

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL
TERHADAP INTENSITAS TURNOVER AUDITOR
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI INDONESIA

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi

Diajukan oleh :

Nama : Fransiskus Eduardus Daromes

NIM : C4C003211

PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO

JANUARI 2006

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of organizational justice to auditors' turnover intention at public accountant firms in Indonesia. The primary justice issue discussed in this study is the perceived fairness of decisions involving pay and promotions. Fairness is examined in terms of the consistent application of standards across individuals in the firm's decision-making. The effect of organizational justice to turnover intention is examined both directly and through the intermediaries of job satisfaction and organizational commitment.

To examine these issues, a mailing survey was distributed to auditors at public accountant firms in several cities in Indonesia. The Structural Equation Modeling (SEM) is used for developing theoretical and analyzing data. The result indicates that fairness perception as a main exogenous variable influence turnover intention both directly and through intermediaries job satisfaction and organizational commitment.

This findings reflect that allocation of organizational rewards and consistency across individuals are important issues. Sample result reveal that perceptions of bias in allocation decisions are associated with low job satisfaction, low organizational commitment, and high turnover intention. The result involving turnover intention maybe particularly important for managing accountant firms. Inconsistency across individuals also maybe have other negative consequences for accounting firms such as lower job performance, retaliation against the organization and maybe a reduction of organizational citizenship behaviors.

Key Words : organizational justice, discrimination, turnover intention, public accountant firm.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penelitian tentang keadilan organisasional mengalami perkembangan yang sangat pesat pada beberapa tahun terakhir. Persepsi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional yang dipandang sebagai komponen utama keadilan organisasional dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok, dan sikap kerja (Cropanzano, Byrne, Bobocel, dan Rupp, 2001).

Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi (Gilliland, 1994; Konovsky, 2000; Konovsky dan Cropanzano, 1991 dalam Cropanzano, Prehar, dan Chen, 2000). Sebagai konsekuensi dari hal di atas dan manfaat-manfaat lainnya yang diperoleh dari penelitian tersebut, banyak peneliti pada bidang sumber daya manusia melakukan pengujian kembali tentang konsep keadilan dalam organisasi (Folger dan Cropanzano, 1998; Greenberg 1990; 1996 dalam Cropanzano et.al, 2000). Secara garis besar para pekerja/karyawan akan mengevaluasi keadilan dalam tiga klasifikasi peristiwa yaitu hasil yang mereka terima dari organisasi (keadilan distribusi), kebijakan formal atau proses dengan mana suatu pencapaian dialokasikan (keadilan prosedural), dan perlakuan yang diambil oleh pengambil keputusan antar personal dalam organisasi (keadilan interaksional), Cropanzano et. al (2000).

Para peneliti ilmu-ilmu sosialpun sudah lama mengakui pentingnya pemahaman tentang keadilan organisasional sebagai syarat utama memahami efektifnya fungsi organisasi dan kepuasan pribadi dari individu-individu yang mereka pekerjakan (Moore, 1978; Okun, 1975 dalam Greenberg, 1990). Peneliti yang lain menegaskan lagi bahwa persepsi keadilan sudah lama telah menjadi variabel explanatory dalam penelitian organisasi antara lain (Adams, 1965; Deutsch, 1975; Levental, 1976 dalam Lam, Schaubroeck, dan Aryee, 2002). Keadilan organisasional menggambarkan persepsi individu atau kelompok tentang kewajaran perilaku yang mereka terima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut.

Secara spesifik, Folger dan Cropanzano (1998) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005), mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Lebih jauh Folger dan Cropanzano menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan motivator penting dalam suatu lingkungan pekerjaan. Ketika individu merasakan suatu ketidakadilan, moral mereka akan turun, mereka kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaannya, dan bahkan mungkin membalas dendam terhadap organisasinya.

Walaupun banyak studi yang telah dilakukan dalam bidang psikologi dan manajemen yang menunjukkan pentingnya pemahaman tentang keadilan organisasi, namun belum banyak studi yang membahas tentang keadilan organisasi yang terkait dengan literatur akuntansi. Pengecualian yang dapat dicatat misalnya Libby (1999)

dan Linqvist (1995), yang menguji keadilan organisasi dalam konteks partisipasi anggaran. Siegel, Reinstein, dan Miller (2001), menginvestigasi hubungan antara keadilan organisasi dan program pendampingan (mentoring) pada kantor akuntan publik, Ehlen dan Welker (1996) yang menginvestigasi hubungan antara keadilan organisasi dan persetujuan mandatory review pada kantor akuntan publik, dan selanjutnya Parker dan Kohlmeyer (2005), yang menemukan bahwa persepsi keadilan yang diprosikan dalam diskriminasi yang dirasakan (perceived discrimination) mempengaruhi tingkat intensitas turnover melalui intermediasi komitmen organisasional (organizational commitment) dan kepuasan (job satisfaction). Parker dan Kohlmeyer (2005) menjelaskan keadilan organisasional meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi. Rasa keadilan akan muncul ketika otoritas organisasi konsisten dan tidak bias dalam pengambilan keputusan organisasi terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi. Aturan organisasi yang tidak konsisten dan bias terhadap individu adalah suatu tindakan diskriminasi, sehingga muncul rasa diskriminasi (perceived discrimination) oleh individu.

Perasaan diskriminasi (perceived discrimination) yang dialami seorang dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai dampak negatif, baik pada tingkat individu maupun pada organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah munculnya intensitas turnover. Dalam beberapa kasus tertentu, turnover memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja

rendah (Hollenbeck dan Williams, 1986). Namun tingkat intensitas turnover tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung perusahaan (Toly, 1999). Tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Penelitian tentang turnover pada lingkungan profesi akuntan publik didokumentasikan dengan baik lewat berbagai literatur profesional dan akademik, sebagaimana dicatat oleh (Snead dan Harrel, 1991; Doll, 1983), Gaertner, Hemmeter, dan Pittman, 1987 dalam Ketchand dan Strawser 1998). Berbagai penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi turnover akuntan publik juga telah dilakukan. Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan antecedent atau variabel pendahulu dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Snead dan Harrel, 1991), (Bline, Duchon, dan Meixner, 1991; Harrel, 1990; Rasch dan Harrel, 1990 dalam Pasewark dan Strawser, 1996). Peneliti terdahulu menyimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang dialami oleh akuntan akan mengakibatkan penurunan atau menekan tingkat turnover.

Untuk kasus di Indonesia, fenomena intensitas turnover disadari benar, baik oleh akademisi maupun praktisi. Yunus (1992) dalam Setiawan (2005) menyatakan bahwa berkembangnya jumlah kantor akuntan lokal yang didirikan oleh para akuntan yang sebelumnya bekerja pada kantor akuntan publik asing atau kantor akuntan besar

mendorong tingginya intensitas turnover staf pada kantor akuntan publik. Berkaitan dengan fenomena dan realita di atas, beberapa peneliti telah melakukan pengujian untuk meneliti faktor-faktor yang mendorong intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Indonesia, antara lain Suwandi dan Indriantoro (1999); Ratnawati dan Kusuma (2002) yang menguji model turnover Pasewark dan Strawser (1996); Setiawan dan Imam (2005) yang menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam konteks multidimensional terhadap intensitas turnover. Secara umum, peneliti yang disebutkan di atas menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Indonesia adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Hubungan antara komitmen organisasional (organizational commitment), kepuasan kerja (job satisfaction) dan intensitas turnover secara luas sangat menarik dalam riset keperilakuan, namun kajian tentang pengaruh keadilan organisasional (organizational justice) jarang, dan bahkan sepengetahuan peneliti bahwa belum ada riset yang telah dilakukan untuk menguji peran keadilan organisasional (organizational justice) dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan kantor akuntan publik di Indonesia.

Menyadari pentingnya pemahaman keadilan organisasional (organizational justice) sebagai landasan pemahaman tentang efektivitas organisasi dan perilaku individu, mendorong peneliti untuk menguji hubungan keadilan organisasional, terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang selanjutnya mungkin berpengaruh terhadap intensitas turnover pada kantor akuntan publik. Acuan dasar penelitian ini adalah pada penelitian yang dilakukan Parker dan Kohlmeyer (2005), dengan mengubah dan memperluas unit analisisnya yaitu auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di seluruh Indonesia.

Pemahaman keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan dapat memberikan konsep dasar yang lebih luas tentang berbagai studi perilaku di atas dan terutama dalam memahami realita intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Indonesia.

1.2 Perumusan Masalah

Banyak studi yang telah dilakukan dalam bidang psikologi dan manajemen yang menunjukkan pentingnya pemahaman tentang keadilan organisasional, namun masih sedikit studi yang meneliti tentang keadilan organisasional yang terkait dengan literatur akuntansi, terutama terkait dengan fenomena dan realitas intensitas turnover. Peneliti terdahulu secara umum menyatakan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan anteseden atau variabel pendahulu dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Snead dan Harrel, 1991; Bline, Duchon, dan Meixner, 1991; Harrel, 1990; Rasch dan Harrel, 1990 dalam Pasewark dan Strawer 1996). Untuk kasus di Indonesia, hal yang sama juga dikemukakan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999), Ratnawati dan Kusuma (2002), Setiawan dan Imam (2005). Penelitian ini mencoba menggali dan menguji keberadaan konstruk keadilan organisasional yang diprosikan dengan diskriminasi yang dirasakan (perceived discrimination) dalam mempengaruhi intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Indonesia baik secara langsung maupun melalui intermediasi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Dengan demikian, setidaknya ada dua pertanyaan penelitian yang perlu dijawab dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Indonesia.

2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intensitas turnover bertujuan untuk :

1. Menginvestigasi dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Indonesia.
2. Menginvestigasi dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensitas turnover pada kantor akuntan publik di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman bagi praktisi maupun pengembangan penelitian akuntansi keprilakuan.

Secara praktis, diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan kantor akuntan publik untuk memahami berbagai aspek perilaku karyawan terkait dengan intensitas turnover dengan menelusuri faktor-faktor penyebab timbulnya turnover dan selanjutnya secara potensial dapat memberikan kegunaan bagi perancangan karir dan penguatan ikatan pegawai dengan organisasi pada kantor akuntan publik.

Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya pemahaman dan memberikan penjelasan mengenai keberadaan konstruk keadilan organisasional dan pola hubungannya dengan kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dalam memprediksi intensitas turnover pada kantor akuntan publik.