

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan, diantaranya adalah karyawan di dalam perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berpengalaman dalam bidangnya, semakin tinggi kemungkinan keberhasilan akan dicapai dan sebaliknya semakin banyak yang tidak berpengalaman semakin kecil kemungkinan perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh seberapa besar tingkat kinerja perusahaan itu sendiri, dan biasanya ini akan terwujud apabila terdapat hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan, akan tetapi keberhasilan tersebut bisa rusak manakala di dalam perusahaan sudah tidak ada keharmonisan lagi, diantaranya adalah perilaku karyawan, yaitu adanya *turnover intention* karyawan dari perusahaan. *Turnover intention* ini bisa menyebabkan pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sikap berpindahnya karyawan dari perusahaan akan banyak menimbulkan berbagai macam biaya, baik itu biaya yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, dan biaya rekrutmen serta pelatihan kembali bagi karyawan (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Pada umumnya perusahaan selalu berusaha mengurangi tingkat perputaran yang terjadi pada karyawan. Tingginya tingkat perputaran karyawan pada umumnya disebabkan oleh dua hal yaitu atas keinginan perusahaan atau atas

keinginan karyawan sendiri. Perputaran karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dihindari oleh perusahaan agar tidak menimbulkan kerugian yang tidak diinginkan.

Perilaku *turnover* mengarah pada kenyataan yang dihadapi organisasi berupa karyawan yang meninggalkan organisasi. Taksonomi *turnover* tradisional mengasumsikan bahwa orang meninggalkan organisasi karena alasan yang sukarela dan tidak (Indriantoro dan Supomo, 1995 dalam Gita, 2005). Perpindahan sukarela disebabkan karena alasan upah organisasi lain yang lebih baik, adanya konflik peran, perubahan kondisi organisasi, ketidakamanan kerja, dan adanya organisasi lain yang lebih baik. Sedangkan keputusan perpindahan sukarela yang tidak bisa dihindari adalah adanya kepentingan individu yang tidak bisa dipengaruhi oleh sistem yang ada didalam organisasi. Dalam beberapa kasus, sikap *turnover intention* memang dibutuhkan oleh beberapa perusahaan, terutama terhadap karyawan yang mempunyai kinerja rendah, akan tetapi sikap *turnover* dalam perusahaan harus diupayakan serendah mungkin sehingga perusahaan masih dapat memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibandingkan biaya rekrutmen.

Turnover intention harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat *turnover intention* karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Tingginya tingkat *turnover intention* pada saat ini menjadikan masalah yang serius bagi banyak perusahaan, mengingat bahwa hal

ini disebabkan karena proses penyaringan staf yang dapat dipercaya dan berkualitas yang baru direkrut telah memutuskan memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Penelitian mengenai tingkat *turnover intention* di Indonesia pada Staf Kantor Akuntan Publik (KAP) sudah sering dilakukan, dan pada umumnya menyimpulkan bahwa *komitmen organisasional* dan *kepuasan kerja* merupakan *antesiden* (variabel pendahulu) dibandingkan dengan variabel-variabel lain yang ditinjau dari pengaruhnya. Sedangkan dalam penelitian ini diduga ada beberapa faktor yang mempengaruhi adanya *turnover intention*, diantaranya: (1) Konflik peran. Konflik peran muncul ketika ada tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. (2) Perubahan kondisi organisasional merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. (3) *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. (4) Komitmen organisasional merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan terhadap organisasi. (5) *Locus of control* yaitu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan terhadap peristiwa yang terjadi padanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus (2001) dengan judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* pada staf kantor akuntan publik dengan mengambil sampel pada kantor akuntan publik yang berdomisili di

Makasar dan Surabaya telah menghasilkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang rendah belum tentu menyebabkan seorang staf akuntan akan mempunyai keinginan untuk pindah kerja, sedangkan seorang staf akuntan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan tumbuh komitmen terhadap KAP atau organisasi tempat ia bekerja. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan sangat kecil kemungkinannya seorang staf akuntan akan pindah kerja ke KAP atau organisasi yang lain. Kepercayaan terhadap organisasi yang tinggi belum tentu menjamin seorang staf akuntan akan tetap tinggal di dalam KAP atau organisasi tempat ia bekerja saat ini. Tingginya tingkat *job insecurity* yang dialami oleh staf akuntan belum tentu menjadikan kepuasan kerja, kepercayaan organisasi, komitmen organisasi menjadi rendah. Sedangkan tingginya *job insecurity* ini disebabkan karena staf akuntan merasakan adanya konflik peran dan ketidakjelasan peran di dalam organisasi.

Pada dasarnya penelitian yang dilakukan oleh Agus (2001) tidak memperhitungkan beberapa kondisi tertentu yang bersifat tidak terduga, seperti keadaan ekonomi makro yang ditandai dengan tingkat PHK yang tinggi dan mengurangi jumlah rekrutmen karyawan sehingga menyebabkan seseorang berusaha menekan keinginan untuk berpindah kerja walaupun ia tidak nyaman dalam lingkungan kerjanya karena ia akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru. Dalam penelitian Agus (2001) juga menunjukkan hubungan berbagai respon efektif yang menyarankan agar kantor akuntan publik perlu mengkomunikasikan dengan baik kepada staf akuntannya tentang perubahan yang direncanakan sehingga staf akuntan tidak memiliki respon negatif terhadap pekerjaan yang akan menimbulkan ketidakamanan kerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Agus (2001) pada KAP di Makasar dan Surabaya, serta beberapa penelitian lain yang telah dilakukan sebagai referensi. Penelitian ini akan mencoba mengkaji kembali mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* staf auditor pada kantor akuntan publik di Yogyakarta dengan berdasarkan kondisi lingkungan pada saat penelitian, sehingga penelitian ini dapat memperoleh bukti secara empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* serta memperoleh hasil yang lebih mencerminkan keadaan sesungguhnya mengenai tingkat *turnover intention* sebagai penyempurna penelitian sebelumnya. Sedangkan motivasi peneliti dalam melakukan penelitian ini karena melihat fenomena tingginya tingkat perputaran karyawan di KAP.

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi para pimpinan kantor akuntan publik agar bisa digunakan untuk mengantisipasi timbulnya *turnover intention* secara sukarela terhadap staf auditor dengan melihat faktor-faktor penyebab timbulnya keinginan berpindah.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang terkait dengan penelitian mengenai *turnover intention* yang telah dilakukan oleh Agus (2001), maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil sampel pada KAP yang berdomisili di Yogyakarta. Penelitian yang akan dilakukan dengan mengambil judul “ **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Staf Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada KAP di Yogyakarta)**”.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini melihat faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada staf auditor kantor akuntan publik di Yogyakarta, dengan membatasi faktor-faktor diantaranya: konflik peran, perubahan kondisi organisasional, *job insecurity*, komitmen organisasional, *locus of control internal*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah terdapat pengaruh perubahan kondisi organisasional terhadap *turnover intention*?
3. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*?
5. Apakah terdapat pengaruh *locus of control internal* terhadap *turnover intention*?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah:

1. Memberikan bukti secara empiris apakah konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Memberikan bukti secara empiris apakah perubahan kondisi organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. Memberikan bukti secara empiris apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
4. Memberikan bukti secara empiris apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*.
5. Memberikan bukti secara empiris apakah *locus of control internal* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat di bidang teoritis

Dibidang ilmu pengetahuan diharapkan dapat memberikan atau menambah referensi kepustakaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian ulang yang ada hubungannya dengan materi ini, dan juga dapat dijadikan sebagai perbandingan antara teori-teori yang ada dengan kenyataan yang sebenarnya.

2. Manfaat di bidang praktis

penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap kantor akuntan publik dalam memahami dan mengatasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada staf auditor di kantor akuntan publik, sehingga dapat mengurangi kerugian yang diakibatkan oleh adanya perputaran karyawan yang cukup tinggi.

