

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era digital, perkembangan teknologi yang pesat memberikan banyak perubahan pada berbagai aspek kehidupan, salah satunya terhadap pengalaman individu dalam bekerja baik dilihat dari segi pekerjaan, waktu kerja, maupun cara kerjanya (Stella, 2020). Saat ini, sebagian besar dunia pekerjaan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dalam menjalankan aktivitasnya (Rosidah & Arantika, 2018). Pada bidang akuntansi sendiri, Salsabila & Rahman (2023) menemukan bahwa penggunaan analitik data, teknologi blockchain dalam dunia akuntansi dapat meningkatkan efisiensi, keandalan, dan kualitas pengambilan keputusan. Selain itu, di bidang ini penggunaan *software* akuntansi dapat memudahkan pekerjaan seperti mencatat transaksi, mengolah transaksi, dan menyusun laporan keuangan (Nazar *et al.*, 2023). Penggunaan teknologi di bidang akuntansi ini tidak hanya membantu pekerjaan yang berhubungan langsung dengan penyusunan laporan keuangan, melainkan pada profesi bidang akuntansi lainnya salah satunya auditor. Penggunaan teknologi informasi ini sangat membantu pelaksanaan tugas auditor terutama dalam melakukan praktik pengauditan (Duma, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan era digital memberikan dampak terhadap bidang akuntansi khususnya auditor dalam pemanfaatan teknologi (misalnya: internet) dalam melakukan proses audit (Rustam *et al.*, 2022).

Profesi auditor sebagai salah satu profesi di bidang akuntansi, didefinisikan oleh Standar Akuntansi 200 sebagai sebutan untuk seseorang yang melaksanakan audit (IAPI, 2020). Jenis-jenis profesi auditor di jelaskan dalam web [klc2.kemenkeu.go.id](http://klc2.kemenkeu.go.id) terdiri dari auditor independen (auditor eksternal), auditor internal, auditor forensik, auditor pemerintah, dan auditor sistem informasi. Auditor internal berfungsi melakukan pemeriksaan, pengevaluasian, dan pemantauan kecukupan dan keefektivitasan pengendalian internal. Sedangkan auditor eksternal berfungsi memberikan penilaian dalam memeriksa laporan keuangan dan memberikan opini yang wajar atas laporan keuangan (Sandy & Januarti, 2022).

Dalam melakukan pekerjaannya, saat ini auditor menggunakan teknologi informasi berupa video konferensi, *platform online*, dan alat audit elektronik untuk mendapatkan akses data informasi yang dibutuhkan (*remote audit*) (Sasviranti *et al.*, 2024). Selanjutnya, Sembiring (2016) mengkonfirmasi bahwa penggunaan sistem informasi elektronik seperti *group support system* untuk memberikan arahan *problem-analysis* dan *decision support system* untuk penentuan sampel, penjadwalan staf audit, evaluasi sistem pengendalian internal, dan penghitungan risiko dapat membantu efektivitas pekerjaan auditor. Hal ini dikarenakan penggunaan teknologi informasi membantu auditor untuk memperoleh informasi, mendeteksi masalah, dan memudahkan dalam melaksanakan audit agar dapat mengurangi waktu dan biaya serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan auditor (Oktavia, 2015).

Proses digitalisasi yang sangat pesat saat ini tidak hanya membantu auditor dalam pekerjaannya, namun juga memunculkan peluang bagi auditor untuk memilih pekerjaan sesuai dengan minat dan kondisi mereka. Profesi ini terutama yang berhubungan dengan teknologi informasi, merupakan salah satu profesi yang memiliki peluang kerja tinggi dan diperkirakan tumbuh secara cepat sekitar 20-30% pada tahun 2008-2018 (news.solopos.com). Dengan adanya digitalisasi yang berkembang cepat pada saat ini, auditor dengan mudah bisa mendapatkan informasi tentang peluang kerja di tempat lain, sekaligus dapat membandingkan perusahaan tempatnya bekerja dengan perusahaan lain untuk membandingkan kinerja yang buruk, masalah ketidakhadiran, data gaji, dan perputaran karyawan (*employee turnover*) (Firmansah, 2015).

Di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyo (2017) memperlihatkan tingkat *turnover* auditor di Indonesia berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jabatan cukup besar, yaitu sebesar 56,3% yang sudah pernah pindah kerja dibandingkan dengan 43,7% lainnya yang belum pernah pindah kerja. Penelitian lainnya menemukan bahwa terdapat kurang dari 50% junior auditor di Indonesia yang hanya mampu bertahan hingga tahun kedua, sehingga membuat fenomena *turnover* auditor yang terjadi pada kantor akuntan publik secara signifikan cukup tinggi (Wulansari *et al.*, 2022).

*Turnover* yang terjadi pada auditor merupakan isu yang penting, karena pekerjaan auditor berhubungan dengan klien yang berlandaskan kepercayaan dan kerahasiaan (Utami & Jalil, 2021). *Turnover* dianggap

sebuah penyakit pada profesi akuntan publik karena menyebabkan perpindahan tanggung jawab kepada karyawan baru yang memiliki pengetahuan minim terhadap klien (Sulistiyono, 2017). PWC (2022) menjelaskan bahwa *turnover* pada profesi akuntan publik tinggi karena adanya perubahan standar dan peraturan akuntansi, permintaan terhadap akuntan dan pengalaman, serta pengembangan yang telah diberikan kepada karyawan. *Turnover* auditor yang tinggi dapat memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan audit dan juga akan mempengaruhi hubungan dengan klien (Pham *et al.*, 2022). Dengan demikian, fenomena tingkat *turnover* merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan terutama pada kondisi lingkungan digital dan perusahaan yang memiliki karyawan dengan menguasai kemampuan teknologi (Nurmiyati & Astuti, 2021).

Terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi terjadinya *turnover intention*. Berbagai studi telah melakukan penelitian mengenai faktor yang melatarbelakangi terjadinya *turnover intention* seperti adanya tawaran pekerjaan lain, menikah, gaji atau upah, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, *flexible work arrangement*, *job satisfaction*, *Islamic work ethic*, dan keseimbangan pekerjaan (*Work-life balance*) (Gunawan & Andani, 2020; Masita *et al.*, 2021; Nafiudin & Umdiana, 2017; Windia *et al.*, 2020).

Salah satu faktor utama yang melatarbelakangi terjadinya *turnover intention* pada lingkungan digital saat ini adalah *work-life balance*. *Work-life balance* sudah menjadi perhatian para profesional audit selama bertahun-tahun yang berkaitan dengan jumlah jam kerja yang panjang, membuat

terjadinya ketidakseimbangan kehidupan kerja dan menimbulkan dampak negatif terhadap gangguan kesehatan bahkan kelelahan dan berkurangnya produktivitas (Sasmaz & Fogarty, 2023). *Work-life balance* dianggap sebagai sebuah pemikiran terkait pekerjaan, di mana individu bisa mengatur keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi agar dapat mempertahankan kehidupan yang bahagia dan sehat (Wulansari, 2023). Dari penjelasan di atas, memperlihatkan bahwa profesi auditor membutuhkan keseimbangan dalam menjalankan peran secara profesional dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta mengelola kualitas hidup dalam menjalani tuntutan pekerjaan.

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh (Kaushalya & Perera, 2018; Kerdipitak & Jermsittiparsert, 2020; dan Sitorus *et al.*, 2018) yang menemukan bukti empiris terkait pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* di berbagai profesi. Di Indonesia, Lestari & Margaretha (2021) dan Sandi & Erlin (2023) menemukan bukti empiris bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, (Esthi & Panjaitan, 2023; Hariansyah *et al.*, 2023; dan Nurdin & Rohaeni, 2020) menemukan bukti bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun dari seluruh penelitian di atas, belum ada yang mengeksplorasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada profesi auditor terutama di Indonesia.

Pada perkembangan digitalisasi saat ini, karyawan dapat memanfaatkan teknologi seperti media digital untuk menciptakan rasa nyaman, aman, dan dapat menyeimbangkan kegiatan di tempat kerja dan di

luar pekerjaan (Alfithon & Safitri, 2019). Teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang saat ini, memberikan tantangan kepada auditor untuk memiliki kemampuan dalam hal IT (Panuntun, 2021). Pada profesi auditor, terdapat beban kerja yang mengharuskan bekerja sesuai standar dan kode etik yang ditetapkan, sehingga dapat menimbulkan stres kerja (Siregar, 2016). Stres yang dialami auditor terjadi ketika memasuki audit periode antara Bulan Desember hingga April (Handayani & Pebriyani, 2020). Hal ini memicu timbulnya konflik antara tuntutan kerja dengan kehidupan pribadi yang akan mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan (Hendra & Artha, 2023). Agar karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga, banyak perusahaan yang menjalankan kegiatan *flexible work arrangement* (Tsen *et al.*, 2022). Dengan adanya teknologi informasi yang modern, sudah mendukung pencarian informasi dan pelaksanaan pekerjaan secara fleksibel dan tanpa dibatasi jarak, ruang, dan waktu (Munawaruzaman, 2018).

Pengaturan *Flexible work arrangement* (FWA) memungkinkan karyawan dapat memenuhi tanggung jawabnya secara fleksibel seperti jam kerja yang tidak terikat dan bekerja secara berpindah tempat yang dapat mengurangi terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga (Dunn *et al.*, 2023). *Flexible work arrangement* didukung oleh perkembangan teknologi dan dunia digital yang memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan kegiatan lain tanpa harus bekerja di kantor dan bertatap muka secara langsung (Putra & Anggraini, 2023). Karyawan dapat bekerja dari rumah atau tempat lain dengan menggunakan internet dan sistem untuk menyelesaikan

pekerjaan (Chatterjee *et al.*, 2022). Selain itu, karyawan juga dapat menggunakan media sosial dan alat konektivitas virtual sebagai sarana berkomunikasi, berinteraksi, bertukar ide, dan juga berbagi informasi (Dudija *et al.*, 2023).

Bakarich *et al.* (2022) mengonfirmasi bahwa saat ini berbagai kantor akuntan publik telah menerapkan pengaturan berkaitan dengan jam kerja alternatif dan fleksibel untuk mengurangi masalah karena profesi akuntan publik mengharuskan untuk bekerja dengan jam yang panjang yang dapat menimbulkan stres dan kelelahan, menurunnya kepuasan kerja, dan adanya keinginan untuk berpindah. Dengan demikian, pengaturan kerja yang fleksibel dapat memberikan keuntungan seperti mengurangi tingkat *turnover*, dapat membantu pekerja dalam menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi dengan baik, dan dapat berdampak pada loyalitas terhadap perusahaan kerja serta dapat menimbulkan kepuasan kerja (Stefanie *et al.*, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Aziz *et al.*, 2022; Calhoun & McCarthy, 2023; dan Gašić & Berber, 2023) menyatakan bahwa FWA berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Windia *et al.* (2020) yang menemukan bahwa FWA berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada auditor perempuan. Penelitian di atas menjelaskan bahwa dengan adanya kebebasan dalam memilih tempat kerja dan kebebasan dalam bekerja menjadi faktor penting dalam menentukan keputusan karyawan untuk tidak meninggalkan pekerjaan dan dapat bekerja secara

fleksibel dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Dengan diterapkannya FWA pada perusahaan dapat bermanfaat bagi karyawan dan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Rahman, 2019).

Dari berbagai hal tersebut, salah satu faktor yang juga mempengaruhi *turnover intention* pada penelitian sebelumnya adalah *job satisfaction* (Dermeinis & Basriani, 2022; Gunawan & Andani, 2020; Herliana *et al.*, 2021; Nasir *et al.*, 2022; NingTyas *et al.*, 2020; Ladelsky & Lee 2023). Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang, maka semakin rendah niat untuk melakukan *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ardini & Darya (2020) memberikan bukti bahwa kepuasan kerja auditor akan menurunkan niat untuk berpindah. Berbeda dengan temuan di atas, penelitian yang dilakukan oleh Korompot *et al.* (2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Di era digitalisasi, teknologi dan informasi digunakan sebagai metode kerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang akan membantu mempertahankan tingkat kepuasan kerja (Shidqi *et al.*, 2023). Kepuasan karyawan dalam bekerja akan melihat bentuk kelayakan serta memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi (Egenius *et al.*, 2020). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) terlihat dari sebuah sikap atau perasaan seseorang terkait dengan kinerja dari pekerjaan yang dilakukan (L. K. Fitriani *et al.*, 2020). Karyawan mampu merespon kepuasan kerjanya menggunakan beberapa indikator seperti perasaan terkait kondisi kerja yang mendukung, penghargaan yang didapat, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta



bagaimana perasaan terhadap pekerjaan yang dihadapi (Nurdin & Rohaeni, 2020). Apabila dari indikator tersebut tidak memberikan efek yang menguntungkan, maka rasa tidak puas akan muncul dan menyebabkan tingginya tingkat pergantian karyawan dan hilangnya individu yang berkualitas dan kompeten (Abdullahi *et al.*, 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat pentingnya berbagai faktor di atas dalam menentukan *turnover intention*. Selain itu, masih sangat sedikit penelitian yang membahas mengenai ketiga variabel di atas terutama untuk profesi auditor di Indonesia dan masih terdapat perbedaan hasil penelitian pada faktor yang dijelaskan. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, *Flexible Work Arrangement*, dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Auditor pada *Digital Environment*”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor?
2. Apakah *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah dipaparkan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* auditor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *flexible work arrangement* terhadap *turnover intention* auditor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* auditor.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

#### 1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan pedoman dan perbandingan dalam menemukan pembaharuan bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk memberikan pengetahuan dan wawasan baru mengenai keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas dalam bekerja, dan kepuasan kerja.

#### 2. Bagi perusahaan atau organisasi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terhadap perusahaan terkait *work-life balance*, *flexible work arrangement* dan *job satisfaction*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi khususnya *Human Resources* sebagai

acuan dalam mengatasi tingkat *turnover intention* yang tinggi dengan meningkatkan *work-life balance* dan *job satisfaction* melalui penerapan sistem *flexible work arrangement*.

### 3. Manfaat bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan menjadi salah satu sumber literatur yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikan secara singkat isi masing-masing bab dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini diawali dengan landasan teori yang mendukung perumusan hipotesis. Pada bab ini penulis menguraikan terkait *work-life balance*, *flexible work arrangement*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, operasional variabel penelitian, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan mengenai hasil dari pengujian penelitian yang telah dilakukan, sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini menguraikan kesimpulan mengenai hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pembahasan dan rekomendasi atau saran untuk penelitian selanjutnya.

