

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu, pertumbuhan Kantor Akuntan Publik (KAP) kini semakin kompetitif. Masing-masing KAP berusaha menawarkan keunggulan untuk mempertahankan dan menambah kliennya. Sumber daya manusia (SDM) yang handal adalah faktor utama agar KAP dapat berkembang dengan pesat. SDM yang handal dapat membantu KAP dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien karena telah mampu memahami tugas yang diberikan dan mampu bekerjasama dengan baik dalam tim. SDM yang handal dibentuk melalui pengalaman, *tutoring* dari auditor senior dan pengetahuan yang cukup sehingga kinerja individualnya mampu menopang kinerja KAP menjadi lebih baik.

Namun ternyata menurut penelitian yang dilakukan Herdhani pada tahun 2009, sebanyak 77,77% auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik memiliki keinginan untuk keluar dari KAP tempat mereka bekerja sekarang, padahal bila tingkat perputaran karyawan tinggi maka akan mengakibatkan timbulnya biaya atau kerugian bagi perusahaan. Rousseau (1984) menyebutkan kerugian akibat *turnover* akan menimbulkan biaya yang meliputi (1) biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen (2) biaya tidak langsung

misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru, dan (3) kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru. Oleh sebab itu tingginya *turnover* di KAP perlu ditekan, salah satu cara untuk menekannya adalah dengan mengurangi penyebab tingginya tingkat *turnover* yang terjadi di Kantor Akuntan Publik.

Menurut Suharyanti (2003), tingginya *turnover* yang terjadi di KAP disebabkan oleh adanya tekanan pekerjaan yang tinggi yang dihadapi oleh para auditor di Kantor Akuntan Publik. Tekanan pekerjaan dalam KAP terjadi karena auditor dalam akuntan publik selalu dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan benar, peran juga menjadi salah satu penyebab stress dalam akuntan publik, tingginya ambiguitas peran dan konflik peran yang terjadi dalam KAP dapat menyebabkan auditor merasa tertekan dan pada akhirnya dapat menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Selain itu faktor individu juga menjadi salah satu penyebab timbulnya stress kerja yaitu adanya tuntutan dari keluarga yang dapat menyebabkan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga sehingga menyebabkan individu tersebut merasa tertekan.

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkat stress yang rendah sampai sedang. Alasannya adalah bahwa dalam tingkatan itu, Stress dapat bersifat fungsional dan mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stress yang tinggi atau rendah namun berkepanjangan, dapat mendorong ke kinerja karyawan yang

menurun dan karenanya menuntut tindakan manajemen. Karena masing-masing individual adalah unik dan sumber daya potensial yang dibutuhkan oleh KAP adalah sumber daya manusia secara individual maka diperlukan pendekatan individual untuk mengelola *stress*.

Robbins (2003) merekomendasikan pendekatan individual adalah dengan menerapkan gaya hidup sehat dalam kehidupan sehari-hari. Gaya hidup sehat meliputi olahraga secara rutin dan memiliki waktu istirahat yang cukup. Dengan berolahraga secara rutin, individu akan memiliki ketahanan fisik yang baik sehingga staminanya juga meningkat, berolahraga juga dapat memberikan sebuah pengalihan dari tekanan kerja dan menawarkan cara untuk melepaskan energi, sasarannya adalah mencapai suatu keadaan relaksasi sehingga kondisi psikologis individu pun dapat menjadi lebih tenang dan berpikir positif. Dengan memiliki waktu istirahat yang cukup, individu juga dapat lebih membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga konflik pekerjaan dan keluarga dapat lebih ditekan. Saat kondisi fisik dan psikologis individu berada dalam kondisi yang baik maka tekanan yang terjadi dapat ditekan sehingga membuat individu lebih nyaman dan betah dalam menjalani pekerjaannya. Begitu pula dengan adanya asupan makanan sehat yang dianjurkan yaitu dengan mengurangi alkohol dan rokok yang dapat mengancam kesehatan, sehingga saat kondisi tubuh sehat maka secara psikis kondisi individu tersebut juga lebih bahagia dan lebih tahan terhadap *stress*.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, penelitian ini mengkaji pengaruh tekanan dalam pekerjaan (*stress kerja*) dalam memediasi pengaruh antara gaya hidup sehat dengan *turnover intention*. Ketika gaya hidup sehat dapat diterapkan untuk masing-masing individu yang bekerja di KAP maka tekanan dalam pekerjaannya dapat ditekan ke tingkat minimum sehingga ia akan betah terhadap lingkungan pekerjaannya dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja dapat menjadi mediasi hubungan pengaruh antara gaya hidup sehat terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*)?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

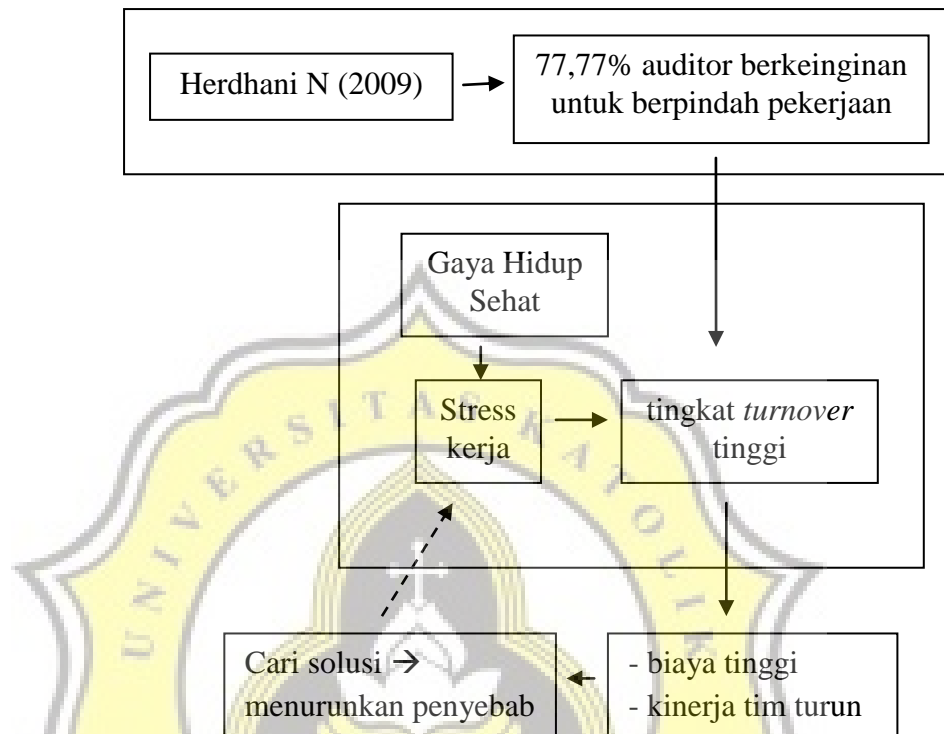
Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah stress kerja dapat menjadi mediasi hubungan pengaruh gaya hidup sehat terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

- a. Bagi akademisi, dapat menjadi bukti empiris adanya pengaruh antara variabel gaya hidup sehat, stress kerja dan *turnover* intention yang dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Bagi kantor akuntan publik, dapat mempertimbangkan gaya hidup sehat dalam proses rekrutmen auditor baru, karena organisasi tahu bahwa stress kerja yang dialami di KAP tinggi maka akan lebih baik mencari seorang auditor yang telah menerapkan gaya hidup sehat dalam kehidupannya sehari-hari karena individu yang telah menerapkan gaya hidup sehat akan memiliki ketahanan fisik dan psikis yang lebih baik daripada individu yang tidak menerapkan gaya hidup sehat.
- c. Bagi kantor akuntan publik, dapat membantu memberikan program untuk membantu individu menekan *stress* untuk para auditor yang telah bekerja di KAP seperti memberikan kepastian promosi jabatan yang jelas dan memberikan pelatihan dan informasi yang cukup mengenai peraturan yang harus dilaksanakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.4. Kerangka Pikir Penelitian



Pada penelitian Herdhani (2009) ditemukan bahwa 77,77% auditor memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan dari KAP tempat mereka bekerja sekarang, padahal bila tingkat *turnover* tinggi maka KAP dapat mengalami kerugian yaitu dengan timbulnya biaya baru yang tinggi untuk biaya perekrutan dan pelatihan auditor baru dan juga kemampuan yang hilang dalam tim sehingga kinerja KAP dapat menurun. Untuk itu tingginya *turnover* ini perlu diatasi, salah satu cara untuk mengatasinya adalah dengan mengurangi penyebabnya. Menurut Suharyati (2003) penyebab *turnover* tinggi di KAP adalah karena adanya tekanan kerja yang tinggi yang dialami oleh para auditor, tekanan kerja tersebut terjadi karena adanya stress peran, tekanan waktu, konflik keluarga-pekerjaan dan

lingkungan kerja yang kurang kondusif. Pendekatan individual yang mudah untuk dilakukan adalah dengan menerapkan gaya hidup sehat, dengan berolahraga secara rutin maka individu memiliki ketahanan fisik dan psikis yang lebih baik yang dapat membantu individu tersebut untuk melampiaskan stressnya, gaya hidup sehat juga termasuk memiliki waktu istirahat yang cukup dan mengkonsumsi makanan sehat termasuk mengurangi asupan alcohol dan rokok, sehingga individu dapat membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan sehingga konflik antara keluarga dan pekerjaan, sebagai salah satu penyebab stress kerja, dapat ditekan. Sehingga saat stress kerja sudah berhasil ditekan melalui penyebabnya maka *turnover intention* yang tinggi juga dapat dikurangi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dibagi ke dalam lima bab, sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan memuat latar belakang penelitian, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka yang berisikan teori-teori yang mendasari penelitian, kerangka pikir penelitian, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang definisi pengukuran variable penelitian, obyek dan lokasi penelitian, populasi, metode pengambilan sample, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta metode analisis data.

Bab IV Hasil Analisis

Bab ini berisi gambaran umum responden, distribusi jawaban responden dan analisis atau hasil pengujian hipotesis.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian dan saran yang dapat di berikan penulis.

