

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perputaran karyawan akibat dari keinginan karyawan (perpindah kerja sukarela) merupakan hal yang sangat penting untuk dihindari agar tidak menimbulkan kerugian yang tidak diinginkan. Perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan seperti: upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya organisasi lain yang lebih baik. Sedangkan perpindahan sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh alasan-alasan pindah ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan/anak dan kehamilan (Dalton, Kreckhardt dan Porter, 1981 dalam Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Pada dasarnya organisasi selalu berusaha mencari cara menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *disfunction turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibandingkan kesempatan memperoleh peningkatan kinerja karyawan baru.

Variabel yang secara konsisten ditemukan dan berhubungan langsung dengan perilaku *turnover* adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Carsten dan Spector, 1987 serta Cohen, 1993 dalam Suwandi dan Indriantoro, 1990). Studi yang dilakukan pada lingkup akuntan publik juga menemukan hal yang sama, bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan secara negatif terhadap keinginan berpindah para akuntan (Snead dan Harrel, 1991 serta Harrel, 1990; Noris dan Niebuhr, 1984 dalam Suwandi dan Indriantoro, 1990).

Mobley et al. (1979) dalam Suwandi dan Indriantoro (1990) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan (c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. Dengan demikian auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang menunjukkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan mempunyai tingkat keinginan berpindah kerja yang rendah.

Menurut Gregson (1992) dalam Dwi dan Imam (2002) kepuasan kerja pertanda awal komitmen organisasi dalam sebuah pergantian auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mobley, 1977 dalam Suwandi dan Indriantoro, 1990).

Penelitian yang dilakukan Suwandi dan Indriantoro (1999) menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepercayaan terhadap organisasi dengan keinginan berpindah kerja auditor KAP. Ketidakpercayaan karyawan pada organisasi akan melepaskan identifikasi karyawan pada organisasi tempatnya bekerja, dengan demikian auditor yang tidak mempercayai kantornya akan mempunyai kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan baru atas keinginan berpindah yang cukup tinggi.

Tri (2005) melakukan penelitian pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi terhadap keinginan berpindah auditor dari KAP dengan mengambil sampel 40 auditor KAP di wilayah Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan organisasi dan kepercayaan organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah auditor.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya oleh Tri (2005). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sampel penelitian dan obyek dalam penelitian yaitu auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berdomisili di Yogyakarta dan Semarang

Berdasarkan latar belakang tersebut dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Yogyakarta dan Semarang)”**.

B. Perumusan Masalah

Pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan auditor berpindah dari KAP ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan auditor berpindah dari KAP ?
3. Apakah kepercayaan organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan auditor berpindah dari KAP ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan auditor berpindah dari KAP.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah auditor berpindah dari KAP.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan organisasi terhadap keinginan auditor berpindah dari KAP.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai sarana penerapan teori yang di dapat dari perguruan tinggi untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi terhadap keinginan berpindah akuntan publik.

2. Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan informasi tentang komitmen organisai, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasional berpengaruh dakam menentukan keinginan berpindah akuntan publik, sekaligus dapat menambah wawasan dan kajian teoritis khususnya di dunia ilmu pengetahuan.