

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah yang sering dihadapi oleh setiap organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia adalah mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berpindah. Hal ini berlaku pula di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang saat ini mengalami kelangkaan auditor, padahal jumlah ketersediaan auditor merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit yang dilakukan auditor dan kebutuhan akan jasa *auditing* semakin meningkat. Salah satu penyebab utama dari terjadinya kelangkaan akuntan publik ini yaitu tingginya keinginan berpindah (*turnover intention*) auditor yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mengakibatkan tingginya tingkat *turnover*.

Sudah menjadi hal yang umum jika seorang auditor hanya bertahan 1 sampai 2 tahun bekerja di KAP, karena KAP terutama KAP *Big Four* merupakan target utama sebagai batu loncatan untuk staf audit dalam mendapatkan kesempatan untuk pindah kerja ke tempat yang dipandang lebih baik. Selain itu, rata-rata auditor berpindah kerja pada saat pengalaman kerjanya 2 – 4 tahun, terutama pada level senior (Fitriany, dkk, 2010). Hasil penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) membuktikan bahwa tingkat perpindahan kerja staf yang dihadapi KAP di Indonesia cukup tinggi, yaitu 77% staf pada berbagai KAP mempunyai masa kerja kurang tiga tahun.

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja yang rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan ataupun KAP masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan atau organisasi lain akan semakin banyak menimbulkan potensi biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Turnover intention atau keinginan berpindah merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan varians perilaku *turnover*. *Turnover intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* dalam organisasi biasanya disebabkan oleh keinginan individu itu sendiri yang disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor organisasional (kondisi kerja) maupun faktor personal (kondisi psikologis individu). Salah satu faktor psikologis yang sering dikaitkan dengan keinginan karyawan, termasuk auditor untuk berpindah kerja yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Sehingga meskipun pekerjaan tersebut beresiko atau mempunyai tingkat tekanan

yang tinggi, jika seseorang sudah merasa puas berada di tempat kerja tersebut, maka segala sesuatu yang dikerjakan akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Selain itu, kepuasan pada dasarnya merupakan sesuatu hal yang bersifat pribadi, karena kebutuhan dan keinginan akan kepuasan dari setiap individu sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja tidak hanya dapat diukur dengan tingginya penghasilan. Setiap individu, dalam bekerja tidak hanya menginginkan penghasilan yang cukup tetapi juga membutuhkan rasa aman, dapat mengadakan hubungan sosial dengan teman sekerja dan juga atasan, butuh penghargaan sebagai individu maupun penghargaan pekerjaan, dan kemampuan yang dimilikinya.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* auditor. Penelitian yang dilakukan Sunjoyo dan Harsono (2003) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Triastuti dan Hilendri (2007) yang meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor dengan *locus of control* sebagai variabel moderator menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Begitu juga berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Petronila, Tjendra, dan Hartiningsih (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* auditor. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dengan pekerjaannya, berusaha dengan maksimal untuk memajukan perusahaan, dan tidak akan berusaha mengevaluasi alternatif

pekerjaan lain sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, karena berharap akan menemukan pekerjaan lain yang lebih memuaskan (Mobley, dkk 1978 dalam Nugraeni, 2004).

Fitriany, dkk meneliti faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* auditor dan hubungannya dengan *performance* dan keinginan berpindah kerja auditor dengan membandingkan antara KAP besar, KAP menengah, dan KAP kecil memperoleh bukti bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor pada semua jenis KAP, baik KAP besar, menengah, maupun kecil. Dengan demikian, KAP ataupun organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya jika tidak ingin mengalami *turnover intention* yang tinggi dalam organisasi tersebut.

Selain kepuasan kerja, beberapa peneliti membuktikan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua hal yang sering dijadikan pertimbangan pada saat meneliti tentang pergantian akuntan yang bekerja. Beberapa peneliti berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention* (Zain dan Setiawan, 2009; Suwandi dan Indriantoro, 1999;). Bahkan menurut Suwandi dan Indriantoro (1999), komitmen organisasi menimbulkan efek yang lebih besar pada keinginan berpindah atau meninggalkan KAP dibandingkan kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai kecenderungan berpindah biasanya memiliki komitmen yang rendah (Nugraeni, 2004). Hal ini karena karyawan yang mempunyai kecenderungan mengundurkan

diri biasanya sudah tidak suka kerja di tempat kerjanya sekarang, sudah tidak ada lagi keinginan untuk merealisasikan tujuan perusahaan, semangat kerja menurun; karyawan bekerja semata-mata untuk memenuhi tugasnya. Karyawan hanya memikirkan dimana dan kapan bisa pindah kerja. Sebaliknya apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia cenderung tetap setia dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang.

Selain itu, *job stress* atau tekanan kerja juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam kurun waktu lama dan dengan intensitas tinggi, stress dapat membuat individu tidak lagi nyaman dalam bekerja sehingga memutuskan untuk keluar (Soeharso dan Christie, 2009). Beberapa penelitian membuktikan hal ini, diantaranya menurut Soeharso dan Christie (2009), stress kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Sedangkan Ford *et al.*, dalam Triastuti dan Hilendri (2007), melihat pengaruh tidak langsung antara tekanan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Tekanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi tekanan kerja yang dialami seseorang maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya dan semakin tinggi pula keinginan untuk pindah dari pekerjaan tersebut.

Baron dan Greenberg (1990) dalam Triastuti dan Hilendri (2007) menyebutkan tekanan pekerjaan merupakan bagian yang umum dalam kehidupan manusia dan tekanan pekerjaan merupakan suatu yang sulit dihindari oleh sebagian kecil individu. Pada level tinggi tekanan pekerjaan dapat berpengaruh pada kesehatan fisik, kesejahteraan psikologi, dan kinerja. Tekanan pekerjaan yang semakin tinggi akan mendorong individu untuk keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti bermaksud mengangkatnya ke dalam sebuah penulisan ilmiah dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job stress*, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Pusat.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka rumusan masalah yang diangkat dalam pembahasan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* auditor?
2. Bagaimana pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* auditor?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk:

- a. Memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* auditor.
- b. Memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* auditor.
- c. Memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh kepuasan kerja, *job stress*, dan komitmen organisasi, dan terhadap *turnover intentions* auditor.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:
 - a. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat memberikan kontribusi praktis dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, sehingga tidak terjadi *turnover intention* yang tinggi.
 - b. Bagi akademisi, dapat menjadi acuan dalam pembentukan perilaku calon auditor dalam menghadapi tantangan yang mungkin akan dihadapi serta dapat menjadi referensi pendukung bagi peneliti selanjutnya