

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang dapat diandalkan, tetapi fenomena yang sering terjadi adalah kinerja perusahaan yang telah bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh sikap karyawan yang sulit untuk dicegah. Salah satu bentuk karyawan yang mengganggu kinerja perusahaan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) kerja karyawan dan berakhir pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya (Toly, 2001). Keinginan berpindah kerja seperti halnya pengunduran diri, perpindahan untuk keluar dari perusahaan, berhenti atau kematian karyawan (Witasari, 2009). Perilaku karyawan seperti itu tidaklah selalu buruk, sebab bisa saja seorang karyawan yang ingin keluar atau berhenti dari tempat ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik atau keluar karena sudah tidak mampu bertahan dengan situasi di tempat mereka bekerja pada saat itu (Yulianto, dalam Sidharta & Margetha, 2011).

Turnover Intention perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan terutama divisi sumber daya manusia. *Turnover intention* yang tinggi pada karyawan akan berdampak negatif untuk perusahaan, dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan serta dalam peningkatan sumber daya manusia, menunjukkan perusahaan tersebut tidak efektif, mengurangi efisiensi serta produktivitas sehingga dapat membahayakan perusahaan, pada akhirnya perusahaan kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya. Jika perusahaan kehilangan karyawan yang berkualitas bagus dan memiliki kompetensi yang dapat diandalkan serta merupakan karyawan senior, maka perusahaan akan sangat rugi karena harus mencari pengganti serta melatih karyawan yang baru membutuhkan waktu dan biaya (Joarder *et al.*, 2011). Hasil penelitian Dalton dan Todor (1993) dalam Lestari (2003),

akibat dari berpindah kerja adalah pada kualitas serta kemampuan untuk menggantikan tenaga kerja yang keluar dari perusahaan. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan akan menjadi masalah besar bagi setiap perusahaan (Mahdi *et al.*, 2012). Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan sebagainya (Sutanto dan Gunawan, 2013).

Seorang auditor dapat mengalami stres dalam pekerjaannya yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu dari perusahaan tempat ia bekerja. Stres kerja merupakan sesuatu yang berhubungan dengan interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2015:15). Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan stres kerja adalah pola emosional, perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya untuk setiap pekerjaan di lingkungannya. Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat bekerja terhadap kemampuan pekerja untuk mengatasi masalah (Mosadeghrad, 2013). Stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu menurut Robbins (2006).

Auditor dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang rendah sehingga akan mengakibatkan terjadinya tekanan dalam bekerja dan meningkatkan keinginan berpindah kerja auditor internal. Sebagaimana penelitian oleh Mutia (2012) yang menemukan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan keinginan berpindah kerja dengan hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka keinginan untuk pindah dari perusahaan juga semakin tinggi. Agung dkk (2013) melakukan penelitian dan berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sementara itu, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2012) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh

positif terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Ahmad *et al.* (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi memiliki niat yang tinggi untuk berhenti dari pekerjaannya. Siddiqui dan Jamil (2015) menyatakan bahwa stres berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover*.

Perusahaan sebagai instansi tempat bekerja auditor, berusaha untuk menekan stres kerja semaksimal mungkin sebagai upaya untuk mencegah keinginan berpindah kerja auditornya. Keinginan berpindah kerja auditor tersebut sangat penting untuk dikelola oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan auditor profesional yang berkinerja baik, agar laporan audit yang dihasilkan berkualitas serta dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang tepat dan akurat. Kehilangan auditor profesional akan berpengaruh terhadap hasil audit, karena auditor pengganti akan cenderung memerlukan waktu lebih lama untuk penyesuaiannya dengan lingkungan kerja baru sehingga hasil audit yang diharapkan mungkin akan berbeda dari audit terdahulu dan menjadi tidak efisien.

Seorang auditor harus profesional dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan tekun dan seksama. Resiko dalam audit dapat terjadi karena sifat pekerjaannya yang berpeluang besar menghadapi situasi yang dilematis seperti konflik kepentingan, intervensi atau ancaman dari pihak yang diperiksa. Profesionalisme seorang auditor tertuang dalam standar umum ketiga yang menjelaskan bahwa auditor harus menerapkan kemahiran profesional dalam melaksanakan audit dan menyusun laporannya. Profesionalisme merupakan tanggungjawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat menurut Arens *et al.*, (2008:105).

Pandangan seseorang mengenai profesionalisme dalam kaitannya dengan berpindah kerja (*turnover intentions*) berbeda-beda. Bagi sebagian orang profesional artinya harus mengambil semua kesempatan untuk mengembangkan diri sebaik-baiknya meskipun itu berarti harus

meninggalkan profesi atau perusahaannya. Namun, bagi orang lain ada yang menganggap mereka yang profesional tidak hanya mengenai dirinya sendiri melainkan juga mengenai semua yang ada disekeliling mereka. Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan dimensi profesionalisme yang lebih kompleks. Dimensi-dimensi profesionalisme yang dikemukakan oleh Kalbers dan Fogarty tersebut merupakan taksonomi profesionalisme yang dikemukakan oleh (Hall, 1986) dalam Kalbers dan Fogarty yang digunakan dalam penelitian Morrow dan Goetz (1988), perlunya perhatian yang lebih eksplisit terhadap dimensi-dimensi profesionalisme tertentu dalam komunitas auditor internal akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan penting untuk fungsi auditor internal, adapun dimensi-dimensi itu terdiri dari lima dimensi yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi dan kewajiban sosial.

Lestari dan dwi (2003) melakukan penelitian yang terkait dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan profesionalisme dengan intensi keluar dengan hasil bahwa auditor internal yang mempunyai tingkat profesionalisme yang lebih tinggi (dimensi afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi dan profesionalisme kewajiban sosial) akan lebih puas dalam pekerjaannya sementara itu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intense keluar. Penelitian tersebut berbeda dengan hasil yang diperoleh oleh Noor (2005) yang meneliti tentang pengaruh profesionalisme terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, yang mendapatkan hasil bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah.

Seorang karyawan memiliki cara pandang yang berbeda tentang nilai kepuasan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat kepuasan kerja tersebut tergantung pada besarnya perbedaan antara harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan dengan kenyataan-kenyataan yang dirasakan. Jika kenyataan yang dirasakan lebih rendah dari pada apa yang diharapkan, maka akan terjadi ketidakpuasan. Dalam pekerjaan rasa tidak puas dapat menurunkan produktivitas kerja mengakibatkan situasi yang tidak

menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan perusahaan tersebut. Ketidakpuasaan akan menimbulkan perilaku agresi dan dapat menimbulkan sikap menarik diri (*turnover*) dikalangan para karyawan di lingkungan pekerjaanya.

1.2 Konteks Penelitian

Auditor internal adalah profesi yang menuntut integritas dan profesionalisme yang tinggi. Hal ini didasarkan atas kebutuhan informasi yang akurat terkait sistem pengendalian internal perusahaan, keefektifan kegiatan operasional dan mitigasi resiko organisasi yang diperlukan bagi manajemen dalam membuat keputusan strategis bagi perusahaan. Tidak jarang lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan akan membuat auditor internal merasakan stres didalam pekerjaannya, sehingga akan berdampak terhadap hasil kerja yang diberikannya. Dari beberapa kasus yang pernah terjadi pada Bank Rakyat Indonesia, Kepala Bank merekayasa dokumen laporan keuangan. Hal ini menjadi perhatian penting karena lemahnya sistem pengendalian internal perusahaan. Sehingga menuntut auditor internal untuk dapat bekerja dengan profesionalisme yang tinggi serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (peran serta manajemen) dalam memperbaiki setiap kekurangan yang terjadi.

Deputi Gubernur Bank Indonesia, Halim Alamsyah (2011) dalam Purnomo (2011) mengemukakan bahwa kasus-kasus yang terjadi merupakan kesempatan perbankan Indonesia untuk instrospeksi dalam penyempurnaan pengawasan kearah yang lebih berbasis resiko. Berfokus pada aspek kepatuhan dan fungsional, terutama resiko operasional untuk memitigasi resiko termasuk internal auditor. Awaldi (2013) menjelaskan Bank memiliki *statistic* yang kurang bagus dalam penanganan sumber daya manusia (SDM). Tingkat *turnover* di bank untuk fungsi bisnis mencapai angka 25% setahun. Hanya sepertiga karyawan yang loyal. Hampir separuh karyawan berpikir untuk siap-siap pindah ke bank lain demi kemajuan karirnya. Perusahaan di Indonesia, termasuk bank, juga menyatakan bahwa sebagian besar (8 dari 10) menghadapi masalah dalam *e-retain* karyawan terbaiknya. Studi yang

dilakukan *Towers Watson* dalam *Talent Management and Rewards Survey* 2012 dengan sampel di Indonesia sebanyak 52 perusahaan, yang sepertiganya adalah bank, menemukan bahwa perusahaan tidak memahami apa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap *stay* dan tidak pindah ke perusahaan lain.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah profesionalisme berhubungan dengan kepuasan kerja?
- 2) Apakah stres kerja berhubungan dengan kepuasan kerja?
- 3) Apakah kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* auditor internal?
- 4) Apakah profesionalisme berhubungan dengan *turnover intention* auditor internal?
- 5) Apakah stres kerja berhubungan dengan *turnover intention* auditor internal?
- 6) Apakah profesionalisme berpengaruh dengan *turnover intention* auditor internal melalui kepuasan kerja?
- 7) Apakah stres kerja berpengaruh dengan *turnover intention* auditor internal melalui kepuasan kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang penulis kemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah profesionalisme berhubungan dengan kepuasan kerja.
- 2) Untuk mengetahui apakah stres kerja berhubungan dengan kepuasan kerja.
- 3) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* auditor internal.

- 4) Untuk mengetahui apakah profesionalisme berhubungan dengan *turnover intention* auditor internal.
- 5) Untuk mengetahui apakah stres kerja berhubungan dengan *turnover intention* auditor internal.
- 6) Untuk mengetahui apakah profesionalisme berpengaruh dengan *turnover intention* auditor internal melalui kepuasan kerja.
- 7) Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh dengan *turnover intention* auditor internal melalui kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan profesionalisme, stres kerja terhadap *turnover intention* auditor internal dimediasi oleh kepuasan kerja.
- 2) Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis terhadap pengembangan teori terkait pada auditor internal.
- 3) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk dapat mengelola sumber daya manusia terutama auditor internal pada perbankan seefektif mungkin.

