

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pada dasarnya akan selalu berusaha untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *disfunctional turnover* karena akan menimbulkan berbagai potensi biaya yang cukup tinggi untuk perekrutan dan pelatihan kembali, tingkat kinerja yang mestinya dikorbankan, dan sebagainya.

Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi akan mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru (Hollenback, 1986 dalam Suwandi & Indriantoro, 1999).

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan dari individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999), variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan. Tindakan penarikan diri terdiri dari berbagai komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di

tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Abelson, 1987 dalam Suwandi & Indriantoro, 1999).

Pada lingkup KAP, tindakan penarikan diri itu cukup tinggi. Karena berdasarkan penelitian yang dilakukan Adolf (2001), lebih dari 50% akuntan yang bekerja di KAP di Jakarta itu tidak bertahan sampai waktu 5 tahun. Hal itu dikarenakan para akuntan yang rata-rata masih muda dan *fresh graduate* itu hanya menjadikan KAP sebagai batu loncatan dan untuk mencari pengalaman untuk meraih karier yang lebih layak di tempat lain.

Variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan langsung dengan keinginan berpindah adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan dalam lingkup akuntan publik oleh Ardi (2003), Vince & Indra (2002), diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan secara negatif dan signifikan dengan keinginan berpindah para akuntan

Judge & Locke (1993) dalam Vince & Indra (2002) menggambarkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan tersebut. Apabila karyawan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan, maka akan memiliki rasa senang dalam bekerja dan hal itu tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Komitmen organisasi adalah tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi (Supomo, 1995 dalam Ardi, 2003).

Dengan demikian karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki tingkat keinginan berpindah yang rendah. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu tingkat identifikasi dan keterikatan individu yang dikarakteristikkan atas:

1. Keyakinan yang kuat terhadap nilai dan cita-cita perusahaan;
2. Kemauan untuk melakukan usaha terhadap pencapaian tujuan perusahaan/organisasi;
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan pada perusahaan/organisasi.

Penelitian yang dilakukan Suwandi & Indriantoro (1999), menguji keinginan berpindah dengan menggunakan variabel 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.

Konflik peran merupakan *variable antesenden* dari komitmen organisasi yang berkorelasi dengan kepuasan kerja, dan menimbulkan keinginan berpindah (Mathiew & Zajac, 1990 dalam Vince & Indra, 2002). Salah satu hal yang yang mengakibatkan timbulnya keinginan berpindah para karyawan adalah pengaruh buruk dari proses pemikiran *dysfunctional* (Judge & Locke, 1993 dalam Vince & Indra, 2002). Proses pemikiran *dysfunctional* tersebut akan muncul akibat terjadinya konflik peran ataupun perasaan tidak senang dan tidak puas dari lingkungan kerja saat ini.

Konflik peran terjadi karena tenaga profesional memiliki norma dan sistem nilai yang diperolehnya dalam proses pendidikan berbenturan dengan norma, aturan dan sistem yang berlaku di perusahaan. Konflik seperti ini tidak akan terjadi apabila tenaga profesional yang bekerja dalam suatu organisasi mau beradaptasi dengan lingkungan pengendalian organisasi di mana ia bekerja. Dengan kata lain potensi terjadinya konflik akan semakin kecil apabila tenaga profesional mau mengurangi sikap profesionalismenya.

Perilaku keinginan berpindah 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 sukarela baik yang dapat dihindari maupun yang tidak dapat dihindari (Suryandari, 2000). Perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari disebabkan berbagai alasan antara lain: upah/gaji yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja dan fasilitas yang diterima lebih baik di tempat lain, masalah dengan kepemimpinan serta adanya organisasi yang lebih baik. Sedangkan perpindahan sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan karena: pindah ke daerah lain, perubahan akhir individu, mengikuti pasangan, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin menguji kembali dari penelitian yang dilakukan Suryandari (2000) dengan menambah variabel konflik peran dan mengganti subyek penelitiannya menjadi KAP yang ada di Yogyakarta, dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Konflik Peran Terhadap Keinginan Berpindah pada Kantor Akuntan Publik ”**

## **B. BATASAN MASALAH**

Penelitian ini hanya melihat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan konflik peran yang dialami oleh staf akuntan publik dalam menjalankan tugasnya terhadap keinginan berpindah pada kantor akuntan publik (KAP) khususnya di Yogyakarta.

## **C. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah staf akuntan publik?
2. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah staf akuntan publik?
3. Apakah konflik peran mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan berpindah staf akuntan publik?

#### D. TUJUAN PENELITIAN

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta konflik peran berpengaruh terhadap keinginan berpindah bagi auditor pemeriksa pada kantor akuntan publik yang akan diuji secara empiris berdasarkan data-data yang diperoleh melalui pengumpulan data dan juga kajian literatur serta penelitian-penelitian terdahulu.

#### E. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi KAP, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam memahami dan mengatasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah staf akuntan publik, sehingga bisa mengurangi kerugian yang diakibatkan perputaran karyawan yang tinggi.
2. Bagi dunia pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain dengan materi yang berhubungan dengan ini.