

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Audit merupakan suatu pekerjaan yang kompleks dan tergolong berat serta penuh dengan tantangan. Auditor, para profesional yang memiliki tanggung jawab berat untuk bertugas memberikan opini wajar atas kewajaran laporan keuangan. Opini ini menjadi landasan bagi para pemangku kepentingan, seperti investor, kreditor, dan pemerintah, untuk mengambil keputusan yang tepat. Dibalik tanggung jawab yang besar ini tentu saja banyak tantangan yang harus dilalui auditor, dan terkadang tidak semua auditor dapat menyelesaikan profesinya sampai akhir dan berhenti menjadi auditor, sehingga mengakibatkan tingkat *turnover intention* meningkat. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Time budget pressure menjadi momok yang kerap dihadapi auditor. Tekanan waktu yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kualitas audit dan kesehatan mental auditor. Hal ini dapat meningkatkan risiko auditor melewatkan kesalahan atau kecurangan dalam laporan keuangan. Selain itu, tekanan waktu juga dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan burnout pada auditor, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari profesi audit. Auditor yang bekerja di bawah tekanan waktu yang tinggi lebih cenderung melaporkan perasaan tidak puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung mencari pekerjaan lain.

Banyak orang merasa dirinya penting ketika terus-menerus bekerja tanpa istirahat (Robinson, 2019). Kebiasaan mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus memaksa mereka bekerja lebih lama dari jam normal, bahkan sampai akhir pekan. Ini contoh nyata *hustle culture* di kalangan pekerja. *Hustle culture* ibarat merupakan kesepakatan diam-diam antara bos dan karyawan, bahwa dedikasi penuh dianggap

sebagai bukti produktivitas tim. Semua orang diharapkan aktif, tak peduli perannya dalam pekerjaannya (Balkeran, 2020). Meski terlihat seperti "gila kerja", *hustle culture* sebenarnya dipicu faktor luar. Budaya ini muncul karena perubahan di masyarakat dan industri, membuat orang merasa harus terlihat "tak tergantikan".

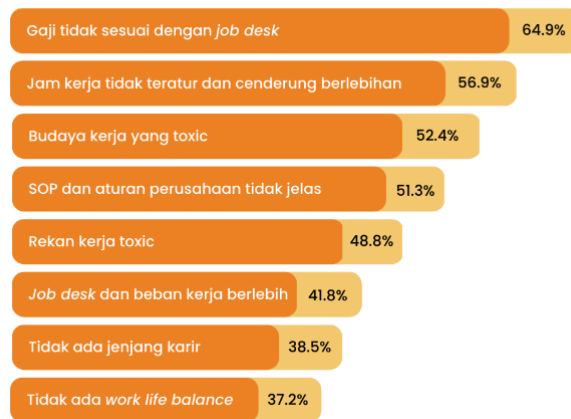
Selain itu, *task complexity* juga patut diwaspadai. Semakin rumit dan tidak familiernya suatu transaksi atau entitas bisnis, semakin besar potensi auditor melakukan kekeliruan dan semakin memakan waktu untuk melakukan proses audit. Kurangnya pengetahuan dan pengalaman auditor dalam menangani tugas audit yang kompleks dapat menghambat proses pengumpulan dan evaluasi bukti audit secara memadai.

Dalam dinamika lingkungan kerja, fenomena perilaku *toxic*, baik yang terjadi antar sesama karyawan maupun yang berasal dari atasan kepada bawahan, merupakan realitas yang kerap muncul dan memberikan pengaruh signifikan. Perilaku semacam ini membentuk pola kebiasaan kerja yang negatif, yang pada akhirnya berdampak serius terhadap kesejahteraan mental para karyawan. Kondisi mental yang terganggu ini tidak terelakkan lagi berujung pada peningkatan tingkat stres yang dialami individu saat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sehari-hari. Keberadaan kepribadian *toxic* beserta segala bentuk tindakan kontraproduktif yang menyertainya tidak hanya merugikan individu yang menjadi sasaran langsung, tetapi juga memiliki konsekuensi negatif jangka panjang bagi keutuhan tim kerja dan kesehatan organisasi secara keseluruhan (Taştan & Taştan, 2017).

Remuneration, juga merupakan salah satu faktor penting bagi suatu pekerjaan, termasuk auditor, yang meliputi gaji, tunjangan, dan insentif. *Remuneration* merupakan bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan. Dalam konteks auditor, remunerasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, remunerasi yang tidak memadai

dapat menimbulkan rasa tidak puas, demotivasi, dan akhirnya mendorong auditor untuk mencari peluang kerja yang lebih baik di tempat lain.

Gambar 1. 1 Alasan gen Z resign dari pekerjaan



Sumber: Penelitian oleh Jakpat 2022

Penelitian mengenai pengaruh *Time Budget Pressure*, *Hustle Culture*, *Task Complexity*, *Toxic Workplace Environment* dan *Remuneration* terhadap *Turnover Intention*, khususnya pada generasi Z, menjadi penting karena generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Berdasarkan survey yang dilaksanakan Jakpat (2022) dengan total 832 orang responden menyatakan alasan gen Z resign beberapa di antaranya adalah gaji yang tidak sesuai, jam kerja yang tidak teratur serta cenderung berlebihan, budaya kerja yang *toxic*, *job desk* dan beban kerja berlebih. Survey ini menandakan generasi Z memiliki ekspektasi tinggi gaji, waktu, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat membantu KAP dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif.

Fenomena *turnover intention*, khususnya di sektor profesional seperti Kantor Akuntan Publik (KAP), menimbulkan kekhawatiran signifikan karena dapat berujung pada tingginya tingkat *turnover* karyawan yang sesungguhnya. Tingginya *turnover* ini

bukan hanya sekadar pergantian personel, tetapi juga membawa beban finansial dan operasional yang substansial bagi organisasi.

Secara langsung, tingginya tingkat *turnover* menyebabkan beban finansial yang signifikan karena biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Pengeluaran ini bahkan dapat melebihi 100% dari gaji tahunan seorang karyawan (Skelton et al., 2020). Selain itu, terdapat biaya tidak langsung yang seringkali terabaikan namun berdampak besar, termasuk hilangnya produktivitas, penurunan moral di antara karyawan yang tersisa, dan potensi gangguan dalam kualitas layanan atau produk (Suyono et al., 2020).

Berdasarkan kompleksitas tanggung jawab auditor dalam memberikan opini wajar, yang menjadi pijakan krusial bagi keputusan stakeholder, serta tingginya paparan terhadap faktor-faktor pemicu stres seperti *time budget pressure* yang mengancam kualitas audit dan kesehatan mental, dominasi *hustle culture* yang menormalisasi eksploitasi waktu kerja, tantangan *task complexity* akibat dinamika bisnis yang semakin rumit, paparan *toxic workplace environment* yang merusak *wellbeing*, penelitian terhadap *turnover intention* pada profesi auditor menjadi kritis. Fenomena ini semakin relevan menyusut karakteristik Generasi Z sebagai calon dominan tenaga audit yang cenderung intoleran terhadap tekanan berlebihan, budaya kerja toksik, dan remunerasi tidak adil sebagaimana terkonfirmasi dalam survei Jakpat (2022). Tingginya *turnover intention* ini bukan hanya berpotensi merusak sustainability profesi audit, tetapi juga mengancam stabilitas operasional KAP melalui beban biaya rekrutmen-pelatihan yang fantastis (melebihi 100% gaji tahunan), penurunan produktivitas, dan erosi kualitas audit yang berujung pada hilangnya kepercayaan publik. Namun, *remuneration* yang kompetitif justru berpotensi menjadi solusi strategis dalam menekan niat keluar auditor. Oleh karena itu, investigasi mendalam terhadap kelima faktor pemicu ini pada auditor

KAP di DKI Jakarta tidak hanya menjawab fenomena resign massal secara empiris, melainkan juga menyediakan peta jalan strategis bagi KAP dalam merancang kebijakan retensi yang adaptif terhadap generasi baru auditor.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *time budget pressure* berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor?
2. Apakah *hustle culture* berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor?
3. Apakah *task complexity* berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor?
4. Apakah *toxic workplace environment* berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor?
5. Apakah *remuneration* berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *time budget pressure* terhadap *turnover intention* auditor.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *hustle culture* terhadap *turnover intention* auditor.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *task complexity* terhadap *turnover intention* auditor.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *toxic workplace environment* terhadap *turnover intention* auditor.
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *remuneration* terhadap *turnover intention* auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktik bagi beberapa pihak:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menghasilkan tingkat *turnover intention* auditor yang rendah.
2. Bagi Auditor diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk lebih mengenal lingkungan kerja serta memotivasi auditor dalam bekerja sehingga menghasilkan kualitas audit yang baik dan kepuasan kerja tercapai.

