

# **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. Setiap organisasi atau perusahaan selayaknya secara sukarela melakukan audit untuk memberikan umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan. Computer atau robot sekalipun bisa saja membantu proses pengauditan, tetapi tetap saja manusia yang menentukan dalam memberikan pertimbangan dan pengambilan keputusan. Manusia dengan segala keterbatasannya akan menentukan kualitas pertimbangan yang dihasilkan. Ada faktor *human being* (keinginan manusia), emosi dan subjektivitas. 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 tingkat gaji.

Keinginan untuk pindah kerja dapat mengarah langsung pada perputaran pekerja secara nyata (*turn over*), orang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya meskipun alternatif lain tidak tersedia atau secara tidak langsung, menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai. Tingkat gaji yang tinggi, kondisi lingkungan kerja yang harmonis, jenis pekerjaan yang cocok dan juga hubungan yang baik dengan atasan dan rekan sekerja merupakan hal-hal yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat keinginan berpindah seseorang dalam pekerjaannya.

Kepuasan gaji merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena gaji salah satu tujuan manusia di tempat kerja. Sehingga meskipun pekerjaan tersebut beresiko atau mempunyai tingkat tekanan yang tinggi, jika seseorang sudah merasa puas dengan di tempat kerja tersebut, maka segala sesuatu yang dikerjakan akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

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).

Selain kepuasan gaji, beberapa peneliti membuktikan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasi. Kepuasan gaji 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 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.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Semakin tekun seseorang dalam bekerja secara otomatis akan membuat prestasi kerja semakin baik. Prestasi kerja dapat diukur berdasarkan standar yang mencerminkan prestasi sebelumnya oleh karyawan lama, karyawan itu sendiri maupun perkembangan standar dari suatu studi waktu..

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti bermaksud mengangkatnya ke dalam sebuah penulisan ilmiah dengan judul **Pengaruh Kepuasan Gaji, Prestasi Kerja, 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. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap keinginan seorang auditor (staf audit) di Kantor Akuntan Publik untuk pindah kerja ?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap keinginan seorang auditor (staf audit) di Kantor Akuntan Publik untuk pindah kerja ?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan seorang auditor (staf audit) di Kantor Akuntan Publik untuk pindah kerja ?
4. Apakah kepuasan gaji, prestasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan seorang auditor (staf audit) di Kantor Akuntan Publik untuk pindah kerja ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

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

1. Pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan seorang auditor (staf audit) di Kantor Akuntan Publik untuk pindah kerja
2. Pengaruh prestasi kerja terhadap keinginan seorang auditor (staf audit) di Kantor Akuntan Publik untuk pindah kerja
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan seorang auditor (staf audit) di Kantor Akuntan Publik untuk pindah kerja
4. Pengaruh kepuasan gaji, prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan seorang auditor (staf audit) di Kantor Akuntan Publik untuk pindah kerja

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan praktik dunia nyata.

b. Bagi Kantor Akuntan Publik

Menambah pengetahuan bahwa dalam suatu organisasi perlu adanya suatu komitmen yang menghasilkan kepuasan kerja.

c. Bagi Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini sebagai bahan masukan dan sumber acuan bagi pembaca atau penelitian lain untuk menjadi perbandingan terhadap masalah-masalah yang sama sebagaimana terdapat dimuka.

d. 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.