

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karir sebagai akuntan publik merupakan profesi yang menarik untuk dipilih, dibanding profesi non akuntan publik. Selain dihargai secara finansial, posisi sebagai akuntan publik juga merupakan kedudukan yang bergengsi. Profesi akuntan publik merupakan profesi yang dipandang menjanjikan prospek yang cerah karena profesi ini memberikan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tidak ternilai (Wheller, 1983). Selain itu, profesi ini juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan beraneka ragam, karena seorang akuntan publik dapat ditempatkan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan dengan ciri dan kondisi yang berbeda-beda. Profesi sebagai akuntan publik termasuk dalam profesi termahal. Menurut Bachtiar ( 2002 ), profesi akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen. Profesi tersebut juga termasuk profesi prestisius Indonesia. Seorang auditor bernilai karena pengetahuan yang mereka miliki dan independensi yang mereka miliki, selain itu kompetensi dan pengalaman yang dipunyai.

Perusahaan juga banyak memerlukan jasa akuntan publik, karena profesi ini merupakan pihak yang menjembatani hubungan antara pemilik modal dan pihak manajemen. Kegiatan utama akuntan publik adalah pada kegiatan audit yang bertujuan untuk memberikan pendapat kewajaran terhadap laporan keuangan yang

dibuat oleh pihak manajemen (Baridwan, 2002). Pendapat akuntan publik berguna untuk beberapa pihak, yaitu perusahaan (manajemen) maupun pihak luar, seperti investor, kreditor, pemerintah, dan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Sekarang ini, KAP sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena KAP memberikan keandalan atas pernyataan keuangan dan membantu bisnis menjadi lebih berhasil. Saat bisnis menjadi semakin rumit, dibutuhkan informasi yang lebih dapat diandalkan, dan KAP membantu dalam hal memberikan keandalan informasi serta konsultasi dan pelayanan pajak. Auditor membuat dan membantu mengimplementasikan rekomendasi yang memperbaiki keuntungan dengan memperkuat pendapatan atau mengurangi biaya, termasuk pengurangan kesalahan dan penipuan dengan memperbaiki kontrol operasional di perusahaan.

Tetapi, Kantor Akuntan Publik juga mengalami masalah yang cukup serius, yaitu tingginya *turnover intentions* (keinginan berpindah). Berdasarkan pada temuan penelitian Toly (2001) bahwa tingkat perpindahan kerja staf auditor khususnya para auditor junior yang dihadapi oleh KAP cukup tinggi. Fenomena yang banyak terjadi adalah staf auditor mengundurkan diri pada saat masa kerjanya yang hanya beberapa tahun atau masih dalam tingkatan junior maupun senior auditor, karena biasanya seseorang yang telah memiliki latar belakang pekerjaan sebagai auditor akan lebih mudah untuk memulai karir baru atau beralih ke profesi akuntan yang lain, misalnya akuntan pemerintah, akuntan pendidik, dan akuntan perusahaan. Jadi profesi sebagai auditor ini sering hanya dijadikan sebagai batu loncatan sebelum beralih ke karir lain. Biasanya, karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik hanya bertahan selama beberapa tahun atau sebelum mencapai tingkat karir yang lebih tinggi dan pindah ke perusahaan lain untuk menempuh karir selain menjadi

auditor profesional. Hiltebeitel et al ( 2001 ) juga mengungkapkan bahwa auditor junior hanya menginginkan pengalaman kerja dan akhirnya mereka memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka terkait dengan banyaknya pilihan pekerjaan diluar lingkungan KAP yang dianggap lebih menarik. Profesi sebagai akuntan publik juga dipandang sebagai profesi dengan pekerjaan yang berat. Pekerjaan berat disini, maksudnya adalah profesi sebagai akuntan publik memiliki risiko yang tinggi, dikejar target, dan gaji yang kurang memadai. Gaji awal yang diterima kurang sebanding dengan banyaknya kerjaan yang harus dilakukan, dan risiko kerja yang harus dihadapi.

Tingkat turnover yang tinggi akan mengakibatkan kerugian yang cukup material pada KAP, karena mereka harus mengeluarkan biaya yang besar untuk merekrut dan melatih pegawai baru. Dari banyak permasalahan penyebab perpindahan pegawai, salah satu penyebab yang dianggap dominan adalah tingkat kepuasan karyawan. Jika tingkat kepuasan kerja rendah, kemungkinan dapat mempengaruhi tingkat perpindahan ( *turnover* ) auditor menjadi cukup tinggi. Kepuasan kerja merupakan hal yang paling pokok dalam kehidupan manusia karena sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Dean et al (1988) yang meneliti tentang perubahan persepsi individu terhadap item-item yang berkaitan dengan pekerjaan sejak hari pertama bekerja sampai dengan akhir tahun pertama dengan sampel staf akuntan pemula dari salah satu Kantor Akuntan Publik Big 8 dan staf auditor internal. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa kedua kelompok staf auditor tersebut mengalami penurunan kepuasan kerja dan staf akuntan pemula di Kantor Akuntan Publik mengalami penurunan yang lebih besar dari pada rekannya yang bekerja di perusahaan (auditor

internal). Staf akuntan pemula mengalami penurunan kepuasan kerja di semua faktor yang diteliti termasuk *job security*, *supervision* dan *personal growth*. Menurut Moh. As'ad ( 2000 ; 115 ), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor psikologis ( faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan ) , faktor sosial ( faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun atasannya ), faktor fisik ( faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi kerja karyawan ), dan faktor finansial ( faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntansi sebagai akuntan publik atau non akuntan publik. Menurut Carpenter dan Strawser ( 1970 ), faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik adalah sifat pekerjaan, kesempatan berkembang, gaji awal, kondisi pekerjaan, keamanan kerja, program pelatihan, bonus, lokasi, kesempatan melanjutkan studi, reputasi perusahaan, dan prestise perusahaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhinya adalah sifat pekerjaan, kesempatan berkembang, dan gaji yang didapat. Sedangkan menurut Stolle ( 1976 ), faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan : gaji, pelatihan profesional, nilai sosial, kesempatan untuk menyediakan jasa sosial, dan lingkungan kerja. Menurut penelitian Zikmund *et al.* ( 1977 ), kesempatan untuk berkembang, pekerjaan yang menarik, gaji dan tanggung jawab sosial merupakan faktor signifikan

yang mempengaruhi keputusan menerima tawaran pekerjaan bagi calon akuntan. Berdasarkan penelitian Felton ( 1994 ) , orang yang memilih profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang dan kesempatan kerja yang menjanjikan. Sedangkan menurut Reed & Kratchman ( 1989 ) dan Wijayanti ( 2001), faktor utama yang mempengaruhi adalah aktualisasi diri / faktor penghargaan, selain itu pelatihan profesional, nilai sosial, dan penawaran lapangan kerja yang dipertimbangkan dalam memilih profesi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik dan penelitian tersebut akan dituangkan dalam skripsi dengan judul :

## **“PENGARUH GAJI DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP MINAT KERJA DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah faktor gaji dan aktualisasi diri mempengaruhi minat kerja akuntan publik ?
2. Bagaimanakah pengaruh dari kedua faktor tersebut terhadap minat kerja di Kantor Akuntan Publik ?

### 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini ditujukan antara lain untuk mencoba mencari jawaban dari permasalahan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dampak dari gaji dan aktualisasi diri terhadap minat kerja akuntan publik
2. Untuk mendapatkan bukti bahwa faktor gaji dan aktualisasi diri mempengaruhi minat kerja di Kantor Akuntan Publik

### 1.4 Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian, penulis berharap agar hasil ini dapat memberikan kegunaan kepada berbagai pihak terutama :

- Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam membuat kebijakan dan kurikulum pendidikan akuntansi. Setelah mengetahui profesi yang diminati mahasiswa, maka para akademisi dapat memasukkan perkembangan yang terjadi di lingkungan profesi yang diminati mahasiswa akuntansi dalam materi perkuliahan. Sehingga mahasiswa dapat mengetahui lingkungan profesi yang akan mereka masuki dan kemampuan apa yang harus mereka persiapkan untuk bersaing dalam dunia kerja.

- **Bagi Praktisi**

Manfaat penelitian ini bagi praktisi, terutama bagi Kantor Akuntan Publik yang mencari tenaga kerja, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai apa yang dipertimbangkan oleh calon tenaga kerja dalam memilih profesinya. Dengan mengetahui hal tersebut, diharapkan KAP dapat menawarkan hal-hal yang menarik bagi sarjana akuntansi yang akan menjalani profesi tersebut. Sehingga mereka tertarik dan berminat untuk memilih profesi tersebut. Jika pihak lembaga dapat menarik minat sarjana akuntansi, maka organisasi juga akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas baik.

- **Bagi Mahasiswa Akuntansi**

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat menambah pemikiran dan pandangan mahasiswa akuntansi mengenai berkarir di Kantor Akuntan Publik, apa saja yang mempengaruhinya serta mendapatkan informasi tentang manfaat dan risiko pekerjaan yang akan dihadapinya, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dan berprestasi serta bekerja secara optimal. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan sesama rekan mahasiswa, dan dapat digunakan sebagai referensi bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis di masa mendatang.