

PENGUJIAN HAMBATAN HUBUNGAN *MENTORING* DAN KEINGINAN BERPINDAH PADA AKUNTAN PUBLIK

Henny Murtini

Abstract

The research aims at identifying and examining of perceived barriers to mentoring and turnover intentions in public accounting. Hypotheses developed from this framework are tested based on a sample of 90 public accounting from local, intermediate, and big CPA firm in Indonesian. The instruments for collecting the data are questioners. Accordingly, this research purpose also is to provide evidence on perceived barriers to forming mentoring and peer relationship in public accounting. Analysis of responses indicated six interpretable factors representing barriers to forming mentoring relationship

The research finding show that first, participants with a mentor perceived lower barriers from access to mentor. Second, gender differences were significant only from willingness of mentor. Third, lower-ranked public accounting perceive greater barriers to mentoring relationship than higher-ranked public accounting from approval of others and willingness of mentor. Fourth, when public accounting firm size is different, perceived barriers to mentoring relationship will be different but only willingness mentor. Finally, public accounting without turnover intentions lower barriers from approval of other.

Keyword: *Barriers to mentoring, peer relationship, turnover intention*

Pendahuluan

Adanya penyediaan jasa audit yang sangat kompetitif di lingkungan akuntan publik, maka akan meningkatkan tuntutan kualitas audit, kecepatan, dan ketepatan penyelesaian tugas audit oleh klien. Oleh karena itu, kantor akuntan publik harus berupaya untuk memperhatikan bidang-bidang yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Menurut Scandura (1994) bahwa di kantor akuntan publik mengenalkan program *mentoring* sebagai "satu dari 5 isu terbaik" dalam sumber daya manusia dan sekaligus memberi bukti tambahan manfaat *mentoring* bagi organisasi.

Istilah *mentor* sekarang ini digunakan secara khusus pada sebuah pengalaman anggota dengan jabatan yang lebih tinggi pada sebuah organisasi yang membantu dalam perkembangan karir anggota organisasi yang lebih junior. *Mentor* akan memberi bantuan dengan menyediakan beberapa kapasitas sebagai guru, pelatih, pengacara, dan pemodel peran.