



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dapat terus berkembang seiring dengan berjalannya waktu, dan untuk membuat perusahaan dapat terus berkembang tentunya membutuhkan dana yang lebih besar. Namun dana yang digunakan sebagai tambahan modal tersebut tentunya sulit untuk didapatkan jika hanya bergantung kepada pemilik perusahaan karena modal akan menjadi sangat terbatas. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan dana dari pihak eksternal dengan cara meminjam tambahan modal kepada pihak kreditor yaitu bank atau mencari sumber alternatif modal lainnya dengan menjadi perusahaan terbuka (*go public*) sehingga masyarakat bisa berinvestasi di perusahaan.

Pihak eksternal tentunya tidak akan begitu saja mau untuk berinvestasi di perusahaan, terdapat berbagai pertimbangan sebelum mereka percaya dan memutuskan untuk memberikan dana kepada perusahaan. Perusahaan harus memberikan kepercayaan kepada pihak eksternal agar mau berinvestasi di perusahaan, dengan menyajikan laporan keuangan perusahaan yang dapat menggambarkan keadaan perusahaan yang sebenarnya, dan laporan keuangan tersebut telah diperiksa atau diaudit oleh pihak eksternal perusahaan.

Laporan keuangan perusahaan diaudit untuk memastikan bahwa laporan keuangan yang dibuat perusahaan sudah bebas dari salah saji, yang nantinya akan mempengaruhi kewajaran dari laporan keuangan tersebut. Untuk melakukan audit, perusahaan membutuhkan jasa dari auditor atau akuntan publik. Auditor atau akuntan publik adalah pihak eksternal perusahaan yang berkompeten dan independen dalam memeriksa laporan keuangan dan bertanggung jawab atas opini yang dikeluarkan atas laporan keuangan tersebut. Laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit akan menambah kepercayaan dari pihak eksternal perusahaan, seperti para investor dan kreditor untuk berinvestasi di perusahaan, karena telah diperiksa oleh pihak eksternal yaitu auditor yang memiliki independensi dan berkompeten dalam memeriksa laporan keuangan. Sehingga pihak investor dan kreditor akan merasa yakin untuk menanamkan dana mereka di perusahaan.

Profesi akuntan publik berkembang karena terdapat kebutuhan bagi perusahaan, terutama perusahaan *go public* untuk memeriksa laporan keuangan. Pertumbuhan perusahaan *go public* dari tahun ke tahun semakin meningkat. Berdasarkan data statistik di Bursa Efek Indonesia (BEI), *new listing company* di BEI pada tahun 2009 tercatat sebanyak 13 perusahaan, pada tahun 2010 sebanyak 23 perusahaan dan pada tahun 2011 sebanyak 25 perusahaan. Semakin banyaknya perusahaan *go public* baru yang tercatat di BEI setiap tahunnya, maka kebutuhan akan akuntan publik atau auditor pada saat ini berkembang dengan pesat. Laporan keuangan

perusahaan *go public* diharuskan untuk diperiksa laporan keuangannya karena dalam kepemilikannya, perusahaan *go public* telah mengikutsertakan masyarakat sehingga tanggung jawab perusahaan *go public* ditujukan kepada pihak eksternal perusahaan, yaitu investor. Selain laporan keuangan perusahaan *go public*, laporan keuangan perusahaan *private* juga harus diperiksa, walaupun perusahaan *private* tidak diharuskan untuk melakukan audit pada laporan keuangannya. Laporan keuangan perusahaan *private* diaudit biasanya karena disyaratkan oleh pihak kreditur yaitu bank agar dapat memperoleh pinjaman sebagai tambahan modal dan untuk pengambilan keputusan terkait dari hasil audit tersebut terhadap aktivitas perusahaan.

Semakin bertambahnya jumlah perusahaan yang diaudit dari tahun ke tahun, maka kebutuhan akan akuntan publik atau auditor pun juga semakin besar. Selain kantor akuntan publik, para perusahaan juga seringkali merekrut para auditor untuk bekerja di tempat mereka. Bahkan tidak jarang setelah para auditor selesai melaksanakan tugasnya untuk mengaudit perusahaan, pihak manajemen perusahaan menawarkan kepada auditor kesempatan untuk bekerja di perusahaan mereka dengan imbalan yang lebih besar dari tempat mereka bekerja sebelumnya. Hal ini dapat menjadi awal munculnya keinginan untuk berpindah kerja bagi para auditor.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan hal yang dialami setiap karyawan, begitu pula auditor. Keinginan berpindah

kerja biasanya muncul apabila karyawan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja sekarang sudah tidak lagi bisa memenuhi kebutuhan mereka sehingga menyebabkan mereka mempunyai keinginan untuk berpindah kerja tetapi belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan kerja.

Keinginan karyawan untuk berpindah kerja inilah nantinya jelas akan menimbulkan dampak bagi perusahaan. Dengan tingginya tingkat *turnover intention*, terutama pada karyawan dengan kinerja yang baik, maka perusahaan akan berpotensi mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih para pegawai baru. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Menurut Hollenback dan Williams (1986) dalam Toly (2001), *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi. Menurut Tjoeiyanto (2010) dengan tingginya tingkat *turnover* pada organisasi, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada staf karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, maupun kesinambungan operasional di

organisasi terancam karena dimungkinkan staf karyawan yang berpindah kerja tidak mempunyai calon pengganti tepat yang dapat menggantikan posisinya.

Turnover intention ini juga dialami oleh Kantor Akuntan Publik (KAP). Dalam lingkungan profesi akuntan publik, keinginan berpindah (*turnover intention*) disebabkan oleh berbagai macam alasan, seperti ingin lebih berkembang di tempat kerja yang baru dengan jenjang karir yang lebih tinggi. Banyak orang menganggap bahwa bekerja di KAP merupakan batu loncatan untuk karir yang lebih tinggi, karena ketika bekerja di KAP, para auditor tidak hanya bekerja tetapi juga belajar dan mendapatkan ilmu. Oleh karena itu ketika keluar dari KAP, para auditor ini akan ditawarkan pekerjaan dengan jenjang karir yang tinggi.

Tingkat *turnover* yang tinggi sebetulnya tidak masalah apabila dilakukan di perusahaan pada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah, justru itu akan menaikkan kinerja perusahaan yang mungkin tersendat karena terdapat karyawan dengan kinerja rendah tersebut. Hal yang harus dihindarkan adalah terjadinya *turnover* oleh karyawan dengan kinerja yang baik, karena nantinya perusahaan harus mencari pengganti dari karyawan tersebut yang diharapkan juga dapat memiliki kinerja yang baik dan juga mengeluarkan biaya lagi untuk merekrut pegawai baru. Jadi sebaiknya tingkat *turnover intention* dapat ditekan sekecil mungkin oleh manajemen kantor akuntan publik terutama pada auditor yang mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat menghindari munculnya biaya tambahan

yang mungkin dikeluarkan untuk merekrut auditor baru di kantor akuntan publik tersebut.

Hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila karyawan di perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik dengan menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan tepat waktu, maka kinerja perusahaan tentunya juga akan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan sehingga nantinya mereka dapat meningkatkan motivasi, produktifitas kerja, dan tentunya memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tentu menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Para auditor di Kantor Akuntan Publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja pada tiap-tiap orang berbeda tergantung kepada persepsi dari masing-masing individu. Kepuasan kerja dianggap sebagai hal yang ukurannya relatif, karena individu yang satu dengan yang lain dapat memiliki kepuasan kerja yang berbeda walaupun berada dalam lingkup pekerjaan yang sama. Kepuasan kerja tentunya akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan kewajibannya.

Selain kepuasan kerja, hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Karyawan merupakan aset perusahaan, maka karyawan perlu dikelola dengan baik agar karyawan tersebut dapat memberikan manfaat yang baik kepada perusahaan dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan dikelola secara baik, maka karyawan akan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga akan menunjukkan tingkat komitmen organisasi terhadap perusahaan.

Menurut Mowday, *et al* (1982) dalam Petronila (2009) komitmen organisasi menunjukkan sumber daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Karyawan yang memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan akan menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan tentunya akan memiliki tingkat keinginan berpindah kerja yang rendah. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Daromes (2006) yang menyatakan bahwa tingkat komitmen organisasi yang rendah mendorong munculnya *turnover intention*.

Hal lain yang dapat mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas seringkali dialami oleh auditor dalam melaksanakan tugas audit. Tugas-tugas yang diberikan kepada auditor sangat kompleks, sehingga membuat para auditor mempunyai persepsi yang berbeda terhadap tugasnya tersebut. Ketika pekerjaan semakin kompleks, auditor akan berusaha untuk mengerjakan

tugasnya sehingga akan terus belajar dan mencari tahu tentang cara melaksanakan pekerjaannya tersebut. Tetapi dilain pihak terkadang semakin kompleks tugas yang dikerjakan oleh auditor, maka auditor tersebut akan merasa kesulitan untuk mengerjakan tugas tersebut. Oleh karena itu, Kantor Akuntan Publik harus mampu untuk memilih auditor yang tepat dan mempunyai keahlian yang sesuai serta mampu melaksanakan tugas yang ada.

Selain kompleks, pekerjaan auditor tidak kenal waktu, selalu dengan tingkat kesibukan waktu yang sangat tinggi, ini terjadi karena auditor memiliki batas waktu yang harus dipatuhi ketika melakukan audit. Terlebih lagi bagi perusahaan *go public*, dimana Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) mensyaratkan agar laporan keuangan tahunan perusahaan yang telah diaudit disampaikan kepada Bapepam-LK selambat-lambatnya akhir bulan ketiga setelah tanggal laporan keuangan tahunan. Selain itu, para klien dari KAP juga tentunya mengharapkan pekerjaan para auditor ketika melakukan audit dapat diselesaikan dengan segera. Hal ini dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi auditor dan bisa menjadi salah satu penyebab munculnya *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Fitriany, dkk. (2010). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Variabel yang digunakan. Dalam penelitian sebelumnya terdapat variabel independen, yaitu *job satisfication* dan kompleksitas

tugas. Pada penelitian ini ditambahkan satu variabel independen, yaitu komitmen organisasi untuk diuji pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Sehingga variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompleksitas tugas.

2. Sampel yang dipakai. Sampel dalam penelitian Fitriany, dkk. adalah 70 KAP di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, dan Medan pada tahun 2010. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik di Jakarta dan Tangerang pada tahun 2012.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompleksitas Tugas Terhadap *Turnover Intention* Pada Kantor Akuntan Publik”**.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompleksitas tugas terhadap *turnover intention*. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah auditor kantor akuntan publik *big four* dan *non big four* di Jakarta dan Tangerang dengan pengalaman kerja kurang dari 10 tahun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Menguji dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
3. Menguji dan mengetahui pengaruh kompleksitas tugas terhadap *turnover intention*.

4. Menguji dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompleksitas tugas secara simultan terhadap *turnover intention*.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Kantor Akuntan Publik

Sebagai masukan kepada manajemen kantor akuntan publik terhadap hal-hal yang dapat menyebabkan *turnover intention*.

2. Akademisi dan mahasiswa

Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompleksitas tugas terhadap *turnover intention* dan nantinya dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu.

3. Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

F. Metode dan Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta metode dan sistematika penulisan.

Bab II Telaah Literatur dan Perumusan Hipotesis

Dalam bab ini dibahas mengenai penjelasan tentang teori-teori yang relevan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompleksitas tugas, dan *turnover intention* dari berbagai literatur. Bab ini juga menguraikan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, serta perumusan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi, dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang deskripsi penelitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, pengujian dan analisis hipotesis, serta pembahasan mengenai hasil dari penelitian.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan, dan saran yang didasari oleh hasil penelitian.

U M N
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA