

BAB I

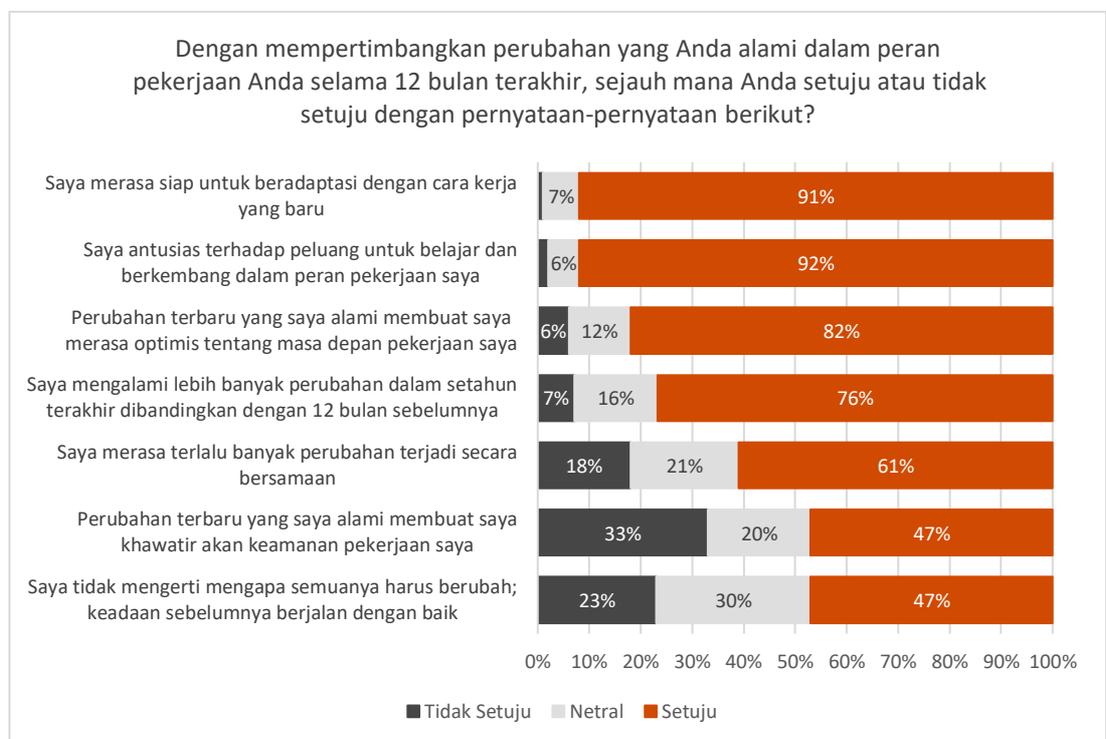
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena era yang memiliki karakteristik *volatility, uncertainty, complexity, ambiguity* (VUCA) menghadirkan berbagai perubahan serta tantangan baru yang harus dihadapi dalam seluruh aspek kehidupan. Pada era VUCA, *Volatility* dapat dimaknai sebagai munculnya perubahan yang begitu cepat dan terjadi terus menerus sehingga menimbulkan keadaan yang tidak stabil. *Uncertainty* berarti situasi yang sulit diprediksi dan penuh dengan risiko. *Complexity* merujuk pada situasi yang rumit dan berkaitan tanpa adanya kejelasan pola sebab akibat. *Ambiguity* diartikan sebagai ketidakjelasan situasi yang menimbulkan kesulitan pada saat menafsirkan keadaan serta realitas saat ini (Utama, 2023). VUCA merupakan salah satu fenomena yang terjadi akibat adanya perubahan yang sangat cepat dalam proses bisnis (Bakti, 2023). Era ini digambarkan dengan kondisi perubahan yang begitu cepat yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang sulit diduga dan dikontrol (Rani Afkarina dkk., 2023)

Perubahan yang muncul seiring dengan perkembangan era VUCA juga membawa tantangan baru bagi dunia bisnis dan perekonomian global. Sektor-sektor utama yang terdampak oleh kondisi VUCA secara global, yaitu sektor politik, ekonomi, dan teknologi (Mishra, 2021). Selain itu, perubahan-perubahan tersebut juga dirasakan hingga pada tingkat individu, dimana perubahan yang ada menjadi tantangan baru yang dapat dirasakan secara langsung bagi seluruh pekerja di berbagai profesi. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh PwC dalam *Indonesia*

Hopes and Fears Survey 2024 pada Gambar 1.1 yang melibatkan 1.000 pekerja dari berbagai sektor di Indonesia, sebanyak 76% pekerja setuju bahwa mereka telah menghadapi lebih banyak perubahan saat ini apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Menghadapi perubahan yang terjadi, para pekerja menunjukkan respon yang positif, sebanyak 91% pekerja merasa siap untuk beradaptasi dengan cara kerja yang baru dan 92% pekerja merasa antusias dengan adanya berbagai peluang baru untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan mereka.



Gambar 1. 1 Perubahan yang Dialami para Pekerja Indonesia

Sumber: PwC (2024)

Berbagai perubahan yang muncul dengan adanya era VUCA dirasakan oleh para pekerja termasuk para profesional di bidang akuntansi. Perubahan dalam teknologi, ketidakpastian ekonomi, serta regulasi keuangan yang semakin kompleks menuntut para akuntan untuk selalu adaptif (Sari dkk., 2023). Para

profesional di bidang akuntansi perlu mencermati perkembangan lingkungan bisnis serta lingkungan kerja yang kian dinamis agar senantiasa dapat beradaptasi dengan baik. Dalam hal ini, peran para akuntan mencerminkan semangat bela negara. Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2019 tentang PSDN untuk Hanneg, salah satu cara bagi warga negara untuk dapat turut serta dalam usaha Bela Negara, yaitu melalui pengabdian sesuai dengan profesi. Dalam konteks ini, akuntan berkontribusi nyata dalam menjaga stabilitas ekonomi nasional melalui penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan integritas sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditekuni untuk mendukung dan memperkuat pertahanan negara baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menghadapi berbagai ancaman era VUCA seperti disrupsi di lingkungan kerja, lingkup nasional, hingga ke tingkat global (Amerieska, 2022).

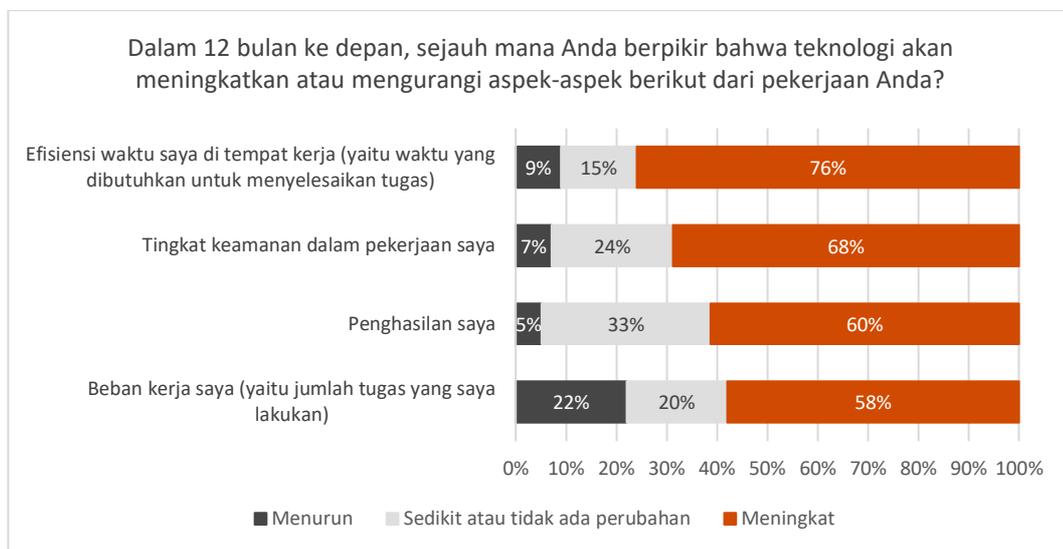
Fenomena era VUCA yang ditandai dengan lingkungan bisnis yang tidak stabil, penuh ketidakpastian, dan semakin kompleks juga menuntut akuntan untuk terus mengembangkan kompetensi dari segi *hard-skill* dan *soft-skill*. Kemampuan beradaptasi dan berinovasi juga penting untuk meningkatkan kompetensi para akuntan terutama di bidang teknologi (Julita dkk., 2023). Dalam penyelesaian pekerjaan, akuntan harus cerdas secara digital (Rahayu dkk., 2024). Para profesional akuntan harus memiliki persiapan yang matang untuk secara efektif menangani dampak perubahan besar dalam data, *blockchain*, dan transformasi teknologi digital terhadap sistem operasional dalam pekerjaan mereka (Yuhertiana, 2023). Signifikansi evolusi akan terjadi kepada profesi akuntan di dekade selanjutnya, dimana akuntan harus memiliki kemampuan kolaborasi yang baik

dengan teknologi serta memiliki kemampuan berpikir strategis (Sumarna, 2021). Dilansir dari laman berita Atnews, Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Sandiaga Uno, mengungkapkan bahwa saat ini masyarakat Indonesia sedang memasuki era VUCA, yakni gabungan situasi mulai dari *volatility* (volatilitas), *uncertainty* (ketidakpastian), *complexity* (kompleksitas), dan *ambiguity* (ambiguitas) baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaannya. Sehingga setiap orang harus memiliki kemampuan adaptif dan eksploratif yang mumpuni. Kemampuan ini sekaligus menjawab tantangan transformasi digital yang semakin kompleks.

Transformasi digital yang tercipta karena adanya era VUCA menjadi strategi utama dalam menghadapi tantangan-tantangan yang muncul seiring dengan perkembangannya. Menurut Trenerry dkk. (2021), transformasi digital membawa paradigma kerja dan budaya organisasi yang baru dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini, metode kerja manual semakin digantikan oleh sistem digital, sehingga menuntut penyesuaian atau adaptasi keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tugas (Baptista dkk., 2021). Akuntan perlu mengembangkan pendekatan strategis yang mencakup pemahaman bisnis yang holistik, penguasaan implementasi teknologi, dan keterampilan untuk menghasilkan nilai strategis yang lebih besar untuk tetap relevan dan dapat memberikan kontribusi di era transformasi digital (Rahayu dkk., 2024). Transformasi digital yang tercipta ini juga memiliki landasan utamanya, yaitu teknologi.

Kemajuan teknologi karena adanya transformasi digital memiliki pengaruh yang besar dalam efisiensi kerja yang dirasakan oleh para pekerja, efisiensi tersebut

nantinya akan mendorong peningkatan kinerja mereka. Hal tersebut didukung dengan survei yang dilakukan oleh PwC dalam *Indonesia Hopes and Fears Survey 2024* pada Gambar 1.2 yang melibatkan 892 pekerja di Indonesia dari berbagai sektor, sebanyak 76% pekerja menyatakan bahwa penggunaan teknologi dalam pekerjaan mereka meningkatkan efisiensi waktu yang dibutuhkan dalam pengerjaan tugas mereka.



Gambar 1.2 Penggunaan Teknologi dalam Peningkatan Efisiensi

Sumber: PwC (2024)

Peran penggunaan teknologi dalam meningkatkan efisiensi kerja dirasakan oleh seluruh pekerja dari berbagai lini bisnis, termasuk pekerja yang berprofesi di bidang jasa keuangan. Survei yang dilakukan oleh PwC dalam *Indonesia Hopes and Fears Survey 2024* pada Gambar 1.3 yang melibatkan 1.000 pekerja di Indonesia, sekitar 83% pekerja di sektor Teknologi, Media, dan Komunikasi setuju bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan efisiensi mereka, diikuti oleh 80% dari sektor Manufaktur dan Jasa, dan 78% dari sektor Jasa Keuangan.



Gambar 1. 3 Sektor Bisnis dengan Peningkatan Efisiensi atas Penggunaan Teknologi

Sumber: PwC (2024)

Penggunaan teknologi dalam bidang keuangan berperan penting dalam meningkatkan kinerja akuntan mengingat teknologi dapat mengefisieni pekerjaan yang ada. Dalam hal ini para akuntan juga harus memiliki pola pikir dan sikap yang tepat serta skeptis terhadap kemajuan teknologi (Rahayu dkk., 2024). Tren transformasi digital serta tren teknologi yang berdampak langsung pada kinerja profesi akuntan meliputi *Artificial Intelligence*, *Blockchain*, *Cyber Risk*, dan *Big Data Analytics* (Julita dkk., 2023). Tren transformasi digital seperti *artificial intelligence*, *blockchain*, dan *cloud computing* akan menjadikan tugas-tugas tradisional akuntansi berkembang menjadi lebih otomatis, efisien, dan strategis. *Artificial Intelligence* (AI) mengotomatisasi pengumpulan dan analisis data, memungkinkan akuntan fokus pada tugas strategis seperti perencanaan keuangan dan konsultasi. Teknologi *blockchain* meningkatkan transparansi dan keamanan pencatatan transaksi, mengurangi risiko penipuan serta kesalahan. Sementara itu,

cloud computing mempermudah kolaborasi dan akses data dari berbagai lokasi, memberikan fleksibilitas lebih besar bagi para profesional keuangan (Aripin dkk., 2023).

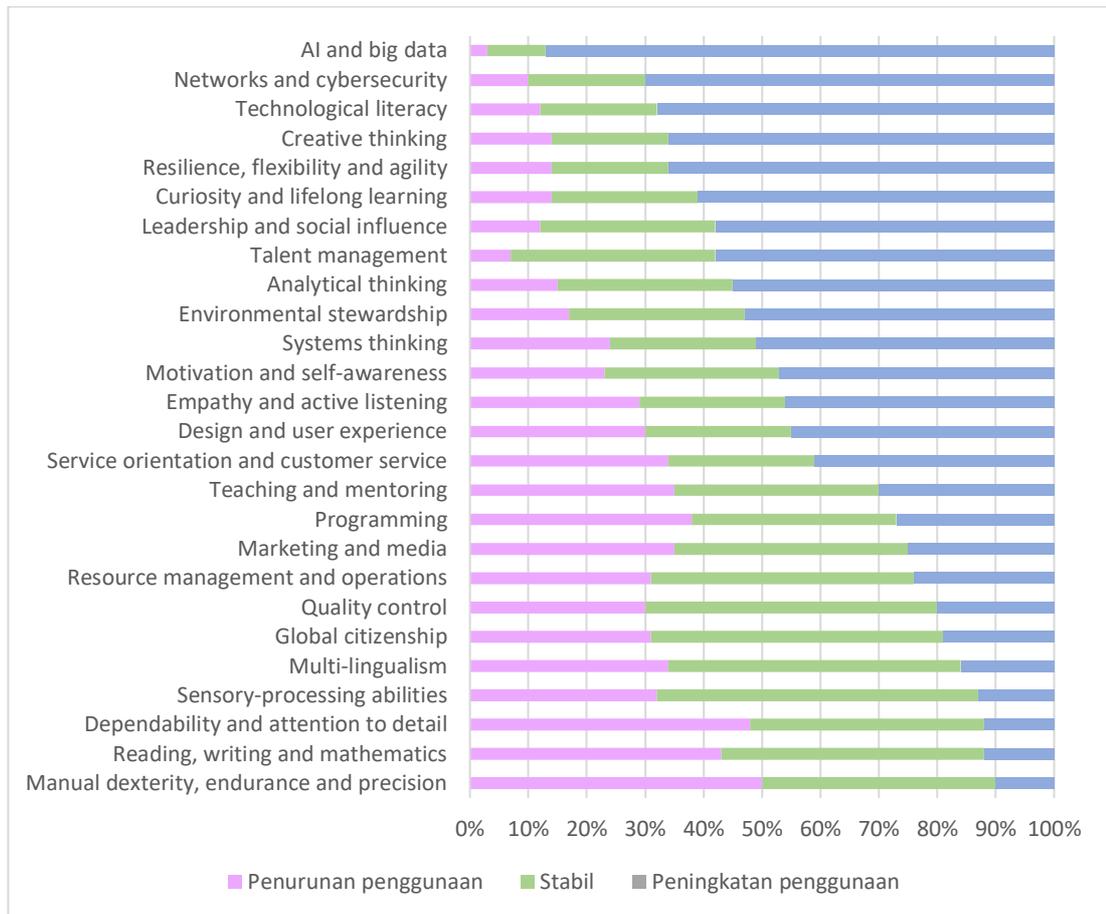
Perkembangan serta perubahan yang terjadi dalam berbagai aspek seiring dengan adanya era VUCA menjadi faktor utama yang berdampak langsung terhadap kinerja para akuntan (Rosmala, 2024). Situasi yang dinamis dan penuh ketidakpastian ini menuntut akuntan untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan dalam menunjang kinerja para akuntan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Harahap & Tirtayasa, 2021). Kinerja profesi akuntan menjadi faktor krusial di tengah tantangan era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*). Lingkungan yang penuh ketidakpastian ini, akuntan dituntut untuk tidak hanya memiliki pemahaman teknis yang kuat, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, tekanan pekerjaan, serta dinamika bisnis yang kompleks.

Kinerja akuntan yang optimal dapat tercermin dari kemampuan akuntan dalam menjalankan tugas dengan optimal menggunakan seluruh sumber daya serta peluang yang dimiliki. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Julita dkk. (2023) kemampuan-kemampuan penting yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam mempertahankan kinerjanya di tengah era VUCA meliputi kemampuan dalam mengendalikan emosi diri serta kemampuan dalam memahami orang lain, kompetensi digital yang mumpuni, dan motivasi kerja yang kuat. Oleh karena itu,

faktor-faktor seperti kompetensi digital, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja menjadi aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja akuntan dalam menjalankan tugasnya di tengah era VUCA.

Faktor pertama, yaitu kompetensi digital. Menurut Al Laheebi & Shaalan (2021), kompetensi digital merupakan keterampilan yang mencakup perilaku dan konsep, yang berfokus pada penerapan teknologi digital. Salah satu hal terpentingnya adalah memaksimalkan kompetensi digital untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, yang secara signifikan berdampak pada performa sumber daya manusia itu sendiri. Seiring dengan pesatnya perkembangan era digital, kompetensi ini menjadi semakin krusial dalam menghadapi transformasi digital di era VUCA. Menurut Liana dkk. (2023), kompetensi digital merujuk pada kemampuan individu dalam menggunakan, memahami, dan berpartisipasi secara efektif di lingkungan digital yang semakin kompleks. Penguasaan terhadap kompetensi digital juga memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja individu (Garini & Muafi, 2023).

Seluruh profesi, termasuk profesi akuntan perlu meningkatkan kompetensi mereka termasuk kompetensi digital untuk mencapai kinerja yang optimal dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Kompetensi atau keterampilan digital juga merupakan suatu hal yang dibutuhkan hingga beberapa tahun kedepan dalam mendukung berbagai aspek pekerjaan. Hal tersebut ditunjukkan oleh survei yang dilakukan oleh *World Economic Forum dalam Future of Jobs Survey 2024* pada Gambar 1.4 dengan melibatkan lebih dari 1.000 pekerja dari berbagai industri dan negara termasuk Indonesia.



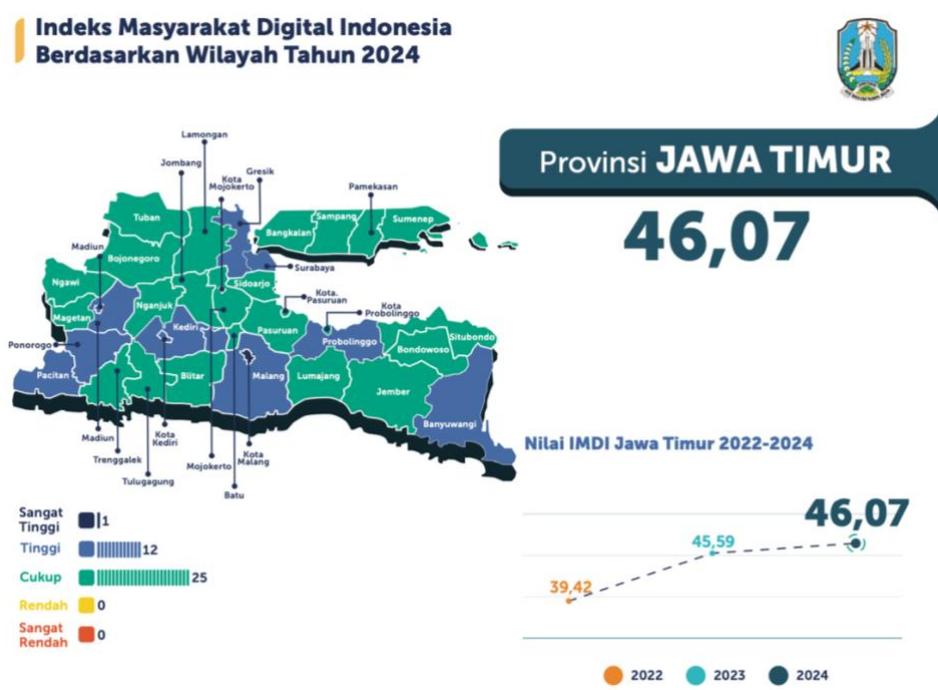
Gambar 1. 4 Keterampilan yang Meningkat Tahun 2025-2030

Sumber: World Economic Forum (2025)

Hasil survei tersebut menunjukkan evolusi keterampilan yang diperkirakan akan meningkat, tetap stabil, atau menurun dalam penggunaannya dari tahun 2025 hingga 2030. *AI and big data* menempati posisi teratas sebagai keterampilan dengan peningkatan terbesar (87%) hingga beberapa tahun kedepan, diikuti oleh *Networks and cybersecurity* (70%) serta *Technology literacy* (68%). Selain keterampilan digital dan teknologi, *creative thinking*, *resilience, flexibility, and agility*, serta *curiosity and lifelong learning* juga mengalami peningkatan yang signifikan. Berdasarkan survei tersebut dapat disimpulkan bahwa penguasaan dan

pengembangan *hard-skill* serta *soft-skill* di dunia kerja merupakan hal yang penting mengingat lingkungan kerja saat ini yang identik dengan ketidakpastian, perubahan yang cepat, dan kompleks.

Kompetensi digital tidak hanya dapat diukur dalam tingkat individu, melainkan juga dapat diukur dalam tingkat wilayah. Kompetensi digital di tingkat wilayah dapat diukur dengan IMDI (Indeks Masyarakat Digital Indonesia) yang dinaungi oleh Kementerian Komunikasi dan Digital (Komdigi), IMDI merupakan suatu pengukuran yang dilaksanakan setiap tahun untuk mengukur tingkat kompetensi dan keterampilan masyarakat dalam penggunaan teknologi digital, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun terkait dengan pekerjaannya. Berdasarkan survei IMDI di tahun 2024 pada Gambar 1.5, Kota Surabaya menjadi salah satu kota dengan tingkat IMDI yang tinggi di Provinsi Jawa Timur.



Gambar 1.5 Indeks IMDI Provinsi Jawa Timur

Sumber: Kementerian Komunikasi dan Digital (2024)

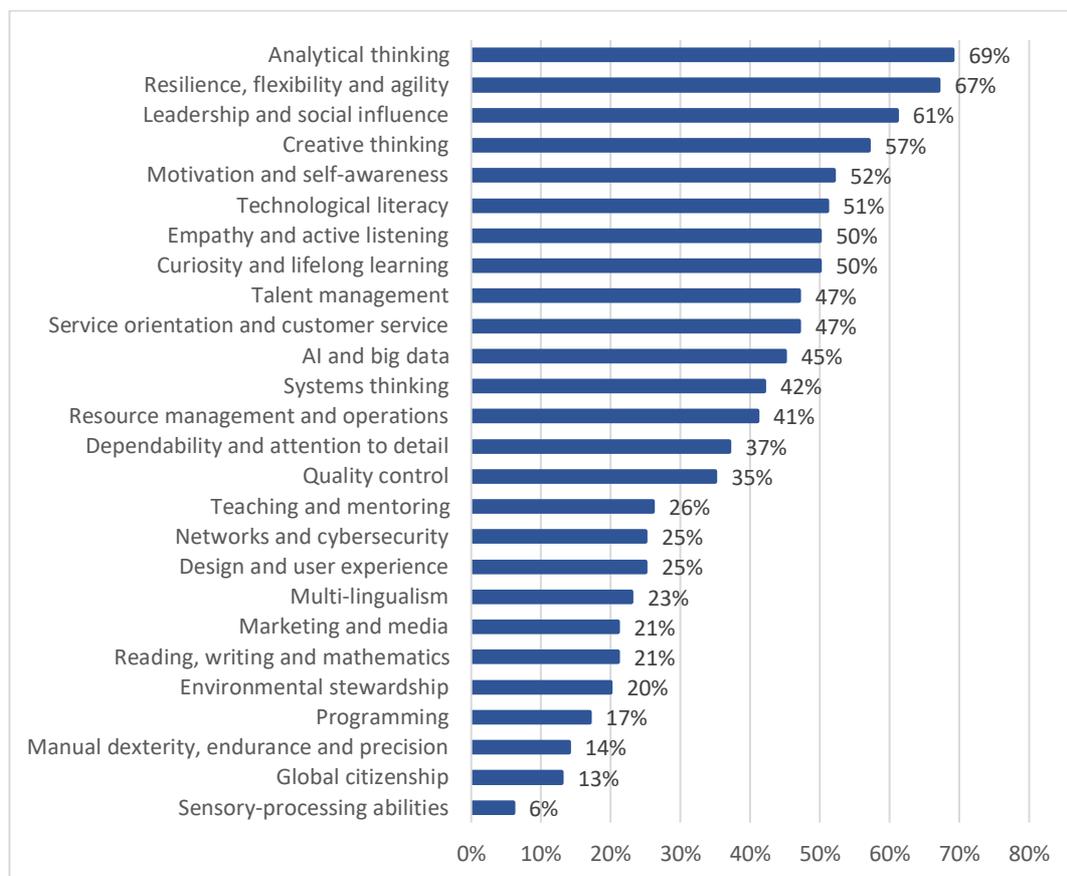
Kota Surabaya merupakan pusat perdagangan, bisnis, pendidikan, dan industri paling besar di Pulau Jawa bagian timur (Afiah, 2021). Selain itu, Kota Surabaya juga dikenal sebagai salah satu kota yang responsif terhadap perubahan serta sangat inovatif dalam menciptakan dan mengembangkan berbagai inovasi baru, termasuk didalamnya inovasi digital (Qatrunnada dkk., 2022). Hal ini sejalan dengan tingginya IMDI di kota ini, yang mencerminkan kesiapan masyarakatnya dalam mengadopsi teknologi digital baik dalam kehidupan sehari-hari maupun terkait dengan pekerjaannya.

Kemampuan adaptif dan inovatif Kota Surabaya ini sangat relevan dalam konteks era VUCA, di mana perubahan terjadi dengan sangat cepat dan tidak terduga. Kesiapan digital menjadi elemen penting yang memungkinkan individu, organisasi, dan pemerintah daerah untuk bertindak cepat, mengambil keputusan berbasis data, serta merespons dinamika global secara lebih efektif. Infrastruktur digital yang memadai dan budaya inovasi yang kuat menjadikan Kota Surabaya sebagai kota yang tidak hanya mampu bertahan di tengah ketidakpastian, tetapi juga memiliki potensi yang kuat untuk selalu berkembang.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja profesi akuntan dalam menghadapi era VUCA, yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berfungsi untuk mengendalikan emosi dalam diri seseorang saat menghadapi situasi yang tidak kondusif, seperti stres dalam melaksanakan tugas yang dilakukan (Hariani dkk., 2022). Menurut D. D. P. Goleman (2021), kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosional yang mencakup kemampuan pengendalian diri, pengendalian impuls, dapat bertahan menghadapi frustrasi, mampu memotivasi diri,

mampu mengatur suasana hati, berempati, dan memiliki kemampuan untuk membina hubungan baik dengan individu lain.

Kecerdasan emosional menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan seseorang dalam profesinya untuk menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Menurut D. D. P. Goleman (2021, hlm. 37–38), kecerdasan emosional memberi kontribusi sebesar 80% terhadap kesuksesan seseorang, sedangkan kemampuan intelektual hanya memberi kontribusi sebesar 20%. World Economic Forum juga melakukan survei dalam *Future of Jobs Survey 2024* pada Gambar 1.6 dengan melibatkan lebih dari 1.000 pekerja dari berbagai industri dan negara termasuk Indonesia. Survei yang dilakukan oleh World Economic Forum ini mencakup perkiraan tren atau perkembangan kompetensi pekerja, lingkungan kerja, hingga perekonomian secara global dengan rentang waktu 2025-2030.



Gambar 1. 6 Keterampilan Inti Tahun 2025

Sumber: World Economic Forum (2025)

Survei tersebut menunjukkan peringkat teratas keterampilan yang mengalami perkembangan hingga beberapa tahun kedepan. Keterampilan yang mengalami peningkatan, yaitu sosial-emosional yang berkaitan dengan pengendalian diri dan kecerdasan emosional, seperti *resilience, flexibility, and agility* (67%), *leadership and social influence* (61%), *motivation and self-awareness* (52%) dan *empathy and active listening* (50%). Sikap sosial-emosional, seperti kecerdasan emosional berperang penting atau memiliki kontribusi yang besar dalam mendukung performa akuntan di lingkungan kerja yang dinamis.

Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan seseorang untuk tetap mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi atau lingkungan yang penuh tekanan, bertindak sesuai etika, senantiasa berpegang pada prinsip, dan memiliki dorongan tinggi untuk berprestasi (Mutmainah, 2024). Selain itu, kecerdasan emosional juga dapat menunjukkan integritas yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Pratiwi dkk. (2023), kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional cenderung dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan performa yang lebih baik.

Faktor terakhir, yaitu motivasi kerja. Penciptaan performa individu yang lebih baik dalam menghadapi era VUCA tidak hanya dilatar belakangi oleh kompetensi serta kecerdasan emosional yang mumpuni, motivasi kerja juga turut berperan mendorong keinginan individu untuk tetap produktif, berkomitmen, dan berusaha mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya (Gagné dkk., 2022). Motivasi kerja merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan kekuatan yang ada dalam diri setiap individu yang mendorong dan mengarahkan perilaku (Porath dkk., 2021). Sementara itu, menurut Robbins dkk. (2021, hlm. 379), motivasi tidak hanya berkaitan dengan bekerja keras, tetapi juga merupakan proses yang mencerminkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Frastika & Franksiska, 2021). Dengan motivasi yang tinggi, seseorang akan meningkatkan kinerjanya, menjadi lebih aktif dalam menyelesaikan setiap tugas

yang dikerjakan (Neher & Maley, 2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang memadai dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan (Parashakti & Ekhsan, 2021). Dalam hal ini, motivasi kerja berperan membantu para akuntan untuk mempertahankan kinerja yang konsisten dalam menghadapi perubahan dinamis di lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ingsih dkk. (2024) menunjukkan hasil bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi digital yang dimiliki oleh karyawan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sebagai contoh saat karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan atas penguasaan teknologi yang baik, karyawan akan cenderung lebih responsif, efisien, dan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dkk. (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja seseorang tidak hanya dinilai berdasarkan faktor intelektualnya, tetapi juga ditentukan oleh faktor emosionalnya. Seseorang yang mampu mengendalikan emosinya dengan baik akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumampuk dkk. (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berperan sebagai dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan antusias dan semangat dalam mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan target. Berdasarkan tiga penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi digital, kecerdasan emosional, dan motivasi

kerja terhadap kinerja individu. Sementara itu, terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghassani dkk. (2021), dimana motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu yang dikarenakan, meskipun motivasi dianggap penting, faktor keterampilan dan pengetahuan lebih diutamakan dalam penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta dengan adanya fenomena VUCA yang saat ini sedang berkembang maka penelitian ini ingin menguji lebih lanjut secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, terutama pada profesi akuntan dalam menghadapi era VUCA. Gap pada penelitian ini terletak pada penggabungan seluruh faktor yang diantaranya, variabel kompetensi digital, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja yang belum banyak dilakukan oleh penelitian lainnya. Pemilihan akuntan sebagai objek penelitian dalam konteks era VUCA menjadi isu yang relevan dan menarik di bidang akuntansi saat ini. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kompleksitas peran akuntan yang tidak hanya dituntut untuk menguasai keterampilan teknis secara mendalam, tetapi juga memiliki kemampuan adaptif yang tinggi dalam menghadapi disrupsi teknologi, dinamika regulasi, dan tekanan lingkungan kerja yang terus berubah. Akuntan perlu mampu merespons perubahan dengan cepat, berpikir kritis, serta menjaga integritas dan kinerja dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Hal tersebut menjadi latar belakang dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Digital, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Akuntan dalam Menghadapi Era VUCA (Studi pada Akuntan di Kota Surabaya)”**.

Penelitian ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang menyatakan bahwa perilaku individu didasari oleh sikap, norma subjektif, dan pengendalian perilaku yang membentuk niat, sehingga mempengaruhi perilaku individu. Menurut teori ini, keputusan untuk menampilkan tingkah laku tertentu adalah hasil dari proses rasional yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu dan mengikuti urutan-urutan berpikir (Ajzen, 1991). Dalam konteks ini, seorang akuntan yang memiliki kompetensi digital yang baik, kecerdasan emosional yang tinggi, serta motivasi kerja yang kuat akan lebih mampu beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya dalam menghadapi tantangan di era VUCA (Danarti dkk., 2021).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti dapat merumuskan masalah yang diantaranya:

1. Apakah kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja akuntan dalam menghadapi era VUCA?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja akuntan dalam menghadapi era VUCA?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja akuntan dalam menghadapi era VUCA?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan yang diantaranya:

1. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja akuntan dalam menghadapi era VUCA.
2. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja akuntan dalam menghadapi era VUCA.
3. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja akuntan dalam menghadapi era VUCA.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dengan adanya penelitian ini baik secara praktis maupun akademis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber wawasan dalam menumbuhkan rasa sadar dan pemahaman individu dalam era VUCA mengenai pentingnya pengaruh kompetensi digital, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja terhadap kinerja akuntan.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi bagi perkembangan ilmu akuntansi dan menjadi acuan tambahan bagi para akademisi. Penelitian ini membantu mengembangkan literatur untuk peneliti yang akan melakukan penelitian di masa mendatang dengan topik seputar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akuntan dalam menghadapi era VUCA.