

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan *turnover intention* di KAP merupakan permasalahan yang serius bagi organisasi atau perusahaan, terutama jika karyawan yang mengalami *turnover intention* memiliki keahlian, keterampilan, dan pengalaman kerja yang diperlukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut (Pattinasarany, 2019). Sidharta dan Margaretha (2011) menjelaskan, *turnover intention* adalah hasrat pegawai untuk memisahkan diri dari dunia kerja dan pegawai juga berhak untuk memutuskan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi. Seorang pegawai dalam memutuskan berhenti bekerja, akan melalui proses evaluasi kondisi dan situasi yang mereka hadapi, mempertimbangkan peluang pekerjaan yang mereka miliki, mencari peluang pekerjaan lainnya, kemudian menentukan pilihannya. Sehingga mempelajari niat pegawai untuk meninggalkan perusahaan akan memberikan gambaran yang lebih akurat terkait apa penyebab *turnover intention* pada karyawan yang sebenarnya (Ngo-Henha, 2017).

Adanya peningkatan *turnover intention* pada karyawan dapat menyebabkan meningkatnya biaya akuisisi, menyia nyiakan pelatihan dan pengembangan investasi (Pradana dan Salehudin, 2015). Selain itu, *turnover intention* dapat menyebabkan KAP cenderung kehilangan klien yang ditangani oleh auditor yang

berpindah kerja di KAP lain dan cenderung menurunkan biaya audit untuk klien yang tetap bersama KAP tersebut (Mao dan Qi, 2017). Walaupun dalam keadaan tertentu pergantian karyawan di perusahaan juga perlu dilakukan misalnya untuk pegawai yang mempunyai kinerja rendah dengan jumlah pegawai yang tidak terlalu besar, sehingga perusahaan mendapatkan manfaat peningkatan kinerja karyawannya yang tinggi dibandingkan dengan biaya yang digunakan untuk merekrut mereka (Hollenbeck dan Williams, 1986).

Penelitian mengenai *turnover intention* auditor sangat menarik untuk diteliti kembali, meskipun di Indonesia penelitian mengenai *turnover intention* auditor telah banyak dilakukan. Hal yang mendasari penelitian *turnover intention* auditor menarik untuk dipelajari yaitu terdapat fenomena ketatnya persaingan dalam mencari pekerjaan dan ketatnya persaingan pada saat setelah mendapatkan pekerjaan di lingkungan kerja. Namun tetap terdapat kemungkinan seseorang yang telah mendapatkan pekerjaan akan mengalami *turnover intention* yang dipengaruhi oleh beberapa faktor (Permatasari, 2013). Selain itu menurut Pattinasarany (2019), terdapat sarjana yang baru lulus yang menggunakan pengalaman kerja di KAP hanya sebagai pijakan, mereka memanfaatkan hal tersebut untuk mencari pengalaman bekerja, jika dirasa pengalaman yang mereka butuh kan mencukupi, auditor akan cenderung memilih berpindah kerja dari

KAP tersebut dan berpindah ke pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan.

Terdapat peningkatan *turnover intention* yang meningkat lebih dari rata-rata pada KAP di Indonesia (Pradana dan Salehudin, 2015). Sulistyو (2017) mengungkapkan, bahwa berdasarkan kuesioner penelitian yang disebar di KAP di 24 kota di Indonesia melalui email, tercatat 56,3% pernah pindah kerja. Kuesioner tersebut didapatkan dari 414 auditor yang telah mengembalikan email yang mana terdiri atas 53 auditor junior, 203 auditor senior, dan 158 manajer auditor. *Staff turnover* yang paling sedikit melaporkan pernah pindah kerja yaitu auditor junior (4,8%). Sedangkan tingkat *turnover intention* auditor tertinggi yaitu manajer auditor (25,9%) dan auditor senior (25,6%) yang telah melaporkan pernah pindah kerja dalam penelitian tersebut.

Menurut American Institute of Certificate Public Accountants (AICPA) (dalam Pattinasarany, 2019), Pada tahun 2017, masalah merekrut dan mempertahankan staff merupakan empat tantangan utama yang dihadapi KAP di Amerika Serikat, kecuali KAP perseorangan. Penelitian Mao dan Qi (2017) menyimpulkan bahwa, auditor junior mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi, mengaudit lebih banyak klien, memiliki keterampilan audit pada suatu industri tertentu namun auditor junior cenderung lebih berpindah kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa auditor “Rising Star” kemungkinan akan lebih tinggi mengalami pindah kerja dari satu KAP ke KAP lainnya.

Turnover intention karyawan dalam organisasi bisa dipengaruhi oleh bermacam-macam hal, diantaranya yaitu beban kerja, stres kerja, konflik peran, lingkungan kerja non fisik, komitmen afektif, dan komitmen kontinyu. Stres kerja adalah suatu perasaan atau gejala yang timbul dari seorang karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan sehingga memiliki dampak terhadap perusahaan (Chaundry, 2012). Stres kerja dapat digambarkan sebagai tekanan, kecenderungan, usaha, dan kekuatan mental seseorang dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja (Salleh et al, 2008). Menurut penelitian Riani dan Putra (2017), *turnover intention* bisa dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh stres kerja.

Menurut Riani dan Putra (2017), Beban kerja adalah banyaknya aktivitas baik secara mental maupun fisik yang harus dikerjakan dalam kurun waktu tertentu dan membutuhkan proses atau kemampuan dalam melakukannya. Menurut Soleman (2011), dari perspektif ergonomi, tiap beban kerja yang didapat seseorang wajib seimbang dari segi kemampuan kognitif maupun fisik serta sesuai dengan kekurangan seseorang yang berada di bawah beban tersebut. Perbedaan kemampuan para pekerja antar satu sama lain sebagian besar tergantung kepada tingkat keterampilan, kebugaran fisik, usia dan ukuran pekerja terkait. Menurut penelitian Menurut penelitian Riani dan Putra (2017), *turnover intention* dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh beban kerja.

Lingkungan kerja adalah aspek penting yang akan mempengaruhi karyawan untuk pindah, dikarenakan keamanan dan keharmonisan antar karyawan berdampak akan mempertahankan karyawan (Widayati et al., 2019). Menurut Sedarmayanti (dalam Kurniawaty et al., 2019), lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu pertama, lingkungan kerja fisik yang merupakan lingkungan yang berkaitan langsung terhadap pegawai. Kedua, yaitu Lingkungan kerja non fisik yaitu segala kondisi yang berkaitan dengan ikatan kerja, baik ikatan kerja terhadap atasan, ikatan kerja terhadap sesama rekan kerja dan ikatan kerja dengan bawahan. Dalam melaksanakan audit, auditor dibentuk secara kelompok yang terdiri dari senior, supervisor, dan manajer, yang mempunyai tugas sendiri-sendiri yang diharapkan dapat saling melengkapi supaya audit yang akan dijalankan dapat berkualitas dan berjalan lancar (Nugroho dan Jatingsih, 2013). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang penting di Lingkungan KAP. Selain itu, menurut Taiwo (2010), lingkungan kerja non fisik berkaitan erat antara ikatan pekerja terhadap rekan kerja atau manajemen, berhubungan dengan taraf kesejahteraan terlebih lagi manfaat non tunai dan faktor yang berhubungan dengan lingkungan pekerja. Sehingga, penelitian ini akan lebih berfokus kepada variabel lingkungan kerja non fisik. Menurut penelitian Riani dan Putra (2017), *turnover intention* dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh lingkungan kerja non fisik.

Komitmen organisasi adalah bentuk dari kesetiaan karyawan terhadap suatu organisasi, yang mempunyai rasa memiliki organisasi tersebut (Lukmawati dan Pratono, 2020). Karyawan yang sangat berkomitmen cenderung tidak akan meninggalkan perusahaan sedangkan karyawan yang tidak memiliki rasa komitmen, lebih mudah meninggalkan perusahaan jika menemukan tawaran yang menarik (Lukmawati dan Pratono, 2020). Komitmen organisasi berkembang melalui berbagai dimensi atau berbagai sumber. Namun menurut Neelam et al (2015), beberapa peneliti berpendapat bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi komitmen kontinyu dan komitmen afektif. Komitmen afektif adalah tanggapan emosional terhadap rasa cinta karyawan terhadap organisasi sedangkan komitmen kontinyu adalah pandangan pegawai mengenai kerugian yang dihadapi jika meninggalkan perusahaan (Meyer & Allen, 1990). Menurut penelitian Jannah et al (2016), *turnover intention* dapat dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh komitmen afektif dan *turnover intention* dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh komitmen kontinyu.

Konflik peran yaitu konflik yang ada dikarenakan menerima secara bersamaan dua perintah yang berbeda, sehingga jika melaksanakan satu perintah dapat menyebabkan pelaksanaan perintah lainnya terabaikan (Gunawan dan Ramdan, 2012). Menurut Fanani et al (2008), Konflik peran yaitu suatu permasalahan yang ada karena terdapat mekanisme

pengendalian birokrasi dalam suatu perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan, norma, kemandirian profesional dan etika. Menurut penelitian Jannah et al (2016), turnover intention dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh konflik peran.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, peneliti ingin melaksanakan penelitian dengan judul “**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* AUDITOR PADA KAP DI JAWA TIMUR**”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor apa yang berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur. Penelitian ini menggabungkan beberapa faktor yang mempunyai pengaruh terhadap turnover intention dari penelitian-penelitian terdahulu, yaitu diantaranya penelitian dari Jannah et al (2016) dan penelitian Riani dan Putra (2017). Sehingga variabel yang dijadikan variabel independen di penelitian ini diantaranya yaitu komitmen kontinyu, lingkungan kerja non fisik, stres kerja, konflik peran, beban kerja, dan komitmen afektif. Adapun alasan peneliti memilih objek KAP di Jawa Timur yaitu, menurut Awalina (2016), KAP yang ada di Jawa Timur terdiri dari KAP yang bergabung dengan *BIG 4*, KAP Nasional, dan KAP Lokal sehingga KAP di Jawa Timur dapat merefleksikan KAP skala nasional. KAP yang bergabung dengan *BIG 4* yaitu KAP yang memiliki kerja sama dengan *BiG 4* (Awalina, 2016). KAP Nasional yaitu KAP yang memiliki kantor cabang yang berskala nasional (Awalina, 2016). KAP Lokal, yaitu KAP yang tidak bergabung dengan *BIG 4* dan tidak memiliki cabang skala

nasional dan hanya berada di suatu daerah tertentu (Awalina, 2016).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh stres kerja dengan *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja dengan *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dengan *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur?
4. Apakah ada pengaruh komitmen afektif dengan *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur?
5. Apakah ada pengaruh komitmen kontinyu dengan *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur?
6. Apakah ada pengaruh konflik peran dengan *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mencari tahu pengaruh stres kerja dengan *turnover intentions* auditor di KAP se Jawa Timur.
2. Untuk mencari tahu pengaruh beban kerja dengan *turnover intentions* auditor di KAP se Jawa Timur.
3. Untuk mencari tahu pengaruh lingkungan kerja non fisik dengan *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur.

4. Untuk mencari tahu pengaruh komitmen afektif dengan *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur.
5. Untuk mencari tahu pengaruh komitmen kontinyu dengan *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur.
6. Untuk mencari tahu pengaruh konflik peran dengan *turnover intention* auditor di KAP se Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini, yaitu

- a. Diharapkan hasil dalam penelitian ini bisa memberikan sumbangan pemikiran mengenai hal-hal yang mempengaruhi pindah kerja auditor.
- b. Diharapkan hasil dalam penelitian ini bisa memberi referensi dan rujukan tambahan bagi penelitian lain dalam bidang terkait.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi KAP

Diharapkan dari penelitian ini bisa memberikan manfaat berupa saran atau koreksi untuk KAP dalam mengurangi penyebab *turnover intention* auditor yang berada di KAP terutama KAP yang ada di Jawa Timur.

b. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan wawasan tambahan mengenai teori dan praktik yang sesungguhnya mengenai stres kerja, komitmen afektif, beban kerja, lingkungan kerja non fisik, komitmen kontinyu, dan konflik peran yang menyebabkan adanya *turnover intention* pada auditor yang berada di KAP di Jawa Timur.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai rujukan tambahan dalam memperluas pengetahuan, wawasan, dan pemahaman mengenai judul yang diteliti.