

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN BERPINDAH
(STUDI PADA KARYAWAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAWA TENGAH)**

Abdul Rohman

Universitas Diponegoro Jawa Tengah

ABSTRACT

The research has an objective axamine the multiple dimension of the organizational commitment (affektive commitment and continuance commitment) in its relation which is job satisfaction and turnover intention. The objective of this study is to determine the effects of organizational commitment (affective commitment and continuance commitment), job satisfaction, and turnover intention.

The research is the empirical study conducted in Public Accountant Firms. The responden of the study are the auditors worked in the Public Accountant Firms in Jawa Tengah. Data collected from the questionnaires returned are 130 (responden rate of 84,61%). The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) aided by AMOS.

The result show that commitment has positive effect on job satisfaction and continuance commitment has negative effect on job satisfaction. Thus, affective commitment have negative effect on turnover intention and continuance commitment have negative effect on turnover intention. Finally, job satisfaction has negative effect on turnover intention.

Key words: Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Intention

PENDAHULUAN

Setiap Kantor Akuntan Publik (KAP) mempunyai keinginan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Cara yang ditempuh adalah dengan memiliki keunggulan daya saing. Keunggulan ini akan mengarahkan KAP untuk berbasis kompetensi. Kinerja anggota KAP akan menentukan kinerja KAP secara keseluruhan. Kunci keunggulan ada pada faktor sumber daya manusianya. Organisasi akan berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada *turnover*.

Karakteristik yang secara konsisten mempengaruhi keinginan pindah para akuntan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional secara

tradisional dipandang sebagai konstruk uni-dimensi (satu dimensi) (Porter *et al.*, 1974) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003). Namun demikian, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu melalui berbagai dimensi atau sumber-sumber (Ketchand dan Strawser, 1998) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003).

Penelitian terhadap perilaku organisasional menyimpulkan bahwa setidaknya ada 2 (dua) sumber komitmen organisasional yang berbeda (Meyer dan Allen, 1984) yaitu komitmen *affective* dan komitmen *continuance*. Menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003), dimensi berganda komitmen organisasional mempunyai

hubungan yang berbeda terhadap maksud *turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Sedangkan hasil penelitian Ketchand dan Strawser (1997) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi komitmen organisasional (komitmen *affective* dan *continuance*) mempunyai efek pembeda dengan konsekuensi organisasional yang penting terhadap kepuasan kerja dan maksud *turnover*.

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001) dalam Rachmayani dan Suyono (2007). Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan yang ingin dicapai tidak terpenuhi sebagai akibat dari banyaknya dimensi yang mempengaruhi kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri. Luthans (1998) dalam Rachmayani dan Suyono (2007) mengemukakan bahwa ada hubungan erat antara kepuasan kerja dan *turnover*. Kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung menurunkan tingkat *turnover* karyawan dan sebaliknya ketidakpuasan kerja akan meningkatkan *turnover*. Luthans juga menyatakan bahwa selain kepuasan kerja, *turnover* juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dirasakan seseorang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk berkeinginan keluar atau pindah kerja. Hal ini tentunya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar dari organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih baik di tempat lain. Penelitian Pasewark dan Strawser (1996) dalam Rachmayani dan Suyono (2007) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung akan mempengaruhi keinginan berpindah karyawan dan mempunyai hubungan yang negatif.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini akan menguji kembali dimensi berganda dari komitmen organisasional (komitmen *affective* dan komitmen *continuance*) terhadap kepuasan

kerja dan keinginan karyawan untuk berpindah studi empiris pada KAP di Jawa Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian berikut: (1) Apakah komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja, (2) Apakah komitmen organisasional mempengaruhi keinginan berpindah, dan (3) Apakah kepuasan kerja mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah.

KAJIAN PUSTAKA

Teori motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland yakni seseorang dianggap mempunyai motivasi kerja yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland memusatkan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia yaitu; prestasi (*need for achievement*), afiliasi (*need for affiliation*) dan kekuasaan (*need for power*).

Teori *higiene* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1950) berkeyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja sangat menentukan sukses atau kegagalan individu itu. Frederick Herzberg juga menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfiers*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*) yang bersangkutan dengan suasana pekerjaan, di mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen.

Komitmen Organisasional

Grusky (1966) dalam Panggabean (2004) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Sedangkan, Allen dan Meyer (1991) dalam Rachmayani dan Suyono (2007) menyebutkan bahwa komitmen organisasional terdiri dari keinginan,

kebutuhan, dan kewajiban. Menurut Robinson (1996) dalam Ikhsan dan Ishak (2005) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan menurut Aranya, dkk (1980) dalam Ikhsan dan Ishak (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: (1) suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, dan (3) suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi. Mowday, Porter, dan Streers (1979) dalam Panggabean (2004) berpendapat bahwa pada umumnya, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keterikatan afektif dan keinginan untuk berbakti kepada sebuah organisasi. Kemudian Mowday, Porter, dan Steers (1982) dalam Ikhsan dan Ishak (2005) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, yang antara lain: identifikasi (*identification*), keterlibatan (*involvement*), dan loyalitas (*loyalty*). Mowday *et al.* (1982) dan Porter *et al.* (1974) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) menunjukkan bahwa definisi komitmen organisasional telah dikembangkan ke dalam instrumen yang digunakan secara luas (*The Organizational Commitment Questionnaire/OCQ*). OCQ tersusun atas lima belas item yang bersifat *self-report*.

Menurut Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Iksan dan Ishak (2005) mengemukakan bahwa komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi. Sedangkan Komitmen

kontinu (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

Setiawan dan Ghozali (2007) menuliskan bahwa komitmen afektif adalah jenis yang paling diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas, yaitu karyawan yang mempunyai komitmen afektif. Hal ini terlihat dimana pegawai dengan *affective commitment* yang kuat, akan cenderung tetap berada dalam organisasi (bekerja dalam perusahaan) karena dia menginginkannya (*want to*). Penelitian Bar Hayim dan Berman (1992); Angle dan Perry (1981) menunjukkan bahwa komitmen pada perusahaan berkembang melalui baik identifikasi individu dengan tujuan-tujuan organisasi (komitmen *affective*) dan biaya-biaya yang berhubungan dengan keluar dari organisasi (teori "*side-bets*", atau komitmen *continuance*) (Allen dan Meyer, 1990) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003).

Individu yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen *affective* meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri; keinginan ini berdasarkan tingkat identifikasi individu dengan perusahaan/organisasi dan kesediaannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hackett *et al.*, 1994) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003). Pandangan komitmen *affective* atas komitmen organisasi sebagai suatu emosi sikap/perilaku ditunjukkan oleh individu kepada organisasi tempatnya bekerja.

Individu yang bentuk komitmen terhadap organisasinya adalah melalui komitmen *continuance* tetap berada di organisasi itu karena ia memerlukannya. Komitmen *continuance* berdasarkan atas teori *side bets* (Becker, 1960) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003); karena individu

tetap bekerja di suatu organisasi, mereka mengakumulasi (menumpuk) benefit/manfaat yang lebih (atau memberi beban biaya yang lebih besar jika keluar) yang mungkin mencegah mereka mencari pekerjaan lain.

Dalam Panggabean (2004) dijelaskan *continuance commitment* dipengaruhi oleh umur (Allen dan Meyer, 1993; Reilly dan Orsak, 1991; Wahn, Judy C., 1998); tingkat pendidikan (Panggabean, 2001), masa kerja (Allen dan Meyer, 1993; Reilly dan Orsak, 1991), kesempatan mendapatkan promosi (Shouksmith, 1994), dan kepuasan kerja (Hackett *et al.* 1994). Sedangkan *affective commitment* dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan jumlah tanggungan (Panggabean, 2001).

Kepuasan Kerja

William dan Hazer (1986) dan Tang dkk (2000) dalam Panggabean, (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan response afektif terhadap aspek umum dan khusus dari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya Robins (2001) dalam Rachmayani dan Suyono (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Rachmayani dan Suyono (2007) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan yang diinginkan tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri seperti gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Locke (1976) dalam Judge dan Locke (1993) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan

kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan tersebut. Sedangkan menurut Vroom (1964) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) menggambarkan kepuasan kerja sebagai "memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang". Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori seperti: kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atas usaha, manajemen idiologi dan nilai-nilai, faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Menurut Lawler dan Porter (dalam Setiawan dan Ghazali, 2007) dinyatakan bahwa terdapat dua alasan mendasar mengapa kepuasan kerja adalah penting dalam organisasi. Pertama, adanya fakta mengenai korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran, serta antara kepuasan kerja dengan *turnover*. Kedua, meskipun rendah, terdapat korelasi yang konsisten antara kepuasan kerja dan kinerja. Sedangkan Feldman dan Arnold (dalam Setiawan dan Ghazali, 2007) menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam sebuah kepuasan kerja yaitu gaji dan komponennya, kondisi pekerjaan, kelompok kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan promosi.

Keinginan Karyawan Untuk Berpindah

Mathis dan Jackson (2001) dalam Rachmayani dan Suyono (2007) mendefinisikan *turnover* sebagai suatu proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. *Turnover* yang tinggi menimbulkan biaya yang tinggi. Kenaikan biaya ini diakibatkan produktivitas yang hilang, waktu pelatihan dan waktu pemilihan tenaga kerja yang baru bertambah.

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa

jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Taksonomi *turnover* tradisional mengasumsikan bahwa orang meninggalkan organisasi karena alasan yang sukarela dan yang tidak (Bluedrom, 1978; Price, 1977) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999).

Perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan: upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya organisasi lain yang lebih baik. Sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh alasan-alasan: pindah ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan/anak, dan kehamilan (Dalton, Krackhardt, and Porter, 1981) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999).

Kerangka Pemikiran

Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja telah telah sering diidentifikasi sebagai satu alasan yang paling penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Penelitian Rivai (2001) dalam Rachmayani dan Suyono (2007) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak secara langsung mempengaruhi *intensi* keluar, pengaruh tidak langsung ini dimediasi oleh komitmen organisasional. Gregson (1992) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003), telah melaporkan hasil dari suatu studi dimana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Sebaliknya hasil penelitian yang

dilakukan oleh Cahyono dan Ghazali (2001) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) yang meneliti hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa komitmen organisasi di KAP lebih mendahului dari pada kepuasan kerja.

Penelitian Meyer *et al.* (1993) dan Hackett *et al.* (1994) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) menunjukkan bahwa komitmen *affective* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen *continuance* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Ketchand dan Strawser (1998) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) yang menunjukkan akuntan publik sebagai unit analisisnya dengan mengklasifikasikan kedalam partisi yang kurang berpengalaman (kurang dari 2 tahun) dan lebih berpengalaman (lebih dari 2 tahun) menunjukkan bahwa komitmen *affective* berhubungan positif dengan kepuasan kerja baik untuk subjek yang kurang maupun yang lebih berpengalaman. Namun untuk komitmen *continuance*, berhubungan negatif dengan kepuasan kerja baik untuk subjek yang kurang maupun yang lebih berpengalaman.

Hubungan Komitmen Organisasional dengan Keinginan Karyawan Berpindah

Penelitian akuntansi yang selalu secara konsisten menemukan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi (berdasarkan OCQ) dan maksud *turnover* (Gregson, 1992) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003). Beberapa indikasi menunjukkan bahwa komitmen *affective* mengurangi maksud *turnover* ke tingkat yang lebih besar dibandingkan komitmen *continuance*. Contohnya, hasil penelitian Meyer *et al.* (1993) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen *affective* dan maksud *turnover* dan demikian pula antara komitmen *continuance* dan maksud *turnover*. Studi Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) juga

memberikan temuan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah.

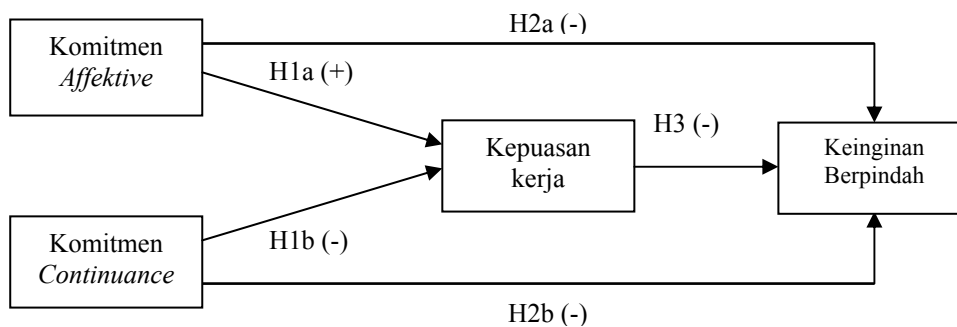
Mobley *et al.* (1979) dalam Rachmayani dan Suyono (2007) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat kekerapan dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, (c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Keinginan Karyawan Berpindah

Studi Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) memberikan temuan bahwa kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai hubungan negatif. Pasewark dan Strawser (1996) dalam Rachmayani dan Suyono (2007) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung akan mempengaruhi keinginan berpindah karyawan dan mempunyai hubungan yang negatif. Semakin karyawan tersebut merasakan puas dengan pekerjaannya semakin berkurang keinginan untuk pindah.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka pemikiran dapat disederhanakan dalam gambar berikut:

Gambar-1
Pemikiran Teoritis



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, kajian pustaka, dan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1a : Komitmen *affective* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H1b : Komitmen *continuance* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

H2a : Komitmen *affective* berpengaruh negatif dengan keinginan berpindah karyawan

H2b : Komitmen *continuance* berpengaruh negatif dengan keinginan berpindah karyawan.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dengan keinginan berpindah karyawan.

METODE PENELITIAN

Operasionalisasi Variabel

I. Komitmen *Affective*

Komponen afektif dari komitmen organisasi (*affective commitment*) didefinisikan sebagai kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia merasa cocok dan mau melakukannya. Pengukuran variabel ini menggunakan skala 6 (enam) item (*The Affective Commitment Scale - ACS*) yang dikembangkan oleh Mayer dan Allen (1984) dan dimodifikasi oleh Meyer *et al.* (1993). Dan diukur dengan menggunakan skala likert 5 (lima) poin mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan menyangkut keterkaitan emosional karyawan terhadap organisasinya dimana ia bekerja. Terdapat 6 (enam) buah pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Responden yang menjawab dengan memilih angka 1 (satu) (sangat tidak setuju) menunjukkan bahwa keterikatan emosional dengan organisasinya sangat rendah, ini berarti komitmen *affectivenya* sangat rendah terhadap organisasinya. Demikian pula sebaliknya, semakin jawaban responden mendekati angka 5 (lima) (sangat setuju) berarti komitmen *affectivenya* semakin tinggi.

II. Komitmen *Continuance*

Continuance commitment adalah kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia membutuhkannya dan tidak mampu berbuat lain. Pengukuran variabel ini menggunakan skala 6 (enam) item (*Continuance Commitment Scale - CCS*) yang dikembangkan oleh Mayer dan Allen (1984) dan dimodifikasi oleh Meyer *et al.* (1993). Dan diukur dengan menggunakan skala likert 5 (lima) poin mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan menyangkut keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lainnya dan konsekuensi yang dihadapi jika keluar dari organisasi tempatnya bekerja. Terdapat 6 (enam) buah pertanyaan yang akan diajukan

kepada responden. Responden yang menjawab dengan memilih angka 1 (satu) (sangat tidak setuju) menunjukkan bahwa komitmen *continuancenya* sangat rendah. Demikian pula sebaliknya, semakin jawaban responden mendekati angka 5 (lima) (sangat setuju) berarti komitmen *continuancenya* semakin tinggi.

III. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan tentang sikap terhadap perlakuan yang diterima karyawan di tempat kerja. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) sebagaimana yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Dengan menggunakan skala likert 5 (lima) poin mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Kepuasan kerja diukur dengan mengajukan 7 (tujuh) buah pertanyaan, dimana pertanyaan yang dijawab responden dengan angka 1 (satu) (sangat tidak setuju) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut sangat rendah. Sedangkan jawaban responden yang semakin mendekati angka 5 (lima) (sangat setuju) berarti kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

IV. Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah (*turnover intention*) didefinisikan sebagai keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar dan mencari pekerjaan lain. Keinginan berpindah diukur dengan 4 (empat) item pertanyaan yang dikembangkan oleh Chen dan Franseco (2000) dalam Panggabean, Mutiara S., 2004, dengan menggunakan skala likert 5 (lima) poin mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Kepuasan kerja diukur dengan mengajukan 4 (empat) buah pertanyaan, dimana pertanyaan yang dijawab responden dengan angka 1 (satu) menunjukkan bahwa tingkat keinginan berpindah yang rendah dan jawaban responden semakin mendekati angka 5 (lima) berarti

keinginan karyawan untuk berpindah semakin tinggi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas (*non-probability sampling methods*). Sampel penelitian ditentukan secara *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Tengah
2. Auditor yang masih aktif bekerja di KAP sampai dengan tahun 2009
3. Jumlah auditor yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah minimum 100 orang berdasarkan uji hipotesis yang akan dipakai yaitu dengan menggunakan asumsi *Structural Equation Model* (SEM).

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan berupa data subjek (*self report data*) yang berupa opini dan karakteristik dari responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan demografi responden (jenis kelamin, usia, jabatan, tingkat pendidikan, dan lama bekerja) dan deskripsi dari variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan angka rata-rata, median, kisaran dan deviasi standar.

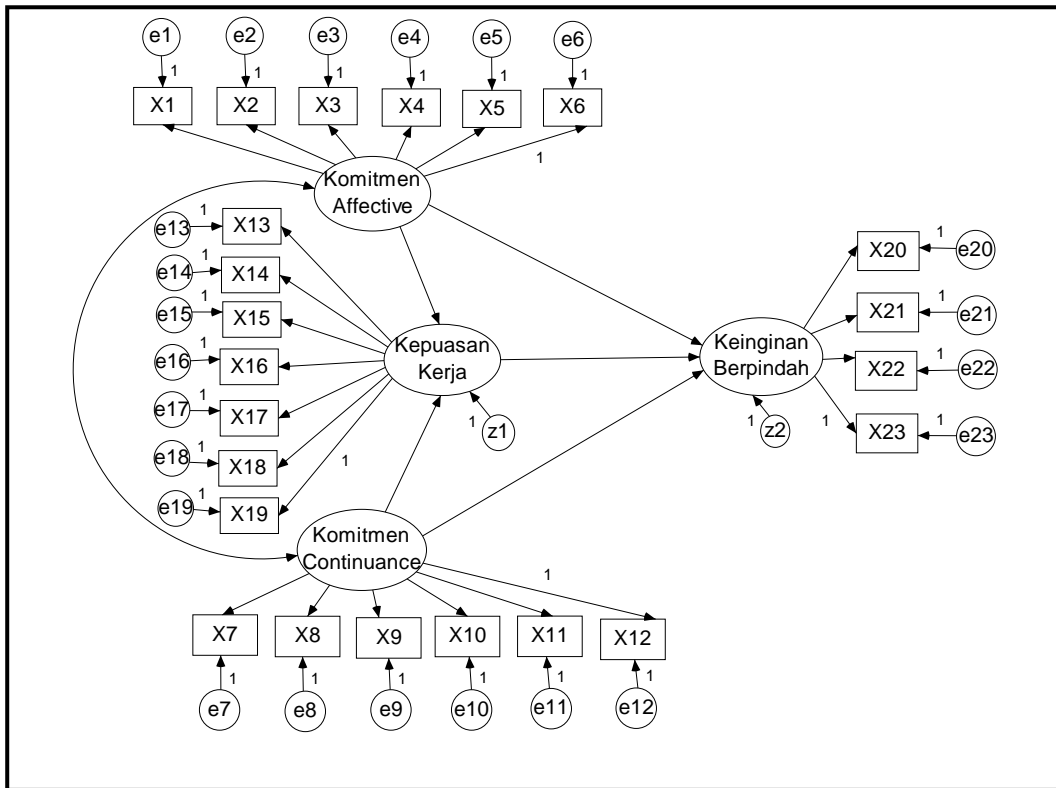
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan

menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Model*) dengan aplikasi *Analysis of Momen Structure* (AMOS). Ferdinand (2006) menjelaskan bahwa *measurement model* atau model pengukuran digunakan untuk mengkonfirmasi indikator-indikator dari sebuah variabel laten serta model struktural yang menggambarkan hubungan kausalitas antar dua atau lebih variabel. *Structural model* adalah model mengenai struktural hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara faktor. Untuk membuat permodelan yang menggunakan SEM, langkah-langkah yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori
2. Pengembangan diagram alur untuk menunjukkan hubungan kausalitas
3. Konversi diagram alur kedalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran
4. Pemilihan matriks input dan tehnik estimasi atas model yang dibangun
5. Menilai problem identifikasi
6. Evaluasi model
7. Interpretasi dan modifikasi model

Diagram alur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

Gambar-2
Diagram Alur
Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan
Keinginan Untuk Berpindah



Persamaan-persamaan struktural (*structural equation*) dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan struktural dibangun dengan pedoman sebagai berikut :

Variabel Endogen = Variabel Eksogen + Variabel Endogen + Error

Dalam penelitian ini persamaan strukturalnya adalah:

$$KK = \beta_1 KA + \beta_2 KC + Z_1$$

$$KB = \beta_1 KA + \beta_2 KC + Z_1$$

$$KB = \gamma_1 KK + Z_2$$

Keterangan :

KK = Kepuasan Kerja

KB = Keinginan Berpindah

KA = Komitmen *Affective*

KC = Komitmen *Continuance*

β = *Regression Weight*

Z = *Disturbance Term*

Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*) menentukan variabel yang mengukur konstruk dan serangkaian matrik yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel. Dalam penelitian ini, hasil kedua langkah tersebut dapat dilihat pada tabel-1.

Tabel-1

Spesifikasi Terhadap Model Pengukuran

<i>Observed Variabel</i> (variabel indikator)	<i>Unobserved Variabel</i> (variabel Laten)
1. Persamaan untuk faktor Komitmen <i>Affective</i> $X1 = \lambda1 KA + e1$ $X2 = \lambda2 KA + e2$ $X3 = \lambda3 KA + e3$ $X4 = \lambda4 KA + e4$ $X5 = \lambda5 KA + e5$ $X6 = \lambda6 KA + e6$	1. KA 2. KC 3. Kepuasan Kerja 4. Keinginan Berpindah
2. Persamaan untuk faktor Komitmen <i>Continuance</i> $X7 = \lambda7 KC + e7$ $X8 = \lambda8 KC + e8$ $X9 = \lambda9 KC + e9$ $X10 = \lambda10 KC + e10$ $X11 = \lambda11 KC + e11$ $X12 = \lambda12 KC + e12$	
3. Persamaan untuk faktor Kepuasan Kerja $X13 = \lambda13 KK + e13$ $X14 = \lambda14 KK + e14$ $X15 = \lambda15 KK + e15$ $X16 = \lambda16 KK + e16$ $X17 = \lambda17 KK + e17$ $X18 = \lambda18 KK + e18$ $X19 = \lambda19 KK + e19$	
4. Persamaan untuk faktor Keinginan Berpindah $X20 = \lambda20 KB + e20$ $X21 = \lambda21 KB + e21$ $X22 = \lambda22 KB + e22$ $X23 = \lambda23 KB + e23$	

Keterangan :

λ = Loading Factor

KA = Komitmen Affective

KC = Komitmen Continuance

KK = Kepuasan Kerja

KB = Keinginan Berpindah

e = Error

X1-X6 = Pengukuran untuk komitmen *afektive*

X7-X11 = Pengukuran untuk komitmen *continuance*

X12-X19 = Pengukuran untuk kepuasan kerja

X20-X23 = Pengukuran untuk keinginan berpindah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan purposive sampling, responden yang dikirim kuesioner sebanyak 130 responden pada KAP yang ada di Jawa Tengah. Jumlah kuesioner yang kembali dan layak digunakan dianalisis adalah 110 kuesioner buah. Jumlah tersebut telah memenuhi jumlah minimum yang disarankan (100 kuesioner) dalam penggunaan model estimasi *maximum likelihood* (ML) dalam SEM (Ghozali, 2004). Hair *et al.* (1998)

dalam Ferdinand (2006) menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 – 200.

Demografi responden, bahwa responden pria 63 orang atau 57%, responden wanita 47 orang atau 43%. Responden pada kelompok umur 20-30 sebanyak 68 orang atau 61,8%, umur 31-60 sebanyak 42 orang atau 38,2%. Responden sebagai auditor junior 68 orang dengan presentase 61,8%, auditor senior dengan jumlah 37 orang dengan presentase 33,7%, dan auditor pajak

sebanyak 5 orang yaitu dengan presentase 4,5%. Responden dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 42 orang atau 38,2%, lama bekerja 2-5 tahun yang terdiri dari 58 orang atau 52,7%, dan lama bekerja lebih dari 5 tahun yang terdiri dari 10 orang atau 9,1%. Jumlah responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir DIII terdapat 29 orang atau 26,3%, diikuti dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 78 orang atau 71%, selanjutnya untuk pendidikan terakhir

PPA sebanyak 1 orang atau 0,9%, dan untuk pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang atau 1,8%.

Deskriptif Data

Berdasarkan hasil jawaban atas kuesioner yang layak diolah sebanyak 110 kuesioner, maka deskriptif atas jawaban responden dapat dilihat dalam distribusi amatan hasil analisis statistik deskriptif dari keempat variabel penelitian dalam Tabel-2 berikut:

Tabel-2
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Statistik	Skor teoritik	Skor empirik
Komitmen Affective	Skor Minimal	6	6
	Skor Maksimal	30	29
	Mean	18	20,09
	Std Deviasi	4	5,20
Komitmen Continuance	Skor Minimal	6	6
	Skor Maksimal	30	29
	Mean	18	18,01
	Std Deviasi	4	5,93
Kepuasan Kerja	Skor Minimal	7	7
	Skor Maksimal	35	35
	Mean	21	22,00
	Std Deviasi	4,67	7,12
Keinginan Berpindah	Skor Minimal	4	4
	Skor Maksimal	20	20
	Mean	12	11,78
	Std Deviasi	2.5	4,22

Sumber: Data penelitian yang diolah

Tabel-2 menunjukkan bahwa pengukuran variabel komitmen *affective* menghasilkan nilai rata-rata empiris sebesar 20,09. Nilai tersebut berada di atas nilai rata-rata teoritis yaitu 18. Hal ini berarti bahwa jawaban para auditor sebagai responden dalam penelitian ini mengindikasikan adanya komitmen *affective* yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, dengan kata lain bahwa secara umum auditor memiliki kesediaan untuk membantu organisasi

dalam mencapai tujuannya yang lebih besar dari rata-rata yang diharapkan.

Untuk variabel komitmen *continuance* menghasilkan nilai rata-rata empiris sebesar 18,01. Nilai tersebut berada di atas nilai rata-rata teoritis yaitu 18. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum terdapat komitmen *continuance* yang tidak terlalu tinggi dari auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor memiliki keinginan untuk selalu ingin tetap bekerja di suatu organisasi akan tetapi ada

keinginan auditor untuk mencari pekerjaan lain.

Variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata empiris sebesar 22,00. Nilai tersebut berada di atas nilai rata-rata teoritis yaitu 21. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum terdapat kepuasan kerja yang cukup tinggi dari auditor dimana kepuasan kerja auditor berada sedikit lebih tinggi daripada yang diharapkan.

Variabel keinginan berpindah menunjukkan bahwa nilai rata-rata empiris sebesar 11,78. Nilai tersebut sedikit berada di bawah nilai rata-rata teoritis yaitu 12. Hal ini menunjukkan adanya keinginan berpindah kerja yang

cukup besar dari auditor dimana keinginan mereka untuk berpindah kerja sedikit lebih kecil dibanding dengan rata-rata umum.

Analisis Data

Teknik Estimasi

Teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Hasil *confirmatory factor analysis* adalah pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Hasil *confirmatory factor analysis* dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel-3
***Confirmatory Factor Analysis* Variabel Laten**

Goodness of fit measurement	Variabel	Indikator	Loading factor
Chi square = 16,021 Prob = 0,066 > 0,05	Komitmen Affective	x1	0.755
		x2	0.728
		x3	0.652
		x4	0.745
		x5	0.706
		x6	0.767
Chi square = 14,796 Prob = 0,097 > 0,05	Komitmen Continuance	x12	0.779
		x11	0.823
		x10	0.851
		x8	0.770
		x7	0.763
		x9	0.724
Chi square = 22,342 Prob = 0,072 > 0,05	Kepuasan Kerja	x19	0.719
		x18	0.728
		x17	0.763
		x16	0.762
		x15	0.858
		x14	0.709
		x13	0.759
Chi square = 3,160 Prob = 0,206 > 0,05	Keinginan Berpindah	x20	0.730
		x21	0.775
		x22	0.777
		x23	0.722

Sumber : Data penelitian yang diolah

Teknik Full Structural Equation Model

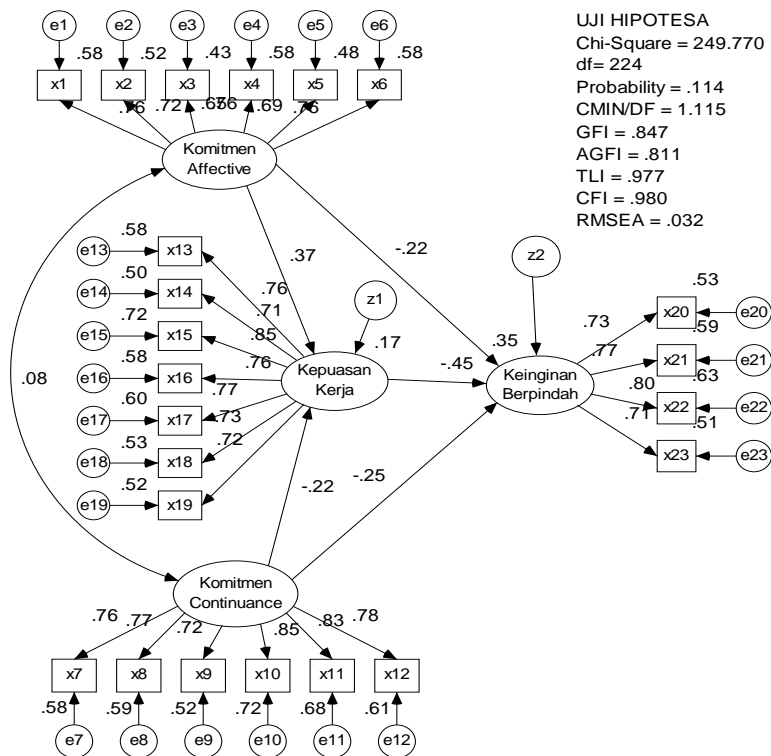
Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*. Model teoritis yang telah digambarkan pada diagram jalur sebelumnya akan dilakukan analisis berdasarkan data yang telah diperoleh. Metode analisis SEM akan menggunakan input matriks kovarians dan menggunakan metode estimasi *maximum likelihood*. Pemilihan input dengan matriks kovarian adalah karena matriks kovarian memiliki keuntungan dalam memberikan perbandingan yang valid antar populasi atau sampel yang berbeda, yang kadang tidak memungkinkan jika menggunakan model matriks korelasi.

Sebelum membentuk suatu *full model SEM*, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang membentuk masing-masing variabel. Pengujian akan dilakukan

dengan menggunakan model *confirmatory factor analysis*. Kecocokan model (*goodness of fit*), untuk *confirmatory factor analysis* juga akan diuji. Dengan program AMOS 7, ukuran-ukuran *goodness of fit* tersebut akan nampak dalam outputnya. Selanjutnya kesimpulan atas kecocokan model yang dibangun akan dapat dilihat dari hasil ukuran-ukuran *goodness of fit* yang diperoleh. Pengujian *goodness of fit* terlebih dahulu dilakukan terhadap model *confirmatory factor analysis*. Berikut ini merupakan bentuk analisis *goodness of fit* tersebut.

Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model SEM* dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis *full model SEM* ditampilkan pada gambar di bawah ini:

Gambar-3
Hasil Pengujian Structural Equation Model (SEM)



Uji terhadap kelayakan *full* model SEM ini diringkas sebagaimana dalam

tabel berikut :

Tabel-4
Hasil Pengujian Kelayakan Model *Structural Equation Model*

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square		249.770	Baik
Probability	≥ 0.05	0.114	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.032	Baik
GFI	≥ 0.90	0.847	Cukup baik
AGFI	≥ 0.90	0.811	Cukup baik
TLI	≥ 0.95	0.977	Baik
CFI	≥ 0.95	0.980	Baik
Cmin / df	≤ 2.00	1.115	Baik

Sumber : Data penelitian yang diolah

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat diterima, dimana diperoleh nilai *chi square* sebesar 249,770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,114. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan sebagai suatu model persamaan struktural yang baik. Indeks pengukuran lain juga berada dalam rentang nilai yang diharapkan, meskipun beberapa ukuran diterima menunjukkan tidak sepenuhnya baik. Untuk hasil nilai GFI dan AGFI menunjukkan angka yang cukup baik yakni dengan berada di bawah *cut-off value*.

Pengujian Asumsi SEM

Sebelum membahas pengujian hipotesis pada masing-masing model, terlebih dahulu akan dilihat mengenai asumsi-asumsi SEM. Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam prosedur pengumpulan dan pengolahan data yang dianalisis dengan pemodelan SEM adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati nilai *skewness* data yang digunakan. Data dikatakan normal apabila nilai CR pada *skewness* data berada pada rentang antara ± 2,58 dan berada pada tingkat signifikan 0,01. Hasil uji

menunjukkan tidak semua variabel berdistribusi normal secara *univariate*, namun demikian normalitas *multivariate* sudah menunjukkan data yang normal. Dengan demikian karena normalitas *multivariate* sudah berdistribusi normal, maka asumsi normalitas data dalam model SEM tersebut dapat diterima.

2. Evaluasi *Outliers*

Outliers adalah observasi/datanya memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda dengan data lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk variabel tunggal maupun kombinasi. Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers*.

a. *Univariate Outliers*

Deteksi terhadap adanya *univariate outliers* dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian kedalam *standardized score* atau yang dikenal dengan Z-score yang mempunyai nilai rata-rata nol dengan simpangan baku 1,00 (Ferdinand, 2002). Pengujian ada tidaknya *univariate outliers* dilakukan dengan menganalisis *standardizes (Z-Score)* dari data penelitian yang digunakan apabila

terdapat nilai-nilai Z-score berada pada rentang $\geq \pm 3,0$ maka akan dikategorikan sebagai *outliers*.

Dengan menggunakan dasar bahwa observasi-observasi yang mempunyai z-score $\geq 3,0$ diketahui bahwa data yang digunakan ini adalah bebas dari *outliers univariate*, karena tidak ada variabel yang mempunyai z-score diatas angka batas tersebut, sehingga tidak terdapat data yang ekstrim.

b. Multivariate Outliers

Pengujian ini dilakukan dengan menghitung *Mahalanobis distance* yang berdasarkan nilai *chi-square* pada derajat bebas sebesar 23 (jumlah indikator) pada tingkat $p < 0,001$ adalah $\chi^2_{(23;0.001)} = 49,728$ (berdasarkan tabel distribusi χ^2). Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa jarak Mahalanobis maksimal adalah 40,776 yang masih berada di bawah batas maksimal *outlier multivariate*.

3. Evaluasi Atas Multicollinearity dan Singularity

Pengujian data selanjutnya adalah untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas dan singularitas dalam sebuah kombinasi variabel. Indikasi adanya multikolinearitas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang benar-benar kecil, atau mendekati nol. Dari hasil pengolahan data nilai *determinant of sample covariance matrix* adalah sebesar 0,005.

Dari hasil pengolahan data tersebut dapat diketahui nilai *determinant of sample covariance matrix* berada tidak cukup jauh dari nol. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan masih belum menunjukkan adanya gejala multikolinearitas atau singularitas yang tinggi.

4. Pengujian Reliabilitas

Pengukuran *variance extract* menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk/variabel laten yang dikembangkan. Nilai *variance extract* yang dapat diterima adalah minimum 0,50. Hasil pengujian menunjukkan semua nilai *reliability* berada di atas 0,7 dan *variance extract* juga berada di atas 0,5. Hal ini berarti bahwa pengukuran model SEM ini sudah memenuhi syarat reliabilitas pengukur.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis terhadap model struktural dan hasil evaluasi asumsi-asumsi dalam SEM, maka secara keseluruhan model struktural yang dispesifikasikan dalam penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya berdasarkan model yang telah dinyatakan dapat diterima akan dilaksanakan pengujian terhadap tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil pengujian parameter diperoleh sebagai berikut :

Tabel-5
Regression Weight Structural Equational

		Estimate	S.E.	Std.Est	C.R.	P
Kepuasan_Kerja	<--- Komitmen_Affect ive	0.392	0.116	0.373	3.373	0.000
Kepuasan_Kerja	<--- Komitmen_Conti nuance	-0.241	0.113	-0.216	-2.123	0.034
Keinginan_Berpindah	<--- Komitmen_Affect ive	-0.222	0.111	-0.219	-2.003	0.045
Keinginan_Berpindah	<--- Komitmen_Conti nuance	-0.273	0.110	-0.253	-2.482	0.013
Keinginan_Berpindah	<--- Kepuasan_Kerja	-0.430	0.116	-0.445	-3.696	0.000

Sumber : Data penelitian yang diolah

Berdasarkan Tabel-5 tersebut dapat dijelaskan hasil pengujian sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1a dan 1b

Parameter estimasi pengaruh komitmen *affective* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien *standardized* sebesar 0,373. Nilai pengujian C.R diperoleh sebesar 3.373 dengan p value = 0,000 ($p < 0,05$). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *commitmen affective* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 1a terbukti.

Parameter estimasi pengaruh komitmen *continuance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien *standardized* sebesar -0,216. Nilai pengujian C.R diperoleh sebesar -2.123 dengan p value = 0,034 ($p < 0,05$). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *commitmen continuance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 1b terbukti.

Untuk hipotesis pertama yakni hubungan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional yaitu aspek komitmen *affective* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa auditor KAP memiliki keinginan yang tinggi terhadap organisasi yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang diperoleh auditor dalam organisasi tersebut. Hasil ini konsisten dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Selain itu secara spesifik hasil penelitian mendapatkan hasil bahwa komitmen *continuance* yang merupakan bagian dari komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa apabila karyawan tetap bertahan pada nilai-nilai organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-

keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pilihan lain, maka kepuasan terhadap pekerjaan mereka pada saat ini kurang terpenuhi.

Dengan demikian, model pengujian hipotesis pertama ini sama dan konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meyer *et al.* (1993) dan Hackett *et al.* (1994), Jenkis *et al.* (1992), Mathieuw dan Zajac (1990), Ketchand dan Strawser (1998) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003).

Pengujian Hipotesis 2a dan 2b

Parameter estimasi pengaruh komitmen *affective* terhadap keinginan berpindah memiliki nilai koefisien *standardized* sebesar -0,219. Nilai pengujian C.R diperoleh sebesar -2.003 dengan p value = 0,045 ($p < 0,05$). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen *affective* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Arah koefisien bertanda negatif menunjukkan bahwa komitmen *affective* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Dengan demikian hipotesis 2a terbukti. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen *affective* yang dimiliki akan semakin kecil pula keinginan untuk berpindah kerja.

Parameter estimasi pengaruh komitmen *continuance* terhadap keinginan berpindah memiliki nilai koefisien *standardized* sebesar -0,253. Nilai pengujian C.R diperoleh sebesar -2.482 dengan p value = 0,013 ($p < 0,05$). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen *continuance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Arah koefisien bertanda negatif menunjukkan bahwa komitmen *cotinunance* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Semakin tinggi komitmen *continuance* yang dimiliki akan semakin kecil keinginan berpindah kerja.

Untuk hipotesis Kedua yakni hubungan komitmen

organisasional dengan keinginan karyawan untuk berpindah, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dari komitmen *affective* dan komitmen *continuance* terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Seperti yang dikemukakan Gibson *et al.* (1997) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) bahwa seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan alternatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang lebih kuat antara komitmen *continuance* dengan keinginan karyawan untuk berpindah daripada hubungan komitmen *affective* dengan keinginan karyawan untuk berpindah.

Dengan demikian, model pengujian hipotesis kedua ini sama dan konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gregson (1993), Dunham *et al.* dan Hackett *et al.* (1994), Meyer *et al.* (1993), Aranya dan Ferris (1984), Kalbers dan Fogarty (1995), Jenkins *et al.* (1992) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003).

Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah memiliki nilai koefisien *standardized* sebesar -0,445. Nilai pengujian C.R diperoleh sebesar -3.696 dengan $p \text{ value} = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Arah koefisien bertanda negatif menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Dengan demikian hipotesis 3 terbukti. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin kecil keinginan untuk berpindah kerja.

Hipotesis ketiga yaitu hubungan kepuasan kerja dengan keinginan karyawan untuk berpindah, hasil pengujian dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Hal ini dapat dilihat dari data demografi responden yang menunjukkan bahwa 52,7% responden mempunyai masa kerja antara dua sampai lima tahun. Sehingga bisa dikatakan para auditor sudah berpengalaman dan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi sehingga para auditor ini tidak akan berusaha mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Model pengujian hipotesis ketiga ini, sama dan konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) dan penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Strawser (1996) dalam Rachmayani dan Suyono (2007).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Komitmen *affective* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan Komitmen *continuance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Akuntan dengan tingkat komitmen *affective* yang tinggi akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi tempat dia

- bekerja. Sedangkan Akuntan dengan tingkat komitmen *continuance* yang rendah akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah terhadap organisasi tempat dia bekerja.
2. Komitmen *affective* dan komitmen *continuance* berpengaruh negatif dengan keinginan berpindah karyawan. Seorang akuntan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja, akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan alternatif dan berpindah kerja.
 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Semakin seorang akuntan merasakan kepuasan atas hasil pekerjaannya, maka semakin berkurang keinginan untuk berpindah dari organisasi tempat dia bekerja.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini disebabkan oleh keterbatasan yang ada baik itu dari dalam peneliti maupun keterbatasan dari luar kendali peneliti. Keterbatasan tersebut meliputi :

1. Peneliti ini hanya mengambil sampel dari 1 wilayah, sehingga ada kemungkinan hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk wilayah lain yang lebih luas. Artinya hasil penelitian ini hanya mewakili pendapat auditor yang bekerja di Jawa Tengah dan mungkin akan berbeda bila penelitian ini dilakukan di daerah lain.
2. Kuesioner penelitian tidak diterima langsung oleh auditor, melainkan melalui bagian administrasi di Kantor Akuntan Publik. Sehingga hal ini berdampak terhadap pengembalian kuesioner yang terlambat sampai ke tangan

peneliti sebagai akibat kuesioner yang terlambat pula sampai ketangan para auditor.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk :

1. Melaksanakan penelitian dengan memperluas wilayah penelitian yakni selain di Jawa Tengah.
2. Sebaiknya kuesioner penelitian diserahkan langsung kepada para auditor, sehingga waktu pengembalian kuesioner tidak mengalami keterlambatan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggono, Greg, 1998, Pengantar Manajemen, Pusat Penerbitan STIE Stikubank Jawa Tengah, Jawa Tengah
- Ferdinand, Agusty, 2006, Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Edisi 4, BP-UNDIP, Jawa Tengah
- Ghozali, Imam, 2008, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16,0, Badan Penerbit Univeristas Diponegoro
- Ghozali, Imam, dan Ivan Arias Setiawan, 2007, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, BP-UNDIP, Jawa Tengah
- Ikhsan, Arfan, dan Mohammad Ishak, 2005, Akuntansi Keprilakuan, Salemba Empat, Jakarta
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, BPFE, Yogyakarta
- Kadir, 2003, " Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Untuk Berpindah (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa)", Tesis Program S2 Reguler

- Universitas Diponegoro Jawa Tengah (Tidak Dipublikasikan)
- Kadir, dan Didik Ardiyanto, 2003, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Untuk Berpindah", Jurnal MAKSI, Vol 2, Januari 2003, 64-81
- Kusumawati, Heni, 1997, "Pemutusan Hubungan Kerja: Tinjauan Terhadap Perilaku Turnover Karyawan dan Pensiun Dini Di Indonesia", Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Mei 1997 : 73-81
- Lubis, Ika Juniarta, 2008, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Auditor Untuk Berpindah (Studi Empiris Pada Auditor BPKP Perwakilan Propinsi Jawa Tengah dan Sulawesi Utara)", Skripsi Program S1 Reguler Universitas Diponegoro Jawa Tengah (Tidak Dipublikasikan)
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, "Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja", Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol 6, No. 1, Edisi April 2004 : 90-114
- Rachmayani, dan Joko Suyono, 2007, "Pengaruh Ketidakamanan, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Pengunduran Diri Pekerja", Jurnal Bisnis & Manajemen, Vol 7, No.1, 2007 : 121-134
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dan T. Hadi Handoko, 2006, Organisasi Perusahaan (Teori Struktur dan Perilaku), BPFE, Yogyakarta
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods For Business*, Salemba Empat, Jakarta
- Sofyandi, Herman, dan Iwa Garniwa, 2007, Perilaku Organisasional, Graha Ilmu, Jakarta
- Suwandi, dan Nor Indriantoro, 1999, "Pengujian Model Turnover Pasewark dan strawser: Studi Empiris pada Lingkungan KAP", Jurnal Riset Akuntansi Indonesia , Vol 2, Edisi Juli 1999 : 173-195