

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Potensi manusia selalu menjadi faktor penentu kelangsungan hidup setiap perusahaan dan menjadi salah satu yang mencurahkan tenaganya serta pikirannya agar meraih tujuan dengan lebih baik, karena hal tersebut membuat perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dan mampu mengisi kekosongan serta mampu membantu perusahaan untuk mencapai apa yang diinginkan. Guna memperoleh potensi manusia yang baik perusahaan wajib mampu mengelola selektif mungkin. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi membuat masalah pada organisasi. Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri, ini menjadi dampak yang merugikan bagi perusahaan karena dibutuhkannya waktu serta pengeluaran dana untuk merekrut karyawan yang mempunyai kualitas dalam bidang tersebut. Sumber daya manusia yakni aset penting dalam efektivitas organisasi saat pengembangan pola dan pengupayaan pembaruan produk supaya konsisten mengantongi nilai keunggulan bersaing bila dipadankan dengan kompetitor (Nasution, 2017).

KKP yakni perusahaan yang bergerak di jasa perpajakan. KKP ialah yang membantu mengatasi serta yang memberikan pelayanan kepada Wajib Pajak orang pribadi dan badan yang mencarikan solusi dalam perpajakan. Konsultan pajak membantu memberikan bimbingan, serta pemahaman yang matang supaya

kewajibannya sebagai wajib pajak dapat terlaksana dengan baik. (Himawantara & Astika, 2018)

Tingginya tingkat keinginan berpindah karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam dapat terjadi karena adanya variabel antara lain kepuasan kerja, kecerdasan emosional, komitmen organisasi. Dampak negatif perusahaan akibat pergantian karyawan dilihat dari segi apapun sangat merugikan perusahaan. Perusahaan kehilangan banyak pekerja dan wajib merekrut pekerja baru seiring terjadinya *turnover*. Perusahaan menyalurkan dananya dari pengambilan karyawan sampai memperoleh karyawan yang sudah bisa di pakai. Karyawan yang tersisa bisa dipengaruhi oleh semangat kerja dan motivasinya. Karyawan mulai mencari lowongan kerja, yang pada awalnya tidak mencoba mencari pekerjaan baru, yang dapat mengakibatkan pergantian staf.

Berdasarkan data dari salah satu Kantor Konsultan Pajak di Batam, jumlah angka turnover yakni:

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover %
2018	62	48	23	87	33,55%
2019	87	43	27	103	16,84%
2020	103	61	39	125	19,29%

Sumber: Kantor Konsultan Pajak di Batam

Relevan tabel 1.1 diketahui tingkatan turnover di Kantor Konsultan Pajak di Batam ditahun 2018 yakni 33,55%, ditahun 2019 yakni 16,84% dan ditahun 2020 yakni 19,29%. Jumlah karyawan yang keluar dari Kantor Konsultan Pajak di Batam selama 3 tahun terdapat 89 karyawan. Beberapa penyebab perputaran

karyawan KKP mencakup: momentum pembayaran, momentum promosi, tidak puasnya terhadap pekerjaan dan faktor personal mencakup umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan.

Tingginya kebutuhan dan permintaan karyawan alhasil dapat meningkatkan kesempatan karyawan untuk beralih (*labor turnover*) dari organisasi yang satu ke organisasi lain. Tingkat perputaran karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi demografi masing-masing karyawan. Secara umum terdapat dua faktor, yaitu pendorong (*push*) dan penarik (*pull*) yang sering terjadi. Penelitian ini menggunakan istilah faktor terkontrol dan faktor tidak terkontrol untuk merujuk pada faktor pendorong dan penarik. Faktor pendorong disebut faktor terkontrol karena faktor-faktor ini bersifat internal dan oleh karena itu dapat dikendalikan oleh organisasi. Sedangkan faktor penarik disebut faktor tidak terkontrol karena bersifat eksternal dan oleh karena itu organisasi tidak dapat mengontrol.

Berlandaskan penjelasan yang sudah dijabarkan, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui faktor personal, pendorong dan penarik terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan kantor konsultan pajak di Kota Batam. Seorang karyawan kantor konsultan pajak mungkin mengantongi tanggung jawab terhadap klien perusahaan sehingga peranan karyawan penting bagi perusahaan, jadinya perusahaan pun harus menahan hasrat karyawan untuk beralih kerja. Karenanya, penulis termotivasi melangsungkan penelitian berjudul **“Analisis Pengaruh Faktor Personal, Pendorong dan Penarik Terhadap Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang terlampir, pengidentifikasian permasalahan penelitian ini yakni:

1. Tingkat kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan yang tinggi memiliki dampak negatif terhadap perusahaan.
2. Adanya faktor personal, pendorong dan penarik yang menjadi penyebab keinginan berpindah kerja pada karyawan.
3. Keinginan berpindah kerja menjadi masalah penting bagi semua perusahaan terutama bagi Kantor Konsultan Pajak yang bergerak di bidang jasa.

1.3 Batasan Masalah

Guna penelitian bisa dilangsungkan dengan berfokus, memperoleh kesempurnaan, diperlukanlah batasan masalah yakni:

1. Peneliti melangsungkan survei pada seluruh karyawan kantor konsultan pajak yang ada di Batam.
2. Peneliti memakai faktor personal, pendorong dan penarik sebagai variabel indenpenden.
3. Peneliti memakai kecenderungan keinginan berpindah kerja sebagai variabel denpenden.

1.4 Rumusan Masalah

Secara spesifik, perumusan permasalahan penelitian ini yakni:

1. Apakah faktor personal berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam?

2. Apakah faktor pendorong berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam?
3. Apakah faktor penarik berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam?
4. Apakah faktor personal, pendorong dan penarik berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan rumusan masalah terlampir, disimpulkan tujuan penelitiannya yakni:

1. Guna mengetahui pengaruh faktor personal terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam.
2. Guna mengetahui pengaruh faktor pendorong terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam.
3. Guna mengetahui pengaruh faktor penarik terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam.
4. Guna mengetahui pengaruh faktor personal, pendorong dan penarik terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam.

1.f. Manfaat Penelitian

Dengan tergapainya tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini memerikan manfaat yakni:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai acuan pengembangan model penelitian terkait faktor personal, pendorong dan penarik serta kecenderungan keinginan berpindah kerja yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan berperan bagi pihak yakni:

a. Bagi Peneliti

Dapat menuntaskan tugas akhir atau skripsi. Bisa memperluas wacana dan referensi guna meluaskan ilmu pengetahuan tentang faktor yang memengaruhi kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan konsultan pajak.

b. Bagi Manajemen Perusahaan

Dapat memerikan landasan pada pihak manajemen perusahaan ataupun Kantor Konsultan Pajak guna mempertahankan karyawan, sehingga dapat memberikan efek positif bagi perusahaan demi keberlangsungan perusahaan kedepannya.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Untuk objek evaluasi dalam mengambil keputusan yang bijaksana di masa depan. Untuk menyampaikan tambahan informasi dan

masukannya yang berguna bagi fakultas ekonomi Universitas Putera Batam.

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Bisa memerikan sumber penelitian berikutnya untuk menambah pemahaman dan pengetahuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan konsultan pajak.