

BAB I

PENDAHULUAN

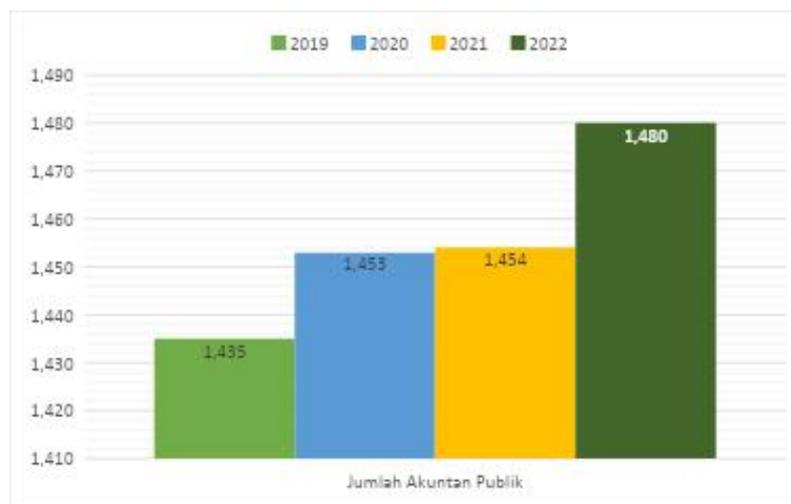
1.1 Latar Belakang

Profesi auditor eksternal di Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki peran krusial dalam menjaga integritas dan kredibilitas laporan keuangan suatu entitas. Dalam menjalankan tugasnya, auditor dituntut untuk dapat bekerja dengan akurasi yang tinggi, menghadapi tenggat waktu yang ketat, dan menjaga independensi sebagai landasan utama dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan data per 30 Januari 2024, jumlah anggota IAPI mencapai 6.438 orang, dengan rincian 1.591 orang merupakan Akuntan Publik dan 2.217 orang merupakan pemegang CPA non-Akuntan Publik. Selain itu, terdapat 668 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang tersebar di seluruh Indonesia. Sementara itu, jumlah KAP yang terdaftar di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia tercatat sebanyak 288 KAP. (Sumber: Buku Direktori KAP & AP 2024)

Seiring berjalannya waktu, pertumbuhan profesi akuntan publik semakin meningkat dari tahun ke tahun. Diketahui data yang bersumber dari infografik laporan periodik Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah profesi akuntan publik sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Profesi Akuntan Publik 2019-2022



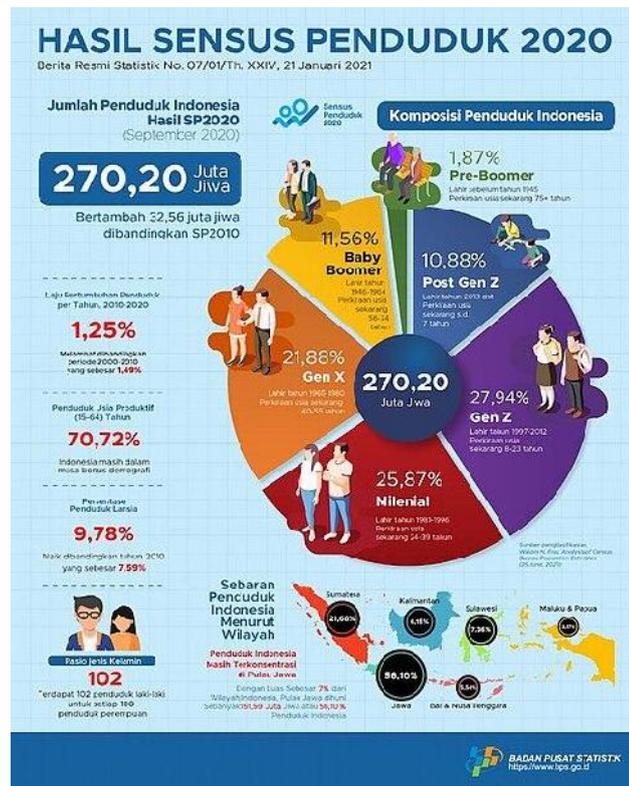
Sumber: pppk.kemenkeu.go.id (diolah kembali)

Upaya pencarian sumber daya manusia yang berkualitas dan mempertahankannya masih menjadi permasalahan yang sering dijumpai di perusahaan, salah satunya di kantor akuntan publik. Banyak faktor-faktor penyebab terjadinya hal tersebut, baik yang berasal dari internal perusahaan, maupun dari eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan, sehingga menimbulkan niat atau keinginan karyawan untuk pindah kerja.

Seiring dengan tren peningkatan jumlah profesi akuntan publik dari tahun ke tahun, Kantor Akuntan Publik (KAP) justru dihadapkan pada tantangan signifikan dalam mempertahankan auditor muda, terutama dari generasi milenial dan generasi Z. Generasi ini sering memiliki niat untuk pindah kerja ke perusahaan yang dianggapnya menjanjikan karir yang lebih baik, gaji yang lebih tinggi, dan lingkungan kerja yang lebih nyaman (www.kompas.com) Tingginya tingkat turnover auditor, khususnya pada level junior, berpotensi mengganggu stabilitas KAP dan menimbulkan biaya rekrutmen serta biaya pelatihan yang tidak sedikit. Niat yang mendasari auditor untuk pindah kerja menjadi suatu masalah yang serius bagi Kantor Akuntan Publik, terutama jika auditor yang keluar merupakan auditor yang memiliki keahlian, keterampilan, pengalaman kerja, dan menempati posisi strategis di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, dari total 270,22 juta jiwa penduduk Indonesia, Generasi Z dan Generasi Milenial merupakan kelompok terbesar dengan proporsi generasi Z sebesar 27,94% dari seluruh populasi. Kemudian Generasi Milenial yang mencapai 25,87% dan selanjutnya Generasi X sebesar 21,88%. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z dan Milenial memiliki potensi besar untuk memberikan pengaruh signifikan, termasuk peran mereka sebagai karyawan muda yang mulai memasuki dunia kerja.

Gambar 1. 2 Hasil Sensus Penduduk Indonesia Tahun 2020

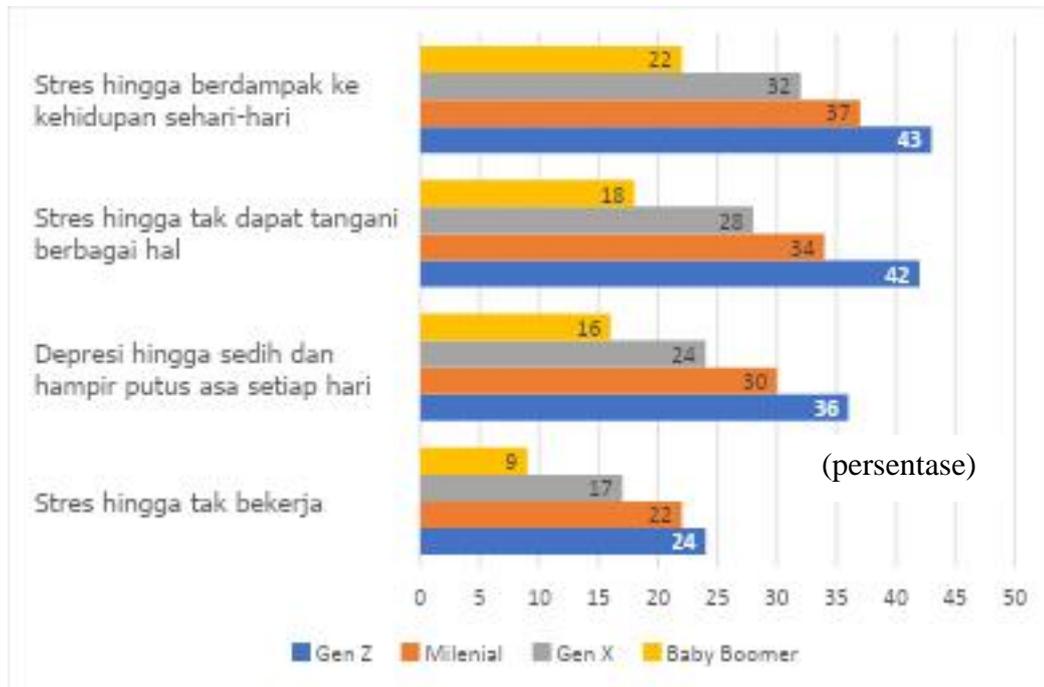


Sumber: BPS (2021)

Generasi milenial dan generasi Z memiliki karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka tumbuh di tengah perkembangan teknologi yang pesat dan perubahan nilai-nilai sosial yang signifikan. Istilah-istilah seperti FOMO (*Fear of Missing Out*), *fragile*, *healing*, *generasi strawberry*, dan *work-life balance* menggambarkan kecenderungan mereka terhadap kebutuhan akan apresiasi, pencarian makna kerja, dan keseimbangan hidup. Dalam konteks dunia kerja yang penuh tekanan seperti auditing, karakteristik ini sering kali berbenturan dengan ekspektasi organisasi terhadap jam kerja yang panjang, target tinggi, dan tekanan klien yang intens.

Tantangan besar bagi industri akuntan publik di Indonesia saat ini adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mampu mengakomodasi kebutuhan psikologis dan ekspektasi dari generasi milenial dan Z, sekaligus menjaga produktivitas dan kualitas kerja auditor. Data dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat turnover auditor di Indonesia masih relatif tinggi, dan sebagian besar terjadi pada auditor berusia muda.

Gambar 1. 3 Persentase Penduduk Dunia yang Merasa Stres Menurut Generasi



Sumber: dataindonesia.id

Generasi Z dan Generasi Milenial tercatat mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibanding generasi-generasi sebelumnya. Banyak di antara mereka yang menghadapi stres dalam jangka waktu panjang hingga mengganggu aktivitas sehari-hari. Temuan ini berdasarkan survei IPSOS yang melibatkan 23.274 responden dari 31 negara, dilakukan pada 21 Juli hingga 4 Agustus 2023.

Hasil survei menunjukkan bahwa 43% responden dari generasi Z mengalami stres yang mempengaruhi kehidupan harian mereka. Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan 37% dari generasi milenial, 32% generasi X, dan hanya 22% dari generasi baby boomers. Selain itu, 42% generasi Z mengaku stres hingga merasa tidak mampu menangani berbagai hal, jauh lebih tinggi dibanding milenial (34%) dan generasi X (28%). Sementara itu, hanya 18% dari baby boomers yang mengalami kondisi serupa. Sebanyak 36% generasi Z juga melaporkan mengalami depresi yang membuat mereka merasa sedih dan kehilangan harapan hampir setiap hari. Persentase ini lebih besar dibandingkan generasi milenial (24%) dan generasi X (15%), sedangkan baby boomers kembali mencatat angka terendah, yaitu 16%.

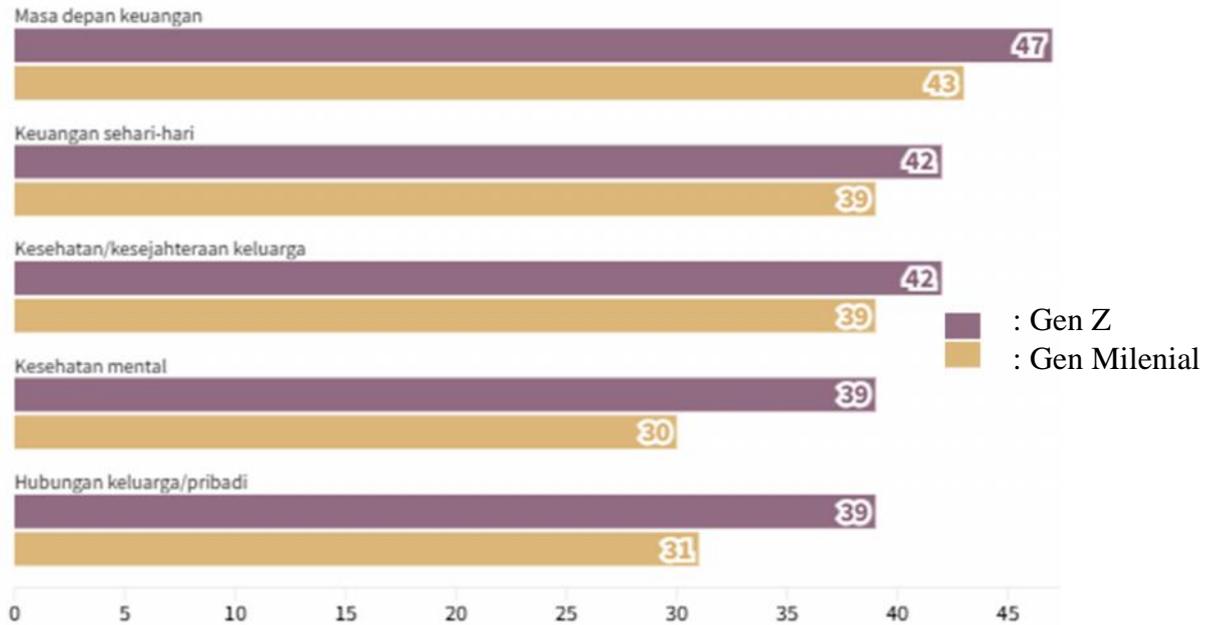
Tak hanya itu, 24% dari generasi Z mengaku pernah mengalami stres sampai tidak sanggup bekerja dalam periode tertentu. Angka ini masih lebih tinggi dibanding milenial (22%) dan generasi X (17%). Lagi-lagi, baby boomers mencatat angka paling rendah, yakni 9%.

Faktor-faktor penyebab *turnover intention* auditor di kantor akuntan publik sangat beragam. Salah satu faktor penyebab *turnover intention* auditor, yang sampai saat ini masih menjadi topik penelitian yang menarik untuk diteliti adalah tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan *locus of control* yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.

Stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan. Auditor muda sering dihadapkan pada beban kerja tinggi, deadline yang ketat, dan tekanan dari atasan maupun klien, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja kerap menjadi faktor pemicu stres bagi auditor saat melaksanakan tugasnya. Situasi yang dihadapi auditor dalam proses audit sangat dinamis, sehingga tidak semua tuntutan dapat dipenuhi dengan mudah. Tantangan lain yang dihadapi auditor eksternal adalah lingkungan kerja yang memerlukan fleksibilitas, terutama dalam merespons perubahan peraturan yang seringkali mengalami pembaruan dan mengharuskan adanya penyesuaian dalam pendekatan audit.

Menurut survei Cigna International Health pada tahun 2023, sebanyak 91% pekerja dari usia 18–24 tahun dilaporkan mengalami stres. Survei ini melibatkan hampir 12.000 pekerja dari berbagai negara di seluruh dunia. Tingginya angka stres pada pekerja dari usia 18–24 tahun ini banyak dikaitkan dengan beban kerja yang berat, ketidakpastian dalam karier, serta tekanan ekonomi. Kondisi ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh para pekerja muda dalam menavigasi dunia kerja dan tuntutan kehidupan profesional saat ini. Selain itu, laporan dari American Psychology Association (APA), 57 persen Gen Z menyatakan bahwa mereka merasa lebih stres dibandingkan orang dewasa ketika menghadapi isu-isu yang diberitakan. Selain itu, Gen Z juga mengaku memiliki lebih banyak kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi dibandingkan generasi lainnya (detik.com).

Tabel 1. 1 Hasil Survey Faktor Utama yang Menyebabkan Stres pada Gen Z dan Milenial (November 2021-April 2022)



Sumber: dataindonesia.id

Kondisi ekonomi global yang terus berkembang dan ketidakpastian finansial yang menghantui masa depan kini menjadi sumber kecemasan yang signifikan, terutama bagi Generasi Milenial dan Gen Z yang mendominasi angkatan kerja saat ini. Kecemasan ini akhirnya berwujud dalam bentuk stres kerja yang bisa memengaruhi pilihan karier mereka.

Fenomena ini sejalan dengan temuan laporan Deloitte (survei antara 24 November 2021 hingga April 2022) yang mengungkapkan bahwa faktor utama penyebab stres di kalangan mayoritas Gen Z (47%) dan milenial (43%) adalah masa depan finansial. Selain itu, kekhawatiran mengenai pengeluaran sehari-hari juga membebani 42% Gen Z dan 39% milenial. Stres juga dipicu oleh kecemasan terhadap kesehatan dan kesejahteraan keluarga (42% Gen Z, 39% milenial), kondisi kesehatan mental (39% Gen Z, 30% milenial), serta hubungan keluarga/pribadi masing-masing (39% Gen Z, 31% milenial), Laporan tersebut juga menyoroti bahwa meningkatnya biaya hidup global menjadi isu yang sangat mengkhawatirkan 29% Gen Z dan 36% milenial (dataindonesia.id).

Dalam profesi auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP), di mana tekanan kerja, jam kerja yang panjang, dan tuntutan profesionalisme sangat tinggi, kecemasan finansial ini dapat memperburuk kondisi kerja dan memicu niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Secara logis, ketika auditor, khususnya dari kalangan milenial dan Gen Z, mengalami tingkat stres yang tinggi akibat masalah finansial baik yang terkait dengan masa depan, pengeluaran harian, atau kesejahteraan keluarga mereka cenderung mencari solusi. Salah satu pilihan yang paling memungkinkan adalah mencari pekerjaan baru yang menawarkan kompensasi yang lebih baik, stabilitas yang lebih tinggi, atau keseimbangan kehidupan kerja yang lebih sehat, yang diyakini dapat meredakan kecemasan finansial mereka.

Tingginya tingkat stres yang disebabkan oleh faktor finansial dan semakin beratnya tuntutan pekerjaan auditor dapat mengurangi kepuasan kerja dan melemahkan komitmen auditor terhadap organisasi. Ketika seseorang terus-menerus berada dalam tekanan finansial dan tidak melihat ada prospek perbaikan yang signifikan di pekerjaan saat ini, mereka akan lebih terdorong untuk berpindah ke perusahaan lain atau bahkan ke profesi lain yang menawarkan kondisi finansial yang lebih stabil dan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Oleh karena itu, stres yang bersumber dari kecemasan finansial ini diperkirakan memiliki hubungan positif dengan niat untuk keluar dari pekerjaan di kalangan auditor, khususnya di kalangan Generasi Milenial dan Gen Z yang kini mendominasi dunia profesional.

Kondisi tingginya tingkat stres dan kekhawatiran akan prospek karir yang dialami oleh generasi milenial dan generasi Z, sebagaimana temuan survei Deloitte, menjadi relevan ketika dihubungkan dengan tuntutan kinerja yang dihadapi oleh kelompok profesional seperti auditor. Auditor dituntut untuk memberikan kinerja terbaik di satu sisi, namun di sisi lain, kepuasan kerja auditor juga perlu dijaga dengan baik oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja merupakan aspek yang bersifat individual, artinya tingkat kepuasan setiap karyawan bisa berbeda satu sama lain. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan berusaha memberikan yang terbaik dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi

tanggung jawabnya. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja, yang turut mendukung pencapaian tujuan organisasi (Azwar Anwar, 2022).

Ketika auditor merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung tidak merasa terbebani dalam menjalankan tanggung jawabnya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Secara internal, kepuasan kerja berkaitan erat dengan komitmen seseorang dalam bekerja, baik komitmen terhadap profesi maupun terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sementara itu, dari sisi eksternal, kepuasan kerja ditentukan oleh lingkungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan (Muhammad Isra', 2023).

Timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi auditor untuk mencari alternatif pekerjaan dengan kepuasan kerja yang lebih baik, sehingga kantor akuntan publik dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya. Seperti dengan cara memberikan kompensasi yang tinggi dan mampu memahami hal-hal yang membuat auditor bertahan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerjanya.

Survei yang dilakukan oleh Jajak Pendapat (JakPat) ini menunjukkan bahwa 3 dari 10 Gen Z di Indonesia hanya bertahan bekerja selama 1–2 tahun sebelum memutuskan untuk resign. Berikut sepuluh alasan utama dibalik keputusan Gen Z untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya:

Gambar 1. 4 10 Alasan Gen Z memilih Resign



Sumber: data.goodstats.id

Dari hasil survei tersebut, 41% Gen Z menyebutkan bahwa gaji yang kurang memuaskan menjadi alasan utama mereka memilih resign. Ketidakpuasan ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti ekspektasi yang tinggi dari para pekerja, serta beban kerja yang tidak proporsional. Lebih lanjut, sebanyak 27% Gen Z resign karena mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, sementara 26% lainnya memilih keluar untuk mengeksplorasi bidang kerja lain. Keputusan ini juga dipengaruhi oleh usia mereka yang masih muda, sehingga keinginan untuk terus berkembang dan mencoba hal baru cukup besar.

Akibatnya, banyak Gen Z yang memilih untuk pindah pekerjaan atau beralih karier ketika ada kesempatan mendapatkan pelatihan, peluang belajar yang lebih luas, serta jalur pengembangan karier yang lebih jelas. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga membuat mereka merasa tidak nyaman dan enggan bertahan. Alasan lain di balik keputusan resign Gen Z antara lain adalah tidak adanya jenjang karier, kontrak kerja yang telah habis, lingkungan kerja yang tidak sehat, rasa jenuh terhadap pekerjaan, serta hubungan yang kurang harmonis dengan atasan. Menurut Wyman (2023) generasi Z justru dinilai lebih memilih untuk resign dan berpindah ke organisasi lain yang mampu memberikan mereka kepuasan kerja yang lebih tinggi di tempat kerja, bahkan ketika tidak memiliki rencana cadangan sekalipun.

Generasi Z dan Milenial disisi lain juga sering disebut sebagai "Generasi Stroberi" karena karakteristik mereka yang dianggap mirip dengan buah stroberi. Istilah ini pertama kali populer di Taiwan dan kemudian meluas untuk menggambarkan generasi muda, terutama yang lahir antara tahun 1990-an hingga awal 2000-an, mencakup Gen Z (lahir sekitar 1995-2012) dan Milenial (lahir sebelum Gen Z). Buah stroberi dikenal dengan penampilannya yang menarik dan cantik, namun sangat rentan terhadap tekanan atau benturan yang ringan sekalipun. Analogi ini digunakan untuk menggambarkan generasi ini yang cenderung kreatif dan penuh ide brilian, tetapi sering kali dianggap memiliki mental yang rapuh, mudah menyerah, dan kurang tahan banting saat menghadapi tekanan hidup atau tantangan besar. Mereka tumbuh di tengah kemajuan teknologi dan kenyamanan hidup yang membuat mereka kurang terlatih dalam menghadapi stres berat atau kesulitan yang memerlukan ketahanan mental. Milenial tumbuh di masa peralihan dari teknologi analog ke digital, sementara Gen Z lahir dan berkembang di era digital yang lebih maju, sehingga lebih mahir dalam menggunakan teknologi. Meski begitu, kedua generasi ini sering mendapat stigma sebagai generasi yang kurang tangguh dan mudah menyerah, yang membuat label "Generasi Stroberi" lebih sering disematkan pada mereka, meskipun umumnya lebih banyak dikaitkan dengan Gen Z (news.detik.com)

Karakteristik 'Generasi Stroberi' ini secara langsung berkaitan dengan variabel Locus of Control, yang memainkan peran vital individu dalam memandang dan merespons tekanan. Kemampuan untuk mengendalikan diri ini memiliki peran penting dalam mengelola stres kerja. Gen Z dengan kontrol diri yang baik dapat lebih mudah mengatasi tekanan dan tantangan di tempat kerja, sehingga mengurangi risiko burnout dan meningkatkan kesejahteraan mental. Ade Suhakim (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *locus of control* internal mengacu pada keyakinan individu bahwa kesuksesan yang dicapainya adalah hasil dari usaha dan kerja keras, adapun *locus of control* eksternal mengacu pada keyakinan individu bahwa faktor eksternal seperti nasib, keberuntungan, peluang, dan pengaruh orang lain, mempengaruhi hasil yang mereka capai.

Kemampuan generasi Z dalam mengendalikan diri, yang tercermin dalam konsep Locus of Control, menjadi penting dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, yang jika tidak terkelola dengan baik, dapat memicu peningkatan kecemasan dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Generasi Z dan Generasi Milenial juga dikenal memiliki tingkat kecemasan yang hampir sama dan lebih tinggi dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Hal ini membuat mereka cenderung lebih mudah berpindah tempat kerja demi mencari lingkungan kerja yang lebih nyaman dan bebas dari tekanan tinggi (Ali & Purwandi, 2022).

Berdasarkan data-data yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa berbagai faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work life balance), stres kerja, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap niat untuk berpindah kerja (turnover intention) pada generasi Z.

Temuan mengenai pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja pada generasi Z menjadi semakin relevan ketika mempertimbangkan tekanan dan tuntutan kerja yang seringkali dihadapi oleh kelompok profesional ini, seperti yang dialami oleh auditor junior. Perusahaan seringkali menuntut auditor junior untuk menangani peningkatan beban kerja selama peak season, dengan tetap menjaga kualitas dan kuantitas pekerjaan serta memenuhi semua tenggat waktu yang ada. Selain itu, beberapa auditor juga ditugaskan untuk berinteraksi langsung dengan klien, yang dapat menimbulkan *kelelahan emosional (emotional exhaustion)* akibat dinamika komunikasi tersebut. Jika situasi ini berlangsung terus-menerus tanpa penanganan yang tepat, maka dapat menyebabkan kelelahan kerja, ketidakpuasan, dan pada akhirnya berujung pada pengunduran diri karyawan. (Pradana, 2015)

PWC Indonesia (2017) melaporkan tingkat *staff turnover* sebesar 21% di tahun 2016. Hal ini merupakan sebuah perbaikan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya 2015 (23%) dan 2014 (31%). Sementara sebuah penelitian yang dilakukan oleh *American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)* di tahun 2017 mengungkapkan bahwa masalah dalam merekrut/mencari staf dan mempertahankannya, termasuk ke dalam empat tantangan utama yang dihadapi oleh Kantor Akuntan Publik, kecuali pada Kantor Akuntan Publik perseorangan (sumber: www.aicpa.org).

Selama ini, kantor akuntan publik (KAP) dikenal memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kollaritsh dalam Etika (2020) tingkat *turnover* auditor yang bekerja di KAP mencapai 85%. Sulistyو (2017) juga melakukan penelitian pada kantor akuntan publik di 24 kota di Indonesia. Dari 414 auditor yang menjadi responden, terdiri dari 158 manajer auditor, 203 auditor senior, dan 53 auditor junior, tercatat sejumlah 56,3% auditor pernah pindah kerja dan sejumlah 43,7% auditor belum pernah pindah kerja. Turnover pada auditor di KAP dalam hasil penelitiannya didominasi oleh manajer auditor sejumlah 25,9% dan auditor senior sejumlah 25,6%, sementara sisanya sejumlah 4,8% auditor Junior yang melaporkan bahwa dirinya pernah pindah kerja dalam penelitian tersebut. Auditor yang belum pernah pindah kerja 100% berasal dari Banjarmasin, Batam, dan Balikpapan. Sedangkan auditor yang pernah melakukan turnover intention 100% berasal dari Kota Manado, Denpasar, Padang, dan Palu. Sedangkan selain kota yang disebutkan memiliki jawaban yang bervariasi dari yang sudah pernah pindah kerja sampai yang belum pernah pindah kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Thomas (2017), yang berjudul “*A Survey of Factors that Influence the Level of Job Satisfaction and Turnover Intention of Professional Accountants in Ghana*” mengangkat *job satisfaction* dan *turnover intention* sebagai variabel, dengan studi kasus akuntan *professional* di Ghana. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari: kepuasan gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, otonomi di tempat kerja, peluang dalam menggunakan kemampuan dan keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja akuntan *professional* di Ghana.

Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Bao et al. dalam sumber yang sama melaporkan bahwa tingkat turnover pada auditor non-partner mencapai 45%. Secara lebih spesifik, penelitian yang dilakukan oleh Lampe dan Earnest dalam Heru Sulistyو (2020) menyebutkan bahwa tingkat turnover auditor junior (staff) dengan pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun berada di angka 23,9% per tahun (Heru Sulistyو, 2020).

Pimpinan dari salah satu Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang, menyampaikan bahwa terdapat beberapa auditor yang memutuskan untuk keluar dari KAP tersebut pada tahun 2018–2019. Data terkait turnover intention auditor ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Data Turnover Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang

Tahun	Jumlah Auditor	Jumlah Auditor Pindah
2018	28	1
2019	27	8

Sumber: Alifattiin (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1, pada tahun 2018 terdapat 1 auditor yang mengundurkan diri dari KAP tersebut. Namun, pada tahun 2019 terjadi lonjakan signifikan terdapat 8 auditor yang memutuskan keluar. Hal ini disebabkan karena kantor akuntan publik hanya dijadikan sebagai batu loncatan untuk jenjang karir selanjutnya yang lebih tinggi. Kurangnya loyalitas auditor terhadap perusahaan juga menjadi salah satu penyebab auditor mudah melakukan *turnover*.

alifattiin (2022) menyatakan bahwa turnover intention merupakan kecenderungan atau niat dari karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain atas kehendaknya sendiri. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention, antara lain komitmen organisasional, stres kerja, dan kepuasan kerja (Ardianto & Bukhori, 2021).

Pemahaman mengenai konsep turnover intention dan berbagai faktor yang dapat memicunya, seperti stres kerja, dan kepuasan kerja, menjadi dasar penting untuk selanjutnya mengkaji bagaimana aspek psikologis individu seperti Locus of Control yang dapat turut berkontribusi terhadap kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Menurut Sugiarto (2023) *locus of control* berkaitan erat dengan peristiwa yang terjadi dalam hidup seseorang yang dapat dikendalikan secara internal maupun eksternal. Seseorang dengan *locus of control* internal merasa

bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidupnya didapatkan atas usaha dan kerja kerasnya. Sedangkan seseorang dengan *locus of control* eksternal merasa bahwa kesuksesan dan kegagalan dalam hidupnya berasal dari luar kontrolnya (eksternal) (Dwika 2023).

Sugiarto (2023); Ade Suhakim (2020); Andrea (2010) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa setiap peristiwa yang terjadi dalam hidup, selalu berada dalam kendalinya. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal selalu percaya bahwa mereka tidak dapat mengendalikan setiap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dan lebih percaya bahwa jalan hidupnya dipengaruhi oleh takdir, keberuntungan, kesempatan, dan bersumber dari kekuatan diluar diri individu.

Locus of control dapat dilihat sebagai kemampuan individu untuk mengontrol berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan mereka. Sebagai karakteristik kepribadian yang berperan penting di tempat kerja, *locus of control* juga dipahami sebagai keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk mempengaruhi hasil dari tindakannya, baik melalui upaya pribadi maupun dengan mengandalkan faktor eksternal. *Locus of control* internal berfokus pada kemampuan individu untuk mengendalikan tindakan dan hasilnya sendiri, sementara *locus of control* eksternal lebih menekankan pada pengaruh faktor eksternal seperti keberuntungan dan nasib. Auditor dengan *locus of control* internal cenderung lebih resilient dan proaktif dalam menghadapi tekanan, sedangkan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal lebih rentan terhadap burnout dan keinginan untuk resign (Furqan, 2017).

Dengan demikian, mempertahankan karyawan berbakat untuk tetap berada dalam organisasi merupakan salah satu prioritas utama bagi setiap organisasi yang ingin mencapai pertumbuhan berkelanjutan dan mempertahankan daya saing di pasar. Allen, Bryant, dan Vardaman (2010) menekankan bahwa aspek manajemen sumber daya manusia ini sangat sulit untuk dikelola, terutama di negara-negara berkembang. Nadiri dan Tanova (2010) menemukan ada lebih dari 1.500 penelitian yang membahas permasalahan terkait pergantian karyawan. Sementara itu, Dysvik dan Kuvaas (2010) menyatakan bahwa pergantian karyawan merupakan salah satu tantangan manajerial terbesar dalam organisasi perusahaan tingkat pergantian

karyawan yang lebih tinggi dari rata-rata. Kurang dari 50% auditor junior yang baru direkrut diperkirakan hanya akan bertahan tidak lebih dari dua tahun. Kondisi ini sejalan dengan yang terjadi di Amerika Serikat, di mana menurut Hermanson et al. dalam Pradana (2015), sekitar 15% auditor junior mengundurkan diri pada tahun pertama, dan kurang dari separuhnya bertahan hingga tahun kedua. Tingginya tingkat penggantian ini menjadi penyebab meningkatnya biaya rekrutmen serta pemborosan dalam investasi pelatihan dan pengembangan karyawan.

Turnover yang terjadi secara sukarela seringkali dianggap sebagai perilaku disfungsional yang dapat mengganggu stabilitas organisasi, dan menjadi ancaman bagi sebagian besar KAP. Bahkan, turnover sukarela yang bersifat disfungsional ini sering disebut sebagai "penyakit" dalam profesi akuntan publik. Sehingga tingkat perpindahan kerja (turnover) profesional di lingkungan KAP tergolong tinggi.

Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan tingginya angka turnover di kalangan auditor junior. Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen utama (Dysvik & Kuvaas, 2010). Namun, meskipun hasilnya signifikan, kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari varians intensi turnover karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja saja tidak cukup untuk menjelaskan alasan di balik keputusan karyawan untuk keluar. Makalah ini mengusulkan untuk memasukkan stres kerja dan locus of control sebagai variabel independen tambahan. Beberapa studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa ketiga variabel ini berkontribusi terhadap tingginya tingkat turnover di kalangan auditor (Hardi, 2019; Rutinaias, 2018; Hendra, 2019; Prasetya, 2019; Erika, 2020; Veby, 2023; Panjaitan, 2024; Putri, 2018; Danira, 2019; Alifattiin, 2022; Fauzi et al., 2022; Suhakim, 2020; Rokhisoh, 2019).

Dari pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa staff turnover diantara para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik menjadi masalah penting segera diatasi karena dapat mengakibatkan konsekuensi finansial yang tinggi bagi pihak manajemen Kantor Akuntan Publik. Seorang individu, termasuk auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik, pada saat memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya tentu melalui pemikiran yang amat cermat. Auditor tersebut akan mengevaluasi kondisi dan situasi yang mereka hadapi,

mempertimbangkan berbagai peluang kerja yang mereka miliki, mencari-cari peluang pekerjaan ditempat lain, dan menentukan pilihannya. Terkait dengan tuntutan pekerjaan, masalah yang seringkali dihadapi auditor adalah jam kerja yang panjang. Jam kerja yang panjang di Kantor Akuntan Publik memberikan banyak tekanan pada auditor, terutama pada pekerjaan yang memiliki tenggat waktu yang ketat, sehingga menuntut auditor untuk berkontribusi secara penuh pada pekerjaannya, yang mengakibatkan auditor mengalami kesulitan dalam mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dengan hidup sehat dan menjalani kehidupan pribadinya (Danira, 2019).

Penelitian yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan *locus of control* terhadap *turnover intention* telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya karena merupakan topik yang menarik untuk diangkat. Namun masih menarik untuk diteliti, terutama pada auditor dari generasi milenial dan generasi Z, serta penelitian sebelumnya yang hanya dilakukan dalam lingkup yang terbatas, dan penelitian yang mengaitkan antara *locus of control* dengan *turnover intention* juga masih terhitung sedikit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji ulang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* staf auditor junior pada kantor akuntan publik di Indonesia, dengan memperhatikan kondisi lingkungan saat penelitian dilakukan.

Motivasi utama peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah adanya fenomena tingginya tingkat perputaran karyawan di KAP yang diamati saat peneliti melaksanakan magang di Kantor Akuntan Publik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pimpinan kantor akuntan publik dalam mengantisipasi munculnya *turnover intention* pada staf auditor dengan mengidentifikasi faktor-faktor penyebabnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di Indonesia secara keseluruhan. Penelitian ini akan dilakukan dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Locus of Control* terhadap *Turnover Intention* Auditor Eksternal pada Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* auditor eksternal?
- 2) Apakah terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* auditor eksternal?
- 3) Apakah terdapat pengaruh negatif *locus of control internal* terhadap *turnover intention* auditor eksternal?
- 4) Apakah terdapat pengaruh positif *locus of control* eksternal terhadap *turnover intention* auditor eksternal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* auditor eksternal
- 2) Untuk mengetahui pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* auditor eksternal
- 3) Untuk mengetahui pengaruh negatif *locus of control internal* terhadap *turnover intention* auditor eksternal
- 4) Untuk mengetahui pengaruh positif *locus of control* eksternal terhadap *turnover intention* auditor eksternal

1. 4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* auditor eksternal di Kantor Akuntan Publik yang ada di Indonesia, serta untuk dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti ulang terkait dengan topik ini. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai pembandingan antara teori-teori yang ada dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam bagi para auditor eksternal tentang bagaimana stres kerja, kepuasan kerja, serta locus of control internal dan eksternal, memengaruhi niat mereka untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Dengan memahami faktor-faktor ini, auditor dapat lebih baik dalam mengelola stres, mengidentifikasi aspek-aspek yang meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan mengenali bagaimana pola pikir mereka tentang *locus* kendali yang memengaruhi keputusan karier mereka, sehingga pada akhirnya auditor dapat membuat pilihan yang lebih tepat dan dapat meningkatkan keberlangsungan karier mereka di Kantor Akuntan Publik.