

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Setiap profesi membutuhkan pengetahuan dan keahlian khusus, dan setiap profesional diharapkan memiliki kualitas personal tertentu. Demikian pula halnya dengan profesi akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Akuntan memiliki kewajiban pada perusahaannya, profesi, publik dan diri mereka sendiri untuk menegakkan standar tertinggi dalam perilaku etis. Mereka memiliki kewajiban untuk menjadi kompeten dan memelihara kepercayaan, integritas, dan obyektivitas. Nilai dan sistem etika tidak hanya mempengaruhi perilaku akuntan tetapi juga keberhasilan akuntan.

Analisis terhadap sikap etis dalam profesi akuntan menunjukkan bahwa akuntan mempunyai kesempatan untuk melakukan tindakan tidak etis dalam profesi mereka (Husein dalam Putri, 2005). Banyak masalah yang terjadi pada berbagai kasus bisnis yang ada saat ini melibatkan profesi akuntan. Sorotan yang diberikan kepada profesi ini disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya praktik-praktik profesi yang mengabaikan standar akuntansi bahkan etika yang dilakukan oleh akuntan publik.

Harsanti dalam Osmad (2005) menyatakan bahwa dalam praktik, sering akuntan menghadapi situasi yang dilematis, yaitu di samping harus melayani klien yang membayar *fee* untuk pekerjaan profesional yang

diberikan juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang *fair* sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika.

Pelanggaran etika akuntan telah menjadi *issue* yang menarik. Di Amerika Serikat *issue* ini antara lain dipicu oleh terjadinya *crash* pasar modal 1987 (Chua dalam Osmad, 2005), sedangkan di Indonesia sebagaimana yang diinventarisir oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) terjadi 23 pelanggaran etika diantaranya adalah pelanggaran etika dalam bentuk publisitas, obyektivitas opini, independensi, hubungan dengan rekan seprofesi, perubahan opini akuntan tanpa bukti yang kuat, wanprestasi pembayaran *fee* (Hoesada dalam Osmad, 2005). Para profesional juga cenderung mengabaikan masalah etika bila menemui masalah-masalah yang bersifat teknis (Harsanti dalam Osmad, 2005).

Meskipun profesi sudah menyediakan paduan bagi akuntan publik yang selalu berhadapan dengan dilema-dilema etika melalui standar profesional tetapi kemampuan akuntan publik untuk terikat pada perilaku-perilaku yang ditentukan banyak dipertanyakan (Shaub et al. dalam Osmad, 2005).

Adanya tekanan etis akan menyebabkan terjadinya konflik organisasional-profesional dimana konflik ini timbul karena tingkat perbedaan yang diterima antara tujuan profesional dan tujuan organisasional. Ketika dua nilai tersebut tidak dapat diselaraskan maka terjadilah konflik organisasional-profesional (Sorensen dalam Intiyas dkk., 2006), dan menimbulkan suatu ketidakpastian pada karyawan saat muncul lebih dari satu permintaan dari

sumber yang berbeda dimana akan memunculkan kondisi yang dilematis pada karyawan tersebut untuk lebih patuh pada kode etik profesinya sebagai auditor atau lebih patuh pada perusahaan tempat dimana dia bekerja.

Konflik peran bisa terjadi di lingkungan KAP apabila tidak terdapat suatu tugas yang mempunyai struktur audit, sehingga konflik peran akan lebih tinggi pada auditor yang bekerja pada KAP yang tidak mempunyai struktur audit, sehingga para auditor tidak mempunyai suatu gambaran yang jelas harus mulai suatu tugas dari mana.

Definisi audit menurut ASOBAC (*A Statement of Basic Accounting Concept*) dalam Arti (2002) adalah suatu proses sistematis untuk menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti secara obyektif mengenai asersi-aseri tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dengan kriteria yang telah ditentukan dan menyampaikan hasilnya kepada para pemakai yang bekepentingan.

Adanya tekanan etis yang tinggi akan menyebabkan terjadinya konflik organisasional-profesional sehingga menyebabkan individu dalam organisasi tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya, merasa puas atau tidak puas dalam bekerja. Sebagai hasil akhirnya, akan mempengaruhi keinginan individu untuk berpindah.

Penelitian yang sama telah dilakukan oleh Intiyas Utami (2006) pada Akuntan Publik dengan penggunaan indikator ada yang hanya dua indikator tiap konstruknya dan hal ini akan mengganggu dalam melakukan *confirmatory factor analysis*. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah hasil penelitian

konsisten atau tidak dengan penelitian terdahulu dengan menggunakan lebih dari dua indikator tiap konstruksinya agar tidak mengganggu ketika melakukan *confirmatory factor analysis* karena jumlah indikator yang sedikit bisa menyebabkan problem identifikasi ketika data diolah dengan AMOS.

Suwandi dan Indriantoro dalam Vince dan Indra (2002) menyatakan bahwa konflik peran bukan merupakan variabel pendahulu bagi *job insecurity* tetapi mempengaruhi keinginan berpindah melalui kepuasan kerja. Menurut Pasewerk dan Strawser dalam Nur (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* bukan merupakan prediktor langsung terhadap keinginan berpindah. *Job insecurity* secara signifikan dan negatif tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* (Nur, 2005). Oleh karena itu dalam penelitian ini juga akan mencantumkan variabel *job insecurity* yang mana konflik peran akan dijadikan sebagai variabel pendahulu. Penambahan satu variabel yaitu variabel *job insecurity* sebagai determinasi keinginan berpindah, dengan demikian staf akuntan yang tidak merasa aman terhadap organisasinya akan mempunyai kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Secara empiris pedoman pelaksanaan audit yang digunakan auditor adalah sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU), namun demikian pelaksanaan audit berbeda dan obyek audit yang berbeda juga sangat memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian. Oleh karena itu saya memberi judul "PENGARUH TEKANAN ETIS, KONFLIK ORGANISASIONAL, PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI

## KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK”.

### **B. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penulis akan membatasi obyek penelitian pada variabel tekanan etis, konflik organisasional-profesional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *job insecurity*, dan keinginan berpindah pada auditor.
2. Sampel dalam penelitian ini terbatas pada auditor yang bekerja di KAP Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tekanan etis berpengaruh terhadap konflik organisasional-profesional?
2. Apakah konflik organisasional-profesional berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, *job insecurity*, dan keinginan

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji apakah tekanan etis berpengaruh terhadap konflik organisasional-profesional.
2. Untuk menguji apakah konflik organisasional-profesional berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, *job insecurity*, dan keinginan berpindah pada auditor.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Memberikan jawaban apakah tekanan etis, konflik organisasional-profesional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *job insecurity* akan berpengaruh terhadap keinginan berpindah staf akuntan publik pada KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah.
2. Bidang praktik, hasil penelitian ini diharapkan memberikan suatu masukan bagi KAP dalam memahami dan mengatasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah staf akuntan publik.
3. Bidang teoritis dan ilmu penelitian, penelitian ini diharapkan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian lain dengan materi yang berhubungan dengan ini, dan dapat juga dijadikan suatu perbandingan antara teori-teori yang telah ada dengan kenyataan sebenarnya