

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era perdagangan bebas mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini membuat setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin agar memenangkan persaingan, sehingga untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya yang memadai seperti : tanah, modal, tenaga kerja, dan keahlian. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya yang penting memegang peranan dalam perusahaan.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Implikasinya, organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Dalam usaha untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan kelangsungan usahanya, organisasi sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam organisasi, tetapi juga harus merespon tekanan yang berbeda-beda dalam memenuhi peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial. Oleh sebab itu organisasi harus mampu merespon tuntutan yang berbeda-beda dalam perusahaan supaya kinerjanya meningkat.

Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak baik secara langsung maupun tidak. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999).

Menurut Mobley (1977) dalam Harif Amali Rivai (2001) keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaannya, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover intention* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Keinginan untuk keluar dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata, orang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung, menyebabkan

individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai. Alasan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain diantaranya kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Rizzo, House dan Lirtzman (1970) dalam Agus Arianto Toly (2001) selain kepuasan gaji dan kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah konflik peran dan ketidakjelasan peran serta menyatakan bahwa konflik peran muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan, sedangkan ketidakjelasan peran lebih menggambarkan pada kurangnya kejelasan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut Agus Arianto Toly (2001) pada lingkungan profesi akuntan publik, Kantor Akuntan Publik yang merupakan perusahaan jasa yang memberikan produk berupa jasa kepada kliennya, juga berusaha untuk menekan *turnover* karyawannya. Apabila dilihat dari sisi pemberi kerja atau perusahaan, konsep *turnover* karyawan dalam kondisi perekonomian yang normal berarti meningkatnya pengeluaran perusahaan. Pindahnya karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan kondisi lingkungan kerja maupun *reward system* kerja merupakan suatu kerugian besar bagi perusahaan, karena karyawan yang pindah kerja umumnya mempunyai kompetensi yang tinggi dan *marketable*. Tingkat *turnover* yang terlalu

tinggi selain mengakibatkan biaya yang ditanggung Kantor Akuntan Publik jauh lebih tinggi dibandingkan kesempatan untuk memperoleh peningkatan kerja dari karyawan baru, juga akan memberikan pengaruh yang buruk bagi kinerja Kantor Akuntan Publik.

Pada penelitian Agus Arianto Toly (2001) menggunakan variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan organisasional, ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah serta sampel yang digunakan adalah staf akuntan publik di Surabaya dan Makasar, sedangkan penelitian Anastasia dalam Harif Amali Rivai (2001) menggunakan variabel kepuasan gaji hasilnya kepuasan gaji berpengaruh langsung negatif terhadap intensi keluar. Penelitian Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) menggunakan variabel kepuasan kerja hasilnya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah keinginan berpindah kerja staf akuntan. Pada penelitian ini menggunakan variabel yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, kepuasan gaji, kepuasan kerja dan *turnover intention*, sampel yang digunakan staf Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, kepuasan gaji dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, oleh sebab itu penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Staf Kantor Akuntan Publik di Surabaya"**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan :

1. Apakah semakin tinggi konflik peran yang dirasakan, semakin tinggi keinginan berpindah staf akuntan?
2. Apakah semakin tinggi ketidakjelasan peran yang dirasakan, semakin tinggi keinginan berpindah staf akuntan?
3. Apakah semakin tinggi kepuasan gaji yang dirasakan, semakin rendah keinginan berpindah staf akuntan?
4. Apakah semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah keinginan berpindah staf akuntan?
5. Apakah konflik peran, ketidakjelasan peran, kepuasan gaji, kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris bahwa :

1. Semakin tinggi konflik peran yang dirasakan, semakin tinggi keinginan berpindah staf akuntan.
2. Semakin tinggi ketidakjelasan peran yang dirasakan, semakin tinggi keinginan berpindah staf akuntan.
3. Semakin tinggi kepuasan gaji yang dirasakan, semakin rendah keinginan berpindah staf akuntan.

4. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah keinginan berpindah staf akuntan.
5. Konflik peran, ketidakjelasan peran, kepuasan gaji, kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengetahui lebih dalam mengenai konflik peran, ketidakjelasan peran, kepuasan gaji dan kepuasan kerja staf Kantor Akuntan Publik.

2. Bagi Organisasi Profesi Akuntan

Diharapkan memberikan masukan pada pihak-pihak yang berkaitan dengan rekrutmen pegawai, penilaian kerja, perencanaan kerja, pendidikan profesi, dan penetapan staf.

3. Bagi Masyarakat Pada Umumnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membuka wawasan masyarakat pada umumnya terhadap bidang akuntansi.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Pembahasan dalam penelitian ini dibagi dalam 5 bab, yaitu terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini secara garis besar memberikan gambaran mengenai telaah pustaka, kerangka konseptual atau model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini akan dijelaskan mengenai desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengumpulan data, teknik analisis.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari data penelitian yang memuat data deskriptif dari hasil pengumpulan data, hasil uji kualitas data, uji asumsi klasik dan hasil penelitian yang mengungkapkan hasil pengujian hipotesis serta pembahasan terhadap permasalahan yang ada.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Terdiri dari penguraian tentang simpulan dari semua pembahasan yang ada dalam bab-bab sebelumnya sebagai tindak lanjut dari hasil pembahasan yang telah diperoleh serta yang bermanfaat bagi instansi atau organisasi yang bersangkutan dan saran untuk penelitian selanjutnya.