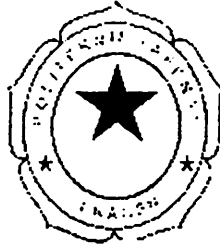


**DOSEN MUDA**



## **LAPORAN HASIL PENELITIAN**

### **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TINGKAT KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURAKARTA**

**DIBIYAI PROYEK PENELITIAN ILMU PENGETAHUAN DASAR  
DENGAN SURAT PERJANJIAN NOMOR: 006/SP2H/PP/DP3M/III/2007  
DIREKTORAT PEMBINAAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI**

**OLEH:  
DRA SITI FATHONAH, MM**

**JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK UNGGULAN SRAGEN YAPENAS  
OKTOBER 2007**

**HALAMAN PENGESAHAN  
LAPORAN HASIL PENELITIAN**

---

Judul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Tingkat Keinginan Bepindah Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta

Peneliti Utama :  
Nama : Dra. Siti Fathonah MM.  
Jenis Kelamin : Perempuan.  
NIK : 0650162001  
Pangkat/Golongan : III-C.  
Jabatan Sekarang : Lektor.  
Jurusan/Fakultas : Akuntansi  
Perguruan Tinggi : Politeknik Unggulan Sragen  
Alamat Kantor : Jalan Brotoseno Kroyo, Karangmalang Sragen, 57221  
Telp. (0271) 893358, Faks (0271-894533  
Alamat Rumah : Jalan Brigjen Katamsa 197, Surakarta  
Telp. (0271) 854251  
Jangka Waktu Penelitian : 10 bulan.  
Biaya yang Disetujui : Rp 8.500.000,00  
(Delapan Juta Lima Ratus Ribu Rupiah).

---

Surakarta, 1 Oktober 2007.

Mengetahui:  
Ketua Lembaga Penelitian,



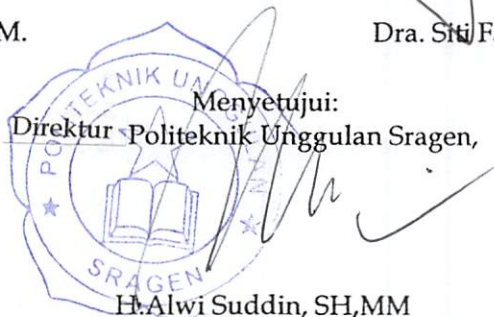
Dra. Siti Fathonah MM.

Ketua Peneliti,



Dra. Siti Fathonah MM.

Menyetujui:  
Direktur Politeknik Unggulan Sragen,



H. Alwi Suddin, SH, MM

## RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan. Penelitian ini pada dasarnya dikembangkan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan mail survey, yang dikirim ke Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan sekitarnya. Teknik analisis data untuk menguji kualitas data digunakan uji reliabilitas dan uji validitas. Untuk pengujian asumsi klasik digunakan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Surakarta dan sekitarnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) tidak terdapat hubungan yang signifikan secara individual antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja auditor, (b) terdapat hubungan yang signifikan secara individual antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja auditor, dan (c) tidak terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja auditor.

Kata kunci: komitmen organisasional, kepuasan kerja, keinginan berpindah kerja

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur alhamdulillah peneliti panjatkan ke hadirat Allah swt yang Maha Rahman dan Rahim. Atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya jualah, yang disertai semangat dan kerja keras peneliti akhirnya penelitian ini dapat dirampungkan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh dua hal pokok, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional dikaitkan dengan keinginan berpindah kerja para auditor di wilayah Surakarta dan sekitarnya. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap niat berpindah kerja. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan organisasi khususnya kantor akuntan publik dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengantisipasi keinginan berpindah kerja auditornya, serta memberikan kontribusi pada peneliti-peneliti lain terutama yang berkaitan dengan akuntansi berperilaku.

Dalam merencanakan, melaksanakan, menyusun, dan mengerjakan laporan penelitian ini, penulis mendapat sumbangan akademik dan administratif yang amat berharga dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1) Direktur Pembinaan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional yang telah menyetujui dan mendanai penelitian ini.
- 2) Kepala beserta seluruh karyawan Kantor Akuntan Publik di Surakarta

dan sekitarnya sebagai sampel penelitian ini yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan kepada peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.

- 3) Direktur Politeknik Unggulan Sragen yang telah memberikan izin sekaligus membimbing jalannya penelitian ini.
- 4) Ketua Lembaga Penelitian Politeknik Unggulan Sragen yang telah memfasilitasi penelitian ini sejak dari pengkajian usul, pengiriman usul, pengurusan izin, dan pemantauan jalannya penelitian ini.
- 5) Teman sejawat yang telah memberikan masukan dan penyempurnaan penelitian ini yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu.

Akhirnya, penulis berharap mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat bermanfaat, khususnya bagi pemerhati dan peneliti bidang kajian sains akuntansi. Terima kasih.

Surakarta, Oktober 2007

**Penulis.**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN DAFTAR ISI	vi
HALAMAN DAFTAR TABEL	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	<b>6</b>
2.1 Profesi Akuntan Publik	6
2.2 Kepuasan Kerja	7
2.3 Komitmen Organisasional	8
2.4 Keinginan Berpindah Kerja	9
2.5 Hipotesis	13
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	<b>14</b>
3.1 Objek Penelitian	14
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	14
3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel	15
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	16
3.5 Teknik Analisis Data	17

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	<b>20</b>
	4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	20
	4.2 Uji Kualitas Data	22
	4.3 Pengujian Hipotesis	26
	4.5 Interpretasi Hasil Penelitian	30
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	<b>33</b>
	5.1 Simpulan	33
	5.2 Keterbatasan dan Implikasi Penelitian	34
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>35</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	<b>37</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	4.1	Statistik Deskripsi	21
Tabel	4.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	24
Tabel	4.3	Hasil Uji Multikolinearitas	25
Tabel	4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	26
Tabel	4.5	Analisis Regresi Berganda	27



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek penting yang turut menentukan keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi kepuasan dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuni. Kinerja merupakan sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja dan saling terkait. Komitmen juga merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal seperti karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Adanya komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja merupakan perilaku individu dalam organisasi yang sangat penting untuk ditangani karena berkaitan dengan sumber daya manusia. Organisasi perlu memanager sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan secara efektif. Salah satu determinan perilaku dalam organisasi yang sering dikaji menurut *Robbins (1996)* adalah perilaku individu yang dikaitkan dengan pekerjaan, kerja, kemangkiran, pergantian karyawan, kinerja manusiawi, dan manajemen. *Robbins (1996)* lebih lanjut mengembangkan sebuah model umum perilaku organisasi untuk mengklasifikasikan tingkat pergantian karyawan (*turn over*) sebagai variabel dependen untuk mencerminkan determinan kritis dari keefektifan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, disamping kepuasan kerja (*job satisfaction*), produktivitas (*productivity*) dan kemangkiran (*absenteisme*).

Dalam bidang pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian dan independensi tertentu seperti pada profesi akuntan publik, diperlukan beberapa jenis komitmen yang *kompatibel* antara lain komitmen organisasional dan komitmen profesional untuk mendapatkan kinerja yang setinggi-tingginya. Disamping itu komitmen secara langsung ataupun tidak langsung

tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang atau sebaliknya. Akuntan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja lebih baik jika mereka memiliki motivasi *intrinsic* dalam bekerja yaitu keberadaan kesempatan untuk memilih, pengakuan kompetensi, kebermaknaan dan kemajuan dalam pekerjaan (Sherman and Tymon, 1997).

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter and Steers, 1982 dalam Vandenberg, 1992). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun demikian sesungguhnya sangat sulit untuk dimengerti kaitan hubungan langsung antara keduanya (Williams and Hazer, 1986 dalam Vandenberg, 1992).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2000). Vroom (1964 dalam Pozinski, 1997) menggambarkan kepuasan kerja sebagai "memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang". Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atas usaha, manajemen idiologi dan nilai-nilai, faktor-faktor rancangan pekerjaan dan mutu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee and Mowday (1987) dan Tett and Meyer (1993) mengungkapkan adanya hubungan yang moderat antara kepuasan kerja dengan *turn over* karyawan. Hal ini didukung oleh Brayfield and Crockett (1977) dan Mobley *et. al.* (1979) yang melaporkan bahwa kepuasan kerja dihubungkan secara negatif dengan *turnover* karyawan.

Korelasi hubungan keduanya diduga lebih kuat daripada yang ditemukan untuk kemangkiran, walaupun faktor lain seperti pasar tenaga kerja, ekspektasi terhadap kesempatan kerja alternatif, dan masa kerja merupakan kendala dalam pengambilan keputusan untuk berpindah kerja (Hulin et. Al., 1995). Secara mendasar kepuasan kerja sangat penting dalam kaitannya dengan tingkat keinginan berpindah karyawan walaupun secara absolut tidak ada pergantian karyawan yang menguntungkan organisasi.

Luthans (1997) mengungkapkan bahwa sejalan dengan tingkat kepuasan kerja, terdapat bauran hasil (*mixed outcomes*) dari komitmen organisasional, salah satunya rendahnya *turnover*. Hasil riset yang dilakukan Hom et. al. (1979), Angle and Jerry (1983), Pierce and Dunham (1987) memperlihatkan hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dengan kemangkiran dan tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Lebih lanjut Mowday et. al. (1982) melaporkan bahwa komitmen organisasional individu merupakan indikator yang lebih baik untuk niat berpindah kerja karyawan, dibanding prediktor kepuasan kerja yang telah sering digunakan.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional telah digunakan sebagai prediktor keinginan berpindah kerja karyawan. Studi yang dilakukan Gregson (1992) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik. Hasil yang signifikan juga diungkapkan oleh Poznanski and Bline (1997) bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai pertanda awal untuk keinginan pindah kerja.

Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori seperti: kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atas usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan. Harrel dkk. (1986, dalam Poznanski, 1997) meneliti pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional dan

konflik organisasional-profesional pada kepuasan kerja. Komitmen organisasional diduga lebih diutamakan daripada kepuasan kerja.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja adalah topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut. Gregson (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal suatu komitmen dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik. Sedangkan menurut peneliti lain yaitu Bateman and Strasser (1984) menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Adapun penelitian ini adalah menganalisis kembali pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan.

## 1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada para auditor, kemudian kepuasan kerja dan komitmen organisasi menyebabkan rendahnya *turnover intention* auditor dimana belum diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap *turnover intention* auditor. Oleh karena itu pada penelitian ini akan menguji pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap tingkat keinginan berpindah kerja auditor. Masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*)?
2. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*)?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kinerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta.

Adapun, tujuan spesifik penelitian ini adalah antara lain untuk:

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*).
2. Menguji pengaruh komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara signifikan bersama sama berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)

### 1.4 Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pertimbangan organisasi khususnya kantor akuntan publik dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengantisipasi keinginan berpindah kerja auditornya
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada peneliti-peneliti lain, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan

### BAB III

## TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 1. Profesi Akuntan Publik

Berdasarkan SK Menteri Keuangan Nomer 43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997, Akuntan Publik adalah akuntan yang memiliki ijin dari Menteri Keuangan. Akuntan publik menjalankan pekerjaan di bidang jasa audit umum, audit khusus, atestasi dan review serta menjalankan pekerjaan dalam bidang jasa konsultan, perpajakan dan jasa-jasa lain yang berhubungan dengan akuntansi. Arens and Loebbecke (1994) mengemukakan bahwa jasa yang diberikan oleh seorang akuntan publik adalah jasa atestasi, perpajakan, jasa konsultasi manajemen, jasa pembukuan dan jasa akuntansi. Kell and Boynton (1996) membedakan jasa akuntan publik atas jasa atestasi dan non atestasi. Jasa atestasi meliputi audit, eksaminasi, review, dan prosedur yang disepakai bersama. Sedangkan jasa non atestasi berupa jasa akuntansi, perpajakan dan konsultasi manajemen.

Sebagai profesi yang bersifat *public service*, maka profesi tersebut harus diakui oleh pihak tertentu. Anderson (1984) dalam Gani (1997) mengatakan bahwa pengakuan sebagai profesi apabila telah memenuhi kriteria yang disyaratkan oleh *The Uniform Rules of Professional Conduct*. Ada beberapa kriteria yang menyebutkan bahwa akuntan publik merupakan suatu profesi yaitu:

- (a) Memiliki ilmu pengetahuan khusus. UU No. 54/1954 menyebutkan bahwa untuk mendapatkan gelar akuntan, maka seseorang harus lulus dari fakultas ekonomi universitas negeri. Selain itu dapat ditempuh melalui ujian profesi (ujian negara akuntansi), atau khusus untuk akuntan publik sesuai SK Menkeu RI No. 43/KMK.017/1997 pasal 7 harus melalui ujian sertifikasi akuntan publik.
- (b) Mempunyai pengetahuan intelektual melalui pendidikan dan latihan. Hal ini sesuai dengan standar umum pertama yang disyaratkan dalam

standar professional akuntan publik (SPAP). Dalam SPAP dinyatakan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

- (c) Adanya standar kualifikasi. Ukuran kriteria sebagai penetapan kualitas audit ditetapkan dalam standar auditing yang meliputi mutu professional auditor dan pertimbangan yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan keuangan audit.
- (d) Adanya kode etik. Akuntan Indonesia memiliki kode etik akuntan sebagai aturan tentang akuntan di Indonesia
- (e). Memperoleh ijin praktek yang diatur dengan undang-undang. Aturan yang mengatur praktek akuntan publik adalah SK Menkeu RI No. 43/KMK.017/1997 pasal (6). Jasanya untuk kepentingan masyarakat dalam bentuk praktek umum.
- (f). Adanya organisasi profesi. Di Indonesia badan independen yang mengatur profesi akuntan adalah Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

## 2. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja oleh Wexly & Yulk (1987) didefinisikan sebagai "*the way an employee feels about his or her job*". Jadi kepuasan kerja berkaitan dengan individu yang bersangkutan dalam melakukan pekerjaannya. Ada berbagai teori tentang kepuasan kerja misalnya *discrepancy theory*, *equity theory* dan *two factor theory*. Dalam *discrepancy theory* pengukuran kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, *equity theory* mempertimbangkan empat komponen utama dalam membentuk kepuasan kerja yaitu : *input*, *outcomes*, *comparison person*, *equity* dan *inequity* yang biasanya komponen-komponen ini akan berimplikasi dalam kinerja karyawan. Sedangkan *two factor theory* melihat kepuasan kerja seseorang dengan dua golongan yaitu: *satisfier/motivator* dan *dissatisfier/hygiene factor*.

Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja (Luthans, 1998). Dimensi pertama kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi, hal ini tidak akan melihat hanya dapat dirasakan. Dimensi kedua kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya seandainya karyawan merasa bahwa dirinya telah bekerja keras melebihi rekan kerja yang lain namun menerima lebih sedikit *reward*, maka dia akan memilih perilaku negatif terhadap pekerjaan, atasan dan atau rekan kerjanya. Dimensi ketiga kepuasan dan kerja memcerminkan beberapa perilaku yang berkaitan. Smith, Kendall and Hulin (1959) mengungkapkan lima dimensi yang memcerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, dimensi tersebut antara lain: pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

### 3 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Blau and Boal, 1986). Keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen karyawan terhadap organisasi adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya disamping juga akan menumbuhkan loyalitas berbagai keputusan. Oleh karena itu komitmen akan menimbulkan rasa ikut



memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Hal ini diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang.

Perilaku komitmen organisasional menurut Luthan et al. (1987) ditentukan oleh nilai pribadi (usia, lama kerja, perangai atau sifat seperti pengaruh positif atau negatif, sifat pengendalian eksternal atau internal) dan organisasional (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan seorang pengawas). Meskipun faktor lain seperti ketersediaan alternatif setelah keputusan telah dibuat untuk bergabung dengan organisasi akan berakibat pada komitmen lebih lanjut.

Komitmen organisasional menurut Meyer and Allan (1991) digolongkan menjadi tiga komponen model yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan seperangkat emosi karyawan untuk mengidentifikasi dengan dan berkaitan dalam organisasi
- b. Komitmen keberlangsungan (*continuence commitment*), merupakan komitmen berdasarkan biaya (*cost*) yang dihubungkan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
- c. Komitmen *normative* (*normative commitment*), merupakan perasaan karyawan untuk berkewajiban tetap bekerja pada organisasi  
Seperti halnya dengan aspek kepuasan kerja terdapat bauran hasil dari komitmen organisasional.

#### 4. Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*)

Turnover merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan/keluar dari organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Tinggi rendahnya *turnover*

karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988). Hal tersebut dapat mengganggu efisiensi operasional, bila karyawan yang meninggalkan organisasi memiliki pengetahuan dan pengalaman, sehingga memerlukan persiapan dan biaya untuk penggantinya. Dampak positif *turnover* jika menimbulkan kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal, dengan individu yang berketerampilan dan motivasi tinggi (Dalton and Todor, 1981).

Turnover didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak suka rela (*involuntary*) dari organisasi (Robins, 1996). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw et al, 1998). Sebaliknya *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

*Voluntary turnover* dapat dibedakan atas dasar sifatnya, menjadi dua yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, kondisi kerja yang lebih baik pada organisasi lain, masalah dengan pimpinan atau alternatif tempat kerja lain. *Unavoidable voluntary turnover* disebabkan pindah kerja, tinggal dirumah mengasuh anak, kehamilan (Dalton et. al, 1981).

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa *intentions to leave* adalah penyebab langsung turnover karyawan (Lee and Mowday, 1987; Michaels and Spector, 1982). *Intentions to leave* atau *turnover intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark and Strawser, 1996).

## 5. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berbagai riset mengungkapkan tidak seperti halnya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja (turnover intention) terdapat hubungan moderat antara keduanya (Lee & Mowday, 1987; Tett & Meyer, 1993). Kepuasan kerja yang tinggi belum tentu membuat keinginan berpindah kerja rendah. Kim et al. (1973) menemukan bahwa pada wanita usia 18 sampai dengan 25 tahun, kepuasan kerja merupakan predictor yang baik untuk pindah kerja.

Kepuasan kerja juga dihubungkan secara negatif dengan keinginan berpindah kerja, tetapi korelasi itu lebih kuat daripada apa ditemukan dalam kemangkiran (Brayfield & Crocket, 1977 dalam Robins, 1996). Berbagai penelitian seperti Mathieu dan Zajac (1990) menyimpulkan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dan berbagai hasil seperti tingginya kinerja, rendahnya tingkat keluarnya karyawan, dan rendahnya tingkat kemangkiran karyawan. Beberapa peneliti sepakat bahwa komitmen organisasional menjadi predictor yang lebih baik untuk beberapa hasil (outcomes) dibanding kepuasan kerja (Shore, Thornton & Newton, 1989).

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa *intentions to leave* adalah penyebab langsung turnover karyawan (Lee & Mowday, 1987; Michaels & Spector, 1982). *Intention to leave* atau *turnover intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark & Strawser, 1996). Penelitian tersebut menekankan pengertian turnover sebagai wujud sikap dalam bentuk intentions untuk memprediksi perilaku turnover sesungguhnya.

Studi untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja pada auditor, dengan memperhatikan dimensi waktu dan lingkungan merupakan studi yang penting dilakukan. Kantor akuntan publik dalam mengelola sumber daya manusia agar para akuntan tidak mempunyai keinginan berpindah perlu

dikelola dengan baik. *Turnover* dianggap penting bagi organisasi karena berpotensi menimbulkan potensi biaya, terutama jika turnover yang terjadi relatif tinggi (Bao et al., 1986). Tingginya *turnover* karyawan mengakibatkan biaya yang ditanggung perusahaan lebih besar, dibandingkan dengan kesempatan yang diperoleh dari peningkatan kinerja karyawan baru. *turnover* yang terjadi pada karyawan inti (functional) yang mempunyai kinerja tinggi, dapat menyebabkan timbulnya lagi potensi biaya seperti biaya pelatihan yang telah diinvestasikan, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi & Indriantoro, 1999).

Penelitian yang dilakukan ini agak berbeda dengan yang dilakukan Lee & Mowday, 1987; Tett & Meyer, 1993 dan Mathieu dan Zajac (1990). Penelitian ini menambah satu variabel yaitu komitmen profesional seperti yang dilakukan Aranya et al. (1982, dalam Poznanski, 1997) yang menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini juga memodifikasi bentuk alat analisis regresi sebagai alat untuk pengujian hipotesis.

## 6. Kerangka Pemikiran

Gambaran secara spesifik hubungan antar variabel sesuai dengan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

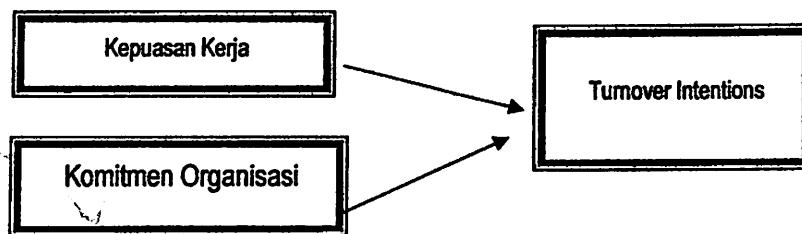
Pengujian terhadap pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara individual maupun secara bersama-sama terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)

- a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* digambarkan H1a
- b. Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intentions* digambarkan H1b
- c. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional, terhadap *turnover intentions* digambarkan H1d

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dapat diilustrasikan pada gambar 3.1 dan bentuk persamaannya adalah sebagai berikut Mason (1999):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

#### Kerangka Pemikiran Teoritis



#### 7. Hipotesis

Pembahasan atas telaah pustaka dan perumusan tujuan penelitian dapat dirumuskan dalam hipotesis sebagai jawaban sementara dari perumusan masalah yang akan dibuktikan secara empirik:

- H1a : Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)
- H1b : Komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)
- H1c : Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara signifikan bersama sama berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### 1. Objek Penelitian

Sumber data untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikirim melalui pos (*mail survey*) kepada KAP di Surakarta dan sekitarnya, sedangkan data sekunder diperoleh dari Direktori KAP sebagai rerangka penentuan sampel.

##### 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik yang ada di wilayah Surakarta dan sekitarnya. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 10 (sepuluh) bulan, sejak bulan Januari sampai dengan Oktober 2007.

##### 3. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner melalui *mail survey*. Metode pemilihan data menggunakan *purposive sampling*. Tiap kantor akuntan publik dikirim secara proposional sebanyak 10 sampai dengan 15 kuesioner.

Kuesioner yang disampaikan kepada responden disertai dengan surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai petunjuk pengisian. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memberikan kemudahan bagi responden dalam menjawab kuesioner dengan sesungguhnya dan lengkap. Diharapkan seluruh responden yang diambil sebagai sampel memberikan

partisipasinya dan mengisi kuesioner dengan lengkap sehingga diperoleh *response rate* yang tinggi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini 102 responden. Menurut Arikunto (1998) apabila populasi lebih besar dari 100 maka sampel dapat diambil antara 20% sampai 25%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel diambil diatas 25% dari populasi. Dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan, peneliti juga mengacu pada rekomendasi (*rule of thumb*) yang dikemukakan oleh Roscoe (dalam Sekaran, 2000), yaitu jumlah sampel yang tepat/sesuai untuk penelitian adalah  $30 < x < 500$

#### **4. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **4.1 Operasional Variabel dan Identifikasi Variabel**

Instrumen atau pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen-instrumen yang dikembangkan dari instrumen yang telah digunakan oleh peneliti terdahulu yang telah teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Ketepatan pengujian suatu hipotesa sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian ini tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (*Cooper dan Schindler, 1998*). Pengujian reliabilitas dan validitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

##### **4.1.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan individu auditor, yang bekerja di kantor akuntan publik. Untuk

mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan instrumen The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), yang dikembangkan untuk menghubungkan penilaian dengan teori. Alasan peneliti menggunakan instrumen ini adalah pertama Dunham et al. (1997) menemukan pengukuran kepuasan dengan model Minnesota menghasilkan validitas konvergen yang tinggi dibanding pengukuran lain, kedua instrumen ini lebih komprehensif mengukur segi-segi spesifik kepuasan kerja.

Setiap responden diminta untuk menjawab 7 pertanyaan yang dipilih, dengan menggunakan skala kategorikal (*category scale*) yang berkaitan dengan kepuasan dengan 5 pilihan: (1) sangat memuaskan, (2) memuaskan, (3) sedang, (4) kurang memuaskan, (5) tidak memuaskan.

#### **4.1.2 Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur menggunakan Organization Commitment Questionnaire (OCT) yang dikembangkan Porter et al. (1974). Instrumen ini menggunakan skala likert (*likert scale*) 1 sampai 5 yaitu (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) netral, (4) tidak setuju, (5) sangat tidak setuju. Penelitian lain yang menggunakan instrumen ini untuk mengukur komitmen organisasional pada akuntan publik di Indonesia adalah Suwandi dan Indriantoro (1999). Setiap responden diminta menjawab 8 pertanyaan dan untuk kata organisasi diganti dengan KAP.

#### **4.1.3. Niatan Berpindah Kerja (Turnover Intentions)**

Niatan berpindah kerja merupakan cerminan keinginan individu meninggalkan organisasi untuk mencari alternatif pekerjaan. Kontruksi ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Lee dan Mowday (1987), terdiri dari 5 pertanyaan dengan skala interval lima poin. Skala kecil ini menunjukkan niatan yang rendah dan sebaliknya skala tinggi menggambarkan kuatnya niatan untuk keluar dari organisasi.



## **5. Teknik Analisis Data**

Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yang terdiri dari:

### **5.1 Statistik Deskripsi**

Pendeskripsian dilakukan untuk menggambarkan mengenai demografi responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan jabatan dalam kantor akuntan publik serta karakteristik mengenai variabel yang diteliti.

### **5.2 Teknik Analisis**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (Mason, 1999). Perangkat lunak yang digunakan adalah SPSS 11. dengan langkah analisis:

#### **a. Teknik Pengujian Data**

Pengujian data dalam penelitian ini berkaitan dengan uji reliabilitas dan validitas.

##### **1) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji derajat kebebasan pengukuran dari kesalahan random dan karena menghasilkan bentuk yang konstan. Suatu alat ukur dikatakan reliable jika dapat memberikan hasil yang sama bila dipakai untuk mengukur ulang objek yang sama. Untuk mengukur reliabilitas digunakan teknik Alpha. Teknik yang dikembangkan oleh Cronbach. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach  $> 0.60$  (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2002).

##### **2) Uji Validitas**

Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukuran dapat dikatakan

memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Sekaran,1992; Hair et al, 1998). Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan melihat output pada uji reliabilitas pada bagian Item Total Statistic lihat pada kolom *Corrected Item- Total Correlation* merupakan nilai  $r$  hitung untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator bebas. Nilai  $r$  untuk masing-masing pertanyaan positif dan nilainya lebih besar dari  $r$  tabel 0,238, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan adalah valid.

#### **b. Pengujian atas Asumsi Klasik**

Pengujian atas asumsi klasik terhadap data yang akan diperoleh perlu untuk mengidentifikasi dan menangani terjadinya masalah multikolienaritas, heteroskedasitas dan autokorelitas melalui pengujian antara lain:

##### **1). Uji Multikolienaritas**

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah model regresi ditemukan terjadi korelasi yang kuat antar variabel independennya. Uji ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi antar variabel independen apabila lebih dari 0,8 maka dapat disimpulkan terjadinya multikolienaritas yang serius (Gujarati, 1995).

##### **2). Uji Heteroskedasitas**

Uji Heteroskedasitas dilakukan bertujuan untuk menentukan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Uji ini dapat dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas (Gujarati, 1995. (Ghozali, 2001).

### 3) Uji Autokorelitas

Uji ini didasarkan pada apabila probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan tidak mengandung heteroskedastisitas. Uji autokorelitas dilakukan bertujuan untuk menentukan apakah model regresi terjadi kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu periode sebelum  $t$  ( $t-1$ ). Uji ini dilakukan dengan uji Durbin Watson ( $dw$ ).

### c. Justifikasi Statistik

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji hipotesis  $H1c$  melalui uji signifikansi simultan (uji Statistik  $F$ ) dan menganalisis lebih lanjut nilai korelasi  $r$  tiap variabel independen dengan uji signifikansi Parameter Individual (uji Statistik  $t$ ).

Uji statistik  $F$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F$  hitung dengan  $F$  table atau menentukan signifikansinya pada alfa 5%. Apabila  $F$  hitung lebih besar daripada  $F$  table atau signifikan maka  $H_0$  ditolak,  $H1c$  diterima maka secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji statistik  $t$  pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Perbandingan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel dan signifikansinya pada alfa 5%, dilakukan untuk menguji penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang dirumuskan. Apabila  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  table atau signifikan maka  $H_0$  ditolak dan  $H1a$ ,  $H1b$ ,  $H1c$  diterima.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan mail survey, dari kuesioner yang dikirim sebanyak 102 buah eksemplar yang dikirim ke KAP di Surakarta dan sekitarnya. Selanjutnya pemilihan sampel dilakukan melalui sortasi terhadap kuesioner yang dikembalikan. Kuesioner yang dikembalikan sampai batas akhir minggu keempat bulan Februari sebanyak 62 eksemplar dan setelah disortasi hanya 50 eksemplar yang dapat diolah lebih lanjut.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara. Pertama, peneliti langsung menyebarkan kuesioner kepada responden setelah terlebih dahulu menghubungi kantor akuntan yang dijadikan sampel. Cara kedua adalah dengan metode *snowballing* yaitu menitipkan kuesioner pada kantor akuntan yang dijadikan sampel.

Kuesioner yang disampaikan kepada responden disertai dengan surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai petunjuk pengisian. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejas mungkin untuk memberikan kemudahan bagi responden dalam menjawab kuesioner dengan sesungguhnya dan lengkap. Selanjutnya pemilihan sampel dilakukan melalui sortasi terhadap kuesioner yang

dikembalikan. Kuesioner yang dikembalikan sampai batas akhir minggu keempat bulan Mei sebanyak 50 eksemplar dan setelah disortasi hanya 50 eksemplar yang dapat diolah lebih lanjut.

Data jawaban responden sebanyak 50 orang dapat diilustrasikan dalam table 4.1. table tersebut menunjukkan bahwa dari 50 responden yang mengembalikan kuesioner, sebagian besar adalah laki-laki. Usia rata-rata responden 28,94 tahun dan kebanyakan berusia 26 tahun. Pendidikan sebagian besar auditor strata 1 (S 1) dengan masa kerja rata-rata 1,78 tahun.

Skor rata-rata untuk preferensi kepuasan kerja adalah 21,32 dengan standar deviasi 4,67 dalam rentang skor minimal 10 dan skor maksimal 34. Skor rata-rata preferensi komitmen organisasional adalah 20,5 dengan standar deviasi 5,61 dalam rentang skor minimal 13 dan skor maksimal 30. Skor rata-rata preferensi turnover intention 14,52 dengan standar deviasi 2,53 dalam rentang skor minimal 10 dan skor maksimal 19.

Tabel 4.1  
Statistik Deskripsi

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
JENISKEL	50	1.00	1.00	2.00	62.00	1.2400	.0610	.43142	.186
USIA	50	18.00	20.00	38.00	1447.00	28.9400	.7326	5.18006	26.833

PENDIDIK	50	2.00	.00	2.00	27.00	.5400	.0767	.54248	.294
M.KERJA	50	5.00	1.00	6.00	89.00	1.7800	.1520	1.07457	1.155
POS.JOB	50	1.00	1.00	2.00	57.00	1.1400	.0496	.35051	.123
Turnover (Y)	1.50	9.00	10.00	19.00	726.00	14.5200	.3583	2.53337	6.418
Kepuas. (X1)	K.50	24.00	10.00	34.00	1066.00	21.3200	.6593	4.66179	21.732
K. Organis. (X2)	50	17.00	13.00	30.00	1025.00	20.5000	.7930	5.60703	31.439
K. Profesi. (X3)	50	13.00	17.00	30.00	1252.00	25.0400	.4110	2.90643	8.447
Valid (listwise)	N50								

Sumber : data primer yang diolah

## 4.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur yang siap pakai berupa kuesioner yang sudah diketahui validitas dan reliabilitasnya, meskipun demikian untuk memenuhi konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan, uji validitas dan reliabilitas tetap dilakukan.

### 4.2.1 Uji Validitas

Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Corrected item-total correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor total dengan skor yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan. Dengan jumlah responden  $n = 50$  dan tingkat signifikansi 5%, butir kuesioner dinyatakan valid jika koefisien korelasi  $r$  adalah lebih dari 0,238 (Ghozali,

2002). Nilai koefisien korelasi  $r$  kuesioner penelitian dapat dilihat pada *Corrected item-total correlation*. Jika sebuah butir kuesioner tidak valid, maka butir tersebut akan dihapus. Kuesioner untuk variabel kepuasan kerja dihapus 1 butir, variabel komitmen organisasional dihapus 2 butir, variabel komitmen profesional 5 butir dan variabel turnover intention 2 butir. Jumlah butir kuesioner yang dihapus karena tidak valid dapat dilihat pada tabel 4.2.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Analisa reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *alpha Cronbach* sebesar 0,60 untuk setiap kuesioner masing-masing variabel. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reliable jika nilai koefisien Alpha diatas 0,60.

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah uji validitas, yang mana butir-butir yang valid saja yang dimasukkan ke dalam uji ini. Tabel 4.2 menunjukkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 4.2  
Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Sebelum dihapus		Sesudah dihapus	
	Jumlah butir kuesioner	Koefesien alpha	Jumlah butir kuesioner	Koefesien alpha
Kepuasan kerja	7	0,7004	6	0,7198
Komitmen organisasional	8	0,8247	6	0,9099
Turnover intention	5	0,3296	3	0,5276

*Sumber : data primer yang diolah*

#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Berdasar pada alat analisis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu analisis regresi berganda maka dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi klasik yaitu: multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Gujarati, 1995). Uji pelanggaran asumsi-asumsi klasik tersebut dibahas pada bagian ini:

##### 4.3.1 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti (Gujarati, 1995). Multikolinearitas akan mengakibatkan koefesien regresi tidak pasti atau mengakibatkan kesalahan standarnya menjadi terganggu, sehingga



menimbulkan bias spesifikasinya. Deteksi terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencermati korelasi antar variabel independen, apabila nilainya lebih dari 0,8 maka dindikasikan terjadi multikolinieritas (Gujarati, 1995). Tabel 4.3 di bawah ini menunjukkan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.3  
Hasil Uji multikolinieritas

	X1	X2	Multikolinearitas
X1	1,000	.221	Tidak ada
X2	.221	1,000	Tidak ada

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa tidak terjadi problem multikolinieritas karena masih dibawah 0,80.

#### 4.3.2 Uji Autokorelasi

Autokorelasi disebut juga korelasi serial yaitu korelasi yang terjadi di antara anggota observasi yang terbentuk time series. Gujarati (1995) menyatakan bahwa autokorelasi adalah kondisi yang berurutan di antara gangguan atau disturbansi ( $e_i$  atau  $u_i$ ) yang masuk ke dalam fungsi regresi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan Durbin Watson tes dengan membandingkan antara nilai  $d_w$  dibandingkan nilai  $d_w$  table ( $d_u$ - $d_l$ ). Nilai  $d_w$  hitung = 1,966, sedangkan dari table Durbin Watson  $d_u$ = 1,72 dan  $d_l$ =1,38 ( $n=50$ ; alfa 5%). Oleh karena itu nilai DW 1,966 lebih besar daripada batas atas ( $d_u$ ) 1,72 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

#### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregres nilai absolut residual (variable Y) terhadap variabel X1 dan X2, probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu variable X4=X1 dan Variabel X6=X3 sedangkan untuk variable X5=X2 dibawah 5% yaitu sebesar 4,6% sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi ini mengandung heteroskedastisitas. Pada variable X2 (Komitmen Organisasional). Hasil heteroskedastisitas pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel. 4.4  
Hasil uji Heteroskedastisitas

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	4.366	2.373		1.840	.072
	X1=X4	1.153E-02	.070	.023	.166	.869
	X2=X5	.108	.052	.291	2.056	.046
	X3=X6	.257	.173	.206	1.490	.143

a Dependent Variable: Y=Y6

Sumber: Data primer yang diolah

Dari gambar grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terlihat pola yang jelas. Dengan demikian pada persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Berganda

Pengujian lebih lanjut untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji regresi berganda, maka hipotesis yang dirumuskan seperti terdapat pada bab dua adalah sebagai berikut:

H1a : Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)

H1b : Komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)

H1c : Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara signifikan bersama sama berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)

Dengan menggunakan model regresi berganda dengan perumusan model untuk menguji hipotesis H1a, H1b, dan H1c

Tabel 4.5  
Hasil Analisis Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.366	2.373		1.840	.072

	Kepuasan kerja (X1)	1.153E-02	.070	.023	.166	.869
	Komitmen Organisasional(X2)	.108	.052	.291	2.056	.046
	Komitmen Prpfesional (X3)	.257	.173	.206	1.490	.143
	R = 0,380 R Square = 0,144 Adjusted R square = 0.088 F hitung = 2,583 Sig F. = 0,065 Stdar Error of est. = 2.01770					

a Dependent Variabel: Turnover Intention (Y)

Sumber : Data primer yang diolah

Uji ini memperhatikan koefisien  $\beta$ , untuk ditentukan signifikansinya dari perbandingan antara  $t$  hitung dengan  $t$  table atau taraf signifikansi dari  $t$  tersebut. Apabila parameter (koefisien  $\beta$ ) secara individual signifikan, maka nilai  $\beta$  sebagai koefisien hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh secara berarti.

Koefisien  $\beta_1$  (tidak terstandarisasi) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,01153, sedang  $t$  hitung 0,166 dengan signifikansi 86,9% pada taraf 5%, berarti tidak signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  variabel kepuasan kerja sebesar 0,01153 adalah tidak berpengaruh signifikan.

Koefisien  $\beta_2$  (tidak terstandarisasi) pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,108, sedang  $t$  hitung 2,056 dengan signifikansi 4,6% pada taraf 5%, berarti signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  variabel komitmen organisasional sebesar 0,108 adalah berpengaruh signifikan.

Hasil regresi secara keseluruhan menunjukkan  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,144 (14,4%), hal ini berarti variasi variabel independen dapat menjelaskan 14,4% variasi variabel dependen. Sedangkan 85,6% (100% - 14,4%) dijelaskan oleh variasi penyebab lain. Kesalahan (*error*) prediksi terstandarisasi adalah 2,0177. nilai  $F$  hitung adalah 2,583 dengan taraf signifikansi 0,065 (6,5%), diatas signifikansi 5% yang ditetapkan sehingga hipotesis nol tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen diterima. Jadi model ini, variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### 4.5 Interpretasi hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisa diatas dapat diinterpretasikan penelitian dengan Judul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Tingkat Keinginan Berpindah Kerja Auditor pada KAP di Surakarta" sebagai berikut:

1. Diterimanya hipotesis nol dan ditolakanya hipotesis H1a, maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel job satisfaction (kepuasan kerja) terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Hal ini didukung dengan hasil uji signifikansi dimana  $t$  hitung 0,166 dengan signifikansi 86,9% diatas taraf 5% batas signifikansi yang ditetapkan berarti tidak signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  variabel kepuasan kerja positif sebesar 0,01153 adalah tidak berpengaruh.
2. Ditolakanya hipotesis nol dan diterimanya hipotesis H1b, maka terdapat pengaruh secara signifikan variabel *commtment* organizational (komitmen organisasi) terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Hal ini didukung dengan hasil uji signifikansi dimana  $t$  hitung 2,056 dengan signifikansi 4,6% pada taraf 5%, berarti signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  variabel komitmen organisasional positif sebesar 0,108 adalah berpengaruh signifikan.
3. Diterimanya hipotesis nol dan ditolakanya hipotesis H1c, maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel job satisfaction (kepuasan kerja) dan variabel *commitment* organizational (komitmen

organisasi) secara bersama-sama terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Hal ini didukung dengan hasil uji signifikansi dimana nilai F hitung adalah 2,583 dengan taraf signifikansi 0,065 (6,5%), diatas signifikansi 5% yang ditetapkan sehingga hipotesis nol tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen diterima.

Model ini dapat dijelaskan dalam persamaan:

$$Y = 4,366 + 0,01153X_1 + 0,108X_2 + e$$

Keterangan

Y = Turnover Intention (keinginan berpindah kerja)

X<sub>1</sub> = Job Satisfaction (kepuasan kerja)

X<sub>2</sub> = Organizational Commitment (komitmen organisasional)

e = standar error/ kesalahan prediksi

Apabila tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional bersifat konstan, maka tingkat keinginan berpindah pada skor 4,366 (dalam skala 5 sampai dengan 28 kategori mungkin). Peningkatan preferensi kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebesar satu satuan, maka tingkat keinginan berpindah akan naik pada skor 4,366 (dalam skala 5 sampai dengan 28 kategori mungkin).

Tingkat keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta, dalam penelitian ini ternyata hanya mampu dijelaskan sebesar 0,144 (14,4%), secara simultan oleh tingkat

kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan 85,6% (100% - 14,4%) dijelaskan oleh factor lain, karena keinginan berpindah kerja difokuskan oleh 1) seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta 2) tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw et. al, 1998). Sedangkan masa kerja responden rata-rata adalah 1,78 tahun, sehingga kemampuan untuk menentukan ketertarikan pada pekerjaan dan informasi akan alternatif pekerjaan lain belum mampu diperoleh secara optimal.

Ternyata hanya variabel komitmen organisasional yang secara individual signifikan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja, dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja, komitmen profesional. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasional menjadi predictor yang lebih baik untuk beberapa hasil (outcomes) dibandingkan kepuasan kerja (Shore, Thomton dan Newton, 1989), dan komitmen lebih mencerminkan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (Porter, et. al. 1974). Variabel komitmen organisasional menjadi predictor yang baik bagi keinginan berpindah kerja bagi auditor yang mempunyai masa kerja cukup lama, keinginan berkarir di KAP dan merasa establish mapan bekerja di KAP.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara individu terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*) dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*). Hasil penelitian pada taraf alfa 5% dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan secara individual antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja.
2. Terdapat hubungan yang signifikan secara individual antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja.
3. Tidak terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja.

#### **5.2 Keterbatasan dan Implikasi Penelitian**

1. Model ini masih sederhana, karena hanya memperhatikan dua prediktor keinginan berpindah kerja berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian selanjutnya disarankan

menggunakan prediktor yang lebih kompleks dan juga menambah beberapa variabel lain.

2. Jumlah sampel yang kecil. Sampel yang terlalu kecil belum tentu akan mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan sampel hanya diambil di KAP Surakarta dan sekitarnya. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambah sampel dan memperluas wilayah KAP.
3. Pengukuran variabel kepuasan kerja hanya mencerminkan kepuasan kerja dari aspek-aspek kepuasan kerja yang ringkas, pada hal mungkin lebih baik diukur dengan aspek-aspek yang lebih rinci dan jelas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bao, B. D. & M. Vasarhelyi, 1986. *A Stochastic Model of Professional Accounting Turnover*. Accounting Organizational and Society
- Blau, GJ. & K.R. 1986. *Conceptualizing How job Involvement and Organizational Commitment affect Turnover and Absenteeism*. Academy of Management Review:290
- Basset, G. (1994). *The Case Against Job Satisfaction*. Business Horizons (May).
- Cohen, A. 1993. *Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis*. Academy of Management Vol. 36 (5): 1140 - 1157
- Ferris, K. 1981. *Organizational Commitment and Performance in A Professional Accounting Firm*. Accounting Organizations and Society, vol. 6 (4): 317 - 325
- Gregson, T. 1992. *An Investigate of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting*. Behavioral Research in Accounting. 4: 80 - 95.
- Gujarati, d. 1995. *Basic Econometric* 3<sup>rd</sup> ed. Mc. GrawHill. New. York
- Ghozali, I. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. BP. UNDIP
- Indriantoro, N. dan B. Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta BPFE.
- Kalbers, P. Lawrence., & Fogarty, Thimoty, J. (1995). *Professionalism and its consequences: a study of internal auditors*. Auditing: A Journal of Practice & Theory 14(1): 64-86.
- Luthan, F. 1995. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill
- Mathieu, JE. 7 D.M. Zajac. 1990. *A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment*. Psychological bulletin, vol. 108: 171 - 199
- Mowday, R. T. RM. Steers & LW. Porter. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behaviour, Vol. 14 : 224 - 247

- Mason, R. dan Douglas A. Lind, 1999. *Teknik Statistika Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta Penerbit Erlangga.
- Poznanski, Peter. J. dan Baline, Dennis M. 1997. *Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of job Satisfaction and Organizational commitment among Staff Accountant*. Behavioral Research in Accounting. Vol. 9 Printed in USA.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies Applications*. A. Simon and Schuter Company
- Suwandi dan Indriantoro, 1999. *Model Turnover Pasewark & Strawser : Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol 2: 173 - 195
- Trisnaningsih, S. 2002. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Interoening*" UNDIP Semarang. Thesis yang tidak dipublikasikan.
- Tett, Robert P. & John Meyers. 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentions and Turnover: Path Analysis Based on Meta Analytic Finding*. Personel Psychology, vol. 46 : 259
- Vandenberg, Robert j. dan Charkes E. 1992. *Examining the Causal Order of Job Satesfaction and Organizational Commitment*. Journal of Management marh: 153 - 167

**ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH**



**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP TINGKAT KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURAKARTA**

DIBIYAI PROYEK PENELITIAN ILMU PENGETAHUAN DASAR  
DENGAN SURAT PERJANJIAN NOMOR: 006/SP2H/PP/DP3M/III/2007  
DIREKTORAT PEMBINAAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI

**OLEH:**  
DRA. Siti Fathonah, MM

**JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK UNGGULAN SRAGEN YAPENAS  
OKTOBER 2007**

### RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan. Penelitian ini pada dasarnya dikembangkan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan mail survey, yang dikirim ke Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan sekitarnya. Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner. Teknik analisis data untuk menguji kualitas data digunakan uji reliabilitas dan uji validitas. Untuk pengujian asumsi klasik digunakan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Surakarta dan sekitarnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) tidak terdapat hubungan yang signifikan secara individual antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja auditor, (b) terdapat hubungan yang signifikan secara individual antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja auditor, dan (c) tidak terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja auditor.

Kata kunci: komitmen organisasional, kepuasan kerja, keinginan berpindah kerja

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja dan saling terkait. Komitmen juga merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal seperti karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya.

Kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja merupakan perilaku individu dalam organisasi yang sangat penting untuk ditangani karena berkaitan dengan sumber daya manusia. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja adalah topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut. Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis kembali pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan.

### 2 Perumusan Masalah

Masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*)?
- b. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*)?

### 3. Tujuan Penelitian

- a. Menguji pengaruh kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)

- b. Menguji pengaruh komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)
- c. Menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara signifikan bersama-sama berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)

#### **4. Kegunaan Penelitian**

- a. Memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh komitmen, kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja
- b. Memberikan masukan bagi pertimbangan organisasi khususnya kantor akuntan publik dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengantisipasi keinginan berpindah kerja auditornya
- c. Memberikan kontribusi pada peneliti-peneliti lain, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **1. Profesi Akuntan Publik**

Berdasarkan SK Menteri Keuangan Nomer 43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997, Akuntan Publik adalah akuntan yang memiliki ijin dari Menteri Keuangan. Akuntan publik menjalankan pekerjaan di bidang jasa audit umum, audit khusus, atestasi dan review serta menjalankan pekerjaan dalam bidang jasa konsultan, perpajakan dan jasa-jasa lain yang berhubungan dengan akuntansi.

#### **2. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Kepuasan kerja oleh Wexly & Yulk (1987) didefinisikan sebagai "*the way an employee feels about his or her job*". Jadi kepuasan kerja berkaitan dengan individu yang bersangkutan dalam melakukan pekerjaannya.



Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja (Luthans, 1998). Dimensi pertama kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi, dimensi kedua kepuasan kerja ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya, dimensi ketiga kepuasan dan kerja memcerminkan beberapa perilaku yang berkaitan.

### **3 Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Blau and Boal, 1986). Dengan kata lain komitmen karyawan terhadap organisasi adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya disamping juga akan menumbuhkan loyalitas berbagai keputusan.

### **4. Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988).

### **5. Hipotesis**

hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1a : Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)
- H1b : Komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)
- H1c : Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara signifikan bersama sama berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Objek Penelitian**

Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikirim melalui pos (*mail survey*) kepada KAP di Surakarta dan sekitarnya, sedangkan data sekunder diperoleh dari Direktori KAP sebagai kerangka penentuan sampel.

### **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik yang ada di wilayah Surakarta dan sekitarnya. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 10 (sepuluh) bulan, sejak bulan Januari sampai dengan Oktober 2007.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner melalui *mail survey*. Metode pemilihan data menggunakan *purposive sampling*. Tiap kantor akuntan publik dikirim sebanyak 10 sampai dengan 15 kuesioner.

## **4. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

### **4.1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan individu auditor, yang bekerja di kantor akuntan publik. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan instrumen The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), yang dikembangkan untuk menghubungkan penilaian dengan teori.

### **4.2. Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur menggunakan Organization Commitment Questionnaire (OCT) yang dikembangkan Porter et al. (1974). Instrumen ini menggunakan skala likert (*likert scale*) 1 sampai 5 yaitu (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) netral, (4) tidak setuju, (5) sangat tidak setuju.

### **4.3. Niatan Berpindah Kerja (Turnover Intentions)**

Niatan berpindah kerja merupakan cerminan keinginan individu meninggalkan organisasi untuk mencari alternatif pekerjaan. Konstruksi ini

diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Lee dan Mowday (1987), terdiri dari 5 pertanyaan dengan skala interval lima poin.

## **5. Teknik Analisis Data**

### **5.1 Statistik Deskripsi**

Pendesripsian dilakukan untuk menggambarkan mengenai demografi responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan jabatan dalam kantor akuntan publik serta karakteristik mengenai variabel yang diteliti.

### **5.2 Teknik Analisis**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (Mason, 1999). Perangkat lunak yang digunakan adalah SPSS 11. dengan langkah analisis:

#### **a. Teknik Pengujian Data**

Untuk mengukur reliabilitas digunakan teknik Alpha. Dan untuk menguji validitas adalah dengan melihat output pada uji reliabilitas pada bagian Item Total Statistic.

#### **b. Pengujian atas Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakkan dengan uji multikolienaritas , Uji Heteroskedasitas, dan uji autokorelitas.

#### **c. Justifikasi Statistik**

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau menentukan signifikansinya pada alfa 5%. Apabila F hitung lebih besar daripada F table atau signifikan maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima maka secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

#### **4.1 Gambaran Umum Responden**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan mail survey, dengan kuesioner yang dikirim sebanyak 102 buah eksemplar ke KAP di Surakarta dan sekitarnya. Selanjutnya pemilihan sampel dilakukan melalui sortasi terhadap kuesioner yang dikembalikan. Kuesioner yang dikembalikan sampai batas akhir minggu keempat bulan Mei sebanyak 62 eksemplar dan setelah disortasi hanya 50 eksemplar yang dapat diolah lebih lanjut.

## **4.2 Uji Kualitas Data**

### **4.2.1 Uji Validitas**

Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Corrected item-total correlation*. Dengan jumlah responden  $n = 50$  dan tingkat signifikansi 5%, butir kuesioner dinyatakan valid jika koefisien korelasi  $r$  adalah lebih dari 0,238 (Ghozali, 2002). Nilai koefisien korelasi  $r$  kuesioner penelitian dapat dilihat pada *Corrected item-total correlation*

### **4.2.2 Uji Reliabilitas**

Analisa reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *alpha Cronbach* sebesar 0,60 untuk setiap kuesioner masing-masing variabel. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha diatas 0,60.

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah uji validitas, yang mana butir-butir yang valid saja yang dimasukkan ke dalam uji ini. Tabel 4.1 menunjukkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 4.1  
Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Sebelum dihapus		Sesudah dihapus	
	Jumlah butir kuesioner	Koefesien alpha	Jumlah butir kuesioner	Koefesien alpha
Kepuasan kerja	7	0,7004	6	0,7198
Komitmen organisasional	8	0,8247	6	0,9099
Turnover intention	5	0,3296	3	0,5276

Sumber : data primer yang diolah

#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2  
Hasil Uji multikolinieritas

	X1	X2	Multikolinearitas
X1	1,000	.221	Tidak ada
X2	.221	1,000	Tidak ada

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa tidak terjadi problem multikolinieritas karena masih dibawah 0,80.

##### 4.3.2 Uji Autokorelasi

Digunakan Durbin Watson tes dengan membandingkan antara nilai dw dibandingkan nilai dw table (du-dl). Nilai dw hitung = 1,966, sedangkan dari table Durbin Watson du= 1,72 dan dl=1,38 (n=50;alfa 5%). Oleh karena itu nilai

DW 1,966 lebih besar daripada batas atas (du) 1,72 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

#### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregres nilai absolut residual (variable Y) terhadap variabel X1 dan X2, probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi ini mengandung heteroskedastisitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Berganda

Pengujian lebih lanjut untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji regresi berganda,

Dengan menggunakan model regresi berganda dengan perumusan model untuk menguji hipotesis H1a, H1b, dan H1c

Tabel 4.5

Hasil Analisis Regresi

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Beta		
1	(Constant)	4.366		1.840	.072
	Kepuasan kerja (X1)	1.153E-02	.023	.166	.869
	Komitmen Organisasional(X2)	.108	.291	2.056	.046
	Komitmen Prpfesional(X3)	.257	.206	1.490	.143

R = 0,380						
R Square = 0,144						
Adjusted R square = 0.088						
F hitung = 2,583						
Sig F. = 0,065						
Stdar Error of est. = 2.01770						

a Dependent Variabel: Turnover Intention (Y)  
Sumber : Data primer yang diolah

Apabila parameter (koefisien  $\beta$ ) secara individual signifikan, maka nilai  $\beta$  sebagai koefisien hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh secara berarti.

Koefisien  $\beta_1$  (tidak terstandarisasi) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,01153, sedang t hitung 0,166 dengan signifikansi 86,9% pada taraf 5%, berarti tidak signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  variabel kepuasan kerja sebesar 0,01153 adalah tidak berpengaruh signifikan.

Koefisien  $\beta_2$  (tidak terstandarisasi) pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,108, sedang t hitung 2,056 dengan signifikansi 4,6% pada taraf 5%, berarti signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  variabel komitmen organisasional sebesar 0,108 adalah berpengaruh signifikan.

Hasil regresi secara keseluruhan menunjukkan  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,144 (14,4%), hal ini berarti variasi variabel independen dapat menjelaskan 14,4% variasi variabel dependen. Sedangkan 85,6% (100% - 14,4%) dijelaskan oleh variasi penyebab lain. Kesalahan (*error*) prediksi terstandarisasi adalah 2,0177. nilai F hitung adalah 2,583 dengan taraf signifikansi 0,065 (6,5%), diatas signifikansi 5% yang ditetapkan sehingga hipotesis nol tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen diterima. Jadi model ini, variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### **Interpretasi hasil penelitian**

Berdasarkan hasil analisa diatas dapat diinterpretasikan hasil penelitian sebagai berikut:



1. Diterimanya hipotesis nol dan ditolaknyanya hipotesis H1a, maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel *job satisfaction* (kepuasan kerja) terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).
2. Ditolaknyanya hipotesis nol dan diterimanya hipotesis H1b, maka terdapat pengaruh secara signifikan variabel *commtment organizational* (komitmen organisasi) terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).
3. Diterimanya hipotesis nol dan ditolaknyanya hipotesis H1c, maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan variabel *commitment organizational* (komitmen organisasi) secara bersama-sama terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).

## **PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Hasil penelitian pada taraf alfa 5% dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan secara individual antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja.
2. Terdapat hubungan yang signifikan secara individual antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja.
3. Tidak terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian dan Implikasi Penelitian**

1. Model ini masih sederhana, karena hanya memperhatikan dua prediktor keinginan berpindah kerja berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
2. Jumlah sampel yang kecil. Sampel yang terlalu kecil belum tentu akan mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan sampel hanya diambil di KAP Surakarta dan sekitarnya. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambah sampel dan memperluas wilayah KAP.
3. Pengukuran variabel kepuasan kerja hanya mencerminkan kepuasan kerja dari aspek-aspek kepuasan kerja yang ringkas, pada hal mungkin lebih baik diukur dengan aspek-aspek yang lebih rinci dan jelas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bao, B. D. & M. Vasarhelyi, 1986. *A Stochastic Model of Professional Accounting Turnover*. Accounting Organizational and Society
- Blau, GJ. & K.R. 1986. *Conceptualizing How job Involvement and Organizational Commitment affect Turnover and Absenteeism*. Academy of Management Review:290
- Basset, G. (1994). *The Case Against Job Satisfaction*. Business Horizons (May).
- Cohen, A. 1993. *Oragnizational Commitmen and Turnover: A Meta-Analysis*. Academy of Management Vol. 36 (5): 1140 - 1157
- Ferris, K. 1981. *Organizational Commitment and Performance in A Professional Accounting Firm*. Accounting Organizations and Society, vol. 6 (4): 317 - 325
- Gregson, T. 1992. *An Investigate of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitmen in Turnover Models in Accounting*. Behavioral Research in Accounting. 4: 80 - 95.
- Gujarati, d. 1995. *Basic Ecometric* 3<sup>rd</sup> ed. Mc. GrawHill. New. York
- Ghozali, I. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. BP. UNDIP
- Indriantoro, N. dan B. Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta BPFE.
- Kalbers, P. Lawrence., & Fogarty, Thimoty, J. (1995). *Professionalism and its consequences: a study of internal auditors*. Auditing: A Journal of Practice & Theory 14(1): 64-86.
- Luthan, F. 1995. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill
- Mathieu, JE. 7 D.M. Zajac. 1990. *A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment*. Psychological bulletin, vol. 108: 171 - 199
- Mowday, R. T. RM. Steers & LW. Porter. 1979. *The Measurement of Oraganizational Commitment*. Journal of Vacationl Behaviour, Vol. 14 : 224 - 247

- Mason, R. dan Douglas A. Lind, 1999. *Teknik Statistika Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta Penerbit Erlangga.
- Poznanski, Peter. J. dan Baline, Dennis M. 1997. *Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of job Satisfaction and Organizational commitment among Staff Accountant*. Behavioral Research in Accounting. Vol. 9 Printed in USA.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies Applications*. A. Simon and Schuter Company
- Suwandi dan Indriantoro, 1999. *Model Turnover Pasewark & Strawser : Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol 2: 173 - 195
- Trisnaningsih, S. 2002. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening* UNDIP Semarang. Thesis yang tidak dipublikasikan.
- Tett, Robert P. & John Meyers. 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentions and Turnover: Path Analysis Based on Meta Analytic Finding*. Personel Psychology, vol. 46 : 259
- Vandenberg, Robert j. dan Charkes E. 1992. *Examining the Causal Order of Job Satesfaction and Organizational Commitment*. Journal of Management marh: 153 - 167