

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Keberlanjutan tenaga auditor, apa merefleksikan stabilitas sarana manusia dalam suatu tim audit, merupakan aspek krusial yang secara langsung memengaruhi kualitas hasil audit serta reputasi profesional Kantor Akuntan Publik (KAP). Dalam konteks lingkungan audit yang semakin dinamis dan kompetitif, tingginya tingkat turnover auditor berpotensi menurunkan efektivitas kerja tim, menghambat proses transfer pengetahuan, serta melemahkan tingkat kepercayaan klien terhadap kompetensi dan integritas profesional KAP (Wulansari et al., 2022).

Auditor yang bekerja di KAP maupun lembaga audit lainnya dihadapkan pada karakteristik pekerjaan yang khas, seperti beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, keterbatasan anggaran waktu, serta tekanan dari klien. Kondisi tersebut membedakan profesi auditor dari pekerjaan administratif pada umumnya dan menjadikan profesi ini rentan terhadap tingkat stres kerja dan intensitas beban kerja yang tinggi (Astuti; & Kusbandiyah, 2024; Nouri & Parker, 2020).

Tekanan pekerjaan yang ditandai dengan jadwal kerja padat, tenggat waktu yang sempit, serta tuntutan kinerja yang tinggi cenderung memicu kelelahan fisik dan psikologis auditor. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan kecenderungan auditor untuk meninggalkan KAP. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dan tekanan akibat keterbatasan waktu secara konsisten menjadi faktor dominan yang memicu stres dan kelelahan kerja, yang selanjutnya berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention auditor. Penelitian Abrahams (2025) menemukan bahwa beban kerja yang tidak proporsional serta tingginya tingkat stres kerja berpengaruh positif terhadap niat auditor untuk

mengundurkan diri. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Astuti dan Kusbandiyah (2024) serta Alves et al. (2024) yang menegaskan bahwa intensitas tekanan dalam lingkungan audit berdampak negatif terhadap kondisi psikologis auditor dan meningkatkan risiko terjadinya turnover.

Selain faktor beban kerja dan tekanan anggaran waktu, motivasi kerja juga dipandang sebagai variabel penting yang secara konseptual dapat memperkuat atau memperlemah dampak kondisi kerja terhadap berbagai outcome pekerjaan, termasuk kepuasan kerja dan kecenderungan turnover auditor. Ini sesuai dengan temuan Pramudyaning Sari dan Hendrawan (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh besar pada memengaruhi sikap dan perilaku kerja auditor.

Studi yang dilakukan oleh Ardini dan Darya (2020) serta Marcella dan Ie (2022) mengindikasikan Salah satu variabel yang paling banyak diteliti adalah kepuasan kerja; studi turnover dilakukan di berbagai bidang kerja, termasuk auditor, dan auditor yang sangat puas dengan pekerjaan mereka biasanya memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Dalam kerangka konseptual, kepuasan kerja mungkin merupakan variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan turnover auditor. Meskipun auditor menghadapi tanggung jawab yang berat, tetapi tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan kecenderungan untuk mengundurkan diri. Temuan ini sejalan dengan temuan studi Wulansari et al. (2022) serta Ardini dan Darya (2020).

Lebih lanjut, Cahyadi et al. (2024), menyatakan bahwa motivasi kerja juga dapat berfungsi sebagai pengatur hubungan antara kebahagiaan auditor dengan pekerjaan mereka dan jumlah pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Auditor melalui kemampuan adaptasi yang lebih baik dikaitkan dengan motivasi kerja yang tinggi. dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga tingkat kepuasan kerjanya tetap terjaga meskipun berada dalam kondisi kerja yang menuntut.

Fenomena turnover auditor juga tercermin pada KAP berskala besar, seperti PwC dan Deloitte di Surabaya, yang melaporkan tingkat turnover signifikan pada auditor pemula. Auditor pada jenjang awal umumnya memutuskan untuk mengundurkan diri sebelum mencapai masa kerja dua tahun. Kondisi ini terutama dipicu oleh ketidakseimbangan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta meningkatnya kelelahan kerja (burnout) selama periode puncak audit yang umumnya berlangsung pada bulan Maret hingga Mei (Bisnis.com, 2025).

Menurut Natasha dan Ruswanti (2022) serta Hegazy et al. (2023), profesi auditor memiliki karakteristik pekerjaan yang kompleks, ditandai oleh periode kerja yang sangat padat, tenggat waktu yang ketat, keterbatasan alokasi waktu audit, fluktuasi beban kerja, tingkat regulasi yang tinggi, serta tuntutan klien eksternal. Akumulasi faktor-faktor tersebut berpotensi menimbulkan stres, tekanan waktu, dan peningkatan beban kerja yang pada akhirnya memicu terjadinya turnover auditor. Mengingat peran strategis auditor dalam menjaga kredibilitas laporan keuangan dan integritas proses audit, permasalahan turnover auditor menjadi isu penting baik dari perspektif praktis maupun akademis.

Meskipun selama beberapa waktu, beban kerja dan tekanan anggaran waktu telah diakui sebagai komponen yang memengaruhi kualitas audit. dan perilaku auditor, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap turnover auditor masih relatif terbatas dibandingkan dengan penelitian pada konteks karyawan secara umum. Temuan empiris menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan pemicu utama turnover auditor. Sementara itu, Motivasi kerja dapat menjadi faktor moderasi yang dapat melemahkan hubungan tersebut. Selain itu, tekanan waktu cenderung memberikan dampak yang lebih kuat pada auditor junior, sedangkan kepuasan kerja dan persepsi terhadap keadilan organisasi berfungsi sebagai faktor protektif yang menurunkan

kecenderungan turnover (Wulansari et al., 2022; Moon et al., 2024; Khavis & Khrisnan, 2020).

Motivasi kerja sebagai faktor internal yang mendorong auditor untuk bertahan dalam pekerjaannya memiliki peran penting dalam menjaga keberlanjutan tenaga auditor. Auditor dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya lebih mampu menghadapi tekanan akibat beban kerja dan keterbatasan waktu. Namun demikian, dalam literatur audit, motivasi kerja masih relatif jarang diteliti secara spesifik sebagai determinan turnover auditor (Hanum et al., 2023; Surya et al., 2025)

Kepuasan kerja merupakan variabel yang telah banyak dikaji dalam penelitian turnover secara umum. Akan tetapi, dalam konteks profesi auditor, khususnya ketika diposisikan sebagai variabel moderasi, kajian empiris yang membahasnya masih terbatas. Oleh karena itu, penggunaan kepuasan kerja sebagai faktor moderator dalam hubungan antara faktor determinan kerja dan turnover auditor berpotensi memberikan kontribusi teoretis dan empiris yang baru (Ardini & Darya, 2020).

Penelitian Hanum et al. (2023) menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kecenderungan turnover auditor. Namun, temuan Nadhila et al. (2024) mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja menjadi tidak signifikan apabila tidak didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang memadai. Di sisi lain, Alves et al. (2024) menegaskan bahwa beban kerja dan tekanan anggaran waktu telah lama diidentifikasi sebagai faktor penting dalam profesi audit, sementara Wulansari et al. (2022) menyatakan bahwa penelitian terkait pengaruh kedua faktor tersebut terhadap turnover auditor masih terbatas. Hakami (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai pengatur dalam hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi organisasi, sedangkan Nyoman dan Marlinayani (2025) menegaskan bahwa kepuasan kerja berdampak besar pada turnover auditor. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap), khususnya terkait keterbatasan studi yang mempertimbangkan karakteristik KAP di Jawa Timur serta dominasi metode

penelitian tertentu, yang membatasi generalisasi dan kedalaman pemahaman hubungan antarvariabel.

Fenomena yang terjadi pada auditor KAP di Surabaya menunjukkan bahwa banyak auditor muda memersepsikan pekerjaannya sebagai monoton serta menilai peluang promosi relatif terbatas, sehingga meningkatkan kecenderungan turnover. Selain itu, KAP yang menangani klien berskala besar sering menghadapi jam kerja lembur yang panjang, yang berpotensi memicu stres dan kelelahan kerja. Auditor juga menilai bahwa kompensasi finansial dan kesejahteraan yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang harus ditanggung.

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ingin melakukan penyelidikan tambahan tentang bagaimana peran Determinan: motivasi kerja, beban kerja, dan tekanan anggaran waktu dalam turnover auditor dengan dimoderasi oleh Kepuasan Kerja. Peneliti melakukan penelitian dengan judul “Determinan Turnover Auditor Dimoderasi Kepuasan Kerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur?

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur?
2. Apakah tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur?
3. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur?
4. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur?
5. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur
2. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur
3. Untuk menguji pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur dimoderasi kepuasan kerja
5. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur dimoderasi kepuasan kerja
6. Untuk menguji pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap turnover auditor pada KAP di Jawa Timur dimoderasi kepuasan kerja

### **1.4 Manfaat penelitian**

- 1) Manfaat Teoritis
  - 1) Berkontribusi pada perkembangan disiplin akuntansi keperilakuan, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover auditor.
  - 2) Memperkaya literatur mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, yang masih jarang diuji dalam konteks auditor di Jawa Timur
  - 3) Menyediakan landasan empiris baru bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji hubungan antara beban kerja, tekanan waktu, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan turnover auditor.
  - 4) Memperkuat model konseptual tentang hubungan antara faktor individu dan lingkungan kerja terhadap keputusan auditor untuk bertahan atau meninggalkan profesinya.

## 2) Manfaat Praktis

- 1) Menjadi acuan bagi manajemen Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam merumuskan kebijakan strategis untuk menekan tingkat turnover auditor melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja.
- 2) Memberikan wawasan bagi organisasi profesi dan regulator, seperti Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), dalam menyusun kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan keberlanjutan tenaga auditor.
- 3) Menjadi referensi bagi pimpinan KAP untuk menyeimbangkan beban kerja dan sistem penghargaan, sehingga dapat meningkatkan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.
- 4) Memberikan dasar bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang lebih menyeluruh tentang komponen organisasi dan psikologis yang memengaruhi turnover auditor di berbagai situasi..

