

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam menggerakkan suatu organisasi pada dasarnya perusahaan harus memiliki 6 poin penting yaitu sumber daya manusia (SDM), uang, bahan baku, mesin, metode, dan informasi. Keenam poin ini saling terintegrasi dan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu poin penting, juga dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasi, karena ia sebagai penggerak sekaligus pengelola perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan yang dikelola tidak hanya terdiri dari satu orang tapi banyak orang sehingga setiap organisasi memiliki unit khusus tersendiri untuk mengelola bagian ini. Biasanya pengelolaan sumber daya manusia dikelola oleh bagian HRD (*Human Resource and Development*). Secara garis besar fungsi bagian HRD mulai dari perekrutan karyawan, pengembangan dan evaluasi karyawan, memberi kompensasi dan proteksi, negosiasi antara manajemen dan karyawan, dll. Keberadaan HRD sendiri tidak hanya pada organisasi dalam cakupan perusahaan saja tapi juga pada Kantor Akuntan Publik (KAP).

Kantor Akuntan Publik adalah pihak yang berwenang dalam melakukan audit atas laporan keuangan perusahaan. Selain itu fungsi KAP pada dasarnya ada 2 yaitu memberikan jasa *assurance* dan *non assurance*. Jasa *assurance* yang diberikan seperti jasa *atestasi* : audit laporan keuangan, *review*, pengendalian internal atas pembuatan laporan keuangan, dll. Adapun jasa *non assurance* seperti konsultasi pajak, konsultasi manajemen, dll. Sudah barang tentu dalam

melaksanakan tugasnya KAP membutuhkan sumber daya manusia (auditor) dalam proses kerjanya. Saat ini sumber daya manusia di Kantor Akuntan Publik di Indonesia sangatlah kurang. Menurut IAPI ([www.IAPI.or.id](http://www.IAPI.or.id)) jumlah akuntan publik yang dimiliki Indonesia baru mencapai 1.500-an orang. Jika dibandingkan dengan negara tetangga seperti Filipina dan Singapura mereka memiliki lebih dari 20.000 akuntan publik. Padahal jika dilihat dari prospek berdasarkan peraturan UU 40 tahun 2007 pasal 68 entitas yang harus melaporkan laporan keuangan yang harus diaudit oleh KAP sangatlah banyak.

Berdasarkan data dari Departemen Keuangan dalam Fitriany (2010 : 4) bahwa jumlah entitas yang wajib diaudit oleh KAP sekitar 150.000 entitas. Berdasarkan data dari Direktorat Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (DPPAJP) akuntan publik (pemegang izin praktek) di Indonesia yang masih aktif tahun 2013 adalah 1018 orang. Sehingga dapat dilihat perbandingannya antara jumlah akuntan publik dan potensi yang diaudit 1 banding 147. Sedangkan untuk jumlah KAP yang terdaftar di DPPAJP tahun 2013 ada 393.

Untuk mengatasi masalah ini, IAPI sebagai induk dari akuntan publik telah mencoba berbagai cara agar jumlah akuntan publik bertambah, salah satunya dengan sistem ujian *online* dengan waktu ujian yang diperbanyak sehingga memudahkan calon akuntan publik. Namun demikian, kekurangan akuntan publik tidak hanya karena penambahan yang kurang setiap tahunnya akan tetapi juga disebabkan oleh adanya *turnover*.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh HRD KAP yang juga merupakan salah satu indikasi kurangnya akuntan publik yakni keinginan berpindah kerja

(*turnover intentions*). Sudah bukan rahasia umum lagi jika rata-rata orang bekerja di Kantor Akuntan Publik satu atau dua tahun, kemudian pindah kepekerjaan lain. Dengan pengalaman pernah bekerja di KAP menjadi referensi tambahan yang bagus untuk melamar pekerjaan selanjutnya. Berdasarkan data dari prapenelitian disalah satu KAP yang ada di Bandung didapatkan data sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Tabel Jumlah Auditor yang Masuk dan Keluar dari KAP**

Tahun	Jumlah Auditor				Rata-rata Auditor Satu Tahun	Turnover
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun		
2011	19	12	11	20	20	56,41 %
2012	20	14	11	23	22	51,16 %
2013	23	-	13	10	17	79,79 %

Sumber : HRD KAP-X

Dapat dilihat dari data di atas auditor yang keluar pada tahun 2011 dan 2012 ada 11 orang sedangkan pada tahun 2013 ada 13 orang. Rata-rata auditor didapat dari jumlah auditor awal tahun ditambah jumlah auditor akhir tahun dibagi 2, sedangkan *turnover* didapat dari jumlah auditor keluar dibagi rata-rata auditor. Sehingga dapat kita lihat *turnover* yang terjadi di KAP X pada tahun 2011-2013 adalah 56,41%, 51,16 %, dan 79,79 %. Dapat dimaknai juga bahwa *turnover* yang terjadi pada KAP X selama 3 tahun terakhir lebih dari 50 %.

Keinginan berpindah kerja dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi hal ini bisa berupa pengunduran diri, perpindahan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Dampak negatif dari adanya keinginan berpindah adalah pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan individu yang meninggalkan atau keluar dari organisasi. Kemudian dengan tingginya

tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan kepada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Keinginan berpindah 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 tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000). Saat ini tingginya tingkat keinginan berpindah telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Anita, 1998).

Menurut Maertz dan Campion (1998) dalam Sarminah (2006) proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah menjadi suatu hal yang penting untuk mempertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah adalah kepuasan kerja, *job insecurity*, dan komitmen profesional. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan dapat tercapai apabila keinginan dan kenyataan atas apa yang diperoleh atas pekerjaannya sesuai. Ketika seseorang auditor merasakan kepuasan nantinya akan meningkatkan kualitas kerja dan akan bertahan pada

organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thio (2009) menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah, seta Elsa (2010) juga menemukan hasil yang serupa. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja adalah *job insecurity*.

*Job insecurity* adalah rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya. Rasa tidak aman ini akan mempengaruhi keadaan psikologis maupun non psikologis sehingga nantinya akan mempengaruhi keinginan berpindah. Menurut Ashford *et al.* (1989) *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan dan sebagai respon emosional utama pada pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Elsa (2010) menunjukkan adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan komitmen keinginan berpindah. Faktor lainnya yang mempengaruhi keinginan berpindah adalah komitmen profesional.

Komitmen profesional dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk tetap berada pada profesi serta menjunjung nilai-nilai yang ada pada profesi. Auditor dengan komitmen yang tinggi akan bertindak sesuai aturan, baik yang diatur oleh profesinya ataupun regulasi dari pemerintah, serta tidak akan keluar dari profesi tersebut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cho dan Huang (2011) menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen profesional dengan keinginan berpindah.

Namun penelitian-penelitian terdahulu belum menemukan kesimpulan yang sama akan hubungan kepuasan kerja dengan keinginan berpindah. Seperti

penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2011), ia tidak menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah. Penelitian sebelumnya juga ada yang menunjukkan hasil berbeda antara hubungan *job insecurity* dengan keinginan berpindah, seperti penelitian yang dilakukan oleh Partina (2002), dimana *job insecurity* tidak berdampak terhadap keinginan berpindah. Kemudian Inuk (2008), dalam penelitiannya juga tidak menemukan adanya hubungan antara komitmen profesional dengan keinginan berpindah auditor. Perbedaan hasil penelitian-penelitian diatas membuat penulis ingin meneliti kembali hubungan variabel-variabel diatas.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung. KAP di Kota Bandung merupakan KAP golongan *second tier*. Peneliti lebih terkonsentrasi ke KAP golongan *second tier* karena dilihat dari berbagai aspek diantaranya gaji dan jenjang karir. KAP besar atau yang termasuk dalam golongan *big four* membayar karyawannya dengan gaji yang lebih besar dari KAP golongan *second tier* serta pada KAP besar sistem pengembangan karir jauh lebih terstruktur dibandingkan KAP golongan *second tier*. Sehingga dengan gaji yang lebih kecil serta tahapan jenjang karir yang kurang jelas diindikasikan pada KAP golongan *second tier* lebih banyak terjadi keinginan berpindah.

Berdasarkan latar belakang yang telah telah dikemukakan dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, dan Komitmen Profesional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pemaparan penulis pada latar belakang maka penulis akan melakukan penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, dan Komitmen Profesional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor” pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung dikarenakan belum adanya penelitian sebelumnya di kota ini dengan spesialisasi KAP *second tier*. Dalam melakukan penelitian maka penulis membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja auditor ?
2. Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja auditor ?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen profesional terhadap keinginan berpindah kerja auditor ?
4. Apakah kepuasan kerja, *job insecurity*, dan komitmen profesional berpengaruh secara bersama-sama terhadap keinginan berpindah kerja auditor?

## 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mempelajari dan menganalisa hubungan kepuasan kerja, *job insecurity*, dan komitmen profesional terhadap keinginan berpindah kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja auditor.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja auditor.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen profesional terhadap keinginan berpindah kerja auditor.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, *job insecurity*, dan komitmen profesional berpengaruh secara bersama-sama terhadap keinginan berpindah kerja auditor.

#### 1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Dari aspek akademis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menjadi salah satu sumbangan keilmuan dibidang Akuntansi Keperilakuan.

2. Kegunaan Praktis

Dari aspek praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Kantor Akuntan Publik, dapat dijadikan pengetahuan penyebab terjadinya keinginan berpindah kerja auditor sehingga dapat melakukan tindakan agar dapat menekan tingkat *turnover* sesungguhnya.