

PENGARUH KONFLIK PERAN, JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH STAF PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK

Fitria Purnamawati

Politeknik Muhammadiyah Yogyakarta

Email: De'ria@yahoo.co.id

Diterima 10 Maret 2007/Disetujui 28 Maret 2007

ABSTRACT

The study investigates the turnover intension in public accountant in Jogjakarta. The data were collected by survey questioner. Thus, the paper examines positive effects of role conflict, and job insecurity, and negative effects job satisfaction, and organizational comitment on turnover intension. A Multiple Regression was used to test hyphothesized linked. Support was found for the positive effects of role conflict, and job insecurity, and negative effects job satisfaction, and organizational comitment on turnover intension public accountant.

PENDAHULUAN

Organisasi selalu berusaha mencari cara menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *dysfunctional turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain. Variabel yang secara konsisten berhubungan langsung dengan *turnover* adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan konflik peran merupakan *variable anteseden* dari komitmen organisasional yang berkorelasi dengan kepuasan

kerja dan menimbulkan konsekuensi keinginan berpindah (Mathiew & Zajac, 1990 dalam Vince & Indra, 2002).

Proses pemikiran *dysfunctional* tersebut akan muncul akibat terjadinya konflik ataupun perasaan tidak senang dan tidak puas dari karyawan atau lingkungan pekerjaan mereka. Konflik peran terjadi karena tenaga profesional memiliki norma dan system nilai yang diperolehnya dalam proses pendidikan berbenturan dengan norma, aturan dan sistem nilai yang berlaku di perusahaan.

Faktor *job insecurity* yang muncul pada karyawan merupakan suatu variabel yang penting untuk diidentifikasi sehubungan dengan kemungkinan timbulnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. *Job insecurity* adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan