

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Dengan telah diperlakukannya era perdagangan bebas di antara negara-negara ASEAN, membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini akan membuat setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin agar dapat memenangkan persaingan. Namun peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan. Pada dasarnya organisasi selalu berusaha mencari cara menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *disfuncional turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah di investasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mestinya dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja yang rendah (Hollenbeck & Williams, 1986) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999), tetapi tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

Hal ini menunjukkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel ganda dengan menghubungkan perilaku *turnover* dengan variabel yang dianggap sebagai penyebabnya. Variabel yang secara konsisten ditemukan dan berhubungan langsung dengan turnover adalah kemampuan kerja dan komitmen organisasi

Studi yang dilakukan pada lingkup akuntan publik juga menemukan hal yang sama bahwa baik kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan secara negatif dan signifikan dengan keinginan berpindah para akuntan walaupun hubungan variabel-variabel tersebut konsisten. Variabel yang selama ini menjadi perhatian adalah variabel langsung (*immediate precursor*) perilaku *turnover*, akan tetapi hasil studi ini tidak membawa implikasi bagi organisasi tentang bagaimana cara meningkatkan level kepuasan kerja dan komitmen organisasi, menurunkan keinginan berpindah (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Oleh karena itu perlu dicari variabel atau konstruk lain yang mendahului variabel ini yang dapat menerangkan kondisi psikologis yang mendorong karyawan hingga pada keputusan akhir untuk tetap atau meninggalkan organisasi, terutama jika variabel ini dapat dipengaruhi dan diubah oleh organisasi. Model hasil revisi ini menyatakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel pendahulu (*antecedent*) dari keinginan berpindah (*turnover intention*), dan menambahkan beberapa variabel lain yang membentuk satu proses psikologi perilaku individu karyawan dalam mengevaluasi kerjanya dan mengambil keputusan mengenai kelanjutan hubungan dengan kantor akuntan publik.

Studi sebelumnya menggunakan variabel *job security* (kebalikan dari *job insecurity*) menemukan bahwa variabel tersebut secara signifikan merupakan determinan dari perilaku *turnover* (dicerminkan dengan tingkat perputaran) dan tidak mempengaruhi keinginan berpindah karyawan seperti yang dihipotesiskan

... (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Studi ini menemukan *job security*

sebagai variabel determinan dan komitmen organisasi, dan berpengaruh secara tidak langsung pada keinginan berpindah kerja.

Perilaku *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Taksonomi *turnover* tradisional mengasumsikan bahwa orang yang meninggalkan organisasi karena alasan yang suka rela dan yang tidak (Indriantoro & Sopomo, 1995) dalam Tri (2005).

Perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan: upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada, serta adanya organisasi lain yang lebih baik. Sedangkan perpindahan sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan: pindah ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan akhir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan/ anak dan kehamilan.

Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, begitu pula sebaliknya. Dan berkeinginan untuk keluar karena berharap

Komitmen organisasi yang didefinisikan oleh Indriantoro dan Supomo adalah tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi.
2. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.
3. Kesiediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi.

Dengan demikian karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai tingkat keinginan berpindah kerja yang rendah. Sedangkan (Suwandi & Indriantoro, 1999) menguji model *turnover* dengan menggunakan konstruk konflik peran. Variabel ini hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen organisasi, maka pengujian kembali model ini dilakukan dengan memasukkan variabel konflik peran sebagai determinan keinginan berpindah. Dengan demikian staf akuntan yang mempunyai konflik peran yang tinggi akan mempunyai kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan yang baru (keinginan berpindah yang tinggi).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Gita Suriana (2005) dengan judul pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan konflik peran terhadap keinginan berpindah. Pengujian kembali model ini dilakukan dengan memasukkan variabel baru yaitu *job insecurity* untuk menyangkut pada penelitian yang dilakukan oleh Vince & Indra (2002) dengan judul pengaruh *job insecurity*, faktor antecedent dan konsekuensinya terhadap

keinginan berpindah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sampel penelitian, penambahan variabel baru dan populasi dalam penelitian yaitu staf KAP yang berdomisili di Yogyakarta dan Surakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB INSECURITY*, KONFLIK PERAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH"**.

#### **B. Batasan Masalah**

Penelitian ini terbatas pada analisis pengaruh komitmen organisasi, *job insecurity*, konflik peran dan kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan berpindah pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Surakarta.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah?
3. Apakah konflik peran berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah?

