



Work-Life Balance Auditor dalam Konteks Tekanan Anggaran Waktu dan Budaya Organisasi: Dampaknya terhadap Kualitas Audit

Sindhi Damayanti ^{a,1*}, Nanda Wahyu Indah Kirana ^{b,2}

^{a,b} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Inodenisa

¹ 22013010261@student.upnjatim.ac.id; ² nanda.wahyu.ak@upnjatim.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Kemajuan Artikel

Masuk

21 April 2025

Diperbaiki

3 Mei 2025

Diterima

6 Mei 2025

Keywords

Work-life balance;
Organizational culture;
Time budget pressure;
Audit quality

Kata Kunci

Work-life balance;
Kultur organisasi;
Tekanan anggaran waktu;
Kualitas audit.

ABSTRAK

Work-life balance (WLB) is a crucial issue in the auditing profession, especially when auditors face heavy workloads and tight deadlines during peak season. Imbalance between work demands and personal life not only affects auditor well-being but also potentially reduces audit quality. This study examines auditors' WLB under time budget pressure and organizational culture, and its impact on audit quality. This study utilised a descriptive qualitative approach with a case study method at KAP ABC, located in Sidoarjo. Data were collected via in-depth interviews with four auditors of different ranks, direct observation, and document analysis. The findings reveal that time budget pressure is the main trigger of WLB disruption, indicated by fatigue, limited rest, and reduced concentration. While a supportive organizational culture helps ease pressure, uneven task distribution worsens the imbalance. Disrupted WLB affects audit quality, mainly through reduced audit quality behavior (RAQB), such as rushed documentation and simplified procedures.

ABSTRAK

Work-life balance (WLB) merupakan isu krusial dalam profesi audit, khususnya saat auditor menghadapi beban kerja tinggi dan tenggat waktu ketat selama *peak season*. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan auditor, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas audit. Penelitian ini bertujuan mengkaji kondisi WLB auditor dalam konteks tekanan anggaran waktu dan budaya organisasi, serta dampaknya terhadap kualitas audit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus di KAP ABC yang berlokasi di Sidoarjo. Data diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap empat auditor dari berbagai jenjang jabatan, observasi langsung, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan tekanan anggaran waktu menjadi pemicu utama terganggunya WLB, yang ditandai dengan kelelahan, terbatasnya waktu istirahat, dan menurunnya konsentrasi kerja. Kultur organisasi yang suportif membantu mengurangi tekanan, namun distribusi tugas yang tidak merata memperburuk ketidakseimbangan. Gangguan terhadap WLB berdampak pada kualitas audit, terutama melalui munculnya *reduced audit quality behavior* (RAQB) seperti dokumentasi yang terburu-buru dan penyederhanaan prosedur.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



1. Pendahuluan

Profesi auditor dikenal sebagai pekerjaan dengan tingkat tekanan tinggi, terutama selama *peak season* yang berlangsung menjelang akhir tahun fiskal perusahaan. Pada masa ini, auditor dihadapkan pada beban kerja yang meningkat, volume laporan yang banyak, dan tekanan deadline yang ketat (Henriques and

Samagaio, 2024). Kondisi tersebut membuat pekerjaan auditor jadi lebih kompleks dan berisiko mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan profesional, yang dikenal dengan istilah *work-life balance* (WLB).

Work-life balance adalah kondisi ideal yang dicapai ketika seseorang mampu menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang mencakup waktu untuk keluarga, kesehatan, dan rekreasi. Mempertahankan WLB secara konsisten menjadi faktor penting dalam mendukung keberlanjutan kinerja auditor serta mencegah terjadinya kelelahan fisik maupun psikologis (Syifa Fadhila et al. 2024). Mencapai *work-life balance* yang baik merupakan tantangan tersendiri bagi banyak auditor, khususnya mereka yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP). Beban kerja yang tinggi, terutama pada masa puncak audit, membuat banyak auditor merasa tertekan dan kelelahan, yang berujung pada ketidakseimbangan dalam kehidupan mereka (Alves et al. 2024). Ketidakseimbangan ini tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan individu auditor, tetapi juga dapat menimbulkan konsekuensi terhadap kualitas audit yang dihasilkan.

Tekanan anggaran waktu adalah jenis tekanan yang timbul akibat keterbatasan sumber daya dalam penyelesaian tugas audit, sehingga auditor dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien guna memenuhi batas waktu yang telah ditetapkan (Badewin and Maryanti, 2021). Pada praktiknya, tekanan anggaran waktu merupakan salah satu sumber utama gangguan terhadap WLB auditor. Auditor sering kali dihadapkan pada situasi di mana klien menginginkan hasil audit dalam waktu yang terbatas, tanpa mempertimbangkan beban kerja auditor yang semakin berat. Ketidaksesuaian antara waktu yang tersedia dengan volume pekerjaan ini mendorong auditor untuk bekerja melebihi jam kerja normal, bahkan mengorbankan waktu pribadi demi memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan. Situasi tersebut menciptakan tekanan kerja yang tinggi dan berkepanjangan, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat memicu terjadinya *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat stres berkepanjangan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi (Soepriyanto et al., 2023).

Budaya organisasi di kantor akuntan publik (KAP) turut mempengaruhi bagaimana auditor menyikapi tekanan tersebut. Budaya organisasi di KAP umumnya terbagi dalam dua pola yaitu budaya yang mendukung kesejahteraan melalui fleksibilitas dan manajemen beban kerja, serta budaya yang berorientasi pada produktivitas tinggi yang cenderung mengganggu keseimbangan hidup auditor (Pradeep Kumara and Fernando, 2023). Tingginya tekanan terhadap ketepatan dan kecepatan hasil audit kerap mendorong auditor berada dalam budaya kerja yang lebih menekankan pencapaian target daripada memperhatikan aspek kesejahteraan individu. Perspektif ini selaras dengan temuan yang menegaskan peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku auditor, terutama melalui dimensi kepemimpinan, pola komunikasi, iklim etika, dan orientasi risiko, yang turut menentukan efektivitas pelaksanaan audit dan kualitas hasilnya (Rahman, 2020). Budaya kerja yang suportif dapat membantu auditor mengelola stres dan beban kerja, sedangkan kultur yang menekankan produktivitas ekstrem dapat memperburuk ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada kondisi tekanan tinggi, auditor sering kali menghadapi dilema antara mempertahankan kualitas audit atau menyesuaikan prosedur demi memenuhi tenggat waktu. Kualitas audit sangat tergantung pada ketelitian dan independensi auditor dalam melaksanakan prosedur audit, yang akan terganggu jika auditor merasa kelelahan atau tidak dapat menjalani kehidupan pribadi mereka dengan baik (Heo et al., 2021). Ketika *work-life balance* auditor terganggu, kemampuan auditor dalam menjaga performa profesional, termasuk konsistensi, ketelitian, dan ketajaman analisis akan mengalami penurunan. Kelelahan yang terus-menerus, tekanan emosional, serta kurangnya waktu untuk pemulihan diri secara langsung mempengaruhi daya konsentrasi dan kecermatan auditor dalam melaksanakan prosedur audit. Ketika kondisi ini terus berlanjut, auditor berisiko menunjukkan perilaku *reduced audit quality behavior* (RAQB), seperti dokumentasi yang tergesa-gesa atau penyederhanaan prosedur, yang secara tidak langsung dapat menurunkan kualitas audit itu sendiri. Kualitas audit tidak hanya mencerminkan kinerja individu auditor, tetapi juga berdampak pada reputasi KAP dan kepentingan klien. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan hidup dan membangun budaya kerja yang mendukung menjadi kunci untuk mempertahankan kualitas audit.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kondisi *work-life balance* auditor dalam konteks tekanan anggaran waktu dan budaya organisasi, serta bagaimana ketidakseimbangan tersebut berdampak pada kualitas audit. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang lebih komprehensif terkait pengalaman auditor, sekaligus menjadi kontribusi praktis bagi manajemen KAP dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan menjaga mutu audit. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya

literatur mengenai keterkaitan antara WLB, budaya organisasi, dan kualitas audit, serta membuka peluang untuk riset lanjutan dalam pengembangan profesi audit.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. *Job Demand-Resources*

Teori *Job Demands–Resources* (JD-R) dikembangkan oleh Demerouti pada tahun 2001 menjelaskan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kesejahteraan dan performa individu. Model ini mengklasifikasikan kondisi kerja menjadi dua elemen utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) (Bakker *et al.*, 2025). Tuntutan pekerjaan mencakup beban kerja tinggi, tekanan waktu, konflik peran, dan faktor lain yang memerlukan usaha fisik maupun mental secara berkelanjutan. Jika tidak diimbangi, tuntutan ini dapat menyebabkan kelelahan dan burnout. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, otonomi, dan kesempatan pengembangan berfungsi untuk meningkatkan motivasi serta mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja. Pada penelitian (Danudoro, Zamralita, and Lie, 2021), menyatakan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan pada auditor eksternal berpengaruh signifikan terhadap burnout, namun job resources tidak berperan sebagai moderator. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara teori sumber daya dapat meredam tekanan kerja, efektivitasnya bergantung pada relevansi dan kecocokan dengan karakteristik profesi. Model JD-R memberikan dasar konseptual penting untuk memahami pentingnya keseimbangan antara beban kerja dan dukungan organisasi, terutama dalam konteks pekerjaan berintensitas tinggi seperti audit.

2.2. Konsep *Work-Life Balance*

Konsep *work-life balance* mengacu pada kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan secara harmonis tanpa menyebabkan konflik peran yang signifikan. *Work-life balance* dapat tercapai apabila seseorang dapat meraih kepuasan dan kinerja yang baik dalam kedua ranah tersebut. Pada profesi auditor yang identik dengan tekanan tinggi dan jam kerja panjang, pencapaian *work-life balance* menjadi tantangan tersendiri yang membutuhkan manajemen waktu, motivasi diri, dan dukungan lingkungan kerja (Pradeep Kumara *et al.* 2023). Komponen utama yang membentuk *work-life balance* antara lain keseimbangan waktu, keterlibatan peran, kepuasan hidup, serta pengelolaan energi dan stres (Syifa Fadhila *et al.*, 2024). Pencapaian keseimbangan ini sangat bergantung pada kondisi individu serta faktor pekerjaan yang dihadapi sehari-hari (Septyani *et al.* 2023).

2.3. Audit Firm Culture

Budaya organisasi dalam kantor akuntan publik atau *audit firm culture* merupakan seperangkat nilai, norma, dan pola interaksi yang membentuk cara auditor berpikir, bersikap, dan mengambil keputusan selama proses audit. Budaya ini terbentuk dari struktur internal, gaya kepemimpinan, dan sistem keyakinan yang dianut organisasi, serta memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas audit dan integritas profesional auditor. Menurut Pradeep Kumara and Fernando (2023), terdapat empat elemen utama dalam budaya firma audit. Pertama, etika dan profesionalisme, yang mencerminkan sejauh mana firma menjunjung tinggi nilai integritas, objektivitas, dan skeptisisme, yang tercermin dalam pelatihan dan supervisi. Kedua, keseimbangan kerja dan kehidupan atau *work-life balance*, yaitu kepedulian terhadap kondisi fisik dan mental auditor agar terhindar dari kelelahan yang dapat menurunkan kualitas kerja. Ketiga, gaya kepemimpinan dan iklim kontrol, di mana pimpinan memiliki peran penting dalam menanamkan budaya kerja yang akuntabel melalui *tone at the top*. Keempat, lingkungan pembelajaran dan pengembangan, yaitu dukungan terhadap pelatihan dan pembinaan agar auditor terus berkembang secara profesional. Namun demikian, budaya firma juga dapat memicu ketegangan antara nilai profesional dan tekanan komersial. Jika orientasi organisasi lebih menekankan pencapaian target bisnis dibanding etika profesi, auditor dapat terdorong melakukan kompromi, seperti melemahkan skeptisisme atau menyetujui bukti yang tidak memadai. Kondisi ini dikenal sebagai *reduced audit quality behavior* (RAQB), yaitu perilaku sadar yang menurunkan kualitas audit akibat tekanan internal maupun eksternal (Alberti *et al.* 2022).

2.4. Tekanan Anggaran Waktu

Tekanan anggaran waktu merupakan bentuk tekanan yang muncul karena terbatasnya waktu yang dialokasikan kepada auditor untuk menyelesaikan proses audit sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan (Wiyono, 2022). *Time budget* sendiri merupakan bagian dari perencanaan audit yang bertujuan untuk mengalokasikan waktu dalam satuan jam untuk setiap langkah audit. Proses ini melibatkan penyusunan jadwal kerja yang terstruktur, yang mencakup penugasan auditor, tugas yang harus dilakukan, serta durasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap prosedur audit. Estimasi waktu ini ditata

berlandaskan pada informasi yang diperoleh pada tahap awal audit, yakni pemahaman terhadap klien, dan dirancang sebagai bagian dari prosedur audit utama yang terjadwal secara mingguan. Tekanan anggaran waktu yang ketat, khususnya selama *peak season*, berisiko menyebabkan auditor mengabaikan prosedur penting, yang pada akhirnya menurunkan kualitas audit (Pramono, 2021). Risiko ini semakin besar apabila beban kerja meningkat dan ekspektasi penyelesaian audit tetap tinggi. Meski demikian, auditor yang menjunjung tinggi etika profesional tetap akan berupaya menjalankan langkah-langkah audit yang sesuai untuk memastikan keandalan laporan keuangan (Horri et al. 2021).

2.5. Kualitas Audit

Kualitas audit merupakan ukuran sejauh mana proses audit dilakukan sesuai dengan standar profesional, serta menghasilkan laporan yang andal dan dapat dipercaya oleh para pemangku kepentingan. Kualitas audit dipengaruhi oleh empat elemen utama, yaitu input (kompetensi dan etika auditor), proses (pelaksanaan audit dan pengawasan), output (hasil audit berupa opini dan rekomendasi), serta faktor kontekstual seperti regulasi, tekanan klien, dan harapan publik. Selain itu, Silvia and Hanum (2024) menekankan bahwa kualitas audit tercermin melalui kemampuan auditor dalam mendeteksi serta melaporkan kesalahan material maupun penyimpangan dalam sistem akuntansi, menjadikannya tolak ukur mutu dan integritas laporan keuangan. Saat menghadapi tekanan komersial, beban kerja tinggi, atau hubungan yang terlalu dekat dengan klien, auditor berpotensi menurunkan kualitas audit. Fenomena ini dikenal sebagai *reduced audit quality behavior* (RAQB), yaitu perilaku yang secara sadar menurunkan mutu audit, seperti menerima bukti yang lemah atau menyelesaikan prosedur secara terburu-buru (Pradeep Kumara et al. 2023). Hal serupa disampaikan oleh Shachariyah et al. (2023) yang menemukan bahwa tekanan waktu dan tingginya stres kerja secara signifikan mendorong auditor melakukan RAQB, terutama ketika auditor merasa terpaksa menurunkan efektivitas pengumpulan bukti audit demi memenuhi tenggat waktu.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif deskriptif mencakup proses mendeskripsikan, menganalisis, dan merangkum informasi yang diperoleh guna memperoleh pemahaman mendalam atas suatu fenomena (Ridwan et al. 2021). Menurut (Creswell et al. 2018), pendekatan kualitatif sangat tepat untuk memahami pengalaman subjektif dan perspektif informan, khususnya terkait work-life balance (WLB) auditor dalam konteks tekanan anggaran waktu dan budaya organisasi, serta dampaknya pada kualitas audit.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi terstruktur dengan empat informan dari Kantor Akuntan Publik (KAP) ABC. Keempat informan tersebut terdiri atas dua junior auditor, satu senior auditor, dan satu partner. Junior auditor pertama memiliki pengalaman kerja selama satu tahun, sedangkan junior auditor kedua telah bekerja selama dua tahun. Sementara itu, informan ketiga adalah seorang senior auditor dengan masa kerja empat tahun. Adapun informan keempat merupakan seorang partner dengan pengalaman kerja selama 23 tahun di kantor akuntan public. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan peneliti ketika ingin mengeksplorasi lebih dalam suatu permasalahan yang belum terjawab dalam studi sebelumnya, terutama apabila jumlah informan relatif sedikit dengan proses dilakukan melalui tanya jawab (Sugiyono, 2021). Selain wawancara, data juga dikumpulkan melalui observasi langsung dan analisis dokumen berupa artikel dari penelitian terdahulu, yang digunakan untuk memperkuat landasan teoritis dan membandingkan temuan penelitian. Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis tematik, yang mencakup proses pengkodean terbuka, pengelompokan tema, serta interpretasi berdasarkan literatur yang relevan. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dengan cara membandingkan pernyataan antar-informan dari jenjang jabatan berbeda. Hasil wawancara juga diverifikasi kembali kepada para informan penelitian, yaitu dua junior auditor, satu senior auditor, dan satu partner, sebagai bagian dari proses triangulasi data untuk memastikan keakuratan interpretasi peneliti serta memperkuat validitas temuan.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil wawancara dengan empat auditor dari berbagai jenjang jabatan mengungkap sejumlah temuan penting terkait upaya menjaga work-life balance dalam konteks tekanan anggaran waktu dan budaya organisasi. Kedua faktor ini terbukti berperan besar dalam mempengaruhi *work-life balance* auditor, yang pada akhirnya berdampak terhadap kualitas audit yang dihasilkan. Melalui analisis tematik terhadap data

yang diperoleh, ditemukan lima tema utama yang merepresentasikan pengalaman, tantangan, dan strategi auditor dalam menghadapi ketidakseimbangan tersebut. Kelima tema tersebut diuraikan secara mendalam pada bagian berikut.

4.1. Kondisi dan Respon Auditor terhadap *Work-Life Balance*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa auditor mengalami tantangan signifikan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, khususnya selama *peak season*. Auditor junior mengungkapkan bahwa jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, dan tenggat waktu yang ketat menyebabkan mereka kehilangan waktu istirahat, sulit menjaga pola makan sehat, serta tidak memiliki cukup waktu untuk kegiatan pribadi. Auditor senior dan partner juga mengakui bahwa pada masa audit puncak, pengorbanan waktu pribadi sering kali tidak terhindarkan demi memastikan penyelesaian audit tepat waktu.

Temuan ini selaras dengan konsep JD-R yang dikembangkan oleh Demerouti tahun 2001. Model ini menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tekanan kerja tinggi (*job demands*) dengan sumber daya pendukung (*job resources*) akan berdampak negative terhadap kesejahteraan individu dan performa kerja. Tuntutan psikologis seperti beban kerja dan tekanan waktu mengganggu *work-life balance*, sementara dukungan atasan dapat meredam dampak tersebut (Mui *et al.*, 2020). Tekanan kerja yang tinggi juga melemahkan kesejahteraan auditor dan menurunkan kualitas kinerja audit (Cheng *et al.*, 2025). Ketika waktu istirahat terganggu dan auditor tidak memiliki ruang untuk pemulihan energi, auditor berisiko mengalami kelelahan, penurunan fokus, hingga stres kerja yang berkepanjangan (Danudoro *et al.*, 2021). Sebagai bentuk respons terhadap situasi tersebut, auditor berupaya mengembangkan strategi adaptif untuk menjaga ketahanan kerja. Beberapa informan menyebutkan bahwa mereka menyusun rencana kerja harian, menentukan prioritas, dan menyisihkan waktu walaupun terbatas untuk kegiatan relaksasi. Strategi ini menjadi upaya mandiri dalam menjaga keseimbangan di tengah tekanan yang sulit dihindari selama musim audit.

4.2. Peran Budaya Organisasi terhadap *Work-Life Balance*

Sebagian besar auditor menilai bahwa budaya organisasi di KAP ABC tergolong suportif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Adanya komunikasi terbuka, suasana kekeluargaan, dan sikap saling membantu antar anggota tim memberikan rasa nyaman di lingkungan kerja. Auditor menyampaikan bahwa atasan cenderung terbuka terhadap diskusi, serta rekan kerja cenderung kooperatif dan bersedia membantu ketika beban kerja yang berat meningkat, terutama selama *peak season*. Dukungan interpersonal semacam ini menjadi salah satu faktor penting dalam membantu auditor menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Namun demikian, junior auditor mengungkapkan bahwa dalam praktiknya masih terdapat ketimpangan beban kerja, terutama ketika seorang auditor harus menangani klien berskala besar secara mandiri. Kondisi ini menimbulkan kelelahan yang tidak sebanding antar auditor dan menunjukkan bahwa sistem pembagian tugas belum sepenuhnya optimal. Meskipun nilai-nilai budaya organisasi yang suportif cukup terasa, praktik manajerial dalam pembagian kerja belum selalu mencerminkan semangat keseimbangan tersebut. Hal ini menandakan bahwa penguatan budaya organisasi perlu disertai dengan kebijakan operasional yang lebih adil dan proporsional agar *work-life balance* dapat terwujud secara merata di seluruh lapisan auditor.

Temuan ini mendukung pendapat bahwa budaya organisasi dalam firma audit dapat berfungsi sebagai pelindung maupun pemicu tekanan kerja, tergantung pada sejauh mana nilai-nilai keseimbangan hidup diinternalisasi dalam praktik manajerial (Pradeep Kumara and Fernando, 2023). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Hung (2023) yang menunjukkan bahwa faktor budaya serta lingkungan organisasi berperan penting dalam membentuk persepsi auditor terhadap tekanan dan tanggung jawab kerja yang mereka alami. Pada konteks KAP ABC, lingkungan kerja yang suportif dan relasi interpersonal yang positif membantu auditor dalam mengelola tekanan kerja dan menjaga *work-life balance* dengan lebih baik. Meskipun demikian, tetap diperlukan manajemen tugas yang adil agar manfaat dari budaya organisasi yang mendukung tersebut dapat dirasakan secara merata.

4.3. Tekanan Anggaran Waktu sebagai Pemicu Gangguan *Work-Life Balance*

Tekanan anggaran waktu menjadi salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan audit, khususnya ketika klien terlambat memberikan dokumen yang diperlukan. Senior auditor menyampaikan bahwa

meskipun waktu audit telah dijadwalkan, kenyataannya banyak hal yang tidak berjalan sesuai rencana. Akibatnya, auditor harus menyesuaikan ritme kerja, melakukan lembur, bahkan bekerja di luar jam kantor untuk menyelesaikan prosedur audit. Situasi ini mencerminkan adanya *time budget pressure*, yaitu tekanan akibat keterbatasan waktu yang tersedia dibandingkan dengan beban audit yang harus diselesaikan. Temuan ini sejalan dengan penjelasan Wiyono (2022), bahwa *time budget pressure* muncul dari anggaran waktu yang ketat dan kaku, sehingga auditor dituntut efisien dan bekerja sesuai target, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas audit baik secara positif maupun negatif. Tekanan ini berdampak langsung pada *work-life balance* auditor. Berdasarkan hasil wawancara, tekanan anggaran waktu yang ketat menyebabkan auditor mengalami kelelahan fisik, terganggunya waktu istirahat, dan berkurangnya kesempatan untuk menjalani kehidupan pribadi maupun berinteraksi sosial. Ketidakseimbangan ini menunjukkan terganggunya *work-life balance*, di mana tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan waktu pemulihan yang memadai. Jika tekanan ini berlangsung secara terus-menerus, auditor berada dalam risiko stres dan kelelahan mental (*burnout*), yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya efektivitas kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu berkontribusi terhadap *burnout* pada auditor. Hasil ini sejalan dengan temuan oleh Hegazy et al. (2023) yang menegaskan bahwa beban kerja berlebihan dan tekanan waktu merupakan penyebab utama *burnout* pada auditor. Dukungan serupa juga ditunjukkan oleh Badrul Hisham et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa tekanan tenggat waktu dan beban kerja yang tinggi secara signifikan mengganggu *work-life balance* dan meningkatkan risiko kelelahan fisik maupun emosional pada auditor.

4.4. Dampaknya terhadap Kualitas Audit

Kualitas audit merujuk pada kecakapan auditor dalam mendeteksi dan melaporkan kesalahan material serta penyimpangan yang terjadi dalam sistem akuntansi (Silvia and Hanum, 2024). Pada praktiknya, tekanan kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan *work-life balance* berpotensi mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan. Berdasarkan hasil wawancara, auditor mengakui bahwa dalam kondisi kelelahan dan waktu yang terbatas, fokus dan ketelitian cenderung menurun. Beberapa menyebut bahwa dokumentasi audit dikerjakan secara tergesa-gesa, bahkan pengecekan ulang terhadap bukti audit terkadang terlewatkan. Hal ini menunjukkan potensi munculnya *reduced audit quality behavior* (RAQB), yaitu perilaku sadar yang menurunkan kualitas audit karena tekanan internal maupun eksternal (Alberti et al., 2022). Dalam kondisi tekanan tinggi, auditor dihadapkan pada dilema antara menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur atau menyesuaikannya dengan waktu yang tersedia. Sejalan dengan temuan Shachariyah et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa tekanan waktu dan tingkat stres kerja yang tinggi menjadi faktor signifikan yang mendorong munculnya RAQB, khususnya ketika auditor terpaksa mengurangi efektivitas bukti audit demi mengejar tenggat waktu.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa auditor lebih memilih untuk mengorbankan waktu pribadi demi menjaga kualitas audit. Mereka berusaha menyelesaikan prosedur sesuai standar, meskipun harus bekerja lebih lama. Upaya menjaga kualitas audit juga didukung oleh keberadaan sistem pengawasan dan *review* berlapis yang dilakukan oleh partner. Validasi dari partner berperan sebagai kontrol mutu yang dapat mengurangi risiko kesalahan atau kelalaian, terutama saat auditor bekerja dalam tekanan. Lingkungan kerja yang suportif, budaya komunikasi terbuka, serta rasa tanggung jawab profesional yang tinggi dinilai membantu auditor dalam mempertahankan kualitas audit meskipun dalam tekanan. Temuan ini sejalan dengan Hung (2023) yang menjelaskan bahwa kualitas audit tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi kerja auditor secara langsung, tetapi juga oleh faktor budaya, kelembagaan, dan regulasi yang membentuk sikap dan perilaku auditor dalam merespons tekanan. Dalam konteks KAP ABC, budaya kerja yang positif dan sistem kendali internal berlapis berperan penting sebagai pelindung dalam menjaga kualitas audit tetap terjaga, bahkan dalam situasi kerja yang penuh tekanan seperti yang terjadi selama *peak season*.

4.5. Strategi Auditor dan Organisasi Menyikapi Tekanan Kerja dan Work-Life Imbalance

Dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi, para auditor di KAP ABC menerapkan berbagai strategi personal guna menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi pribadi. Beberapa auditor menyusun prioritas kerja secara harian, membuat *to do list*, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saat di kantor, dan menjaga komunikasi efektif dengan tim maupun klien. Mereka juga menyempatkan diri

melakukan aktivitas relaksasi seperti olahraga ringan atau istirahat pendek untuk menjaga stabilitas mental dan fisik.

Ditinjau dari aspek organisasi, KAP ABC telah menerapkan sistem kerja berbasis tim dan pembagian tugas berdasarkan tingkat pengalaman auditor. Langkah ini dinilai cukup membantu dalam membagi beban kerja dan mendorong kolaborasi. Namun demikian, junior auditor menyampaikan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap proporsionalitas pembagian tugas. Masih terdapat kasus di mana auditor tertentu menangani klien yang lebih kompleks secara mandiri, sehingga beban kerja tidak sepenuhnya merata antar anggota tim. Senior auditor juga menilai bahwa organisasi belum secara optimal menyediakan waktu pemulihan yang cukup setelah *peak season*. Waktu pemulihan ini penting untuk menjaga keberlanjutan performa kerja auditor dan mencegah terjadinya stres kronis atau kelelahan jangka panjang. Strategi organisasi yang mendukung baik secara struktural maupun psikososial memiliki peran penting sebagai pelindung terhadap tekanan kerja berlebih.

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu merupakan faktor utama yang mengganggu *work-life balance* (WLB) auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) ABC. Meskipun budaya organisasi yang suportif memberikan ruang adaptasi dan mengurangi tekanan psikologis, distribusi beban kerja yang tidak merata justru memperburuk ketidakseimbangan antar auditor. Dalam upaya mempertahankan kualitas audit, sebagian auditor memilih untuk mengorbankan WLB mereka. Namun dalam praktiknya gangguan terhadap WLB berdampak pada kualitas audit, yang tercermin melalui potensi munculnya *reduced audit quality behavior* (RAQB), seperti dokumentasi tergesa-gesa dan penyederhanaan prosedur. Meski begitu, keberadaan mekanisme kontrol internal berupa review berlapis dari supervisor dan partner membantu meminimalkan potensi kesalahan dan tetap menjaga mutu hasil audit. Sistem pengawasan berlapis ini menjadi faktor mitigasi penting dalam mencegah penurunan kualitas audit di tengah tekanan kerja.

Sebagai tindak lanjut dari temuan tersebut, KAP perlu meninjau ulang sistem alokasi waktu dan pembagian tugas agar lebih proporsional. Langkah ini penting untuk dilaksanakan karena tidak hanya untuk menjaga kualitas audit, tetapi juga untuk mendukung keberlanjutan kinerja auditor. Selain itu, perlu dibangun budaya kerja yang lebih mendukung keseimbangan hidup melalui kebijakan internal seperti waktu pemulihan pasca *peak season* dan monitoring beban kerja.

Daftar Pustaka

- Alberti, C.T., Bedard, J.C., Bik, O. and Vanstraelen, A. (2022). Audit Firm Culture: Recent Developments and Trends in the Literature. *European Accounting Review*, Routledge, Vol. 31 No. 1, pp. 59–109, doi: 10.1080/09638180.2020.1846574.
- Alves, I., Limão, M. and Lourenço, S.M. (2024). Work Overload, Work–Life Balance and Auditors' Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*, John Wiley and Sons Inc, Vol. 34 No. 1, pp. 4–28, doi: 10.1111/auar.12417.
- Badewin and Maryanti, S.U. (2021). Pengaruh Kompleksitas Audit Dan Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik, *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 10 No. 2, doi: <https://doi.org/10.32520/jak.v10i2.1782>.
- Badrul Hisham, F., Mohd Ramly, S. and A Ghani, N. (2023). Auditing Under Pressure: Investigating The Impact of Work-Life Balance On Auditor Well-Being Article Info. Vol. 4 No. 8, p. 2023, doi: <https://doi.org/10.61688/jev.v4i2.122>.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. (2025). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, Vol. 10, p. 39, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-120920.
- Cheng, K.C., Lin, Y.S., Yang, T.C., Chuang, T.F., Lai, H.M., Lin, L.H. and Chung, S.H. (2025). How Does Job Well-Being Optimize Audit Performance? The Moderating Effect of Passion. *Behavioral Sciences*, Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI), Vol. 15 No. 1, DOI: 10.3390/bs15010042.
- Creswell, J.W. and Creswell, J.D. (2018). *Creswell Fifth Edition*.

-
- Danudoro, K., Zamralita, Z. and Lie, D. (2021). *The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as A Moderator Among External Auditors*.
- Hegazy, M., El-Deeb, M.S., Hamdy, H.I. and Halim, Y.T. (2023). Effects of Organizational Climate, Role Clarity, Turnover Intention, And Workplace Burnout On Audit Quality And Performance. *Journal of Accounting and Organizational Change*, Emerald Publishing, Vol. 19 No. 5, pp. 765–789, DOI: 10.1108/JAOC-12-2021-0192.
- Henriques, C.S. and Samagaio, A. (2024). Impact of Stress, Job Satisfaction, Work–Life Balance And Telework On Auditors’ Job Performance: A PLS-SEM and fsQCA Approach. *Journal of Organizational Effectiveness*, Emerald Publishing, DOI: 10.1108/JOEPP-03-2024-0135.
- Heo, J.S., Kwon, S.Y. and Tan, H.T. (2021). Auditors’ Responses to Workload Imbalance and The Impact on Audit Quality. *Contemporary Accounting Research*, John Wiley and Sons Inc, Vol. 38 No. 1, pp. 338–375, DOI: 10.1111/1911-3846.12612.
- Horri, M. and Aulia, Y. (2021). The Influence of Audit Experience, Workload, And Time Pressure On Auditor’s Ability To Detect Fraud (Case Study of Auditors Who Work At KAP Surabaya). *Jurnal Analisa Akutansi Dan Perpajakan*, Vol. 5, DOI: <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/akuntansi...>
- Hung, P.H. (2023). The Influence of Cultural, Legal and Institutional Factors on Auditors’ Roles, Responsibilities and Perceptions of Audit Quality. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, AMO Publisher, Vol. 1 No. 5, pp. 1131–1145, DOI: 10.59324/ejtas.2023.1(5).99.
- Mui, D., Kee, H., Mohamed, I. and Selim, S. (2020). Job Demands, Job Resources, And Work-Life-Balance Among Academicians In Egypt: The Role Of Personal Resources. *International Journal of Advanced Science and Technology*, Vol. 29 No. 8, pp. 4491–4500.
- Pradeep Kumara, A. and Fernando, N. (2023). *Audit Firm Culture & Audit Quality Qualitative Study-Sri Lankan Context*.
- Pramono, A.J. (2021). The Effect of Time Budget Pressure, Audit Complexity, and Audit Tenure on Audit Quality With Management Interventions as Moderating Variables”, DOI: 10.37531/sejaman.vxi.457.
- Rahman, C. (2020). Organizational Culture and Its Influence on Auditing Practices: A Case Study in Audit Firms. *Golden Ratio of Auditing Research*, Manunggal Halim Jaya, Vol. 1 No. 1, pp. 24–33, DOI: 10.52970/grar.v1i1.363.
- Ridwan, M., Ulum, B., Muhammad, F., Indragiri, I. and Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2021). *Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah (The Importance of Application of Literature Review In Scientific Research)*.
- Septyani, F.H.S.Y., Purba, Y.K. and Jonatan, R.R. (2023). Pengaruh Shift Work, Work Overload, Dan Work Life Balance Terhadap Job Performance Dengan Time Management. Vol. 3, p. 2023, DOI: <http://sosains.greenvest.co.id>.
- Shachariyah, N., Rochayatun, S., Uin, F. and Yogyakarta, S. (2023). Audit Quality Reduction Behavior: A Literature Review. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 7 No. 1, pp. 34–44, DOI: 10.14421/EkBis.2022.7.1.1764.
- Silvia, R. and Hanum, Z. (2024). Pengaruh Akuntabilitas, Time Pressure Dan Pemahaman Sistem Informasi terhadap Kualitas Audit dengan Due Professional Care sebagai Variabel Intervening. *Owner*, Vol. 8 No. 4, pp. 4475–4489, DOI: 10.33395/owner.v8i4.2372.
- Soepriyanto, G., Meiryani, Amelia, A. and Sudrajat, J. (2023). The Effect Of Workload And Burnout On Auditor Performance During The Covid-19 Pandemic. *Journal of Governance and Regulation*, Virtus Interpress, Vol. 12 No. 1, pp. 8–21, DOI: 10.22495/jgrv12i1art1.
- Syifa Fadhila, L., Susilowati, D., Budiarti, L. and Barika, C.R. (2024). *Auditor Work-Life Balance: Study Phenomenology*. DOI: <http://conference.forkommsaunsoed.com/index.php/iscoabpsa/article/view/118>.
- Wiyono, E.A. (2022). *Pengaruh Time Budget Pressure, Etika Auditor Dan Fee Auditor Terhadap Kualitas Audit. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
-