

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan teknologi yang sangat cepat mengharuskan perusahaan mengeluarkan biaya yang sangat besar untuk melatih dan mengembangkan profesionalisme karyawan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan akan ditingkatkan kemampuannya dengan memberikan berbagai *training* agar memiliki keahlian yang berkelanjutan. Apabila karyawan yang telah dilatih oleh perusahaan menjadi karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang baik berpindah atau keluar dari perusahaan, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang sangat besar. Perusahaan harus kembali merekrut karyawan baru dan melatih kembali agar menjadi karyawan yang profesional.

Dalam lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) tingkat perputaran atau *turn over* karyawan sangat tinggi. Data menunjukkan bahwa sekitar 85 % profesional akuntansi yang bergabung dengan kantor akuntan publik (KAP) besar telah meninggalkan pekerjaan untuk memperoleh alternatif lain, atau berpindah ke perusahaan lain. Menurut penelitian hal ini disebabkan karena berbagai hal termasuk, komitmen organisasi yang rendah, kepuasan dalam pekerjaan, ketidaknyamanan dalam pekerjaan dan adanya konflik peran dalam individu (Vince & Wijaya, 2002).

Komitmen organisasi menunjukkan sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi atau profesi, kemampuan untuk

menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi atau profesi (Aranya, 1981 dalam Vince & Wijaya, 2002). Individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan akan berusaha berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki keinginan berpindah yang rendah atau dengan kata lain, keinginan berpindah merupakan konsekuensi dari komitmen organisasi (Wayan, 2000)

Kepuasan kerja merupakan variabel lain yang dipertimbangkan dalam penelitian ini. Kepuasan kerja adalah tanggapan emosi terhadap berbagai segi pekerjaan (Kreitner & Kinichki, 2001 dalam Vince & Wijaya, 2002). Banyak penelitian yang mengkonsepkan keinginan berpindah sebagai tanggapan psikologis dan pilihan perilaku individu. Ketidakpuasan dalam pekerjaan sering diindikasikan sebagai alasan yang paling utama bagi para profesional untuk meninggalkan pekerjaan.

Cotton (1986) dalam Vince & Wijaya (2002) menemukan bahwa seluruh kepuasan kerja yaitu kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada gaji, kepuasan pada supervisi dan komitmen organisasi berhubungan negatif pada keinginan untuk berpindah. Hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah secara konsisten ditemukan dalam studi yang mengambil tema keinginan berpindah. Kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai pengaruh langsung dan memiliki hubungan yang negatif (Wayan, 2000).

Alasan lain dipilihnya variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini karena terdapat hubungan sebab akibat antara kedua variabel tersebut untuk memprediksi keinginan berpindah. Cotton (1986) dalam Vince & Wijaya, (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan berpindah. Banyak penelitian yang membahas hubungan antara komitmen organisasi dengan variabel lain seperti *turn over* karyawan, tingkat absensi, kinerja, kemudian variabel kepuasan kerja, *job involvement*, karakteristik pekerjaan, karakteristik personal seperti umur, gender. Penelitian-penelitian tersebut melaporkan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah, hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah, serta hubungan positif antara satu variabel dengan variabel lain (Vince & Wijaya, 2002).

Salah satu hal yang mengakibatkan timbulnya keinginan berpindah pada karyawan adalah pengaruh buruk dari proses pemikiran *disfunctional* (Judge & Locke, 1993 dalam Vince & Wijaya, 2002). Proses pemikiran *disfunctional* tersebut akan muncul akibat adanya konflik ataupun perasaan tidak gembira dan tidak puas dari karyawan atas lingkungan pekerjaan mereka. Dengan demikian faktor *job insecurity* yang muncul pada karyawan merupakan suatu variabel yang penting untuk diidentifikasi sehubungan dengan kemungkinan timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah mencari pekerjaan lain (Vince & Wijaya, 2002).

Teori hirarki kebutuhan menurut Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam satu hirarki. Salah satu jenjang kebutuhan tersebut adalah

kebutuhan akan bebas dari ancaman, yaitu rasa aman dari kejadian-kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Dengan demikian kebutuhan akan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar dari individu (Vince & Wijaya, 2002). Untuk mencapai tujuan tersebut individu akan berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu ini akan mengakibatkan seseorang merasa tidak betah dan mempunyai keinginan untuk berpindah pekerjaan (Vince & Wijaya, 2002).

Menurut Wolfe (1962) dalam Cahyono & Ghozali (2002) konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang saling bertentangan yang diterima secara bersama-sama. Seorang profesional dalam melaksanakan tugasnya, terutama ketika menghadapi masalah tertentu, akan sering menerima dua perintah sekaligus. Perintah pertama datang dari kode etik profesi, sedangkan perintah kedua datang dari sistem pengendalian yang berlaku dalam perusahaan. Apabila seorang profesional bertindak sesuai dengan kode etiknya, maka ia akan merasa tidak berperan sebagai karyawan perusahaan dengan baik. Sebaliknya apabila ia bertindak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan, maka ia akan merasa telah bertindak secara tidak profesional. Kondisi seperti inilah yang disebut sebagai konflik peran yaitu suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional (Cahyono & Ghozali 2002).

Dalam lingkungan kerja akuntan publik, konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Tanpa pengetahuan tentang

struktur audit yang baku, staf akuntan mempunyai kecenderungan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya (Cahyono & Ghozali 2002).

Penelitian yang menekankan pada pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, ketidaknyamanan, konflik peran dalam lingkungan akuntan publik masih sedikit. Untuk mengetahui penyebab terjadinya keinginan berpindah pada auditor tersebut perlu diidentifikasi apa sebenarnya faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan berpindah, baik faktor organisasional maupun faktor individual yang secara langsung mendorong timbulnya perasaan ingin berpindah. Selain itu juga sangat penting untuk mengetahui arah hubungan antara variabel yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah, serta mengidentifikasi variabel apa saja yang paling berpengaruh.

Pada umumnya karakteristik yang berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Akan tetapi banyak penelitian yang menunjukkan bahwa konflik peran dan *job insecurity* juga menimbulkan konsekuensi pada keinginan berpindah, (Vince & Wijaya, 2002). Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas akan diteliti kembali faktor-faktor yang menyebabkan keinginan profesional yang bekerja di kantor akuntan publik dengan judul '**Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, dan *Role Conflict* Terhadap Keinginan Berpindah**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini menguji pengaruh antara komitmen organisasi kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *role conflict* terhadap keinginan berpindah auditor. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah auditor?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah auditor?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah auditor?
4. Apakah *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah auditor?
5. Apakah komitmen organisasi, kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah auditor?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap

2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor.
3. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor.
4. Untuk mengetahui apakah *role conflict* berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor.
5. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *role conflict* berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor Akuntan Publik untuk dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah para auditor, sehingga dapat mengurangi tingginya *turn over* auditor.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian-penelitian yang akan datang, dan menambah bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah auditor.