

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan akuntan publik di Indonesia sangat lambat. Akibatnya, kira-kira 5-10 tahun ke depan ketika akuntan publik yang berusia 60 tahunan mundur atau sudah tidak praktik akan terjadi penurunan jumlah akuntan publik yang signifikan. Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) hanya sedikit yang benar-benar menjadi akuntan publik. Karena selain mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP), para calon akuntan publik harus memiliki pengalaman 1000 jam audit dalam 5 tahun terakhir. Bukan menjadi rahasia umum lagi bahwa kebanyakan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik hanya sebagai ajang untuk mencari pengalaman.

Turnover intention telah menjadi persoalan yang serius bagi banyak perusahaan. Bahkan, beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas pada akhirnya sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain (Denis, 1998 dalam Triastuti dan Hilendri, 2007). *Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Agus Harianto, 2001). Keinginan keluar dapat mengarah langsung pada *turnover*

intention, individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai. *Turnover* terjadi hampir pada semua organisasi, termasuk pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) pada KAP di Indonesia, menunjukkan tingkat perpindahan kerja staf akuntan yang dihadapi oleh KAP di Indonesia cukup tinggi.

Seperti yang diketahui cakupan kerja kantor akuntan publik sangat luas mulai dari perusahaan manufaktur, jasa hingga perusahaan dagang. Setelah dirasa mereka cukup menimba ilmu di KAP, mereka akan melamar pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kompensasi maupun jenjang karir yang lebih menjanjikan ketimbang sekedar menjadi akuntan publik di kantor akuntan publik.

Siklus yang mengatakan perpindahan auditor dalam kantor akuntan publik sangat tinggi memang benar adanya. Hal ini akan menjadi masalah ketika auditor yang keluar merupakan auditor senior yang berpengalaman. Kantor akuntan publik akan membutuhkan waktu untuk menemukan seorang auditor yang berpengalaman. Belum tentu auditor junior lainnya dalam satu kantor akuntan publik tersebut memiliki kemampuan yang sepadan. Kepercayaan pengguna jasa kantor akuntan publik tersebut akan berkurang karena auditor yang biasanya menangani audit pelanggan tersebut lebih memiliki kompetensi mengenai permasalahan perusahaan tersebut. Oleh karena itu sangat penting bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk mempertahankan auditor senior yang berpengalaman.

Kantor akuntan publik memiliki cara sendiri dalam memberikan gaji kepada auditornya. Perbedaan penggajian ini berdasarkan banyaknya proyek klien yang di tangani oleh kantor akuntan publik. Kebanyakan dari auditor yang keluar dikarenakan kecilnya gaji yang mereka dapat. Kebutuhan pribadi yang selalu meningkat tidak sebanding dengan gaji yang diterima. Alasan inilah yang terkadang memicu auditor untuk keluar dan mencari peluang kerja yang lebih bagus.

Loyalitas auditor terhadap kantor akuntan publik merupakan sesuatu yang penting untuk dipertahankan. Karena dengan loyalitas tersebut auditor merasa memiliki kantor akuntan publik sehingga masalah kantor juga menjadi masalah dia juga. Penting bagi kantor akuntan publik mempertahankan auditor yang bekerja sekarang karena nantinya mereka akan menjadi aset kantor akuntan publik atas pengalaman mereka mengaudit berbagai macam jenis perusahaan. Klien atau pengguna jasa akan merasa puas jika cocok dengan cara kerja auditor dan kantor akuntan publik dan akan menggunakan jasanya kembali. Hal ini bermanfaat untuk menjaga hubungan relasi seperti layaknya dalam penggunaan jasa kantor akuntan publik. Oleh karena itu penting untuk menjaga suatu keadilan tetap berjalan dalam sebuah organisasi.

Auditor adalah profesi yang erat berhubungan dengan kondisi stres karena banyaknya tekanan peran dalam pekerjaan. Salah satu sumber dari stres adalah terperangkapnya auditor dalam situasi dimana auditor tidak dapat lepas dari tekanan peran (*role stress*) dalam pekerjaan. tekanan dalam pekerjaan muncul karena adanya dua kondisi yang sering dihadapi oleh auditor, yaitu ambiguitas

peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*). Ambiguitas peran merujuk pada keadaan tidak adanya informasi memadai yang diperlukan untuk menjalankan peran tersebut dengan cara yang memuaskan. Konflik peran akan terjadi jika tuntutan-tuntutan peran dalam pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai atau kapasitas yang dimiliki oleh auditor.

Konflik peran juga dapat menyebabkan auditor memiliki keinginan untuk berpindah. Peran yang harus terlaksana dalam waktu bersamaan maupun hal yang tidak sesuai dengan naluri membuat auditor memikirkan kembali apakah akan tetap bekerja pada kantor akuntan publik atau berpindah. Hendaknya pemilik kantor akuntan publik lebih dapat memikirkan hal lain selain fee audit semata.

Konflik tidak akan timbul apabila seorang profesional yang bekerja dalam suatu organisasi mau beradaptasi dengan lingkungan pengendalian organisasi di mana ia bekerja. Dengan kata lain, potensi terjadinya konflik akan semakin kecil apabila tenaga profesional mau mengurangi sikap keprofesionalannya (*professional orientation*). Selain faktor konflik peran dan ambiguitas peran, tekanan peran pada auditor juga disebabkan karena beratnya beban pekerjaan yang menimbulkan kelebihan beban kerja (*role overload*). *Role overload* akan terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki. Berbagai tekanan peran dalam pekerjaan yang terjadi akan memberikan respon negative yang dikenal dengan istilah *burnout*. *Burnout* dapat dilihat dari gejala psikis yang tampak, yang berwujud kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan munculnya perasaan atau sikap sinis

mengenai karir dan kerja diri sendiri (depersonalization) yang akhirnya dapat mendorong munculnya keinginan untuk berpindah.

Hubungan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja dan intensitas *turnover*, serta hubungan antara komitmen organisasi, komitmen profesi dan konflik peran secara luas sangat menarik dalam riset keprilaku, namun kajian tentang pengaruh keadilan organisasional dan konflik peran jarang diteliti untuk menguji peran keadilan organisasional dan konflik peran dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan kantor akuntan publik.

Mengingat pentingnya masalah keadilan organisasional dan konflik peran dalam mempertahankan pekerja dalam suatu organisasi, maka skripsi ini diberi judul **“Pengaruh Keadilan Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Keinginan Berpindah Auditor (*Turnover Intention*) Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas kajian yang akan dianalisa dan yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh dari keadilan organisasional terhadap intensitas *turnover* auditor?
2. Bagaimana pengaruh dari konflik peran terhadap intensitas *turnover* auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap keinginan auditor untuk berpindah KAP
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap keinginan auditor untuk berpindah KAP

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman bagi praktisi maupun pengembangan penelitian akuntansi keprilakuan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan kantor akuntan publik untuk memahami berbagai aspek perilaku karyawan terkait dengan intensitas *turnover* dengan menelusuri faktor-faktor penyebab timbulnya *turnover* dan selanjutnya secara potensial dapat memberikan kegunaan bagi perancangan karir dan penguatan ikatan pegawai dengan organisasi pada kantor akuntan publik. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya pemahaman dan memberikan penjelasan mengenai keberadaan konstruk keadilan organisasional dan konflik peran dalam memprediksi intensitas *turnover* pada kantor akuntan publik.