

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan di seluruh dunia, termasuk Indonesia, menghadapi permasalahan perputaran karyawan yang tinggi. Dampaknya adalah penurunan kinerja organisasi, peningkatan biaya, dan turunnya produktivitas. Hal ini juga berdampak pada Kantor Akuntan Publik (KAP), yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk memberikan layanan kepada klien. Saat ini, mendapatkan sumber daya manusia berkualitas menjadi semakin sulit dan mahal dalam lingkungan kerja yang sangat kompetitif. Untuk memastikan karyawan memberikan yang terbaik, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang merangsang dan menyenangkan. Jika karyawan merasa tidak nyaman atau kurang dihargai, mereka lebih cenderung meninggalkan perusahaan dan mencari peluang di tempat lain. Dalam beberapa situasi khusus, perusahaan memang membutuhkan adanya pergantian karyawan, terutama untuk mereka yang memiliki kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams, 1986 dalam Toly, 2001). Namun demikian, tingkat pergantian karyawan harus dijaga agar tidak terlalu tinggi agar perusahaan masih dapat memperoleh manfaat dan keuntungan yang lebih besar dari peningkatan kinerja karyawan baru dibandingkan dengan biaya rekrutmen yang ditanggung oleh perusahaan.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi merupakan salah satu isu yang dapat berpengaruh pada tenaga kerja di sebuah perusahaan (Ariyati dan Mahera, 2018). Menurut Robbins dan Judge (2015) dan Rismayanti et al. (2018) *turnover intention* merujuk pada kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sesuai dengan pilihan mereka sendiri atau karena ada pilihan pekerjaan lain yang lebih baik. Keputusan untuk keluar dari perusahaan dapat bersifat sukarela (*voluntary turnover*) atau tidak sukarela (*involuntary*

turnover). Ketika karyawan memiliki niat untuk berhenti bekerja secara sukarela sesuai pilihannya sendiri, hal ini menjadi masalah serius bagi perusahaan karena peran penting karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan. Selain itu, karyawan juga merupakan faktor penggerak utama yang mempengaruhi keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan adalah menghindari *turnover* yang berlebihan, karena hal ini dianggap sebagai kekhasan yang sangat penting baik dari perspektif individu maupun sosial dalam kehidupan perusahaan. Mengingat *turnover intention* akan memiliki pengaruh yang besar pada perusahaan dan individu yang bersangkutan, intensi *turnover* harus disikapi sebagai fenomena dan perilaku manusia yang sangat penting dalam kehidupan organisasi dari perspektif individu dan masyarakat (Suartana 2000).

Kantor akuntan publik telah lama dikenal dengan tingginya tingkat *turnover* auditor, umumnya terjadi pada auditor yang baru masuk. Sangatlah tidak umum bagi suatu perusahaan kehilangan 20% sampai 30% pegawai barunya pada akhir tahun kedua pegawai tersebut bekerja (Dwi dan Arif, 2012). Snead dan Harrell (1991) dalam Sijabat (2011) menyatakan tingkat perilaku berpindah kerja (*turnover*) para profesional di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) cukup tinggi. Penelitian Kollaritsh dalam Ratnawati (2001) melaporkan tingkat *turnover* auditor yang bekerja di KAP mencapai 85 persen (Kurniawati & Rintasari, 2015).

Kompensasi dikatakan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Kompensasi merujuk pada semua bentuk pendapatan berupa uang, barang, atau keuntungan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang tidak sebanding dapat meningkatkan niat berpindah karyawan (*turnover intention*). Suparyadi (2016:166) juga menyatakan bahwa seseorang mungkin menerima kompensasi yang rendah

asalkan pekerjaan yang dilakukan adalah sesuatu yang disukainya, lingkungan kerja nyaman dan aman, dan hubungan interpersonal antara karyawan dan pimpinan sangat baik. Sebagaimana hasil penelitian Khotimah (2020) bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain kompensasi, faktor lain yang terbukti mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Menurut penelitian sebelumnya oleh Alvi Anbri (2018) sejalan dengan penelitian Tanady et al. (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan tempat kerja dapat berdampak pada kinerja pegawai karena manusia akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mencapai hasil yang sebaik mungkin jika didukung oleh kondisi lingkungan yang tepat. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan di mana seseorang bekerja, serta cara-cara di mana seseorang bekerja secara individu atau kelompok. Sedarmayanti mengatakan bahwa keadaan lingkungan yang baik atau memadai merupakan keadaan dimana masyarakat dapat menjalani kehidupannya sehari-hari dengan aman, sehat, dan menyenangkan. Faktor lingkungan yang tidak menguntungkan mungkin membuat lebih sulit dan memakan waktu untuk mendapatkan desain sistem kerja yang efektif. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua kategori yang dipisahkan oleh Sedarmayanti (2017:27) dengan lingkungan kerja. Aspek fisik dari lingkungan kerja meliputi faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan, getaran mesin, tata letak warna, musik yang diputar, dan tingkat keamanan. Di sisi lain, hubungan antara atasan dan bawahan serta antara individu dengan rekan kerja adalah contoh-contoh dari elemen non-fisik yang membentuk lingkungan kerja.

Faktor terakhir yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah gaya kepemimpinan. Sutikno (2014:16) menegaskan bahwa tujuan kepemimpinan dalam organisasi merupakan membujuk individu yang dipimpinya untuk mengikuti harapan atau petunjuk dari bawahannya. Menurut Sedarmayanti (2018:363), seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan kepemimpinan, termasuk kemampuan untuk mempengaruhi tindakan orang lain bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Setelah menguraikan pengertian tentang kepemimpinan, selanjutnya menjelaskan definisi gaya kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti (2018:364), gaya kepemimpinan ditentukan oleh tindakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan terbentuk melalui pola perilaku khusus yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin saat mempengaruhi anggota bawahannya. Dengan kata lain, cara seorang pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompoknya membentuk gaya kepemimpinan (Busro, 2018:225). Gaya kepemimpinan pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahan melalui cita-cita, anggapan, persepsi, harapan, dan sikap yang dimilikinya. Saat mempengaruhi perilaku orang lain, seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya yang menjadi standar perilaku. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan, dan pemimpin akan menggunakan gaya tertentu sesuai dengan keterampilan dan kepribadiannya. Hasil penelitian Tanady et al. (2022) sejalan dengan penelitian penelitian Sri Langgeng Ratnasari (2019) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Fatikasari et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dira Market Kencong”. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian antara lain yaitu: sampel yang digunakan oleh sebelumnya pada karyawan

market dirasa kencong sedangkan dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP), Alasan pemilihan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik sebagai salah satu profesi akuntansi, karena tingkat keinginan berpindah auditor pada KAP di Indonesia cukup tinggi (Lukmawati, 2020). Untuk periode penelitian yang digunakan oleh sebelumnya adalah tahun 2021-2022, sedangkan penelitian ini periode yang digunakan adalah tahun 2022-2023. Dalam penelitian sebelumnya variabel yang digunakan kepuasan kerja yang menjadi variabel independen sedangkan pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2017: 205), gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya-gaya ini dapat bervariasi karena dipengaruhi oleh latar belakang pemimpin, karakteristik organisasi, sifat bawahan, dan lingkungan sekitarnya. Manajemen perusahaan harus mengambil tindakan untuk memastikan loyalitas karyawan dan mengurangi niat berpindah. Peningkatan kualitas SDM melalui gaya kepemimpinan yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat serta upah yang sesuai penting dalam mengelola tenaga kerja agar karyawan loyal dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Yogyakarta)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Auditor Kantor Akuntan Publik Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Auditor Kantor Akuntan Publik Yogyakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Auditor Kantor Akuntan Publik Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi fokus pada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap niat untuk berpindah kerja dalam kalangan auditor di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta. Penelitian ini melibatkan auditor dari Kantor Akuntan Publik Yogyakarta sebagai responden survei, dan untuk menjawab rumusan pertanyaan di atas.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada Auditor Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.

2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Auditor Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada Auditor Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian tambahan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi niat keluar auditor.
- b. Kepustakaan, hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi dalam kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada Auditor Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi auditor untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan audit dapat mengurangi tingkat *turnover* yang tinggi.

b. Bagi Auditor

Sebagai pelengkap pengetahuan bagi auditor mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang mengakibatkan keinginan auditor untuk meninggalkan pekerjaannya.

c. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dapat digunakan sebagai landasan pengetahuan tambahan dan sebagai paduan referensi untuk penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi niat keinginan untuk berpindah.