



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, FAKTOR ANTESEDEN, DAN  
KONSEKUENSINYA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH  
AKUNTAN: STUDI EMPIRIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
DI JAKARTA**

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : DEVIANA UTAMA**

**NIM : 125070320**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**

**GUNA MENCAPAI GELAR**

**SARJANA EKONOMI**

**2011**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JAKARTA**

(A) Deviana Utama (125070320)

(B) PENGARUH *JOB INSECURITY*, FAKTOR ANTESEDEN, DAN KONSEKUENSINYA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH AKUNTAN: STUDI EMPIRIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA

(C) ix + 100 hlm ; 2011, gambar 8, tabel 32

(D) Kepuasan kerja, konflik peran, *locus of control*, *job insecurity*, komitmen organisasi, keinginan berpindah

(E) Tujuan penelitian adalah menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *job insecurity*, komitmen organisasi dan keinginan berpindah, pengaruh konflik peran terhadap *job insecurity*, komitmen organisasi dan keinginan berpindah, pengaruh *locus of controls* terhadap *job insecurity*, pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan keinginan berpindah, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah. Data diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada KAP yang terletak di wilayah DKI Jakarta. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan kriteria auditor yang bekerja di KAP di Jakarta. Metode penelitian yang dilakukan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *job insecurity* dan keinginan berpindah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan tidak terdapatnya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian mengenai pengaruh konflik peran menunjukkan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity* tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan keinginan berpindah. Hasil pengujian mengenai *locus of control* menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan *locus of control internal* terhadap *job insecurity*. Hasil pengujian terhadap *job insecurity* menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap keinginan berpindah. Pengujian mengenai komitmen organisasi menunjukkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada demografi responden yang lebih bervariasi.

(F) Daftar acuan 31 (1984 - 2010)

(G) Prof. Dr. Apollo Daito, SE., M.Si., Ak.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola serta diurus oleh manusia, karena itulah manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi karena kegagalan organisasi dalam mengelola SDM yang dimilikinya dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Menurut Boella dan Turner (2005: 188), *labor turnover* adalah salah satu tolak ukur keberhasilan praktik manajemen SDM dalam suatu organisasi.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi (*turnover*) adalah hal yang diperlukan organisasi terutama untuk menghadapi karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* yang terlalu tinggi dapat menimbulkan berbagai masalah dalam organisasi. Masalah-masalah yang dapat timbul antara lain adalah turunnya produktivitas jika karyawan yang kompeten memilih untuk keluar, menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, dan menimbulkan potensi kerugian akibat besarnya biaya dan banyaknya waktu yang harus dikeluarkan untuk merekrut dan melatih karyawan baru untuk menggantikan karyawan lama

Menurut Cascio dan Boudreau (2010: 85), *turnover* sendiri dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu *voluntary* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* berarti perpindahan karyawan yang didasarkan atas keinginannya sendiri dari suatu organisasi, sedangkan *involuntary turnover* berarti penghentian hubungan kerja karyawan yang dilakukan oleh pemberi kerja. Selain karyawan yang berhenti bekerja atas keinginannya sendiri atau diberhentikan oleh organisasi, ada juga karyawan yang memiliki keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) namun karena satu dan lain hal terpaksa bertahan dalam pekerjaannya sekarang, umumnya hal tersebut disebabkan tidak adanya alternatif pekerjaan lain. *Turnover intentions* pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya.

Penelitian mengenai faktor-faktor penyebab keinginan berpindah karyawan merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut karena adanya ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Salah satu contoh penelitian mengenai keinginan berpindah karyawan adalah penelitian Ratnawati dan Kusuma (2002: 277) yang menunjukkan konflik peran dan *locus of control* adalah faktor pendahulu dari *job insecurity* sedangkan komitmen organisasi merupakan konsekuensi dari *job insecurity*. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan semakin tinggi komitmen kepuasan kerja maka komitmen individu terhadap organisasi juga akan semakin tinggi dan komitmen organisasi serta konflik peran secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raza (2007: 386), ditemukan hasil sebaliknya yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja

terhadap keinginan berpindah. Penelitian yang dilakukan oleh Toly (2001: 102) menunjukkan seorang staf akuntan yang merasakan *job insecurity* yang tinggi tidak membuat komitmennya pada KAP menjadi rendah dan akuntan yang memiliki tingkat ketidakberdayaan rendah tidak secara mutlak dikatakan ia mempunyai *locus of control internal*.

Perbedaan juga terlihat pada variabel yang mempengaruhi *job insecurity*. Menurut Ratnawati dan Kusuma variabel yang mendahului *job insecurity* adalah kepuasan kerja, konflik peran, dan *locus of control*, sedangkan konsekuensi dari *job insecurity* adalah komitmen organisasi. Faktor anteseden *job insecurity* menurut penelitian Toly adalah konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasi, sedangkan konsekuensinya adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepercayaan organisasi. Penelitian yang dilakukan Raza (2007) menggunakan variabel etika perilaku sebagai faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan berpindah berdasarkan penelitian sebelumnya dari Ratnawati dan Kusuma (2002) adalah *job insecurity*. Berdasarkan penelitian tersebut, perasaan ketidakamanan dalam bekerja dapat dipengaruhi antara lain oleh kepuasan bekerja karyawan. Kepuasan bekerja adalah bentuk respon pekerja terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat ia bekerja. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan atas pekerjaannya antara lain tergantung pada perbedaan antara apa yang didapatkan karyawan dengan apa yang diharapkan karyawan akan ia dapatkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *job insecurity* menurut penelitian yang sama adalah konflik peran dan *locus of control*. Konflik peran muncul jika kepatuhan individu pada tuntutan suatu peran menyebabkan dirinya kesulitan memenuhi tuntutan peran lain sedangkan *locus of control* merujuk pada karakteristik seseorang dalam organisasi. *Locus of control* sendiri dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu *locus of control internal* dan *locus of control external*. Seseorang dengan *locus of control internal* percaya mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi dalam kehidupan mereka. Di sisi lain, individu dengan *locus of control external* akan sering merasa tidak mampu untuk menghadapi masalah atau kegagalan dan akan menganggap masalah yang terjadi berada di luar kendalinya.

Penelitian sebelumnya oleh Ratnawati dan Kusuma (2002) lebih lanjut menyatakan konsekuensi dari perasaan *job insecurity* yang dimiliki karyawan adalah rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi serta keinginan karyawan untuk terus bertahan di dalamnya. Komitmen organisasi yang menurun akan menyebabkan karyawan lebih mungkin berpikir untuk keluar dari organisasi.

Penulis tertarik untuk mengangkat judul ” PENGARUH *JOB INSECURITY*, FAKTOR ANTESEDEN, DAN KONSEKUENSINYA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH AKUNTAN: Studi Empirik pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta” dengan menggunakan variabel penelitian yang sama dengan penelitian sebelumnya oleh Ratnawati dan Kusuma (2002), untuk menguji konsistensi hasil penelitian tersebut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel dari

penelitian ini berasal dari Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berlokasi di wilayah Jakarta saja dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kurang berhasilnya praktik SDM yang dijalankan organisasi dapat mempengaruhi *turnover* karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan berbagai masalah dalam organisasi, antara lain: turunnya produktivitas jika karyawan yang kompeten memilih untuk keluar, menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, dan menimbulkan potensi kerugian akibat besarnya biaya dan banyaknya waktu yang harus dikeluarkan untuk perekrutan dan pelatihan bagi karyawan baru untuk menggantikan karyawan lama. Keinginan karyawan untuk berpindah atau berhenti bekerja (*turnover intentions*) pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya.

Salah satu penyebab karyawan memiliki keinginan berpindah adalah rasa tidak aman atas pekerjaan atau lingkungan kerjanya (*job insecurity*). Sedangkan faktor-faktor penyebab *job insecurity* sendiri antara lain adalah kepuasan kerja, konflik peran, dan lokus kendali. Rendahnya kepuasan kerja, terjadinya konflik peran, dan individu dengan lokus kendali eksternal dapat meningkatkan *job insecurity* pada diri karyawan. Konsekuensi dari timbulnya *job insecurity* adalah rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk terus bertahan dalam organisasi.

### **C. Ruang Lingkup**

Dalam penyusunan skripsi ini perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup masalah untuk menghindari tidak terarahnya penelitian ini. Ruang lingkup dibatasi pada :

1. Faktor-faktor anteseden yang mempengaruhi *job insecurity* dibatasi menjadi: kepuasan kerja, konflik peran, dan lokus kendali.
2. Konsekuensi dari *job insecurity* dibatasi menjadi komitmen organisasi.
3. Ruang lingkup lokasi penelitian penulis batasi menjadi KAP yang beroperasi di wilayah DKI Jakarta.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang dapat diangkat adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *job insecurity*, komitmen organisasi dan keinginan berpindah.
2. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap *job insecurity*, komitmen organisasi dan keinginan berpindah.
3. Bagaimana pengaruh *locus of controls* terhadap *job insecurity*.
4. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan keinginan berpindah.
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah.



## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *job insecurity*, komitmen organisasi dan keinginan berpindah.
- b. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap *job insecurity*, komitmen organisasi dan keinginan berpindah.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *locus of controls* terhadap *job insecurity*
- d. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan keinginan berpindah.
- e. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

#### **a. Manfaat bagi pengembangan ilmu:**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang dalam rangka mengembangkan ilmu akuntansi pada umumnya untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

#### **b. Manfaat operasional**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi KAP sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam rangka peningkatan dan pengembangan manajemen SDM yang

diterapkan dalam sistem operasinya untuk mengurangi jumlah *turnover* yang dapat merugikan KAP.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Uraian pembahasan masalah dalam skripsi ini diuraikan menjadi lima bab yang saling terkait satu sama lain dan merupakan satu kesatuan yang utuh, antara lain :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, ruang lingkup masalah yang membatasi penelitian ini, perumusan masalah yang akan dipecahkan, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan penelitian.

### **BAB II : LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

Bab ini menjelaskan tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis. Tinjauan pustaka terdiri dari pengertian faktor anteseden *job insecurity* yang meliputi kepuasan kerja, konflik peran dan *locus of control*, pengertian dari *job insecurity*, serta pengertian dari konsekuensi *job insecurity* yaitu komitmen organisasi dan pengertian keinginan berpindah. Kerangka pemikiran memuat teori-teori yang melandasi penelitian ini. Bab ini juga mendefinisikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas metode penelitian yang terdiri dari pemilihan objek penelitian yaitu *job insecurity*, faktor anteseden dan konsekuensinya, serta keinginan berpindah; metode yang digunakan untuk penarikan sampel, operasionalisasi dari tiap variabel, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, teknik pengolahan data yang meliputi statistik deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas; dan teknik pengujian hipotesis yang menggunakan metode regresi berganda serta model penelitian yang digunakan.

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, serta analisis dan pembahasan dari statistik deskriptif kuesioner dan statistik deskriptif responden, hasil pengujian validitas, hasil pengujian reliabilitas, dan pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda.

#### BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini serta rekomendasi penulis untuk penelitian selanjutnya.

