

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI JAWA TIMUR**

**Inuk Wahyuni Istiqomah, S.E., M.Si.**

Staf Pengajar STIE Al-Anwar Mojokerto

## **Abstract**

*The aim of this study is to investigate the effect of job satisfaction, commitment organizational, commitment professional on turnover intention. This study was investigated model that was developed by Robert and Meyers (1993).*

*The questionnaires were distributed to 140 auditor at KAP at East Java by mail survey, and 78 (55,71%) respondenst was gave their perceptions. The data was analyzed by using multiple regression of the SPSS 10.01 programs.*

*The results suggest that there's insignificant relation between job satisfaction with turnover intention, commitment professional with turnover intention, but there's significant relation between commitment organizational with turnover intention. Futhermore, there's significant relation when job satisfaction, commitment organizational, commitment professional were tested together on turnover intention.*

**Keyword:** *Job Satisfaction, Commitment Organizational, Commitment Professional, and Turnover Intention.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, kepuasan dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Kinerja dan komitmen merupakan sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja yang saling terkait erat. Komitmen juga merupakan suatu konsistensi dari wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, spirit karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Adanya komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Penanganan perilaku individu dalam organisasi seperti kinerja, komitmen, kepuasan kerja adalah sangat penting karena semua itu terkait dengan penanganan sumber daya manusia oleh organisasi. Organisasi perlu memanager sumberdaya manusianya dalam upaya mencapai tujuan secara efektif. Salah satu determinan dari perilaku dalam organisasi yang sering dikaji adalah kemangkiran, pergantian karyawan, kinerja manusiasi, dan manajemen. Robbins (1996), telah mengembangkan suatu model umum perilaku organisasi untuk mengklasifikasikan tingkat pergantian karyawan (*turnover*) sebagai variabel dependent untuk mencerminkan determinan kritis dari keefektifan

sumber daya manusia dalam suatu organisasi, disamping kepuasan kerja (*job satisfaction*), produktifitas (*productivity*), dan kemangkiran (*absenteeisme*).

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982 dalam Vandenberg, 1992). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasional akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun demikian sesungguhnya adalah sulit untuk dimengerti kaitan hubungan langsung antara keduanya (Williams & Hazer, 1986 dalam Vandenberg, 1992). Para profesional akan merasa lebih senang mengasosiasikan dirinya dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga akan lebih ingin untuk mentaati norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990). Dengan demikian, nampak bahwa komitmen profesional dapat mempengaruhi kinerja yang selanjutnya dapat mempengaruhi kenyamanan serta kebanggaan seorang profesional dalam bekerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) individu harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan individu dapat meningkat (Hasibuan, 2000). Vroom (1964) dalam Pozinski (1997), menggambarkan kepuasan kerja sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan individu.” 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 randangan 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 *turnover* 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 pada variabel 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 karena rendahnya turnover. Hasil riset yang dilakukan Ham et al. (1979); Angle and Jerry (1983); Pierce and Dunham (1987), memperlihatkan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan kemangkiran dan tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). 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. Penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja adalah topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Karena menurut Gregson (1992), yang 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.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

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

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional secara individu terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*).
2. Menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional secara bersama-sama terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*).

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat:

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

## **II. TELAAH TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESA**

### **2.1. Telaah Pustaka**

#### **2.1.1. Profesi Akuntan Publik**

Berdasarkan SK Menteri Keuangan Nomor 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 attestasi, perpajakan, jasa konsultasi manajemen, jasa pembukuan dan jasa akuntansi. Kell and Boynton (1996), membedakan jasa akuntan publik atas jasa attestasi dan non attestasi. Jasa attestasi meliputi audit, eksaminasi, *review*, dan prosedur yang disepakati bersama. Sedangkan jasa non attestasi 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* (URPC). Ada beberapa kriteria yang menyebutkan bahwa akan publik merupakan suatu profesi, yaitu:

- (a). Memiliki ilmu pengetahuan khusus.
- (b). Mempunyai pengetahuan intelektual melalui pendidikan dan latihan.
- (c). Adanya standar kualifikasi.
- (d). Adanya kode etik.
- (e). Memperoleh ijin praktek yang diatur dengan undang-undang.
- (f). Ada organisasi profesi.

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

Kepuasan kerja oleh Wexly and 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 adalah 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*, dan *equity and inequity* yang biasanya komponen-komponen tersebut akan berimplikasi dalam kinerja karyawan. Sedangkan *two factor theory* meliputi kepuasan kerja individu 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 tapi 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 karyawan tersebut akan memilih berperilaku negatif terhadap pekerjaan, atasan dan atau rekan kerjanya, hal ini yang dimaksud ketidakpuasan kerja. Dimensi ketiga kepuasan dan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan. Smith, Kendal and Hulin (1959), mengungkapkan lima dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang dianggap karyawan secara efektif, dimensi tersebut antara lain: pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

### **2.1.3. Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)**

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan dimana individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Blau & 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 kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang.

Perilaku komitmen organisasional menurut Luthans 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 supervisor). 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, yakni:

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)
- b. Komitmen keberlangsungan (*continuence commitment*)
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*)
- d. Spirit halnya dengan aspek kepuasan kerja

#### **2.1.4. Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)**

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990; Wibowo, 1996; dalam Trinaningsih, 2002), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesional, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan karena semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996; dalam Trisaningsih, 2002).

Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan kode etik profesi ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas pekerjaannya. Ini berarti bahwa dalam diri seorang profesional terdapat suatu sistem nilai atau norma yang akan mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan mereka. Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesional tersebut dapat berbeda-beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, tergantung persepsi individu masing-masing. Karena itulah suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen profesional yang tinggi yang diwujudkan dalam kinerja yang

berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dihadapinya.

### **2.1.5. 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 & 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 organisasi memerlukan persiapan dan biaya untuk penggantinya. Dampak positif *turnover* adalah jika menimbulkan kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal, dengan individu yang berketerampilan dan motivasi tinggi (Dalton & Todor, 1981).

*Turnover* didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak suka rela (*involuntary*) dari organisasi (Robbins, 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 (*employee*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

*Voluntary turnover* dapat dibedakan atas dasar sifatnya menjadi dua, yakni yang dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) yang 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 untuk mengasuh anak, dan kehamilan (Dalton et al., 1981).

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

## **2.2. Perumusan Hipotesis**

Berbagai riset mengungkapkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) terdapat hubungan yang 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 25 tahun, kepuasan kerja merupakan prediktor yang baik untuk pindah kerja.

Kepuasan kerja juga dihubungkan secara negatif dengan keinginan berpindah kerja, tetapi korelasi itu lebih kuat daripada apa yang ditemukan dalam kemangkiran (Brayfield & Crocket, 1977 dalam Robbins, 1996). Berbagai penelitian seperti Mathieu and Zajae (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 prediktor yang lebih baik untuk beberapa hasil (*outcomes*) dibanding kepuasan kerja (Shore, Thornton & Newton, 1989).

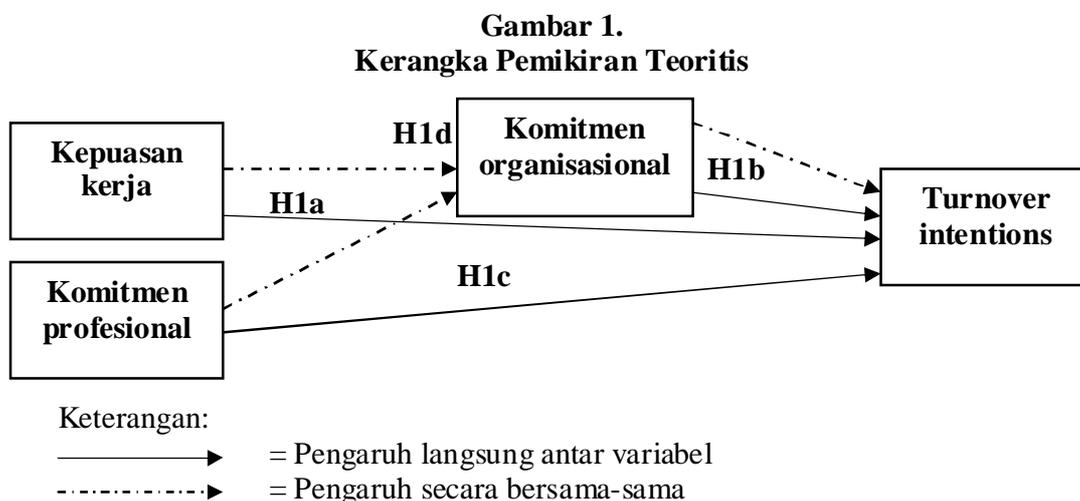
Penelitian yang dilakukan agak berbeda dengan yang dilakukan Lee & Mowday, (1987); Tett & Meyer, (1993); dan Mathieu and Zajae (1990). Penelitian ini menambah satu variabel, yaitu komitmen profesional seperti yang dilakukan Aranya et al. (1982) dalam Poznanski (1997), yang menganalisa pengaruh komitmen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

Dari gambaran ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu dan berdasarkan teori yang ada, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian, 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: Komitmen profesional secara signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*).
- H1d: Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional secara signifikan bersama-sama berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*).

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambaran secara spesifik hubungan antara variabel sesuai dengan tujuan dan hipotesis yang diturunkan dalam penelitian, adalah sebagai berikut:



## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikirim melalui pos (*mail survey*) kepada para auditor yang bekerja di KAP se Jawa Timur, sedangkan data

sekunder diperoleh dari direktori KAP 2005 yang dikeluarkan oleh IAI kompartemen akuntan publik.

### **3.2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel**

Penelitian ini dilakukan pada auditor yang bekerja di KAP se Jawa Timur. Jumlah auditor keseluruhan 146 orang sesuai dengan Direktori KAP tahun 2005. Sedangkan obyek analisis auditor yang dipilih adalah mereka yang mempunyai masa kerja minimal satu tahun, dengan pertimbangan bahwa dalam jangka waktu tersebut auditor telah dianggap mampu mengidentifikasi dan menentukan determinan variabel penelitian dalam kantor akuntan publik. Auditor junior maupun senior dianggap merepresentasikan karyawan dalam kantor akuntan publik tersebut.

### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner secara *mail survey*. Metode pengumpulan dan pemilihan sampelnya menggunakan *purposive sampling*. Tiap kantor akuntan publik dikirim secara proporsional sebanyak 10 sampai 15 eksemplar kuesioner dengan asumsi bahwa jumlah auditor sesuai dengan direktori KAP tahun 2005. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 146, maka menurut Arikunto (1998), apabila populasi lebih besar dari 100 maka sampel minimum dapat diambil antara 20% sampai 25%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel minimum diambil diatas 25% dari populasi yang ada (34,5%).

### **3.4. Definisi Operasional Variabel**

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

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan auditor yang bekerja di KAP. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja digunakan instrumen *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), yang dikembangkan untuk menghubungkan penilaian dengan teori. Alasan selanjutnya berdasarkan penemuan Dunham et al. (1997), yang mengukur kepuasan dengan model tersebut menghasilkan validitas konvergen yang tinggi dibanding pengukuran lain, kedua instrumen ini lebih komprehensif dalam mengukur segi-segi spesifik kepuasan kerja.

#### **3.4.2. Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)**

Komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (QCT) yang dikembangkan oleh Porter et al., (1974).

#### **3.4.3. Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)**

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya, seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Variabel komitmen profesional diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Samekto (1990).

#### **3.4.4. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)**

Niatan berpindah kerja merupakan cerminan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Konstruksi dari variabel

ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Lee and Mowday (1987).

### **3.5. Teknik Analisis Data**

#### **3.5.1. Statistik Deskriptif**

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

#### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

Pengujian kualitas data menggunakan program versi SPSS 11.0, adapun komponen dari uji kualitas data, meliputi:

- a. Uji Reliabilitas, Untuk mengukur reliabilitas dilihat pada nilai *cronbach alpha* yang diperoleh. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $>0,60$  (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2002).
- b. Uji Validitas, 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). Nilai *r* untuk masing-masing pertanyaan positif dan nilainya lebih besar dari *r* tabel, maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut valid.
- c.

#### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian atas asumsi klasik terhadap data yang akan diperoleh perlu untuk diidentifikasi bilamana terdapat multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasinya, untuk itu perlu dilakukan uji sebagai berikut:

- a. Uji Multikolinearitas, Uji ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi antar variabel independen, apabila nilainya lebih dari 0,8 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas yang serius (Gujarati, 1995).
- b. Uji Heteroskedastisitas, Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menemukan apakah dalam model regresi dapat dilakukan uji *Glejser*, yaitu meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas (Gujarati, 1995), apabila probabilitas signifikansi diatas tingkat kepercayaan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2002).
- c. Uji Autokorelasi, Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah dalam model regresi terjadi kesalahan yang mengganggu pada periode *t* dengan kesalahan pengganggu periode sebelum *t* (*t*-). Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW).

#### **3.5.4. Uji Hipotesis**

Teknik analisis untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (Mason, 1999), dengan menguji signifikansi simultan (uji statistik F) dan menganalisa 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 tabel atau menentukan signifikansinya pada alfa 0,05. Apabila F hitung lebih besar daripada F tabel atau signifikan, maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima maka secara bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

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 0,05, dilakukan untuk menguji penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang dirumuskan. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$ , diterima. Adapun bentuk persamaan yang dipakai menurut Mason (1999), adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen (*Turnover Intentions*)

a = Konstansta

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Komitmen Organisasional

$X_3$  = Komitmen Profesional

e = Error

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Statistik Deskriptif

Data diperoleh dengan mengirimkan kuesioner melalui pos (*mail survey*) kepada responden sebanyak 146 eksemplar ke KAP diseluruh Jawa Timur. Kuesioner yang kembali setelah batas waktu yang telah ditentukan terkumpul sebanyak 62 eksemplar (42,47%), namun yang dapat diolah hanya 50 eksemplar (34,25%) karena 12 eksemplar tidak dapat diikuti sertakan dalam pengolahan karena terdapat kekurangan dalam pengisian kuesioner. Responden yang berpartisipasi rata-rata berusia 28 tahun, dengan tingkat pendidikan Sarjana dan dengan masa kerja rata-rata 2 tahun.

### 4.2. Uji Kualitas Data

Dari analisis reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,60 untuk setiap konstruk dari masing-masing variabel, maka reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha diatas 0,60. Sedangkan untuk validitas, jika nilai koefisien korelasi r lebih dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Berikut tabel hasil perhitungan untuk uji kualitas data:

**Tabel 4.1**  
**Hasil uji Reliabilitas dan Validitas**

Variabel	Sebelum dihapus		Setelah dihapus	
	Jml prtanyaan	Koef. alpha	Jml.prtanyaan	Koef.alpha
Kepuasan Kerja	7	0,7004	6	0,7198
Komit. Organisasional.	8	0,8247	6	0,9099
Komit. Profesional	8	0,4543	3	0,4114
Turnover Intentions	5	0,3296	3	0,5276

Sumber: Data diolah, 2005

### **4.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **4.3.1. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti (Gujarati, 1995). Multikolinearitas akan mengakibatkan koefisien regresi tidak pasti atau mengakibatkan kesalahan standarnya menjadi terganggu, sehingga menimbulkan bias spesifikasinya. Deteksi terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan mencermati korelasi antar variabel independen, apabila nilainya lebih dari 0,8 maka diindikasikan terjadi multikolinearitas (Gujarati, 1995). Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa korelasi antara variabel komitmen profesional (X3) dengan variabel kepuasan kerja serta dengan komitmen organisasional menunjukkan nilai 0,034 dan 0,164 yang berarti tidak terdapat multikolinearitas, karena hasil yang diperoleh masih jauh dibawah 0,8.

#### **4.3.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*, yaitu dengan meregres nilai absolut residual (variabel Y) terhadap variabel X1, X2, dan X3, dengan probabilitas signifikansi diatas tingkat 0,05, yaitu variabel X4 = X1 dan variabel X6 = X3. Sedangkan untuk variabel X5 = X2 dibawah 0,05, yaitu sebesar 4,6% sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini mengandung heteroskedastisitas, yakni pada variabel X2 (komitmen organisasional).

#### **4.3.3. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi disebut juga korelasi serial yaitu korelasi yang terjadi diantara anggota observasi yang terbentuk time series. Gujarati (1995), menyatakan bahwa autokorelasi adalah kondisi yang berurutan diantara gangguan atau disturbansi ( $e_i$  atau  $u_i$ ) yang masuk ke dalam fungsi regresi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan *Durbin Watson Test* dengan membandingkan antara nilai dw dibandingkan dengan nilai dw tabel ( $du-dl$ ). Nilai dw hitung= 1,966, sedangkan dari tabel dw  $du=1,72$  dan  $dl=1,38$  ( $n=50$ ; alfa 0,05). Oleh karena itu nilai dw 1,966 lebih besar dari batas atas ( $du$ ) 1,72, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang positif pada model regresi yang digunakan.

### **4.4. Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang dilakukan dengan memperhatikan koefisien  $\beta$ , untuk ditentukan signifikansinya dari perbandingan antara t hitung dengan t tabel 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, yakni sebesar 0,01153, sedangkan t hitung sebesar 0,166 dengan tingkat signifikansi 86,9% pada taraf 5%, hal tersebut berarti tidak signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  dari variabel kepuasan kerja yang sebesar 0,01153 adalah tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan untuk koefisien  $\beta_2$  (tidak terstandarisasi) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,108, sedangkan t hitung sebesar 2,056 dengan signifikansi 4,6% pada taraf 5% yang berarti signifikan, jadi koefisien  $\beta$  untuk variabel komitmen organisasional sebesar 0,108 adalah

berpengaruh secara signifikan. Selanjutnya, untuk koefisien  $\beta_3$  (tidak terstandarisasi) pada variabel komitmen profesional sebesar 0,257, sedangkan t hitung sebesar 1,49 dengan signifikansi 14,3% pada taraf 5%, yang berarti tidak signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  untuk variabel komitmen profesional sebesar 0,257 adalah tidak berpengaruh secara signifikan. Berikut adalah tabel hasil analisis regresi berganda:

**Tabel 4.2**  
**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
	Komit. Organisasional (X2)	.108	.052	.291	2.056	.046
	Komit. Profesional (X3)	.257	.173	.206	1.490	.143
	R = 0,380 R Square = 0,144 Adjust R Square = 0,088 F hitung = 2,583 Sig F. = 0,065 Std.Error of est.=2.01770					

a Dependen Variabel: *Turnover Intentions* (Y)

Sumber: Data diolah, 2005

Dari hasil regresi secara keseluruhan, diperoleh  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,144 (14,4%), hal ini berarti bahwa variabel independen dapat menjelaskan 14,4% varian dari variabel dependen. Sedangkan 85,6% (100% - 14,4%), fieldsman oleh varian penyebab lain. Kesalahan (*error*) prediksi terstandarisasi adalah 2,0177, nilai F hitung sebesar 2,583 dengan taraf signifikansi 0,065 (6,5%) berada diatas signifikansi 5% yang telah ditentukan, sehingga hipotesis nol tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan komitmen profesional) yang secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (*turnover intentions*) dapat diterima. Jadi dalam model ini, variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan komitmen profesional) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (*turnover intentions*).

#### 4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa diatas, maka dapat diinterpretasikan hasil penelitian bahwa diterimanya hipotesis nol dan ditolakannya hipotesis 1a, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Hal tersebut didukung dengan hasil uji signifikansi, dimana t hitung 0,166 dengan tingkat signifikansi 86,9% jauh diatas taraf 5% batas signifikansi yang ditetapkan, hal ini berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  untuk variabel kepuasan kerja yang positif sebesar 0,01153 adalah tidak berpengaruh secara signifikan.

Ditolaknya hipotesis non dan diterimanya hipotesis 1b, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (*organizational commitment*) terhadap variabel keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Hal tersebut juga didukung oleh hasil uji signifikansi dimana t hitung sebesar

2,056 dengan tingkat signifikansi 4,5% yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% yang berarti signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  untuk variabel komitmen organisasional yang positif sebesar 0,108 adalah berpengaruh secara signifikan.

Diterimanya hipotesis nol dan ditolaknyanya hipotesis 1c, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen profesional (*professional commitment*) terhadap variabel keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Hal tersebut juga didukung dengan hasil uji signifikansi dimana  $t$  hitung sebesar 1,49 dengan tingkat signifikansi 14,3% yang jauh diatas taraf 5%, yang berarti tidak signifikan. Jadi koefisien  $\beta$  untuk variabel komitmen profesional sebesar 0,257 yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional dengan *turnover intentions*.

Diterimanya hipotesis nol dan ditolaknyanya hipotesis 1d, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasional (*organizational commitment*), komitmen profesional (*professional commitment*) yang secara bersama-sama terhadap variabel keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Hal tersebut didukung dengan hasil uji signifikansi dimana nilai  $F$  hitung adalah sebesar 2,583 dengan taraf signifikansi 0,065 (6,5%) diatas tingkat signifikansi 5%, sehingga hipotesis nol tidak dapat berpengaruh secara signifikan antara variabel independen yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen adalah diterima.

Apabila tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional bersifat konstan, maka tingkat keinginan berpindah kerja adalah ada pada skor 4,366 (dalam skala 5 sampai dengan 28 kategori mungkin). Peningkatan preferensi kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah sebesar satu satuan, maka tingkat keinginan berpindah kerja akan naik pada skor 4,366 (dalam skala 5 sampai dengan 28 kategori mungkin). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) para auditor di KAP se Jawa Timur hanya sebesar 14,4%, yang secara simultan disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional. Sedangkan 85,6% dijelaskan oleh faktor lain, karena keinginan berpindah kerja difokuskan oleh seberapa menarik pekerjaan yang ada pada saat itu, serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw et al., 1998).

Ternyata hanya variabel komitmen organisasional yang secara individu berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja, komitmen profesional. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasional menjadi prediktor yang lebih baik untuk beberapa hasil penelitian dibandingkan dengan kepuasan kerja (Shore, Thomtorn & 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 prediktor yang baik bagi keinginan berpindah kerja bagi auditor yang mempunyai masa kerja cukup lama, keinginan berkarir di KAP dan merasa *establish* mapan bekerja pada KAP. Sedangkan komitmen profesional pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah auditor. Norris and Neibuhr (1983); Meixner and Bline (1989) dalam Poznanski (1997), juga mendukung kesimpulan dari Aranya, et al., (1982), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah saling melengkapi dan harmonis. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Ferris (1981), yang

mengungkapkan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu.

## **V. KESIMPULAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional secara individu terhadap keinginan berpindah kerja, serta menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional yang secara simultan terhadap keinginan berpindah para auditor. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan, bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap keinginan berpindah.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional yang secara simultan terhadap keinginan berpindah kerja.

### **5.2. Keterbatasan dan Saran**

Terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut, adalah:

1. Model yang dipakai dalam penelitian masih dianggap terlalu sederhana, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel prediktor lain yang lebih mungkin dapat memperbaiki hasil penelitian selanjutnya.
2. Jumlah sampel yang dipakai dianggap terlalu kecil dan hanya berada dalam satu lingkup yang terbatas, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih luas misalnya auditor pada KAP se Indonesia, sehingga hasil penelitian dimungkinkan dapat digeneralisasi.
3. Pengukuran variabel kepuasan kerja masih mencerminkan kepuasan kerja hanya dari aspek-aspek kepuasan kerja yang sederhana, padahal dimungkinkan hasil penelitian akan menjadi lebih baik jika diukur dengan menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja yang lebih rinci dan jelas.

## **DAFTAR PUSTAKA :**

- Bao, B.D., & M. Vasarhely, 1986, "A Stochastic Model of Professional Accounting Turnover." *Accounting, Organizational and Society*.
- Blau, G.J., & K.R., 1986, "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism." *Academy of Management Review*.
- 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).

- , and N. Hudeek, 1993, "Organizational Commitment – Turnover Relationship Across Occupational." *Group and Management*, 18 (2).
- Ferris, K., 1981, "Organizational Commitment and Performance in a Professional Accounting Firm." *Accounting, Organizational and Society*, vol. 6 (4).
- 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
- Gujarati, D., 1995, *Basic Econometric* 3<sup>rd</sup> ed. Mc. Graw-hill, New York.
- Ghozali, I., 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, BP. Undip.
- Indriantoro, N., & B. Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta, BPFEE.
- Kalbers, P. Lawrence, & Fogarty, Timoty, J., 1995, "Professionalism and Its Consequence: a Study of Internal Auditors." *Auditing: a Journal of Practice & Theory*, 14 (1).
- Luthans, F., 1995, *Organizational Behaviour*, Mc. Graw-Hill
- Mathieu, J.E., & D.M., Zajac, 1990, "A Review and Meta-Analysis of The Antecedens, Correlates and Consequences of Organizational Commitment." *Psychological Bulletin*, Vol. 108.
- Mowday, R.T., R.M., Steers, & L.W., Porter, 1979, "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14.
- Mason, R., & Douglas, A. Lind, 1999, *Teknik Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta Penerbit Erlangga.
- Poznanski, Peter, J., & 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 & Indriantoro, 1999, "Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik." *JRAI*, Vol. 2.
- Trisnaningsih, S., 2002, "Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening." *Thesis*, Undip, Semarang.
- Tett, Robert, P., & John Meyers, 1993, "Job Satisfactions, Organizational Commitment, Turnover Intentions and Turnover: Path Analysis Based on Meta Analytic Finding." *Personel Psychology*, Vol. 46.
- Vandenberg, Robert, J., & Charles, E., 1992, "Examining The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment." *Journal of Management*, March.