

STUDI EKSPERIMEN PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER AUDITOR

Hafizha Fathin Rahayu¹, R Nelly Nur Apandi², Agus Widarsono³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi, Universitas Pendidikan Indonesia

Email: hafizhafathin@upi.edu

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :20-01-2025

Revised :07-02-2025

Accepted :12-02-2025

Keywords: career development, work-life balance, turnover auditor

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research was conducted to test the influence of career development and work-life balance on auditor turnover using scenario-based experimental research. The subjects in this research were Accounting students at the Indonesian Education University class of 2021 who were selected using the simple random sampling method. This research uses a 2x2 factorial design with four treatment scenarios that combine career development and work-life balance. Testing the main hypothesis and the interaction of the two variables uses the Two Way ANOVA method. The results of this research show that there is an influence of career development and work-life balance on auditor turnover, although there is no interaction between these two variables. This is because there are other factors that are stronger when combined to reduce the auditor turnover rate. Apart from that, the scenario class that shows the best results is the class that has career development and has a work-life balance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh dari career development dan work-life balance terhadap turnover auditor dengan penelitian eksperimen berbasis skenario. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2021 yang dipilih dengan metode simple random sampling. Penelitian ini menggunakan desain faktorial 2x2 dengan empat skenario perlakuan yang mengkombinasikan keberadaan career development dan work-life

balance. Pengujian hipotesis utama serta interaksi kedua variabel menggunakan metode Two Way ANAVA. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari career development dan work-life balance terhadap turnover auditor, meskipun tidak terdapat interaksi antara kedua variabel tersebut. Hal ini disebabkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih kuat jika dikombinasikan untuk menurunkan tingkat turnover auditor. Selain itu, kelas skenario yang menunjukkan hasil paling baik adalah kelas yang memiliki career development dan memiliki work-life balance.

PENDAHULUAN

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa dan menyediakan jasa layanan audit laporan keuangan. Salah satu sumber daya utama bisnis akuntansi publik yang harus dikelola dengan baik oleh KAP adalah tenaga kerja auditornya. Kondisi dan perilaku auditor dalam suatu KAP akan sangat memberikan efektivitas pada KAP secara keseluruhan. Auditor memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan KAP. Auditor yang bekerja pada KAP sangat memberikan pengaruh terhadap kualitas dari KAP tersebut (Khalda, 2024).

Terdapat beberapa faktor yang dapat menunjukkan kualitas dari suatu perusahaan, seperti kondisi dan perilaku dari karyawan perusahaan tersebut. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat menjadi penilaian kualitas perusahaan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi akan menimbulkan berbagai masalah, salah satunya adalah meningkatnya biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan untuk melakukan pelatihan karyawan baru (Toly, 2001). Maka dari itu, KAP di Indonesia harus berupaya untuk mempertahankan auditor dengan baik agar tetap berkontribusi pada perusahaan.

Salah satu faktor yang mendorong terjadinya *turnover intention* adalah *career development*. *Career development* merupakan sebuah proses yang dirancang secara formal untuk individu di berbagai tingkatan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. *Career development* berfokus pada pemenuhan sumber daya manusia sebuah perusahaan (Dayona and Rinawati 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hartono 2023) dan (Sitohang and Rianto 2023) menghasilkan bahwa *career development* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir dapat mengurangi tingkat *turnover intention* secara efektif. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Jayasri and Annisa 2023) menghasilkan bahwa *career development* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut memiliki banyak ekspektasi pada perusahaan dan berharap memiliki pekerjaan yang lebih baik kedepannya. Jika perusahaan memperhatikan karir karyawannya, maka karyawan tidak akan memikirkan *turnover* dari perusahaan.

Profesi auditor merupakan profesi yang memiliki tingkat stress yang cukup tinggi. Selain itu, selama menjalankan tugasnya auditor harus melakukan *boundary-spanning activities*, yaitu auditor harus berkomunikasi dengan banyak orang yang memiliki kepentingan dan harapan yang berbeda-beda untuk mendapatkan informasi yang dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Individu yang berada dalam kondisi ini memiliki potensi untuk mengalami tekanan peran yang tinggi. Auditor merupakan profesi yang memiliki potensi mengalami stres karena banyaknya tekanan peran dalam pekerjaannya (Subhan et al., 2023).

Pandangan Gen-Z terhadap pekerjaan auditor di atas menunjukkan bahwa minat Gen-Z terhadap pemilihan pekerjaan menjadi auditor sangat sedikit. Terdapat beberapa Gen-Z yang sudah bekerja sebagai auditor mereka cenderung memiliki *turnover intention* dan mencari pekerjaan yang lebih kecil tekanan kerjanya (Suryaningrum and Basuki 2021). Hal ini pun sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Pramushinta, Winarto, and Biyanto 2024) dan (Shahbazi, Zalaghi, and Sheikhi 2022) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover* auditor. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sandi and Erlin 2023) dan (Khalda 2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover* auditor.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian eksperimental. Menurut (Phakiti 2015) penelitian eksperimental merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat dari kedua variabel. Penelitian eksperimental membuat peneliti dapat mengontrol responden dengan melakukan manipulasi suatu kondisi agar dapat dilakukan identifikasi hubungan sebab dan akibat antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini akan menguji dua faktor yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. (Phakiti 2015) juga menyebutkan bahwa jika terdapat dua variabel independen atau lebih yang eksistensinya dapat berinteraksi dan mempengaruhi variabel dependen dapat menggunakan desain penelitian faktorial 2x2. Desain ini akan meneliti dan menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu *career development* dan *work-life balance*, beserta interaksinya kedua variabel terhadap variabel dependen, yaitu *turnover* auditor. Desain faktorial 2x2 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Desain Penelitian

<i>Career Development</i> (C)	<i>Work-Life Balance</i> (W)		Jumlah
	Yes (WW)	No (NW)	
No (NC)	NC_WW	NC_NW	NC
Yes (CC)	CC_WW	CC_NW	CC
Total	WW	NW	SE

Keterangan:

WW : Memiliki *Work-life Balance*

NW : Tidak memiliki *Work-life Balance*

CC : Memiliki *Career Development*
 NC : Tidak Memiliki *Career Development*
 SE : Simple Effect

Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* dikatakan sederhana karena dalam pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel jika populasi dianggap homogen (Rosini, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 40 partisipan yang merupakan mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Indonesia Angkatan 2021 yang telah dikelompokkan berdasarkan kelompok skenario yang ada.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data harus berdistribusi normal dan bersifat homogen. Berdasarkan hasil uji normalitas dan homogenitas didapatkan data berdistribusi normal dengan nilai Sig. 0.072 dan seluruh kelompok data merupakan varians homogen dengan nilai Sig. 0.264.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

Test of Normality		
Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.
0.949	40	0.072

Tabel 3 Hasil Uji Homogenitas Data

Test of Homogeneity				
Levene's Test of Equality of Error Variances				
Based on Mean				
Turnover Auditor	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.382	3	36	0.264

Hasil pengujian utama (*main effect*) dari *test of between-subjects effects*, yaitu memberikan hasil F_{hitung} 19.938 untuk *career development* dan 4.985 untuk *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} dari tiap variabel lebih besar dari pada F_{tabel} , yaitu $F_{0.05(1,36)}$ sebesar 4.11 yang berarti bahwa *career development* dan *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover* auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyampaikan bahwa *career development* dan *work-life balance* memiliki pengaruh secara independen terhadap tingkat *turnover* dimana keberadaan *career development* dan *work-life balance* secara independent memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, sehingga dapat mengurangi kecenderungan *turnover* dari karyawan.

Hasil pengujian selanjutnya berupa pengujian interaksi antara *career development* dan *work-life balance* (*interaction effect*) dari *test of between-subjects effect*, yaitu memberikan hasil F_{hitung} sebesar 2.215. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} dari interaksi kedua variabel lebih kecil dari pada F_{tabel} , yaitu $F_{0.05(1,36)}$ sebesar 4.11. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh interaksi antara *career development* dan *work-life balance* terhadap *turnover auditor*.

Tidak terjadinya pengaruh interaksi antara *career development* dan *work-life balance* dapat terjadi karena beberapa kemungkinan, seperti *career development* dan *work-life balance* memiliki pengaruh independen terhadap *turnover auditor*, tetapi tidak saling memperkuat atau melemahkan satu sama lain dan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *turnover auditor* yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Test of Between Subject Effect Variabel Career Development

Test of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: Turnover Auditor					
Source	Type III Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	19.600	3	6.533	9.046	<0.001
Intercept	270.400	1	270.400	374.400	<0.001
Career Development	14.400	1	14.400	19.938	<0.001
Work-life Balance	3.600	1	3.600	4.985	0.032
Career Development*Work-life Balance	1.600	1	1.600	2.215	0.145
Error	26.000	36	0.722		
Total	316.000	40			
Corrected Total	45.600	39			
R Squared = 0.430 (Adjusted R Squared = 0.382)					

Pengujian selanjutnya adalah uji beda antar kelompok skenario yang dilakukan dengan uji *t-test independent sample test*. Uji pertama dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan antara kelompok yang memiliki *work-life balance* dan yang tidak memiliki *work-life balance* pada kondisi tidak memiliki *career development*. Berdasarkan tabel perhitungan uji beda didapatkan nilai signifikansi 0.05 dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} yaitu $t_{0.05(1,18)} = 2.10092$. Hasil pada t_{hitung} di atas menunjukkan hasil 2.449 dengan nilai Sig. sebesar 0.025. Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis diterima dan berpengaruh signifikan yang bermakna bahwa responden yang mendapatkan perlakuan memiliki *work-life balance* pada kondisi tidak memiliki *career development* memiliki kecenderungan *turnover auditor* yang lebih rendah dibandingkan dengan responden yang tidak memiliki *work-life balance*.

Tabel 5 Hasil Uji Beda *Work-life Balance* pada Kondisi Tanpa *Career Development*

Independent Sample Test						
t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval	
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
2.449	18	0.025	1.000	0.408	0.142	1.858

Uji selanjutnya dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan antara kelompok yang tidak memiliki *work-life balance* dengan yang memiliki *work-life balance* pada kondisi memiliki *career development*. Berdasarkan tabel perhitungan uji beda didapatkan nilai signifikansi 0.05 dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} yaitu $t_{0.05(1,18)} = 2.10092$. Hasil pada t_{hitung} di atas menunjukkan hasil 0.572 dengan nilai Sig. sebesar 0.350. Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis ditolak dan tidak berpengaruh signifikan yang bermakna bahwa responden yang mendapatkan perlakuan tidak memiliki *work-life balance* pada kondisi memiliki *career development* memiliki tingkat *turnover* yang sama dengan responden yang memiliki *work-life balance*.

Tabel 6 Hasil Uji Beda *No Work-life Balance* pada Kondisi Memiliki *Career Development*

Independent Sample Test						
t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval	
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
0.572	18	0.574	0.200	0.350	-0.534	0.934

Uji selanjutnya dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan antara kelompok yang memiliki *career development* dan yang tidak memiliki *career development* pada kondisi memiliki *work-life balance*. Berdasarkan tabel perhitungan uji beda didapatkan nilai signifikansi 0.05 dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} yaitu $t_{0.05(1,18)} = 2.10092$. Hasil pada t_{hitung} di atas menunjukkan hasil 1.863 dengan nilai Sig. sebesar 0.079. Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis ditolak dan tidak berpengaruh signifikan yang bermakna bahwa responden yang mendapatkan perlakuan memiliki *career development* pada kondisi memiliki *work-life balance* memiliki kecenderungan *turnover* yang sama dengan responden yang tidak memiliki *career development*.

Tabel 7 Hasil Uji Beda *Career Development* pada Kondisi Memiliki *Work-life Balance*

Independent Sample Test						
t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval	
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
1.863	18	0.079	0.800	0.429	-0.102	1.702

Uji terakhir dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan antara kelompok yang tidak memiliki *career development* dengan yang memiliki *career development* pada kondisi tidak memiliki *work-life balance*. Berdasarkan tabel perhitungan uji beda didapatkan nilai signifikansi 0.05 dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} yaitu $t_{0.05(1,18)} = 2.10092$. Hasil pada t_{hitung} di atas menunjukkan hasil 4.951 dengan nilai Sig. sebesar <0.001 . Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis diterima dan berpengaruh signifikan yang bermakna bahwa responden yang mendapatkan perlakuan tidak memiliki *career development* pada kondisi tidak memiliki *work-life balance* memiliki perbedaan yang signifikan dengan responden yang memiliki *career development*.

Tabel 8 Hasil Uji Beda *No Career Development* pada Kondisi Tidak Memiliki *Work-life Balance*

Independent Sample Test						
t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval	
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
4.951	18	<0.001	1.600	0.323	0.921	2.279

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian eksperimen dan pembahasan mengenai pengaruh *career development* dan *work-life balance* terhadap *turnover* auditor yang dilakukan pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Indonesia Angkatan 2021, penulis telah mengambil keputusan atas simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Career development* berpengaruh terhadap *turnover* auditor .
2. *Work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover* auditor.
3. Tidak terdapat pengaruh interaksi antara *career development* dan *work-life balance* terhadap *turnover* auditor.
4. Terdapat perbedaan tingkat *turnover* auditor antara auditor yang memiliki *work-life balance* dengan auditor yang tidak memiliki *work-life balance* pada kondisi auditor tidak memiliki *career development*.
5. Tidak terdapat perbedaan tingkat *turnover* auditor antara auditor yang tidak memiliki *work-life balance* dengan auditor yang memiliki *work-life balance* pada kondisi auditor memiliki *career development*

6. Tidak terdapat perbedaan tingkat *turnover* auditor antara auditor yang memiliki *career development* dengan auditor yang tidak memiliki *career development* pada kondisi auditor memiliki *work-life balance*.
7. Terdapat perbedaan tingkat *turnover* auditor antara auditor yang tidak memiliki *career development* dengan auditor yang memiliki *career development* pada kondisi tidak memiliki *work-life balance*.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Program Studi Akuntansi Universitas Pendidikan Indonesia yang selalu mendukung baik secara moral maupun material selama penulis menyusun penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, F, and J Russel. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Armico.
- Dayona, G, and N Rinawati. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di Pt Andalan Finance Indonesia." Jurnal Indonesia Membangun 15, no.
- Handoko, Hani T. 2019. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, Aulia Rahmanita. 2023. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ BANDUNG." Journal of Social and Economics Research 5, no. 2.
- Heider, Fritz. 2010. "Teori Atribusi Merupakan Teori Yang Menjelaskan Tentang Perilaku Seseorang."
- Jayasri, Roch Indah Agung, and Intan Tri Annisa. 2023. "Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention Through Job Satisfaction as Variable Mediator." Research of Business and Management.
- Khalda, Muthia Rifa. 2024. "Pengaruh Career Development, Perceived Organizational Support, Work-Life Balance, Dan Job Embeddenes Terhadap Turnover Intention Auditor (Studi Empiris KAP Di Wilayah DKI Jakarta)."
- Lubis, A I. 2010. Akuntansi Keperilakuan.
- Phakiti, A. 2015. Experimental Research Methods in Language Learning. Bloomsbury Academic.
- Pramushinta, Anggara, Wing Wahyu Winarto, and Frasto Biyanto. 2024. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, BURNOUT DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z." Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi 2, no. 12.
- Rivai, Veitzhal, and Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP, and Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosini, Dr Lin. 2023. Metode Penelitian Akuntansi Kuantitatif Dan Kualitatif. Penerbit Adab.
- Sandi, Hendrik Heri, and Nia Ariyani Erlin. 2023. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial." Journal of Comprehensive Science 2, no. 3.

- Shahbazi, Vahid, Hassan Zalaghi, and Maryam Sheikhi. 2022. "Investigating the Mediating Role of Occupational Well-Being in the Relationship between Excessive Workload and Work Stress on Auditor Turnover Intention." *Financial Accounting Knowledge*.
- Sirgy, M Joseph, and Dong-Jin Lee. 2023. *Work-Life Balance*. Cambridge University Press.
- Sitohang, Meri Henni Goretti, and Muhammad Richo Rianto. 2023. "ANALISIS DAMPAK CAREER DEVELOPMENT, KEPUASAN KERJA, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA NAGA SWALAYAN JATIASIH." *Neraca Manajemen Ekonomi* 2, no. 7.
- Subhan, Muhammad Arsyad, and Asriady Bakri. 2023. "Pengaruh Stressor Auditor Dan Tipe Keperibadian Auditor Terhadap Kejenuhan (Burnout) Serta Dampaknya Pada Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik." *Jurnal Mirai Management*, 341–54.
- Suryaningrum, Hemas, and Basuki. 2021. "Profesi Auditor Bagi Mahasiswa Akuntansi: Sebuah Studi Eksploratoris." *Jurnal Akuntansi Aktual* 8, no. 2.
- Toly, Agus Arianto. 2001. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Staf Kantor Akuntan Publik." *Jurnal Ekonomi Akuntansi*.