

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan (Sagung *et al.*, 2014). Perusahaan memiliki karyawan yang merupakan aset penting yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan kepada seluruh karyawan untuk bisa meningkatkan motivasi, kinerja, dan produktifitas. Karyawan menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan manusia dalam kegiatannya.

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut serta kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berhenti (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Manurung, 2012).

Terjadinya *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover intention* itu sendiri lebih cenderung pada niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar antara lain faktor gaji, pekerjaan yang berat, jam kerja yang tidak fleksibel, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sedangkan faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar adalah kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan, tingginya stres kerja dalam perusahaan, serta rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan (Gusta, 2012).

Penyebab dari adanya keinginan berpindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Dalam penelitian Putro (2014) ditunjukkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang semakin rendah. Komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi *Human Resources Management* (HRM). Pengertian komitmen itu sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi.

Penyebab terjadinya keinginan berpindah karyawan yang lain adalah secara umum dapat dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dapat dikatakan

bahwa individu itu mengalami stres kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Hermita, 2011). Dalam kondisi tertentu, stres kerja mampu menjadikan seorang karyawan lebih agresif dalam menetapkan standar kerja menjadi lebih tinggi, dan mampu meningkatkan kepuasan dalam setiap penyelesaian pekerjaan. Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh pada keinginan keluar individu. Tingkat kepuasan kerja tinggi lebih jarang meninggalkan pekerjaannya dibandingkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya (Asirah, 2013). Selain itu, ketidakpuasan kerja seorang karyawan juga menimbulkan berbagai masalah, seperti meningkatnya tingkat absen karyawan, perilaku kerja pasif serta dapat merusak atau mengganggu kinerja pekerja lain. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan dan memahami hal-hal yang diinginkan karyawannya.

Perusahaan menyadari bahwa peranan karyawan sangat penting, oleh karenanya sudah selayaknya apabila perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap faktor produksi ini. Karyawan sudah saatnya diperlakukan sebagai mitra perusahaan dalam rangka menunjang kelancaran pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan tercapainya kinerja karyawan yang tinggi, berarti perusahaan telah mampu memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada secara

efektif dan efisien. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya untuk tetap melaksanakan tugas yang telah diberikan dan terus membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Pada lingkungan profesi akuntan publik sendiri, *turnover intention* yang dihadapi Kantor Akuntan Publik telah didokumentasikan dengan baik lewat berbagai literatur profesional dan akademik. Berbagai penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* akuntan publik juga telah dilakukan. Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyarankan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan anteseden (variabel pendahulu) dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Penelitian ini bersifat replikasi dari penelitian yang dilakukan Mona Tiorina Manurung (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan “ (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)”. Dalam penelitian ini ditambahkan 1 variabel yaitu Komitmen Organisasi sebagai variabel independen, dan mengubah Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Jumlah sampel yang ditetapkan oleh Mona Tiorina Manurung sebanyak 98 responden dengan menggunakan metode sensus dan metode analisis data yang digunakan adalah analisa *regresi linier* berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Sedangkan dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 250 responden dari KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah yang telah bekerja lebih dari 1 tahun

dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) serta pengambilan sampel dilakukan dengan cara membagikan *kuesioner*. Penelitian ini dilakukan dengan berdasar pada asumsi bahwa tingkat perpindahan kerja staf akuntan yang dihadapi oleh KAP di Indonesia cukup tinggi. Tujuan yang ingin dicapai lewat penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* staf akuntan pada KAP serta memperoleh hasil yang lebih mencerminkan keadaan sesungguhnya mengenai tingkat *turnover intention* sebagai penyempurnaan penelitian sebelumnya.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja karyawan?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
5. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Menjadikan bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah *turnover intention* karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.
2. Memberikan informasi tentang pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
3. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian *turnover intention* karyawan di Indonesia.