

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis modern semakin kompleks dengan munculnya pemain baru, ekspansi perusahaan, dan volume transaksi keuangan yang meningkat. Kondisi ini menjadikan audit laporan keuangan sebagai kebutuhan mendesak, karena laporan tersebut mengungkap kondisi finansial perusahaan secara komprehensif, meliputi profitabilitas, kesehatan keuangan, dan arus kas. Informasi komprehensif ini kemudian menjadi dasar vital bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan mengambil tindakan strategis.

Sejalan dengan kebutuhan tersebut, audit laporan keuangan oleh akuntan publik diperlukan. Sebagai pihak independen, mereka memastikan laporan disusun sesuai standar akuntansi yang berlaku dan menggambarkan kondisi keuangan sebenarnya. Pegawai yang bertugas di kantor akuntan publik, biasanya disebut auditor, memiliki penugasan audit perusahaan yang berasosiasi dengan kantor akuntan bersertifikat publik. Tinggi rendahnya mutu KAP sangat bergantung pada kompetensi dan integritas para auditornya. Maka dari itu, esensial untuk memperbanyak auditor yang berkualitas untuk menunjang keberhasilan dan efektivitas audit laporan keuangan.

Pada tahun 2019, sebagai Ketua Umum Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), Tarkosunaryo mengungkapkan bahwasanya Indonesia kini sedang terjadi kelangkaan akuntan publik (Dirgantara, 2019). Bila dikomparasikan

dengan negara-negara di Asia Tenggara, semisal Thailand, Indonesia memiliki jumlah akuntan publik yang lebih sedikit kendati Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia lebih besar. Hanya terdapat sekitar 4.000 akuntan publik yang bersertifikat di Indonesia, berbeda dengan Thailand yang memiliki 12.000 akuntan publik. Fakta bahwa terdapat sekitar 30.000 perusahaan di Indonesia yang membutuhkan jasa akuntan publik, sementara jumlah auditor yang tersedia masih terbatas, menyoroti urgensi untuk meningkatkan jumlah tenaga akuntan profesional di Indonesia.

Fenomena terbatasnya akuntan ini tercermin dari jumlah auditor dan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang masih relatif rendah jika dipertimbangkan dengan populasi melebihi 281 juta penduduk. Laporan Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) Kementerian Keuangan per Februari 2023 menunjukkan keanggotaan aktif sebanyak 1.464 akuntan publik dan 472 KAP. (Sayekti, 2023). Hal ini sejalan dengan pernyataan Prof. Dr. Drs. Antonius Herusetya, Guru Besar Ilmu Akuntansi Keuangan dan Audit di Universitas Pelita Harapan, Indonesia saat ini memiliki rasio 1 akuntan publik per 121.000 orang, yang jauh melampaui proporsi di negara-negara tetangga, seperti Malaysia, yang memiliki rasio 1:20.000, dan Singapura, yang memiliki rasio 1:5.000 (Indriani, 2023).

Fenomena kelangkaan auditor ini berimbas pada tingginya tingkat *turnover* auditor, yang menjadi tantangan besar bagi KAP. Observasi yang dilakukan oleh Prihatini (2022) menyebutkan bahwa setiap tahun, KAP Big Four di Indonesia merekrut sekitar 300 auditor. Namun, pada tahun kedua, jumlah auditor yang tersisa berkurang hampir 50%. Bahkan, dalam waktu kurang dari 10 tahun,

hanya kurang dari 1% auditor yang tetap bertahan bekerja di tempat yang sama. Tingginya tingkat pergantian auditor juga tercatat pada KAP Tanubrata Sutanto Fahmi Bambang & Rekan di Jakarta Selatan yang mengalami kekurangan tenaga kerja yang cukup signifikan, dengan tingkat kekurangan mencapai 40% per Oktober 2021 (Pratiwi, 2023). Posisi auditor senior mengalami perputaran yang cukup tinggi dalam beberapa waktu terakhir, salah satunya disebabkan oleh rotasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tim tertentu. Ketidakmerataan pembagian tugas dalam menangani klien menjadi faktor pendorong utama, yang menyebabkan beberapa auditor memilih untuk mengundurkan diri dari KAP tersebut.

Temuan serupa juga ditemukan oleh Putri & Christi (2024). Penelitian tersebut memaparkan bahwa pada tahun 2021, persentase *turnover* pada auditor di salah satu KAP di Bali tercatat sebesar 11%. Di tahun 2022, persentase *turnover* meningkat menjadi 27%. Sedangkan pada tahun 2023, persentase *turnover* mencapai 33%. Hasil tersebut juga sejalan dengan temuan Syanuri & Sari (2022) yang memaparkan bahwa jumlah auditor di KAP di Bali pada bulan Juli 2021 tercatat sebanyak 100 orang, yang mengalami penurunan dibanding dengan bulan Juni 2021 yang memiliki jumlah 109 auditor. Jumlah tersebut juga lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2020, di mana total auditor mencapai 118 orang.

Meskipun sering dikaitkan dengan perpindahan antar perusahaan, fenomena pindah kerja juga menjadi masalah besar bagi kantor akuntan publik. Keinginan auditor untuk mencari kesempatan baru atau ketidakpuasan dengan kondisi

kerja yang ada bisa menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Hal ini tentu berisiko mengganggu stabilitas tim dan berdampak buruk pada kualitas layanan kepada klien. Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat mengganggu kontinuitas pekerjaan, yang kemudian mengurangi efektivitas perusahaan karena kehilangan karyawan yang berpengalaman. Berbagai potensi biaya juga dapat timbul akibat tingginya tingkat perpindahan dalam perusahaan, antara lain investasi yang sudah dialokasikan untuk pelatihan karyawan, penurunan produktivitas, dan pengeluaran yang berhubungan dengan proses pengadaan staf dan pelatihan ulang (Khaldia, 2024; Suwandi & Indriantoro, 1999). Oleh karena itu, fokus riset ini adalah *turnover intention* para akuntan publik yang berpraktik di KAP.

Beragam studi lintas negara, termasuk riset internasional, telah mengidentifikasi determinan *turnover intention* di kalangan auditor, baik dalam konteks Indonesia maupun wilayah global. Penelitian Berguig & El Badlaoui (2024) di Maroko, Al Shbail (2023) di Jordan, dan Tubay (2020) di Filipina, mengidentifikasi hal-hal yang berkontribusi pada *turnover intention* auditor antara lain yaitu keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi dan tunjangan, prestise organisasi, dukungan rekan kerja, *technostress*, tekanan etika, kepuasan kerja, informasi demografi, dan komitmen organisasi. Di Indonesia, penelitian oleh Cahyadi et al. (2024), Chandra & Satrya (2023), dan Sasongko et al. (2023) menunjukkan faktor-faktor seperti peluang kerja eksternal, *burnout*, komitmen organisasi, *work overload*, stress kerja, dan *job satisfaction* memengaruhi *turnover intention* auditor.

Penelitian - penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa eksplorasi mengenai dampak peluang kerja eksternal terhadap niat *turnover* auditor masih minim. Sebaliknya, riset yang menginvestigasi pengaruh beban kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menghasilkan temuan yang inkonsisten. Sehubungan dengan itu, diperlukan penelitian lebih mendalam dan komprehensif untuk mengklarifikasi hubungan antara faktor-faktor tersebut.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Beban kerja yang berlebih adalah sesuatu yang telah lama melekat pada profesi auditor. Dalam dunia audit mengenal istilah *Peak Season* dan *Low Season*. Selama periode *peak season*, yang umumnya terjadi menjelang akhir tahun atau pada saat pelaporan keuangan, auditor harus siap menghadapi jam kerja yang panjang dan tekanan yang tinggi. Sementara pada periode *low season*, beban kerja auditor relatif lebih ringan meskipun auditor tetap memiliki tanggung jawab untuk menjalankan berbagai tugas yang harus diselesaikan. Wulansari et al. (2022) dan Sasongko et al. (2023) mengemukakan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan memengaruhi *turnover intention* auditor. Saat auditor dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan, hal ini dapat menurunkan kualitas pekerjaan mereka dan menyebabkan peningkatan stres. Akibatnya, kondisi tersebut dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan auditor dengan kantor akuntan publik tempat mereka bekerja.

Namun, Cahyadi et al. (2024), Berguig & El Badlaoui (2024), dan Yantomi (2024) menyatakan bahwa beban kerja tidak memengaruhi *turnover intention*

auditor. Beban kerja dipahami sebagai tanggung jawab yang diberikan kepada auditor untuk merampungkan tugas dalam tenggat yang ditentukan. Meskipun menghadapi beban kerja yang lebih, karyawan juga tetap merasakan dukungan dari faktor pribadi, perusahaan, lingkungan kerja, dan sosial yang memungkinkan auditor untuk mempertahankan produktivitas di KAP.

Turnover intention juga dapat terjadi jika auditor berpikir untuk mencari peluang alternatif pekerjaan lain. Ketika karyawan menemukan lebih banyak peluang pekerjaan alternatif dan menerima tawaran dari perusahaan lain, mereka cenderung membandingkan keuntungan dan kerugian antara pekerjaan mereka saat ini dengan pekerjaan alternatif tersebut (Mobley dalam Ramlawati et al., 2021). Penelitian oleh Cahyadi et al. (2024) menyatakan bahwa peluang kerja eksternal berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Namun hingga kini, riset yang mengkaji pengaruh peluang kerja eksternal terhadap *turnover intention* auditor masih minim. Di luar konteks auditor, penelitian oleh Sukmawati & Prasetyo (2024), Annisa et al. (2024), Sari et al. (2023) menyatakan bahwa peluang kerja eksternal berpengaruh secara positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, penelitian oleh Ibrahim et al. (2024) memaparkan bahwa peluang kerja eksternal tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, perlu dilakukan kajian lebih mendalam untuk mengeksplorasi bagaimana peluang kerja eksternal berpotensi membentuk keputusan auditor dalam mempertahankan atau melepaskan profesinya.

Selanjutnya, terdapat konflik peran yang dianggap menjadi salah satu faktor pendukung terjadinya *turnover intention*, terutama pada auditor. Konflik peran muncul ketika karyawan menghadapi harapan atau tuntutan yang saling bertentangan atau tidak sesuai dari dua pihak atau lebih, yang sulit atau bahkan tidak bisa dipenuhi dengan baik oleh karyawan. Lukmawati (2020) dalam studinya mengemukakan bahwa konflik peran tidak memengaruhi *turnover intention* auditor. Di luar konteks auditor, penelitian oleh Taryana et al. (2024), Finthariasari et al. (2024), dan Asfahani (2022) memaparkan bahwa konflik peran berpengaruh secara positif signifikan terhadap *turnover intention*. Lain halnya dengan studi Corita et al. (2023) yang mengemukakan bahwa konflik peran berdampak negatif dan signifikan pada *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk menggali bagaimana faktor konflik peran dapat memengaruhi keputusan auditor dalam mempertahankan kariernya atau beralih ke profesi lain.

Kepuasan kerja juga termasuk dalam salah satu aspek yang dianggap memengaruhi *turnover intention* auditor. Sikap seseorang terhadap pekerjaan dapat bersifat positif atau negatif. Apabila seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, individu tersebut cenderung mengalami kepuasan kerja. Sebaliknya, jika seseorang menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya, individu tersebut akan merasakan ketidakpuasan kerja (Heriawan & Gunawan dalam Ardini & Darya, 2020). Menurut penelitian oleh Ardini & Darya (2020), Adhisti et al. (2021), dan Sasongko et al. (2023) menyatakan kepuasan kerja memengaruhi secara negatif *turnover intention* auditor. Kepuasan kerja yang

didukung kompensasi layak meningkatkan kenyamanan auditor dan menekan intensi untuk beralih pekerjaan. Kendati demikian, terdapat pula penelitian yang bertentangan dengan temuan tersebut. Alifattiin Andar Murdani & Fachrurrozie Fachrurrozie (2022), Wulansari et al. (2021), dan Lukmawati (2020) menguraikan bahwa kepuasan kerja tidak berkontribusi terhadap *turnover intention* auditor. Kepuasan kerja bersifat subjektif dan berbeda antar individu, sehingga tidak bisa disamakan. Meskipun terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan *turnover intention* auditor, hubungan tersebut tidaklah signifikan. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja belum cukup untuk menjelaskan niat auditor untuk berhenti dari pekerjaannya.

Analisis latar belakang dan fenomena mengindikasikan urgensi penelitian *turnover intention* di sektor akuntansi, dengan fokus spesifik pada auditor dalam Kantor Akuntan Publik. Fenomena ini menunjukkan adanya perubahan jumlah auditor yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel, seperti beban kerja, peluang pekerjaan eksternal, konflik peran, dan kepuasan kerja. Tingginya tingkat *turnover intention* ini berpotensi mengganggu stabilitas sektor keuangan dan kualitas layanan audit, sehingga esensial untuk menyelidiki lebih jauh bagaimana faktor-faktor tersebut membentuk keputusan auditor untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, peneliti berminat melakukan riset berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Peluang Kerja Eksternal, Konflik Peran, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Auditor”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diidentifikasi, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Auditor?
2. Apakah Peluang Kerja Eksternal berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Auditor?
3. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Auditor?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada pertanyaan penelitian yang telah disusun, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Auditor.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh Peluang Kerja Eksternal terhadap *Turnover Intention* Auditor.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* Auditor.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pihak-pihak terkait melalui manfaat teoritis dan manfaat praktik berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Studi ini mendukung *Attribution Theory* (Teori Atribusi) untuk menjelaskan *turnover intention* pada auditor. Penggunaan teori ini secara bersamaan diharapkan dapat menawarkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses pengambilan keputusan auditor dalam konteks pekerjaan mereka. Ini memberikan wawasan tentang bagaimana faktor internal (konflik peran dan kepuasan kerja) dan eksternal (beban kerja dan peluang kerja eksternal) dapat berinteraksi dan memengaruhi niat auditor untuk tetap bertahan atau mencari pekerjaan lain. Tak kalah penting, riset ini menyediakan tambahan referensi empiris terkait *turnover intention* auditor dan faktor pemicunya. Studi empiris ini bertujuan guna menguji kembali temuan studi terdahulu yang mengindikasikan kontradiksi terkait pengaruh beban kerja, peluang kerja eksternal, konflik peran, dan kepuasan kerja pada *turnover intention* auditor.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

Studi ini menyumbangkan wawasan yang berguna bagi KAP dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Dengan memahami dan mengatasi faktor-faktor yang berkontribusi pada *turnover intention* auditor, KAP dapat mengambil langkah-langkah preventif untuk mengurangi tingkat perpindahan karyawan, serta meningkatkan kinerja, reputasi, dan keberlanjutan bisnis.

Selain itu, temuan kajian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam perumusan kebijakan strategis, baik untuk manajemen SDM perencanaan karier, maupun pengembangan profesional. Kebijakan yang didasarkan pada temuan penelitian ini akan membantu KAP menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung pertumbuhan jangka panjang.

2. Bagi Auditor

Penelitian ini membantu auditor memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah pekerjaan. Pemahaman ini memungkinkan auditor untuk dapat mengelola karier lebih baik, memilih tempat kerja yang mendukung perkembangan profesional, dan mencapai keseimbangan kerja-hidup yang meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi Regulator

Studi ini memberikan wawasan tentang penyebab niat berpindah kerja auditor yang dapat dimanfaatkan oleh regulator seperti OJK atau IAPI untuk menyusun regulasi yang mendukung stabilitas dan integritas di bidang *auditing*. Hasil penelitian ini juga berguna untuk mengevaluasi kebijakan yang ada dan menentukan perbaikan guna menciptakan lingkungan yang kondusif bagi retensi auditor, peningkatan kualitas audit, dan kepatuhan terhadap standar profesi.