

**PENGARUH KOMITMEN PROFESI TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI
(Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang)**

**Rachmawati Meita Oktaviani
Ida Nurhayati**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
(meita.rachma@gmail.com)
(idanurhayati68@yahoo.co.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi hubungan antara komitmen profesi terhadap *turnover intentions*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Kantor Konsultan Pajak di Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah judgment sampling, dengan jumlah sampel terpilih sebanyak 54 sampel. Hasil penelitian menyebutkan komitmen profesi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Komitmen profesi dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel pemediasi antara komitmen profesi terhadap *turnover intentions*.

Kata Kunci: Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze job satisfaction as a mediator variable between the relationship between the profession's commitment to intentions turnover. The population used in this study are the employees who work at the Office of Tax Consultants in Semarang. The sampling technique used was judgment sampling, the number of samples selected studies say as many as 54. Result of this research, professional commitment and job satisfaction partially no effect on turnover intentions. Profession's commitment in this study only had an influence on job satisfaction. The conclusion of this study job satisfaction variable cann't be mediator variable between the profession's commitment to turnover intentions.

Keywords: *Profession's Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intentions*

PENDAHULUAN

Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tak jarang karyawan mengalami hambatan dan gangguan dalam pekerjaannya karena faktor pribadi maupun faktor organisasi. Faktor pribadi yang terjadi diantaranya hambatan yang berkaitan dengan komitmen pada profesi dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

Gangguan yang terjadi dalam menimbulkan masalah dalam manajemen organisasi. Klimak dari masalah tersebut muncullah *turnover intentions*. Weaver & Chang (2006), karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah dalam pekerjaan karena ada beberapa alasan seperti memperoleh karir yang lebih baik. Lui *et al.*, (2003) menyatakan bahwa karakteristik kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam profesionalisme dalam tingkatan organisasi.

Tingkat profesionalisme yang lebih tinggi terkait dengan identifikasi profesional Sementara kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada niat untuk melakukan *turnover intentions* menjadi lebih rendah.

Kalbers & Fogarty (1995), Boyt *et al.*, (2001), Shafer *et al.*, (2001) menyatakan bahwa suatu struktur penghargaan terhadap sikap profesional secara langsung menyebabkan semakin tingginya kepuasan kerja. Chasanah (2012), menyebutkan bahwa secara berama-sama komitmen profesi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap terjadinya *turnover intentions* pada karyawan perusahaan. Bersumber pada paparan diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan replikasi penelitian hubungan antara komitmen profesi terhadap terjadinya *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi

Created with

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Reasoned Action Theory

Theory of Reasoned Action

dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein (1980). Teori ini merupakan model yang bertujuan untuk memprediksi tujuan / motif/intensi dari sebuah perilaku dan tingkah laku. Didalamnya termasuk dari motif awal terjadinya perilaku hingga kenapa seseorang melakukan tingkah laku tersebut. Gibbon *et al* (1998) menguatkan TRA dengan menyebutkan, proses berpikir yang bersifat rasional berarti bahwa dalam setiap perilaku bersifat sukarela sehingga akan terjadi proses perencanaan pengambilan keputusan yang secara kongkret diwujudkan untuk melaksanakan suatu perilaku. *Theory of Reasoned Action* mendasarkan pada asumsi-asumsi dasar sebagai berikut:

1. Manusia adalah makhluk yang rasional dan akan melakukan pilihan/keputusan yang dapat diprediksi dalam ketentuan/kondisi tertentu yang spesifik.
2. “*Intention of Act*”, atau motif dari sebuah tindakan adalah faktor paling determinan dalam penentuan sebuah perilaku/tingkah laku/tindakan.
3. Manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan /inginkan.

Teori tindakan beralasan mengemukakan bahwa sebab terdekat (*proximal cause*) timbulnya suatu perilaku bukan sikap, melainkan niat (*intention*) untuk melaksanakan perilaku itu. Niat merupakan pengambilan keputusan seseorang untuk melaksanakan suatu perilaku.

Pengambilan keputusan oleh seseorang untuk melaksanakan suatu perilaku merupakan suatu hasil dari proses berpikir yang bersifat rasional. Gibbon *et al* (1998), proses berpikir yang bersifat rasional berarti bahwa dalam setiap perilaku yang bersifat sukarela maka akan terjadi proses perencanaan pengambilan keputusan yang secara kongkret diwujudkan dalam niat untuk melaksanakan suatu perilaku.

Eagley dan Chaiken (1993) bahwa dalam kerangka teori tindakan beralasan, sikap ditransformasikan secara tidak langsung dalam wujud perilaku terbuka melalui perantara

proses psikologis yang disebut niat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa niat merupakan suatu proses psikologis yang keberadaannya terletak di antara sikap dan perilaku (M. Aries, 2012).

Teori Kepuasan (*Satisfaction Theory*)

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Komitmen Profesi

Rahardyan & Andi (2008), dalam suatu asosiasi profesi ditekankan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapi. Aranya *et.al* (1984) dalam Poznanski & Bline (1997) menyatakan bahwa komitmen profesi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi. Sebuah kemauan untuk berusaha dengan bersungguh-sungguh guna kepentingan profesi, keinginan untuk menjaga, dan mempertahankan keikutsertaan dalam profesi.

Komitmen profesi ini dapat menjadi penyemangat karyawan untuk meningkatkan kinerja serta mengurangi tingkat *turnover* dalam perusahaan tersebut.

menperengaruhi kepu

karyawan untuk berpindah. Bukti penelitian terdahulu Norris dan Neibuhr (1984) dalam Lestari (2003) menemukan komitmen profesi dengan kepuasan kerja berhubungan positif dan ditemukan negatif pada penelitian yang dilakukan Schroender dan Imdieke (1977).

Menurut Saepullah (2005) karakteristik utama komitmen profesi meliputi:

- a. Mampu bekerja keras
Seorang profesional senantiasa mampu bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seorang profesional juga mempunyai daya juang yang tinggi dan tidak mudah menyerah jika menghadapi kesulitan.
- b. Bisa bekerja sama
Selain mampu secara mandiri, seorang profesional juga mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Seberapapun hebatnya seorang profesional, ia tetap tidak bisa mengandalkan kekuatannya sendiri. Ia akan tetap membutuhkan kehadiran orang lain untuk mencapai visi dan misi organisasi.
- c. Menguasai pekerjaan
Seseorang layak dikatakan profesional bila menguasai dengan baik pekerjaannya. Seseorang tersebut harus tahu secara bagaimana menyelesaikan pekerjaan, mengatasi setiap persoalan, dan mengerti tentang apa yang sedang dikerjakan.
- d. Memiliki loyalitas
Dalam bekerja, seorang profesional harus memiliki loyalitas yang tinggi. Artinya bersungguh-sungguh dalam bekerja dan tidak setengah-setengah. Dengan loyalitas seorang profesional tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaan, bahkan akan semakin mencintai pekerjaan tersebut.
- e. Komitmen
Semakin tinggi komitmen terhadap pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat profesionalitas. Ketika seseorang menjalankan pekerjaannya dengan komitmen dan rasa tanggung jawab maka seberat apapun pekerjaannya, akan dijalani dengan penuh suka cita.

- f. Integritas yang tinggi

Dalam bekerja senantiasa dilandasi nilai-nilai kejujuran dan moral positif. Untuk itulah, seorang profesional harus memiliki integritas yang tinggi. Dengan adanya integritas, tidak akan mudah tergoda untuk melakukan sesuatu yang dapat merusak moral dan nama baik. Menjadi seorang profesional tidak hanya cukup dengan ahli dan pandai dalam bekerja saja, tetapi juga didukung oleh moral dan akhlak yang terpuji.

- g. Motivasi yang tinggi
Adanya motivasi mampu membantu dalam mencapai tujuan, harapan, dan cita-cita. Seorang profesional akan bersemangat dalam bekerja dan berkarya. Seorang profesional harus mampu menjadi motivator bagi dirinya sendiri supaya tidak mudah *down* dalam menghadapi situasi yang sulit.

Kalbers dan Forgati (1995) dalam Palma (2006) mengemukakan lima aspek profesionalisme yang meliputi:

- a. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*).
Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.
- b. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*)
Suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi).
- c. Keyakinan terhadap peraturan sendiri
Bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- d. Dedikasi pada profesi
Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Kewajiban sosial

Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan oleh masyarakat.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Bila seorang karyawan telah merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya. Fuad Mas'ud (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang.

Harold E. Burt dalam Moh. As'ad (1978) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain faktor hubungan antar karyawan, salah satunya hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik, dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja.

Pujilistiyani (2007) dalam Setyawan (2008) menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu, merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan supaya produktivitas akan meningkat.

Turnover Intentions

Turnover intentions harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana 2000). *Turnover Intentions* dalam pekerjaan karena beberapa alasan seperti memperoleh karir yang lebih baik (Weaver & Chang, 2006).

Jika karyawan menerima dan merasa puas dengan hasil evaluasi terhadap pekerjaannya

maka keinginan untuk keluar dari organisasi akan semakin kecil. Demikian sebaliknya, jika karyawan tidak dapat menerima dan menyukai pekerjaannya maka keinginan untuk melakukan *turnover* akan semakin besar.

Mobley (1986) menyatakan keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Oleh karena itu, jika karyawan menerima dan merasa puas dengan hasil evaluasi terhadap pekerjaannya maka keinginan untuk keluar dari organisasi akan semakin kecil. Demikian sebaliknya, jika karyawan tidak dapat menerima dan menyukai pekerjaannya maka keinginan untuk melakukan *turnover* akan semakin besar.

Price (1986) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat dibagi kedalam dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary Turnover*

Voluntary turnover merupakan *turnover* yang diajukan oleh perorangan adalah *turnover* sukarela. Mobley (1986) menamakan tipe ini sebagai *voluntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi yang diajukan oleh individu karyawan itu sendiri.

2. *Involuntary Turnover*

Involuntary turnover merupakan pergerakan keluar-masuknya seorang individu dari suatu organisasi, yang dilakukan bukan atas kehendak individu. Nama lain tipe ini adalah *involuntary separation*, yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi atas keinginan organisasi, termasuk kematian, dan diperintahkan mengundurkan diri. *Involuntary turnover* diajukan oleh pihak organisasi dimana karyawan bekerja. Salah satu contoh situasi dimana seseorang diperintahkan untuk mengundurkan diri atau bukan atas keinginan antara lain PHK (pemutusan hubungan kerja) karena perusahaan tempat bekerja bangkrut, atau karena kinerja karyawan rendah.

Dalam model *turnover* Price dalam Mobley, 1982, ada 5 kategori aspek pokok yang mendukung timbulnya intensi *turnover*:

a. Pay (upah)

Armknrecht & Early dalam Mobley, 1982 menemukan bahwa faktor terpenting dalam menentukan variasi antar industri dalam *voluntary separation* relatif. Namun sejumlah

upah dan tingkat *turnover* menyatakan bahwa bukan hanya upah yang menyebabkan seseorang meninggalkan suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, oleh karena itu faktor upah harus didukung oleh faktor lainnya dalam mendorong terjadinya *turnover*.

b. *Integration*

Tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. Individu dianggap memiliki peranan penting dalam proses jalannya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program perusahaan.

c. *Instrumental communication*

Instrumental communication berhubungan langsung dengan peran *performance*. Dimana Seybolt, Pavett, & Walker dalam Mobley, 1982 menemukan bahwa *performance* yang bagus sedikit yang melakukan *turnover*.

d. *Formal Communication*

Formal Communication berkaitan dengan penyebaran informasi di antara anggota dari suatu sistem sosial organisasi. Price dalam Mobley, 1982 mengemukakan bahwa komunikasi formal organisasi merupakan faktor penentu *turnover*, yang dapat dilakukan dalam bentuk *feedback* terhadap tugas-tugas karyawan yang sering dan langsung, serta adanya saluran komunikasi formal yang terpercaya. Manajemen yang mencoba untuk meningkatkan arus komunikasi diantara para karyawan menimbulkan konsekuensi positif pada organisasi dengan menurunnya *turnover*.

e. *Centralization*

Centralization merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial. Price (1986) menyimpulkan bahwa pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan beresiko besar untuk terjadinya *turnover*. Hubungan ini didasarkan pada hal-hal seperti faktor karyawan yang memiliki sedikit *outonomy*, tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan individu yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun didalam organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Profesi terhadap *Turnover Intentions*

Dalam *Theory of Reasoned Action* dijelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan akan berusaha mengambil keputusan yang terbaik dalam hidupnya. Berkaca pada hal tersebut, tentunya dapat dihubungkan dengan keinginan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas. Pelaksanaan tugas secara profesional akan dapat dinilai komitmen profesinya. Apabila karyawan ini mampu menjaga komitmen profesinya maka dapat mengurungkan niat untuk berganti profesi bahkan berpindah tempat kerja. Hal ini dapat menurunkan tingkat *turnover intentions* yang terjadi dalam perusahaan.

Sependapat dengan penelitian Lui *et al.*, (2003) menyatakan bahwa karakteristik kerja saat ini memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam profesionalisme dari pada tingkatan organisasi. Bahkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi terkait pada identifikasi profesional yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih tinggi dan niat untuk keluar lebih rendah. Rahardyan & Andi (2008) menyebutkan komitmen profesi yang tinggi diwujudkan dengan kerja berkualitas sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya. Hal ini menunjukkan komitmen profesi yang tinggi berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Berdasarkan paparan diatas bersumberkan pada teori dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya hipotesa yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H₁: semakin tinggi komitmen profesi yang dimiliki, akan menurunkan *turnover intentions* dalam sebuah perusahaan.

Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang sudah berkomitmen untuk bekerja secara profesional sesuai keahliannya akan menjadi kepuasan tersendiri. Karyawan tersebut merasa mampu mengatasi hambatan yang terjadi dengan profesi yang dimiliki. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi loyal terhadap profesinya tanpa memiliki keinginan untuk berganti profesi.

Sebagaimana dijelaskan dalam *Theory of Reasoned Action* dijelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan akan berusaha mengambil keputusan yang terbaik dalam hidupnya. Lui *et al.*, (2003) menyatakan bahwa karakteristik kerja saat ini memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam profesionalisme dari pada tingkatan organisasi. Bahkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi terkait pada identifikasi profesional yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih tinggi dan niat untuk keluar lebih rendah.

Penelitian Kalbers dan Fogarty (1995); Boyt *et al.*, (2001); Shafer *et al.*, (.2001) yang menyatakan bahwa suatu struktur penghargaan terhadap sikap profesional secara langsung menyebabkan semakin tingginya kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang dirumuskan:

H₂: semakin tinggi tingkat komitmen profesi yang dimiliki, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Bila seorang karyawan telah merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya. Sebaliknya, bila ia merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, ia akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya.

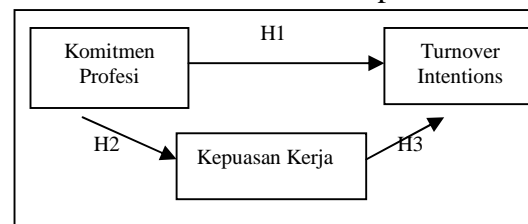
Dalam *Theory of Reasoned Action*, kepuasan kerja dapat disebut sebagai "*intention of act*", atau motif dari sebuah tindakan. Bila seorang karyawan telah merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya. Sebaliknya, bila ia merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, ia akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya. Locke (1976), Porter & Steer (1973) dalam Setyawan (2008) menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah. Berdasarkan paparan diatas bersumber pada teori dan penelitian yang telah dilakukan hipotesa yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H₃: semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah keinginan untuk berpindah tempat kerja.

MODEL EMPIRIS

Model empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah kota Semarang, dengan populasi yang seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Konsultan Pajak. Metode pengumpulan data sampel yang digunakan adalah *judgment sampling*. Penelitian ini menggunakan model survey. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan metode observasi. Observasi yang dilakukan dengan alat bantu kuesioner.

Langkah-langkah pengujian yang dilakukan diantaranya adalah uji kualitas data dalam bentuk uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, serta uji asumsi klasik untuk multikolonieritas dan heterokedastisitas. Tahapan analisa data dengan menggunakan regresi dengan rumus matematika sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + e$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2Y_1 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Dari jumlah 80 kuesioner yang disebar pada 10 kantor Konsultan Pajak ternyata hanya 54 kuesioner yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman karyawan tersebut bekerja pada Kantor Konsultan Pajak.

Jumlah responden pria yaitu 28 orang atau 51,9%, dan responden wanita berjumlah 26 orang atau 48,1%. Responden didominasi oleh pria karena pria dengan diartikan sebagai responden yang bekerja pada Kantor Konsultan Pajak.

kota. Usia yang mendominasi adalah usia kisaran 21-25 tahun sebesar 31,5%.

Responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan S1 sebesar 75,9% ini terjadi karena ilmu mengenai perpajakan diberikan awal pada tingkat S1. Responden yang mendominasi lamanya bekerja yaitu pada kisaran 1-3 tahun sebesar 31,5%.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas atas butir pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	KMO	Loading Factor	Keterangan
Komitmen Profesi	KompPr 1	0,642	0,734	Valid
	KompPr 2		0,500	Valid
	KompPr 3		0,590	Valid
	KompPr 4		0,041	Tdk Valid
	KompPr 5		0,699	Valid
	KompPr 6		0,474	Valid
	KompPr 7		0,266	Tdk Valid
	KompPr 8		-0,734	Tdk Valid
	KompPr 9		0,781	Valid
	KompPr 10		0,135	Tdk Valid
	KompPr 11		0,134	Tdk Valid
	KompPr 12		0,575	Valid
	KompPr 13		0,229	Tdk Valid
	KompPr 14		0,517	Valid
Kepuasan Kerja	KK 1	0,651	0,112	Tdk Valid
	KK 2		0,015	Tdk Valid
	KK 3		-0,187	Tdk Valid
	KK 4		0,179	Tdk Valid
	KK 5		0,779	Valid
	KK 6		0,849	Valid
	KK 7		0,857	Valid
	KK 8		0,844	Valid
Turnover Intentions	TI1	0,753	0,768	Valid
	TI2		0,737	Valid
	TI3		0,651	Valid
	TI4		0,825	Valid
	TI5		0,822	Valid
	TI6		0,867	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan setelah dilakukan uji validitas. Uji ini memiliki tujuan agar mendapatkan kepastian bahwa variabel yang digunakan benar-benar variabel yang reliable. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	α hitung	α croanbach	Keterangan
Komitmen			
Profesi	0,779	0,6	Reliabel
Kepuasan			
Kerja	0.841	0,6	Reliabel
Turnover			
Intentions	0.867	0,6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilaksanakan pada tahap selanjutnya. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Hasil uji normalitas pada lampiran menyebutkan tingkat signifikan model sebesar 0,974, nilai ini lebih besar dibandingkan sig yang disyaratkan yaitu 0,05. Uji Multikolonieritas menunjukkan tidak terjadi gejala tersebut karena nilai VIF diatas 0,1 untuk variabel komitmen profesi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil atas pengujian diatas menyebutkan bahwa data terdistribusi nomal dan tiak terjadi multikolinearitas serta heterokedastisitas atas variabel-variabel dalam penelitian sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

Analisa Data

Hasil Uji Model

Bersumber dari Lampiran pada Tabel 8. secara keseluruhan model dinyatakan diterima dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.005$. Koefisien Determinasi (R^2) dalam Tabel 1. menunjukkan angka 0,115 atau sebesar 11,5%. Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa model dipengaruhi oleh variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebesar 11,5% sementara sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel di luar model.

Hasil Uji Simultan

Sementara uji simultan (Uji F) dalam Tabel 9. menyebutkan variabel komitmen profesi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intentions* dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 atau < 0.05

Hasil Uji Hipotesa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa bersumber pada lampiran Tabel 10 dan Tabel 11. Untuk hipotesa 1 dan 3 hasil pengujian menyebutkan hipotesa kedua hipotesa tersebut ditolak karena tingkat signifikasinya lebih dari 0.005 yaitu masing-masing 0.137 untuk variabel komitmen profesi terhadap variabel *turnover intentions*. Sementara 0.135 ditunjukkan oleh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intentions*. Sedangkan hipotesa 2 menyebutkan hipotesa tersebut dinyatakan diterima dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$

Pembahasan

Berdasarkan pada pengujian pada hipotesa 1 diperoleh hasil bahwa komitmen profesi tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover intentions*. Bersumber pada data yang diperoleh dari hasil penelitian dari sudut pandang/ perspektif usia. Usia dari sampel yang diteliti sebagian besar masuk dalam range pertama dengan usia pada kisaran 21-25 tahun. Pada usia ini biasanya memiliki kecenderungan masih belum paham betul akan komitmen terhadap profesi. Hasil penelitian ini tidak mendukung *Reaseoned Action Theory* dan tidak sejalan dengan dengan Lui *et al.*, (2003) dan Rahardyan & Andi (2008).

Pengujian pada hipotesa 2 melihat hubungan antara komitmen profesi terhadap kepuasan kerja. Dari hipotesa yang diajukan hasil dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hal ini mendukung *Reaseoned Action Theory* dan sejalan dengan Lui *et al.*, (2003) menyatakan bahwa karakterstik kerja saat ini memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam profesionalisme.

Hasil pengujian pada hipotesa 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada tingkat *turnover intentions*. Dalam hipotesa disebut bahwa kepuasan kerja maka

semakin kecil. Hasil penelitian ini tidak mendukung *Reasoned Action Theory* dan penelitian Locke (1976), Porter & Steer (1973) dalam Setyawan (2008)

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan hal sebagai berikut:

- Secara bersama-sama komitmen profesi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*.
- Variabel kepuasan kerja tidak dapat dikatakan sebagai variabel mediasi antara komitmen profesi terhadap *turnover intentions* terdapat hasil analisa uji hipotesa yang ditolak sehingga pengujian path tidak dapat dilanjutkan.

Keterbatasan Penelitian

- Sampel dalam penelitian ini hanya mencakup karyawan pada Kantor Konsultan Pajak yang terdapat di Semarang sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi.
- Jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat terbatas sehingga sangat mempengaruhi baik atau tidaknya model yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Arianto Toly. 2001. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.(November). Vol. 3 No.2. Hal 102-125.

Aranya, N. and K.R. Ferris. 1984. *A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict*. (online), (<http://web.ebscohost.com>).

Arif Setyawan. 2008. "Pengaruh Konflik Peran dan Karir terhadap Keinginan Mutasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja". Thesis yang diterbitkan. Universitas Stikubank.

Chuswatun Chasanah. 2012. "Faktor-Faktor Pemicu Kepercayaan Organisasi dan

Komitmen Profesi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak". Surabaya. (2008310181@students.perbanas.ac.id). Diunduh tanggal 29 Oktober 2012.

Dian Agustia. 2004. "Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap *Job Satisfaction*, Komitmen Organisasi dan *Job Performance* serta *Turnover Intentions*". Universitas Airlangga. Diterbitkan oleh Media Mahardika. Volume 5 Nomor 3 Mei 2007.

Dwi Fitri Puspa dan Bambang Riyanto LS. 1999. "Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. (Januari). Vol.2 No.1. Hal 117-135.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., et al. 2003. *Organizations : Behaviour, Structure, Processes*. 11th Edition. The Mc.Graw-Hill Companies.Inc.

Henny Puji Purwanti. 2011. "Dampak Ambiguitas Peran dan Konflik Peran terhadap Kreativitas Pegawai dengan Mediasi Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja". Thesis yang diterbitkan. Universitas Stikubank.

Mona Tiorina Manurung dan Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan (Studi pada Stikes Widya Husada Semarang)". *Journal of Management Volume 1*. Halaman 145-157. Universitas Diponegoro.

Nur Cahyani, dan Ahyar Yuniawan. 2010. "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Volume 17. Nomor 1. Universitas Diponegoro.

Pardi, dan Fajar Nurlayli. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi. Komitmen Profesi dan Motivasi t

Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang)". *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. Volume 17. Nomor 7. STIE AUB Surakarta.

- Poznanski, P.J and Blime, D.M. 1997. "Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants". *Behavioral Research in Accounting* vol. 9 pp.154-171.
- Rizzo et.al. 1970. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization". *Administrative Science Quarterly*. (online) (<http://web.ebscohost.com>).
- Sarlito Wirawan Sarwono. 2002. "Psikologi Sosial-Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial". Jakarta: PT. Balai Pustaka (Persero).
- Sorensen, J. E. 1967. "Professional and Bureaucratic Organization in the Public Accounting Firm". *The Accounting Review*. (July), pp.: 553-565.
- _____, and T. L. Sorensen. 1974. "The Conflict of Professional in Bureaucratic Organization". *Administrative Science Quarterly*. (March), pp.: 98-106.
- Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. (Juli) Vol.2 No.2. Hal.173-195.
- (http://file.upi.edu/Direktori/Fip/Jur._Psikologi/M.Aries/Pertemuan_V_Sikap.pdf)

LAMPIRAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TURNOVERINTENTION	54	1.33	7.00	3.0586	1.11788
KOMITMENPROFESI	54	3.63	6.63	5.1644	.84494
KEPUASANKERJA	54	1.50	6.75	5.5926	.95203
Valid N (listwise)	54				

Tabel 2. Uji Validitas & Reliabilitas *Turnover Intentions*
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.753
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	164.797
	Df	15
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
TI1	.768
TI2	.737
TI3	.651
TI4	.825
TI5	.822
TI6	.867

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	6

**Tabel 3. Uji Validitas & Reliabilitas Kepuasan Kerja
KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.645
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	135.214
	Df	28
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
KK1	.112	.841
KK2	.015	.765
KK3	-.187	.323
KK4	.179	.612
KK5	.771	-.201
KK6	.849	-.055
KK7	.857	-.022
KK8	.844	.079

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	4

**Tabel 4. Uji Validitas Komitmen Profesi
KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.709
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	122.769
	Df	28
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KP1	.782	.009	.079
KP2	.456	.711	.270
KP3	.556	.588	.276
KP5	.674	-.114	-.615
KP6	.523	-.391	.520
KP9	.736	.193	-.449
KP12	.636	-.332	-.048
KP14	.580	-.530	.284

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

Tabel 5. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03149358
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.482
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03149358
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.482
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974

a. Test distribution is Normal.

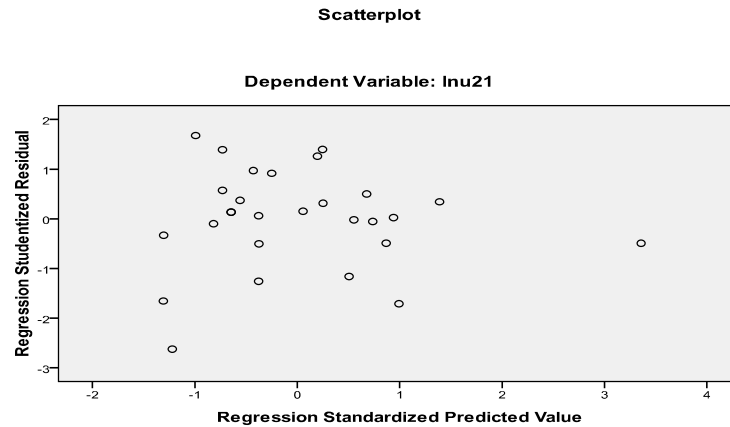
b. Calculated from data.

Tabel 6. Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.056	1.016		5.963	.000		
	RATA KP	-.295	.195	-.223	-1.510	.137	.765	1.306
	RATA KK	-.264	.173	-.224	-1.520	.135	.765	1.306

a. Dependent Variable: RATATI

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas dgn Scatterplot



Tabel 7. Uji Heterokedastisitas dengan Uji Park Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.460	.600		2.432	.023
	RATAKP	-.184	.115	-.306	-1.597	.123
	RATAKK	-.140	.091	-.295	-1.539	.136

a. Dependent Variable: Inu21

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385 ^a	.149	.115	1.05152

a. Predictors: (Constant), RATAKK, RATAKP

Tabel 9. Uji F (Uji Model)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.840	2	4.920	4.450	.017 ^a
	Residual	56.391	51	1.106		
	Total	66.231	53			

a. Predictors: (Constant), RATAKK, RATAKP

b. Dependent Variable: RATATI

Tabel 10. Uji Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.775	.715		3.879	.000
	RATAKP	.546	.137	.484	3.992	.000

a. Dependent Variable: RATAKK

Tabel 11. Uji Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.056	1.016		5.963	.000
	RATAKP	-.295	.195	-.223	-1.510	.137
	RATAKK	-.264	.173	-.224	-1.520	.135

a. Dependent Variable: RATATI