelitian ini, pengujian koefisien determinasi menggunakan *R-Square* serta *Adjusted R-Square*, hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL

Penelitian ini dimulai dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk mengetahui respon dari auditor terkait pengaruh *work-life balance* dan *time pressure* terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian pertama adalah uji validitas menggunakan *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)* untuk validitas konvergen dan *Cross Loading* untuk validitas diskriminan, adapun hasil pengujian tersebut tersaji dalam tabel dibawah ini, .

Tabel 4 Hasil Uji *Loading Factor* dan *Cross Loading*

	Kinerja Auditor	<i>Time Pressure</i>	<i>Work-Life Balance</i>
Kinerja Auditor 1	0,731	0,575	0,802
Kinerja Auditor 2	0,886	0,681	0,630
Kinerja Auditor 3	0,899	0,737	0,712
Kinerja Auditor 4	0,857	0,789	0,593
<i>Time Pressure</i> 1	0,534	0,722	0,452
<i>Time Pressure</i> 3	0,669	0,756	0,567
<i>Time Pressure</i> 4	0,676	0,785	0,685
<i>Time Pressure</i> 5	0,649	0,791	0,694
<i>Time Pressure</i> 8	0,609	0,765	0,490

<i>Work-Life Balance 1</i>	0,565	0,628	0,813
<i>Work-Life Balance 2</i>	0,701	0,599	0,837
<i>Work-Life Balance 5</i>	0,540	0,548	0,757
<i>Work-Life Balance 6</i>	0,771	0,681	0,826
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	0,716	0,584	0,654

Sumber: Pengolahan Mandiri Melalui Smart PLS 3.0

Dari hasil pengujian *loading factor* memperlihatkan korelasi indikator setiap variabel berada di atas 0,700. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap *item* pertanyaan didalam kuesioner dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Bila dilihat dari *average variance extracted*, nilai setiap indikator variabel lebih besar dari 0,500, sehingga semua variabel penelitian memenuhi validitas diskriminan. Berikutnya, nilai *cross loading* dari setiap indikator lebih tinggi dari 0,700, sehingga setiap indikator penelitian memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Selanjutnya, hasil pengujian kedua adalah pengujian *construct reliability and validity*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan kuesioner dan kelayakan kuesioner dalam menjangking data penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5 Pengujian *Construct Reliability* dan *Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Auditor	0,865	0,867	0,909
<i>Time Pressure</i>	0,822	0,826	0,875
<i>Work-Life Balance</i>	0,826	0,840	0,883

Sumber: Pengolahan Mandiri Melalui Smart PLS 3.0

Dari tabel diatas, kinerja auditor, *time pressure* dan *work-life balance* memiliki nilai Cornbach's Alpha diatas 0,700. Dengan demikian kuesioner yang digunakan untuk menjangking data dinyatakan dapat diandalkan. Begitu juga dengan *composite reliability* memiliki hasil yang sama dengan uji Cornbach's Alpha yaitu semua nilainya lebih tinggi dari 0,700, sehingga kuesioner yang akan dibagikan kepada responden memiliki tingkat kepercayaan yang memadai.

Setelah pengujian instrumen penelitian, selanjutnya adalah hasil pengumpulan data demografi responden yang dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 6 Keadaan Demografi Responden

No	Kategori	Jumlah	No	Kategori	Jumlah
1	Pendidikan		2	Usia	
	Sarjana	42		23 - 33 Tahun	17
	Magister	16		34 - 44 Tahun	23
	Doktor	2		> 45 Tahun	20
3	Pengalaman		4	Pekerjaan	
	0 - 5 Tahun	21		Full Timer Auditor	40
	5 - 10 Tahun	30		Part Timer Auditor	15
	> 10 tahun	9		Kontrak Auditor	5
5	Jenis Kelamin		6	Status	
	Laki-Laki	22		Berkeluarga	36
	Perempuan	38		Belum Berkeluarga	24
7	Sertifikasi		8	Tempat Tinggal	
	Sudah Sertifikasi	42		Dalam Kota Medan	42
	Belum Sertifikasi	18		Luar Kota Medan	18

Sumber: Pengolahan Mandiri

Dari tabel diatas, auditor di kantor akuntan publik yang diteliti memiliki 42 auditor bergelar sarjana, magister sebanyak 16 auditor dan dua orang bergelar doktor, sehingga dapat dikatakan bahwa auditor yang bekerja di kantor akuntan publik sudah pernah menjalani pendidikan tinggi.

Bila dilihat dari usia auditor, auditor yang berentang usia 23-33 tahun berjumlah 17 auditor, sedangkan sisa 43 berusia diatas 34 tahun, sehingga auditor yang berkerja dikantor akuntan publik masih masuk ke usia produktif yaitu dibawah 55 tahun. Dari aspek pengalaman, auditor yang berpengalaman diatas lima tahun berjumlah 39 auditor, sedangkan auditor yang memiliki pengalaman dibawah lima tahun berjumlah 21 auditor, dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas auditor yang berkerja di kantor akuntan publik ini cukup berpengalaman.

Dari aspek pekerjaan, auditor yang berkerja *full time* berjumlah 40 auditor di kantor akuntan publik, sedangkan 20 auditor lainnya merupakan pekerja bukan *full timer*. Dari tabel diatas, auditor yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 22 auditor dan auditor yang berjenis kelamin perempuan sebesar 38 auditor, sehingga mayoritas auditor yang berkerja di kantor akuntan publik berjenis kelamin perempuan. Bila dilihat dari status auditor, auditor yang sudah berkeluarga adalah 36 auditor, sedangkan auditor yang belum berkeluarga sebanyak 24 auditor. Dengan demikian, mayoritas auditor sudah berkeluarga. Bila ditinjau dari sertifikasi profesi, auditor yang sudah melakukan sertifikasi sebanyak 42 auditor dan auditor yang belum sertifikasi sebanyak 18 auditor, sehingga hanya sebagian kecil dari auditor yang belum melakukan sertifikasi profesi. Jika dilihat dari tempat tinggal auditor, auditor yang berdomisili di Medan sebanyak 42 auditor dan 18 auditor lain berada di luar Medan.

Penampilan hasil demografi responden, adapun hasil berikutnya adalah model persamaan regresi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

	<i>Kinerja Auditor</i>	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Time Pressure</i>
Koefisien	0,760	0,434	0,494

Sumber: Pengolahan Mandiri Melalui Smart PLS 3.0

Dari hasil pengujian, persamaan regresi yang dapat dirumuskan adalah $KinerjaAuditor = 0,760 + 0,434.WorkLifebalance + 0,494.TimePressure + e$. Dari persamaan tersebut, ada beberapa interpretasi yang dapat diberikan. Pertama, kinerja Auditor jika tidak dipengaruhi oleh *work-life balance* dan *time pressure* sebesar 0,760. Kedua, koefisien *work-life balance* sebesar 0,434, artinya ketika *work-life balance* mengalami kenaikan satu, maka kinerja auditor akan mengalami kenaikan sebesar 0,434. Ketiga, koefisien *time pressure* bernilai 0,494, artinya jika *time pressure* mengalami kenaikan satu, maka kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,494.

Setelah pengulasan hasil model persamaan regresi linear berganda, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 Pengujian Hipotesis

	<i>T-Statistic</i>	<i>T-Tabel</i>	<i>P Values</i>
<i>Time Pressure</i> -> Kinerja Auditor	4,204	1,640	0,000
<i>Work-Life Balance</i> -> Kinerja Auditor	3,501	1,640	0,001

Sumber: Pengolahan Mandiri Melalui Smart PLS 3.0

Dari hasil pengujian hipotesis ada dua hal yang dapat diketahui. Pertama, *time pressure* berefek positif dan signifikan terhadap kinerja auditor karena *T-Statistic* lebih tinggi dari T-Tabel yakni $4,204 > 1,640$ dan *P Value* sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05, sehingga *time pressure* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kedua, *work-life balance* juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja auditor sebab *T-Statistic* lebih tinggi dari T-Tabel yakni $3,501 > 1,640$ dan *P Value* sebesar 0,001 lebih rendah dari 0,05, sehingga *work-life balance* juga memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengujian selanjutnya adalah pengujian koefisien determinasi yang terdiri dari *R Square* dan *Adjusted R Square*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9 Pengujian Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Auditor	0,76	0,75
<i>Time Pressure</i>	-	-
<i>Work-Life Balance</i>	-	-

Sumber: Pengolahan Mandiri Melalui Smart PLS 3.0

Dari tabel koefisien determinasi, dapat dilihat *R Square* bernilai 0,75, dengan demikian variabel *work-life balance* dan *time pressure* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 75 persen, sedangkan jika terjadi penambahan variabel pada model penelitian ini maka pengaruh variabel *work-life balance* dan *time pressure* terhadap kinerja auditor menjadi 75 persen, hal ini dapat dilihat pada *Adjusted R Square* yang bernilai 0,75.

PEMBAHASAN

***Work-Life Balance* Berefek Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Auditor**

Work-life balance berefek positif dan signifikan terhadap kinerja auditor karena konsep *work-life balance* mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga auditor tidak mengalami konflik kepentingan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, *work-life balance* mampu menetralkan stress yang dialami oleh auditor yang bekerja dengan tekanan tinggi karena auditor diberikan waktu untuk beristirahat dengan optimal sehingga keadaan psikologis auditor menjadi stabil dan dapat fokus pada peningkatan kualitas kerja dan efisiensi kerja, sehingga kinerja auditor menjadi meningkat. *Work-life balance* juga meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan juga kepuasan kehidupan auditor sehingga auditor tidak berpikir untuk berhenti bekerja sebagai auditor karena desakan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada auditor akan tetap fokus pada pekerjaannya baik dalam kuantitas dan efektivitas kerja sehingga kinerja auditor menjadi meningkat.

Hasil penelitian sekarang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Sukmawati & Tarmizi, 2022). Hal ini dikarenakan penelitian sebelumnya juga berfokus pada auditor yang bekerja di kantor akuntan publik sehingga auditor yang diteliti memiliki karakteristik yang sama dan beban kerja yang serupa. Meski penelitian sekarang dilakukan di Kota Medan dan penelitian terdahulu dilakukan di Jakarta, tetap hasil penelitian memperlihatkan kemiripan karakteristik yaitu kantor akuntan publik akan menerima banyak perikatan audit untuk mendapatkan laba setinggi mungkin sehingga pekerjaan auditor akan menjadi banyak dan auditor tidak tertutup kemungkinan akan mengalami stress yang tinggi. Salah satu untuk mengatasi hal ini adalah dengan meningkatkan *work-life balance* auditor sehingga auditor bisa meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian sekarang memiliki perbedaan hasil dengan penelitian yang menyimpulkan *work-life balance* berefek positif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor (Rakhmanto & Rosnani, 2024). Hal ini disebabkan oleh instansi yang diteliti berbeda dengan penelitian sekarang. Penelitian sekarang dilakukan di kantor akuntan publik, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) yang merupakan instansi pemerintah sehingga kuantitas kerja auditor berbeda. Dari segi penganggaran perusahaan, Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) tidak perlu banyak menerima perikatan audit karena pada dasarnya Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) menggunakan anggaran negara dalam membiayai operasionalnya, sedangkan kantor akuntan publik wajib menerima perikatan audit yang banyak agar dapat menutupi biaya operasional. Dari hal tersebut, auditor Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) tidak mengalami tekanan kerja yang tinggi, sehingga *work-life balance* tidak terlalu berdampak terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK).

Hasil penelitian sekarang memiliki perbedaan yang kontras dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa *work-life balance* berefek negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Rahmawati et al., 2021). Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh perbedaan demografi geografis masyarakat yang tinggal di kota dan pedesaan. Penelitian sekarang diteliti di kota besar, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di desa sehingga beban dan tekanan kerja yang diterima masing-masing auditor berbeda.

Auditor yang bekerja pada desa yang memiliki beban kerja yang tidak tinggi sehingga auditor terkadang tidak dapat membagi waktu terkait kehidupan pribadi (Rahmawati et al., 2021). Dengan demikian, pekerjaan auditor di pedesaan sering sekali terbengkalai. Hal ini yang menyebabkan kinerja auditor di pedesaan menjadi menurun, meski *work-life balance* yang diterapkan tinggi. Hal ini tidak terjadi dimasyarakat perkotaan yang memiliki gaya hidup dan prioritas yang berbeda dengan masyarakat pedesaan.

Time Pressure Berefek Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Auditor

Time pressure berefek positif dan signifikan terhadap kinerja auditor karena *time pressure* mampu mendorong auditor untuk meningkatkan kecepatan bekerja auditor dengan waktu dan anggaran yang terbatas, sehingga auditor akan menggunakan pengalaman auditor serta teknik audit yang efektif dalam menyelesaikan kuantitas kerja audit yang diberikan oleh manajemen, dengan kata lain secara tidak langsung auditor sudah meningkatkan efektivitas kerja, efisiensi kerja dan kualitas kerja auditor. Selain itu, kerjasama tim yang kuat dari auditor membuat *time pressure* menjadi tekanan yang mudah dilewati oleh para-auditor karena para-auditor dalam menghadapi *time pressure* memiliki komunikasi yang baik sehingga alokasi beban kerja menjadi ringan, dengan demikian kinerja auditor menjadi meningkat karena auditor tidak terkendala dalam menghadapi *time pressure*.

Bila dihubungkan dengan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan pengakuan beberapa auditor yang mengatakan bahwa waktu audit kurang cukup dalam menyelesaikan tugas audit. Penyebab perbedaan ini adalah dimensi waktu, ketika penelitian ini dilakukan para-auditor sudah melewati *peak season* audit. Auditor yang bekerja diluar *peak season* audit akan lebih santai dan memiliki pekerjaan yang lebih sedikit dari biasanya, sehingga auditor tidak tertekan dengan batas waktu audit. Hasil pembahasan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan *time pressure* sangat berdampak positif terhadap kinerja auditor dikarenakan auditor dapat mengelola waktu dan anggaran audit dalam melaksanakan tugas audit (Fatinah et al., 2022).

Hasil penelitian ini tidak memiliki hasil yang serupa dengan dua terdahulu yang menyatakan bahwa *time pressure* berefek negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Anggreni & Rasmini, 2017; Indraswari & Budiarta, 2016). Perbedaan ini terjadi disebabkan oleh dimensi waktu dan lokasi penelitian. Seperti yang dibahas sebelumnya bahwa waktu penelitian akan menyebabkan perbedaan respon pada auditor perihal *time pressure*. Apabila penelitian dilakukan pada *peak season*, maka auditor akan merespon *time pressure* akan mengganggu kinerja auditor karena *deadline* yang ketat, jika penelitian dilakukan diluar *peak season*, maka beban kerja auditor tidak sebanyak di *peak season*, sehingga *time pressure* tidak akan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Lokasi penelitian juga berdampak pada perbedaan hasil penelitian. Beberapa peneliti terdahulu melakukan penelitiannya di kantor akuntan publik (Anggreni & Rasmini, 2017; Indraswari & Budiarta, 2016), sehingga *time pressure* itu akan tinggi dikarenakan anggaran yang terbatas dan kantor akuntan publik akan menerima perikatan audit yang banyak untuk menutupi biaya operasional kantor akuntan publik. Dengan demikian, *time pressure* akan berdampak negatif terhadap kinerja auditor. Namun, berbeda dengan peneliti yang meneliti di instansi pemerintahan yang memiliki kasus audit yang sedikit dan anggaran yang banyak (Fatinah et al., 2022). Auditor yang berkerja pada instansi pemerintahan tidak terdesak dengan anggaran dan waktu, sehingga kinerja auditor pemerintah akan lebih tinggi apabila diberikan *time pressure*, sehingga tugas audit menjadi tetap waktu.

Ada dua keterbatasan penelitian yang dapat diuraikan. Pertama, pada penelitian ini hanya menganalisis *work-life balance* dan *time pressure* secara keseluruhan terhadap kinerja auditor sehingga inkonsistensi penelitian masih belum terselesaikan dengan tuntas. Kedua, hasil penelitian ini tidak dalam digeneralisasikan secara umum sebab objek penelitian pada penelitian ini adalah manusia yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah *work-life balance* dan *time pressure* berefek positif dan

signifikan terhadap kinerja auditor yang bekerja di kantor akuntan publik HGZ yang berdomisili di Kota Medan, Sumatera Utara. Dampak praktis penelitian ini adalah kantor akuntan publik HGZ dapat menambah kadar *work-life balance* agar kinerja auditor menjadi meningkat. Begitu juga, *time pressure* yang diterapkan kantor akuntan publik HGZ sudah baik, sehingga kantor akuntan publik HGZ dapat mempertahankan kebijakan terkait *time pressure*. Saran yang dapat diberikan dari peneliti kepada peneliti selanjutnya ada dua saran. Pertama, peneliti selanjutnya yang berniat meneliti topik penelitian yang serupa dapat menggunakan penelitian yang berjenis kausal komparatif yang membagi tingkat *work-life balance* dan *time pressure* menjadi tiga *level* yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini dilakukan agar mampu mengatasi inkonsistensi penelitian terkait *work-life balance* dan *time pressure* terhadap kinerja auditor. Kedua, hasil penelitian dapat digeneralisasikan jika peneliti selanjutnya dapat mengendalikan perilaku manusia yang bersifat dinamis dengan cara pemilihan sampel yang memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda baik secara geografis, usia, pendidikan dan psikologi.

REFERENSI

- Anggreni, N. W. D., & Rasmini, N. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Auditor dan Time Budget Pressure Pada Profesionalisme Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(1), 145–175. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/22459/16867>
- Diana, E., & Tanjung, I. S. (2020). Pengaruh Time Pressure dan Tindakan Supervisi Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit Pada Kantor Akuntan Publik Syamsul Bahri Trb. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 118–125. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10496>
- Durori, R., & Indradjit, H. (2020). Pengaruh Tekanan Peran, Tekanan Waktu, dan Kontrol Kualitas Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit pada Sektor Publik (Studi Empiris Pada BPKP). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(02), 58–68. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2138974>
- Fatinah, N., Noholo, S., & Yusuf, N. (2022). Pengaruh Time Budget Pressure dan Kompleksitas Audit Terhadap Kinerja Auditor dengan Skeptisme Profesional Sebagai Variabel Moderasi. *Jambura Accounting Review*, 3(2), 102–115. <https://doi.org/10.37905/jar.v3i2.54>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Untuk Penelitian Empiris)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 29–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/jtiemb.v2i1.4359>
- Hisham, F. B., Ramly, S. M., & Ghani, N. A. (2023). Auditing Under Pressure: Investigating the Impact of Work-Life Balance on Auditor Well-Being. *Journal EVOLUSI*, 4(8), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.61688/jev.v4i2.122>
- Hudson Global Resources. (2005). *The Case For Work/Life Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice*. Hudson Australia New Zealand. https://www.academia.edu/6183358/The_Case_for_Work_Life_Balance
- Indraswari, C. I., & Budiarta, I. K. (2016). Time Pressure Sebagai Pemoderasi Pengaruh Penghentian Prematur Prosedur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(1), 743–770. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/22165/15617>
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 1–9. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/15>
- Rakhmanto, W., & Rosnani, T. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *VISA: Journal of Visions and Ideas*, 4(1), 72–88. <https://doi.org/47467/visa.v4i1.5799>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach* (7th

ed.). Wiley.

- Sim, A. H., Ki, Y. P., & Fung, C. Y. (2023). The Relationship between Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Turnover Intention among Accounting Personnel in Public Accounting Firms. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 9(2), 63–88. <https://doi.org/10.33736/jcshd.5795.2023>
- Sukmawati, R., & Tarmizi, M. I. (2022). Determinan Kinerja Auditor: Studi Di Wilayah Jakarta Selatan. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 34–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.35449/jemasi.v18i1.537>
- Yudha, I. G. B., Outra, I. G. C. P., & Santosa, M. E. S. (2021). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Junral Kharisma*, 3(1), 356–367. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.657>
- Yukmi, Y., M, A. M., & Meriyani, M. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Auditor dan Penerapan Audit Internal terhadap Sistem Pengendalian Intern pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Auditing*, 15(1), 54–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.37301/jkaa.v15i1.21>