

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSITAS TURNOVER AUDITOR (STUDI EMPIRIS DI KAP BIG FOUR)

ANDREA RICARDO HUTAGALUNG
Universitas Trisakti

Abstract

Destination author conducted this research is to determine if the five factors affecting the intensity of turnover big four auditors at the accounting firm. The research method used by the author in the preparation of this paper is the method of multiple regression analysis and data collection techniques in the form of empirical studies or distributing questionnaires at four KAP. Based on the analysis the authors, it can be concluded that job satisfaction, salary administration, organizational commitment, trust and professionalism of the organization does not negatively affect the intensity of turnover.

Keywords : *Job satisfaction, salary administration, organizational commitment, organizational trust, professionalism, the intensity of turnover.*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia perusahaan pun semakin meningkat. Setiap perusahaan berusaha memberikan jasa dan pelayanan yang terbaik. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan memiliki peranan yang sangat penting. SDM harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan dan memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Tetapi dalam era persaingan inipun memberikan ancaman bagi pihak perusahaan terhadap SDM yang telah terlatih, terampil dan handal karena dengan pengalaman dan ketrampilan yang telah di miliki karyawan tentu saja membuat karyawan tersebut mencari perusahaan yang memberikan kepuasan terhadap karyawannya.

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada

keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams, 1986), namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi.

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).

Saat ini tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis, 1998).

Dalam Kantor Akuntan Publik (KAP), auditor memegang peranan penting, sebab pelayanan dari auditor itulah yang merupakan produk dari kantor akuntan publik tersebut. Pelayanan inilah yang dicari oleh konsumen. Bila konsumen merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh auditor dari suatu Kantor Akuntan Publik, maka mereka akan mencari KAP lain yang dapat memberikan pelayanan yang lebih baik.

Banyak KAP yang kurang memperhatikan sumber daya manusia itu sebagai mitra usaha dan juga makhluk sosial yang mempunyai bermacam-macam kebutuhan sehingga sumber daya manusia tersebut hanya dianggap sebagai alat produksi saja yang hanya dapat meningkatkan keuntungan bagi KAP saja. Bila kebutuhan-kebutuhan auditor terpenuhi maka akan timbul kepuasan dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong auditor untuk senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran, dan waktunya untuk pencapaian tujuan KAP. Sebaliknya, bila kebutuhan-kebutuhan itu tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat dari ketidakpuasan kerja antara lain:

1. Tingkat absensi yang tinggi
2. Tingkat *turn over* auditor yang tinggi
3. Turunnya prestasi kerja

Akibat ini akan menjadi masalah bagi perusahaan, jadi kemajuan dan perkembangan dari perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dan kualitas dari manusia / tenaga kerja.

Pada lingkungan profesi akuntan publik sendiri, *turnover* yang dihadapi KAP telah didokumentasikan dengan baik lewat berbagai literatur profesional dan akademik

berbagai penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover* akuntan publik juga telah dilakukan. Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyarankan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan *anteseden* (variabel pendahulu) dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

2. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kerangka Teoritis

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Moh. As'ad.1987: 45). Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Namun manusia sepertinya tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer personalia adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan dari perusahaan. Walau kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cara pandang seseorang. baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Sondang P. Siagian, 1996:295).

Dalam kutipan Moh. As'ad yang terdapat pada buku "Psikologi Industri"(2000:104), Joseph Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah "*sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan*". Dan pendapat M.L Blum yang dikutip oleh Moh. As'ad dalam buku "Psikologi Industri"(2000:102) mendefinisikan kepuasan kerja adalah "suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri".

Serta ada juga pendapat dari Susilo Martoyo dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (1990: 123-124), kepuasan kerja, merupakan : "Keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan".

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah "*security feeling*" (rasa aman) dan mempunyai segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial), dan segi sosial psikologi.

Dengan ungkapan lain, kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi

individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2. Teori Kesetaraan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya kesetaraan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

3. Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau motivator.

Satisfier atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas.

Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Kepuasan Kerja

Menurut Mobley, et al dalam Munandar Ashar Sunyoto (2001:365-366) mengemukakan bahwa : Setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual.

Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* karyawan sangat kuat diantara para pegawai yang percaya bahwa mereka dapat menemukan pekerjaan yang lain. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi *turnover* karyawan. Dari hubungan ini, hipotesis yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

H1 : Kepuasan kerja mempunyai mempengaruhi intensitas turnover.

2.2.2. Kepuasan Tingkat Gaji

Rivai (2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh secara tidak langsung terhadap intensi keluar melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Pemberian imbalan dan *turnover* karyawan mempunyai hubungan yang negatif. Pemberian imbalan yang tinggi akan menyebabkan turnover karyawan menjadi rendah. Sebaliknya, pemberian imbalan yang rendah, dapat meningkatkan *turnover* karyawan. Dari hubungan ini, maka hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

H2 : Pemberian imbalan mempengaruhi intensitas *turnover*

2.2.3. Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang memegang peranan penting dalam hubungan antara kepuasan dan *turnover*, seperti komitmen terhadap perusahaan. Beberapa orang tidak dapat melihat diri mereka bekerja di tempat yang lain, sehingga mereka tidak menghiraukan ketidakpuasan mereka.

Individu yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya, akan memiliki *sense of belonging* yang tinggi terhadap organisasinya, sehingga ia akan mempunyai tingkat keinginan untuk berhenti bekerja lebih rendah dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki komitmen pada organisasinya. Dengan demikian karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai tingkat keinginan berpindah kerja yang rendah, dan sebaliknya karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai tingkat keinginan berpindah kerja yang tinggi.

Rivai (2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif langsung terhadap intensi keluar karyawan. Apabila seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka orang tersebut memiliki keinginan untuk berpindah yang rendah dari tempat bekerjanya. Dalam penelitian yang dilakukan Widagdo dan Rahmawati (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan keinginan berpindah seseorang.

Mowday et al. (1982), memprediksikan dan menemukan bahwa perilaku individu yang memiliki komitmen pada organisasi besar, memiliki dampak pada keinginan untuk berhenti bekerja lebih rendah. Hasil penelitian Aranya & Ferris (1984) yang menggunakan akuntan publik dan akuntan manajemen sebagai subyek penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H3 : Komitmen organisasi mempengaruhi intensitas *turnover auditor*.

2.2.4. Kepercayaan Organisasi

Kepercayaan organisasional merupakan suatu variabel yang penting bagi efektivitas organisasi. Para peneliti mengidentifikasi kepercayaan sebagai prasyarat para manager dalam memberdayakan para karyawan dan juga sebagai alat untuk menurunkan tingkat

keinginan berpindah karyawan (Mayer et al. 1995; Mishra dan Spreitze, 1994; Khan, 1997).

Kepercayaan organisasional yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan, dan juga sebaliknya, jika kepercayaan organisasional yang didapat kurang, maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin tinggi. Dari teori tsb terbentuklah hipotesis sebagai berikut:

H4 : Kepercayaan organisasional mempengaruhi intensitas *turnover*

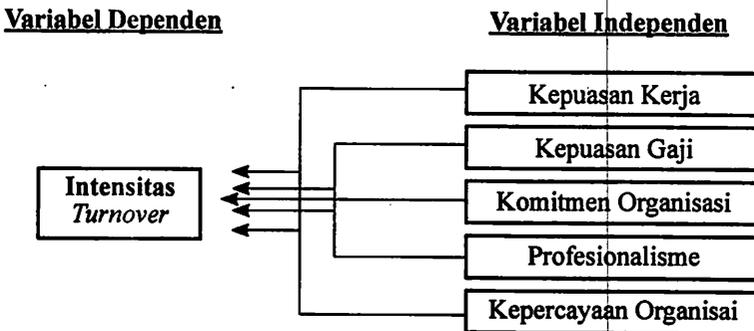
2.2.5. Profesionalisme

Lekatompessy (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. Apabila seseorang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, maka orang tersebut mempunyai keinginan untuk berpindah yang rendah dari tempat bekerjanya. Dan sebaliknya, apabila seseorang memiliki tingkat profesionalisme yang rendah, maka cenderung orang tersebut dapat dengan mudah keluar dari tempat bekerjanya. Dalam penelitian Hardiningsih (2002) menyatakan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka tingkat kinerja juga akan semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H5 : Profesionalisme mempengaruhi intensitas *turnover*.

Untuk mengetahui secara lebih jelas mengenai pengaruh tersebut dan menentukan arah persoalan dalam penelitian agar sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan sebuah model kerangka pemikiran seperti terlihat dalam gambar di bawah ini:

Gambar 2.1.
Kerangka Teoritis



3. METODE PENELITIAN

3.1. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah auditor. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pemilihan sampel berdasarkan tujuan (*purposive sampling*). Purposive sampling adalah pemilihan sampel dimana peneliti mempunyai tujuan

atau target tertentu dalam memilih sampel secara tidak acak. Tujuan atau target dalam pemilihan sampel yaitu dimana sampel harus mewakili obyek yang peneliti ambil dan dapat memenuhi kriteria dari topik yang peneliti ambil. Adapun kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah responden yang telah memiliki pengalaman kerja dalam bidang accounting atau auditing minimal 1 tahun. Selain itu, responden memiliki latar belakang pendidikan minimal sarjana S1 dan berprofesi sebagai auditor (staf audit) yang bekerja di kantor akuntan publik.

3.2. Variabel dan Pengukuran

Berikut ini adalah berbagai variabel dan pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*).
Pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2004). Instrumen tersebut terdiri dari empat item pertanyaan kuesioner dengan lima poin skala likert. Semakin tinggi poin yang dipilih dan semakin tinggi total penjumlahannya, kepuasan kerja yang dirasakan responden semakin tinggi. Semakin rendah jumlah totalnya maka kepuasan kerja responden semakin rendah.
 - b. Pemberian imbalan berupa gaji / upah.
Kepuasan gaji diukur dengan 9 item pernyataan yang digunakan dalam studi dikembangkan oleh Larkin (1990) dalam Michaela (2004) dengan lima poin skala *likert*
 - c. Komitmen organisasional (*Organizational Commitment*).
Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997) dalam Trisnaningsih (2004). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasi afeksi (tujuh item pernyataan) dengan lima poin skala likert. Semakin tinggi poin yang dipilih dan semakin tinggi total penjumlahannya, maka komitmen organisasi dari si responden semakin tinggi.
 - d. Kepercayaan organisasional (*Organizational Trust*).
Variabel kepercayaan organisasional diukur dengan menggunakan lima item pernyataan yang salah satunya digunakan dalam studi Pasewark dan Strawser (1996) dalam Michaela (2004).
 - e. Profesionalisme
Untuk mengukur variabel profesionalisme digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Ellen (2005) yang terdiri dari 7 item pernyataan. Metode pengukuran sikap yang digunakan adalah skala Likert yang menggunakan 5 poin penilaian.
1. Variabel Terikat
- Keinginan untuk pindah kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Lum *et al.* (1998) dalam Ellen (2005) dengan 2 item pertanyaan. Metode pengukuran sikap yang digunakan adalah skala Likert yang menggunakan 5 poin penilaian.

3.3. Metode Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah menguji semua hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{TURNOVER} = \alpha + \beta_1 \text{KEPKER} + \beta_2 \text{GAJI} + \beta_3 \text{KOMOR} + \beta_4 \text{KEPOR} + \beta_5 \text{PROF} + \varepsilon$$

Keterangan :

- TURNOVER = tingkat perpindahan auditor
- KEPKER = tingkat kepuasan kerja
- GAJI = besaran gaji
- KOMOR = tingkat komitmen organisasi
- KEPOR = tingkat kepercayaan organisasi
- PROF = tingkat profesionalisme

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara mengirimkan kuesioner kepada responden, baik secara langsung atau melalui *contact person*.

Kuesioner yang dikirim berjumlah 80 buah yang disebar pada bulan September 2010. Dari jumlah tersebut, kuesioner yang kembali adalah sama dengan yang telah dikirim, yaitu 80 buah atau tingkat pengembalian 100%. Rincian mengenai kuesioner yang dikirim dan diterima serta digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Tabel Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner yang dikirim	80	100
Kuesioner yang kembali	80	100
Kuesioner yang tidak lengkap	0	0
Kuesioner yang digunakan	80	100

4.2. Hasil Pengujian Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, tingkat gaji, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, dan profesionalisme terhadap keinginan untuk berpindah kerja. Metode statistik yang digunakan adalah *multiple regression*.

Tabel 4.2
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.257	.656		3.441	.001
Kepuasan Kerja	-.162	.167	-.154	-.973	.334
Jumlah Gaji	.041	.147	.032	.276	.784
Komitmen Organisasi	.017	.112	.018	.152	.880
Kepercayaan Organisasi	.104	.120	.103	.872	.386
Profesionalisme	.191	.166	.179	1.151	.253

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Dari tabel 4.2, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian data menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.334 untuk variabel kepuasan kerja. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka hipotesis alternatif ditolak, atau dengan kata lain kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap intensitas *turnover*. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mobley, Horner dan Hollingworth dalam Munandar Ashar Sunyoto (2001:365-366), dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensitas *turnover*.
2. Hasil pengujian data seperti yang terlihat pada tabel 4.2 menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.784 untuk variabel jumlah gaji. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka hipotesis alternatif ditolak, atau dengan kata lain jumlah gaji tidak memberikan pengaruh terhadap intensitas *turnover*. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2001), yang menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh secara tidak langsung terhadap intensi keluar melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini disebabkan mungkin tingkat penghasilan di Kantor Akuntan Publik *big four* sudah cukup tinggi dibandingkan instansi kerja lainnya.
3. Hasil pengujian data seperti yang terlihat pada tabel 4.2 menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.880 untuk variabel komitmen organisasi. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka hipotesis alternatif ditolak, atau dengan kata lain komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap intensitas *turnover*. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2001), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif langsung terhadap intensi keluar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik *big four* sudah memiliki suatu komitmen organisasi yang baik, dimana masing-masing individu mempunyai rasa memiliki terhadap tempatnya bekerja.

4. Hasil pengujian data seperti yang terlihat pada tabel 4.2 menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.386 untuk variabel kepercayaan organisasi. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka hipotesis alternatif ditolak, atau dengan kata lain kepercayaan organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap intensitas *turnover*. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayer et al. 1998; Mishra dan Spreitze, 1994; Khan 1997, yang menyatakan bahwa kepercayaan organisasi dipakai sebagai alat untuk menurunkan tingkat keinginan berpindah karyawan.
5. Hasil pengujian data seperti yang terlihat pada tabel 4.2 menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.253 untuk variabel profesionalisme. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka hipotesis alternatif ditolak, atau dengan kata lain profesionalisme tidak memberikan pengaruh terhadap intensitas *turnover*. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lekatompessy (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

5. SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas *turnover*, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis alternatif pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi intensitas *turnover*. Karena sebenarnya tidak semua individu yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi, tidak mempunyai keinginan untuk berpindah kerja. Alasan kepuasan kerja yang tinggi belum tentu dapat menjadi satu-satunya alasan bagi seseorang untuk tidak berpindah kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis alternatif kedua menunjukkan bahwa jumlah gaji yang diterima seseorang tidak mempengaruhi intensitas *turnover*. Hal ini disebabkan mungkin tingkat penghasilan di Kantor Akuntan Publik big four sudah cukup tinggi dibandingkan instansi kerja lainnya.
3. Hasil pengujian hipotesis alternatif ketiga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi intensitas *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik *big four* sudah memiliki suatu komitmen organisasi yang baik, dimana masing-masing individu mempunyai rasa memiliki terhadap tempatnya bekerja (*sense of belonging*).
4. Hasil pengujian hipotesis alternatif keempat menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi tidak mempengaruhi intensitas *turnover*. Alasan kepercayaan organisasi yang tinggi belum dapat dijadikan satu-satunya alasan bagi seseorang tidak mempunyai keinginan untuk berpindah kerja.
5. Hasil pengujian hipotesis alternatif kelima menunjukkan bahwa profesionalisme tidak mempengaruhi intensitas *turnover*. Karena sebenarnya tidak semua individu

yang memiliki rasa profesionalisme yang tinggi, tidak mempunyai keinginan untuk berpindah kerja. Namun jika dibandingkan dengan variabel lain, variabel profesionalisme yang paling mempengaruhi keinginan seseorang untuk berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa di Kantor Akuntan Publik *big four*, profesionalisme kerja sudah menjadi tuntutan kerja sehari-hari, sehingga masalah profesionalisme mungkin tidak akan mempengaruhi seseorang untuk berpindah kerja.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian berikutnya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada responden, yaitu auditor yang bekerja pada 4 KAP (Kantor Akuntan Publik) terbesar.
2. Penelitian mengambil sampel responden hanya yang berlokasi di wilayah Jakarta.

5.3. Saran

Saran yang dapat diberikan penulis untuk peneliti selanjutnya adalah:

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas kriteria obyek penelitian sehingga bukan hanya yang bekerja di 4 KAP terbesar saja, tetapi dapat juga mengambil obyek auditor yang bekerja di tempat lain, seperti auditor perusahaan (internal) maupun auditor pajak.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel lebih banyak lagi dan tidak hanya di Jakarta saja, tetapi bisa juga dari luar Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Dennis, Anita. 1998, "A Good Hire is Hard to Find", *Journal of Accountancy*, October, p 90-96.
- Ellen. 2005, "Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening." Jakarta.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi 3, Semarang : BP UNDIP, 2005.
- Griffin and Ebert, J.R. Business, Prentice Hall :8th Edition, 2006.
- Hollenbeck, Jr., dan C. R. Williams. 1986, "Turnover Functionality versus Turnover Frequency: A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness", *Journal of Applied Psychology*, 71, p 606 - 611.
- Lekatompessy, E.J. 2003, "Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya : Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik)". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*"Vol.5, No.1, April 2003, p 69 – 84.

- Lestari, E. dan Cahyono, D. "Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar (Studi Empiris pada Internal Auditor Perusahaan Manufaktur di Indonesia)". *Simposium Nasional Akuntansi*, Vol.6, 2003.
- Luthan, Fred. *Organizational Behavior* : 7th Edition, 1995.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara, 2001, p 87 – 100, p 202 – 206.
- Mariana, Mary. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening". Jakarta, 2005.
- Mowday, R. T., R. M. Steers, dan L. W. Porter 1979, "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, p 224 - 247.
- Panggabean, S. Mutiara. "Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variable Bagi Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, vol.6, no.1, April 2004, p 90 – 114.
- Pasewark, W. R., and J. R. Strawser. 1996, "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment", *Behavioral Research in Accounting*, 8, p 91 - 113.
- Ratnawati, V. dan Kusuma, W.I. "Pengaruh Job Insecure, Faktor Antecedens, dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan : Studi empiris pada KAP di Indonesia". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, vol.5, no.3, September 2002, p 277 – 290.
- Rivai, A. H. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Orang Terhadap Intensi Keluar". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, vol.3, no.1, April 2001, p 335 – 352.
- Robbins, Stephen P. 2003, "*Perilaku Organisasi* Jilid 1", Jakarta : PT. Indeks keluaran Gramedia.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002, p 223 – 246, p 285 – 299.
- Steers, R. M. 1977, *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), p 46 - 56.
- Suartana, I. W. 2000, Antecedens dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor, Tesis pada Magister Sains Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. 1999, "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 (2), p 173 - 195.

- Trisnaningsih, Sri. 2004, “Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender.” *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.7, No.1, Januari, p 108 – 123.
- Trisnaningsih, Sri. 2003, “Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.6, No.2, Mei, p 199 – 216.
- Toly, Agus Arianto. 2001, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Public.” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.3, No.2, p 102 – 125.