

Analisis Keinginan untuk Pindah: Studi Empiris Pada KAP Besar di Jakarta Yang Berafiliasi Dengan KAP Asing (*The Big Four*)

JADONGAN SIJABAT, SE., M.Si
Universitas HKBP Nommensen Medan

Abstract

The purpose of this research is to examine the relationship of job satisfaction and organizational commitment to turnover intentions. Next, the purpose of this paper is to examine whether job satisfaction related to turnover intentions through organizational commitment.

*This research conducted with survey on auditors working on the big audit firms in Jakarta that affiliated to foreign audit firms (*The Big Four*). Unit analysis are auditors who have non-partner position i.e: junior, senior and manager that concentrated in audit services. The structural equation modeling with AMOS program is used to analyzed the data.*

The results of this research suggest that organizational commitment has significant negative relationship to turnover intentions. Job satisfaction has significant negative relationship to turnover intentions. Next, job satisfaction has significant positive relationship to organizational commitment. This result suggest that job satisfaction related to turnover intentions both of direct or through organizational commitment.

Key words: *Organizational commitment, job satisfaction, turnover intentions, and auditor.*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki suatu perusahaan. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung karena berbagai perilaku karyawan yang sangat sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan untuk pindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian 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). Walaupun begitu, tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan yang lebih besar atas peningkatan kinerja

dari karyawan yang baru dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi. Keinginan untuk pindah harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial. Fenomena ini perlu disikapi karena tingkat keinginan untuk pindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Wayan 2000).

Snead dan Harrell (1991) menyatakan tingkat perilaku berpindah kerja (*turnover*) para profesional di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) cukup tinggi. Penelitian Kollaritsh dalam Ratnawati (2001) melaporkan tingkat *turnover* auditor yang bekerja di KAP besar mencapai 85 persen. Penelitian Bao et al. (1986) melaporkan tingkat *turnover* auditor pada level *non-partner* yang bekerja di KAP mencapai 45 persen. Lebih spesifik, penelitian Lampe dan Earnest (1984) melaporkan tingkat *turnover* auditor junior (staff) yang bekerja di KAP dengan pengalaman kerja 1 sampai 3 tahun mencapai 23.9 persen per tahun.

Saat ini tingginya tingkat keinginan untuk pindah 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 sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis 1998).

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini tertarik menganalisis faktor-faktor apakah yang mempengaruhi auditor memiliki keinginan untuk pindah. Berbagai penelitian yang mencoba mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover* akuntan publik telah dilakukan. Namun, hasil dari penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang berbeda atau tidak konsisten. Berbagai penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan anteceden dari keinginan akuntan untuk mencari pekerjaan lain (Pasewark dan Strawser 1996; Donnelly et al. 2003; Snead dan Harrell 1991). Namun, sejumlah penelitian lain melaporkan temuan yang berbeda. Penelitian Aranya et al. (1982), Jaramillo et al. (2006), Tiamiyu dan Disner (2009) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berhubungan terhadap keinginan untuk pindah. Selanjutnya, penelitian Parker dan Kohlmeyer (2005), Lee dan Liu (2006) melaporkan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan terhadap keinginan untuk pindah. Demikian juga penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Toly (2001) melaporkan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan terhadap keinginan untuk pindah. Terdapatnya riset *gap* yang menunjukkan hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah mendorong dilakukannya penelitian ini.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dijelaskan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah ?
2. Bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah.
2. Menganalisis hubungan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah.
3. Menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur akuntansi keperilakuan yang berkaitan dengan *study of accountant*. Selanjutnya, temuan-temuan ini diharapkan dapat memberikan masukan pada penelitian berikutnya yang relevan dan memberikan kontribusi praktis bagi organisasi terkait guna mengantisipasi keinginan untuk pindah para auditor.

II. KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1. Keinginan Untuk Pindah

Keinginan untuk pindah menjelaskan adanya keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Pasewark dan Strawser 1996). Mobley (1982) menyatakan keinginan untuk pindah merupakan prediktor yang baik untuk mengukur perilaku berpindah kerja yang sesungguhnya.

Taksonomi perilaku berpindah kerja menjelaskan orang meninggalkan organisasi karena 2 alasan yaitu: suka rela dan tidak suka rela (Bluedorn 1978). Perilaku berpindah kerja secara suka rela merupakan keputusan meninggalkan organisasi karena keinginan sendiri (Robbins 2003). Keputusan seperti ini dipengaruhi oleh seberapa menariknya pekerjaan yang ada pada saat itu dan ketersediaan alternatif pekerjaan lain. Sedangkan perilaku berpindah kerja secara tidak suka rela atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja atau perusahaan untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins 2003).

Perilaku berpindah kerja secara suka rela dapat dibedakan menjadi 2 kelompok yaitu: yang dapat dihindari dan yang tidak dapat dihindari (Bluedorn 1978). Perilaku berpindah kerja secara suka rela yang dapat dihindari disebabkan oleh upah yang lebih baik ditempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah kepemimpinan atau administrasi. Sedangkan perilaku berpindah kerja secara suka rela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh pindah ke daerah lain untuk mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, serta alasan kehamilan (Dalton et al. 1981).

2.2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan yang menyenangkan atau perasaan emosional yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan

yang tidak menyenangkan atau perasaan emosional yang negatif terhadap pekerjaannya (Locke 1969; Robbins 2003).

Mobley (1977) menyatakan karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena mereka berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan. Spector (1997) dan Rutner et al. (2008) juga menyatakan orang yang tidak suka dengan pekerjaannya akan mencari pekerjaan lain.

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan lebih mungkin meninggalkan pekerjaannya dibandingkan karyawan yang puas (Rutner et al. 2008). Porter et al. (1974) menjelaskan ketika seseorang tidak puas dengan gaji yang diterimanya maka ketidakpuasan tersebut akan mendorong dirinya untuk meninggalkan organisasi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan terhadap keinginan untuk pindah. Penelitian survei yang dilakukan Kalbers dan Cenker (2007) dan Pasewark dan Viator (2006) terhadap auditor yang bekerja di KAP melaporkan semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah keinginan untuk pindah. Sejumlah penelitian lain juga menemukan terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah (Kalbers dan Fogarty 1995; Ameen et al. 1995; Pasewark dan Strawser 1996; Shafer 2002; Shafer et al. 2002; Tiarniyu dan Disner 2009).

Namun, ada penelitian lain yang melaporkan temuan yang berbeda. Penelitian Aranya et al. (1982) terhadap akuntan bersertifikat di Kanada menemukan tidak terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah para akuntan yang bekerja di KAP, akuntan yang bekerja di perusahaan swasta dan akuntan yang bekerja di perusahaan pemerintah. Penelitian Parker dan Kohlmeyer (2005), Lee dan Liu (2006), dan Toly (2001) juga mendukung bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan terhadap keinginan untuk pindah.

Walaupun penelitian Aranya et al. (1982), Parker dan Kohlmeyer (2005), Lee dan Liu (2006), dan Toly (2001) tidak mendukung adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah, penelitian ini tetap memprediksi semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah keinginan untuk pindah. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja mengakibatkan semakin tinggi keinginan untuk pindah. Dengan demikian, penelitian ini mengusulkan rumusan hipotesis berikut ini:

H1: Kepuasan kerja berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah.

2.3. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah

Literatur mengenai komitmen menjelaskan individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi ingin selalu bekerja dalam organisasi sampai akhir masa kerjanya. Cotton dan Tuttle (1986) menyatakan individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki komitmen organisasi percaya dan menerima tujuan maupun nilai-

nilai organisasi, ingin selalu berusaha demi tercapainya tujuan organisasi dan punya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Porter et al. 1974; Mowday et al. 1979; Mowday et al. 1982).

Mowday et al. (1982) menjelaskan konsekuensi dari perilaku komitmen terhadap organisasi yang paling dapat diprediksi dan paling kuat adalah tingkat perilaku berpindah yang lebih rendah. Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan komitmen organisasi berhubungan terhadap kehadiran, keterlambatan dan perilaku berpindah. Berikutnya, Porter et al. (1974) menyatakan ketika individu tidak puas dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membantunya untuk mengesampingkan ketidakpuasan tersebut dalam membuat keputusan untuk terus berpartisipasi dalam organisasi.

Sejumlah bukti empiris mendukung terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah. Penelitian-penelitian terdahulu melaporkan komitmen organisasi yang dimiliki auditor berhubungan negatif terhadap keinginan mereka untuk pindah (Pasewark dan Strawser 1996; Toly 2001; Donnelly et al. 2003; Irawati, dkk 2005). Penelitian lain dengan menggunakan akuntan juga mendukung terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah (Ameen et al. 1995; Shafer 2002; Shafer et al. 2002). Keseluruhan penelitian tersebut melaporkan semakin tinggi komitmen organisasi mengakibatkan semakin rendah keinginan untuk pindah, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi mengakibatkan semakin tinggi keinginan untuk pindah.

Selain itu, terdapat juga penelitian yang melaporkan hasil yang berbeda. Aranya et al. (1982) melaporkan komitmen organisasi tidak berhubungan terhadap keinginan untuk pindah para auditor yang bekerja di KAP. Penelitian Jaramillo et al. (2006), Tiamiyu dan Disner (2009) juga mendukung bahwa komitmen organisasi tidak berhubungan terhadap keinginan untuk pindah.

Walaupun penelitian Aranya et al. (1982), Jaramillo et al. (2006), Tiamiyu dan Disner (2009) tidak mendukung adanya hubungan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah, penelitian ini tetap memprediksi semakin tinggi komitmen organisasi mengakibatkan semakin rendah keinginan untuk pindah. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi mengakibatkan semakin tinggi keinginan untuk pindah. Dengan demikian, penelitian ini mengusulkan rumusan hipotesis berikut ini:

H2: Komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah.

2.4. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Robbins (2003) menjelaskan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau tidak suka dengan pekerjaannya.

Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan orang yang tidak puas karena mereka merasa

sudah diperhatikan oleh perusahaan (Pasewark dan Strawser 1996). Jaramillo et al. (2006) menyatakan ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Sejumlah penelitian menemukan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian survei terhadap auditor yang bekerja di KAP yang dilakukan oleh Pasewark dan Strawser (1996), Parker dan Kohlmeyer (2005) melaporkan kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Ameen et al. (1995) dan Panggabean (2004) juga mendukung bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Keseluruhan penelitian mereka menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah komitmen organisasi.

Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Curry et al. (1986) melaporkan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Mukhyi (2007) mendukung bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan terhadap komitmen organisasi.

Walaupun penelitian Curry et al. (1986) dan Mukhyi (2007) melaporkan tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, penelitian ini tetap memprediksi semakin tinggi kepuasan kerja akan mengakibatkan semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja akan mengakibatkan semakin rendah komitmen organisasi. Dengan demikian, penelitian ini mengusulkan rumusan hipotesis berikut ini:
H3: Kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP besar di Jakarta yang berafiliasi dengan KAP Asing (*The Big Four*). Auditor yang dijadikan sampel penelitian harus memenuhi dua kriteria. *Pertama*, auditor tersebut menduduki posisi junior, senior dan manajer. *Kedua*, auditor tersebut mempunyai konsentrasi tugas melakukan audit. Metode pengambilan sampel adalah *purposive sampling method*.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner diantar langsung ke KAP tempat responden bekerja. Pengumpulan data dilakukan dengan 2 cara, yaitu dijemput langsung dan melalui pos.

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menyenangkan atau perasaan emosional positif seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Locke 1969). Untuk mengukur kepuasan kerja dipakai instrumen *an index of job satisfaction* yang digunakan oleh Kalbers dan Cenker (2007).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan dan pengenalan individu terhadap suatu organisasi (Steers 1977). Untuk mengukur komitmen organisasi dipakai instrumen *organizational commitment scale (OCS)* yang digunakan oleh Donnelly et al. (2003).

Keinginan Untuk Pindah

Keinginan untuk pindah menjelaskan adanya keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Pasewark dan Strawser 1996). Untuk mengukur konstruk keinginan untuk pindah dipakai instrumen dari Kalbers dan Cenker (2007).

Teknik Analisis Data

Model persamaan struktural (SEM) dengan program AMOS 16.0 digunakan untuk menganalisis data. Metode estimasi yang digunakan adalah *Maximum Likelihood (ML)*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Sebanyak 190 kuesioner yang kembali dari 326 kuesioner yang disebarkan. Setelah dilakukan penyortiran ditemukan sebanyak 19 kuesioner yang dikembalikan tidak layak untuk diolah karena tidak diisi secara lengkap oleh responden. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang layak untuk dijadikan sampel adalah 171 dengan tingkat pengembalian sebesar 52.4 persen.

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik dari 171 responden yang layak digunakan disajikan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	: (1) Laki-Laki	98	57.3
	(2) Perempuan	73	42.7
		171	100
Lama Bekerja	: (1) < 2 tahun	69	40.4
	(2) 2 - 4 tahun	74	43.3
	(3) > 4 - 6 tahun	20	11.7
	(4) > 6 tahun	8	4.7
		171	100
Posisi	: (1) Junior	99	57.9
	(2) Senior	61	35.7
	(3) Manajer	11	6.4
	(4) Partner	0	0
		171	100
Pendidikan Terakhir	: (1) Diploma	0	0
	(2) S1	166	97.1

Bergelar Akuntan	(3) S2	5	2.9
	(4) S3	0	0
		171	100
	: (1) Ya	39	22.8
	(2) Tidak	<u>132</u> 171	<u>77.2</u> 100

4.3. Evaluasi *Fit* Model Struktural

Evaluasi *fit* model struktural seperti disajikan pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2

Evaluasi Terhadap Indeks-Indeks *Fit* Model Struktural

Indeks-Indeks <i>Fit</i>	Hasil Model	Nilai Yang Direkomendasikan	Evaluasi Model
<i>Chi-square</i>	151.194	Diharapkan Relatif Kecil	Baik
<i>Probability</i>	0.121	≥ 0.05	Baik
CMIN/DF	1.145	≤ 2.00	Baik
TLI	0.985	≥ 0.90	Baik
CFI	0.987	≥ 0.90	Baik
GFI	0.911	≥ 0.90	Baik
AGFI	0.885	≥ 0.90	Marginal
RMSEA	0.029	≤ 0.08	Baik

Tampak pada tabel 4.2 hasil pengujian menunjukkan nilai *chi-square* sebesar 151.194 dengan *probability* sebesar 0.121. Nilai indeks *goodness of fit* yang merupakan ukuran fundamental ini sesuai dengan nilai yang direkomendasi. Nilai indeks *goodness of fit* lainnya juga sesuai dengan nilai yang direkomendasikan, kecuali AGFI.

Selanjutnya pada tabel 4.3 disajikan nilai-nilai koefisien regresi (*standardized regression*) dan tingkat signifikansi (*probability*) yang menunjukkan hubungan kausalitas variabel yang dihipotesiskan.

Tabel 4.3

Koefisien Regresi (*Standardized Estimates*) dan Probabilitas

Hubungan Variabel	Hipotesis	Koefisien Regresi	Probabilitas (p)
KK → KUP	H1	-0.223	0.009
KO → KUP	H2	-0.173	0.046
KK → KO	H3	0.186	0.035

Keterangan: KK = Kepuasan Kerja

KO = Komitmen Organisasi

KUP = Keinginan Untuk Pindah

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada tanda koefisien *standardized regression* (paramater) dan nilai probabilitas yang diestimasi. Hipotesis penelitian diterima jika tanda koefisien *standardized regression* (paramater) sesuai dengan tanda yang diharapkan dan tingkat signifikansinya sama atau lebih kecil dari 5 persen ($p \leq 0.05$) (Hair et al. 1998).

Hipotesis 1 menyatakan kepuasan kerja berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi hubungan antara kepuasan kerja (KK) dengan keinginan untuk pindah (KUP) sebesar -0.223 dan nilai probabilitas sebesar 0.009. Karena tanda koefisien regresi negatif (-0.223) sesuai dengan yang diharapkan, dan nilai probabilitas (0.009) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima atau didukung.

Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan auditor mempunyai pengaruh yang berarti dalam upaya menurunkan keinginan untuk pindah. Temuan penelitian ini mendukung Kalbers dan Cenker (2007) dan Pasewark dan Viator (2006). Penelitian mereka menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan auditor mengakibatkan semakin rendah keinginan mereka untuk pindah. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan auditor mengakibatkan semakin tinggi keinginan mereka untuk pindah.

Hipotesis 2 menyatakan komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi hubungan antara komitmen organisasi (KO) dengan keinginan untuk pindah (KUP) sebesar -0.173 dan nilai probabilitas sebesar 0.046. Karena tanda koefisien regresi negatif (-0.173) sesuai dengan yang diharapkan, dan nilai probabilitas (0.046) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima atau didukung.

Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki auditor mempunyai pengaruh yang berarti dalam upaya menurunkan keinginan untuk pindah. Temuan penelitian ini berhasil mendukung penelitian Pasewark dan Strawser (1996), Toly (2001), Donnelly et al. (2003), dan Irawati, dkk (2005). Penelitian mereka menyatakan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki auditor mengakibatkan semakin rendah keinginan mereka untuk pindah. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki auditor mengakibatkan semakin tinggi keinginan mereka untuk pindah.

Hipotesis 3 menyatakan kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi hubungan antara kepuasan kerja (KK) dengan komitmen organisasi (KO) sebesar 0.186 dan nilai probabilitas sebesar 0.035. Karena tanda koefisien regresi positif (0.186) sesuai dengan yang diharapkan, dan nilai probabilitas (0.035) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima atau didukung.

Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan auditor mempunyai pengaruh yang berarti untuk mendorong mereka untuk komit terhadap organisasi. Temuan penelitian ini mendukung bukti empiris terdahulu yang ditemukan Pasewark & Strawser (1996) dan Parker & Kohlmeyer (2005).

Penelitian mereka menyatakan auditor yang puas dengan pekerjaan cenderung komit terhadap organisasi.

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan Penelitian

Temuan penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah. Temuan penelitian ini menjelaskan auditor yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan komitmen organisasi tinggi cenderung memiliki keinginan untuk pindah rendah. Selanjutnya, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan mengakibatkan semakin tinggi komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian temuan penelitian ini berhasil mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan dengan meningkatnya level komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki akuntan akan menekan tingkat *turnover* (Pasewark dan Strawser 1996; Snead dan Harrel 1991).

5.2. Implikasi Penelitian

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan KAP dalam upaya menurunkan keinginan untuk pindah. Karena perpindahan karyawan telah berdampak pada banyak hal seperti biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru maupun tingkat kinerja yang menjadi menurun, maka perusahaan perlu memberikan perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga keinginan untuk pindah akan berkurang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Terdapat setidaknya 3 keterbatasan penelitian ini. Keterbatasan ini harus dipertimbangkan ketika mengevaluasi temuan penelitian ini.

1. Sampel tidak merata. Sampel penelitian ini mayoritas auditor junior. Karena tidak meratanya penyebaran sampel antara auditor junior, auditor senior dan manajer maka hasil penelitian ini kemungkinan tidak mencerminkan keinginan untuk pindah auditor yang bekerja di KAP besar di Jakarta yang berafiliasi dengan KAP Asing (*The Big Four*).
2. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP besar di Jakarta yang berafiliasi dengan KAP Asing (*The Big Four*). Oleh karena itu, temuan penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi auditor yang bekerja di KAP yang lebih luas.
3. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan dengan bantuan *contact person* di masing-masing KAP. Oleh karena itu, terdapatnya bias dalam pemilihan sampel sangat dimungkinkan terjadi sehingga tidak menggambarkan populasi yang sebenarnya.

5.4. Saran Penelitian Ke depan

Penelitian ke depan dalam topik ini dapat dilakukan berdasarkan keterbatasan penelitian ini.

1. Pengumpulan sampel yang merata. Penelitian ke depan perlu dilakukan dengan penyebaran sampel yang merata antara auditor junior, auditor senior dan manajer. Penyebaran sampel yang merata diperlukan agar hasil yang ditemukan mencerminkan tingkat keinginan untuk pindah auditor yang bekerja di KAP besar di Jakarta yang berafiliasi dengan KAP Asing (*The Big Four*).
2. Memperluas populasi penelitian. Penelitian ke depan perlu dilakukan dengan memperluas populasi yaitu auditor yang bekerja di KAP di seluruh Indonesia. Hal ini perlu dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan temuan penelitian antara auditor yang bekerja di KAP besar yang berafiliasi dengan KAP Asing (*The Big Four*) dengan auditor yang bekerja di KAP lainnya. Selain itu, hal ini perlu dilakukan agar memberikan temuan yang dapat digeneralisasikan untuk populasi auditor yang bekerja di KAP yang lebih luas.
3. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah seperti pengalaman dan posisi auditor di KAP.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameen, E.C., C. Jackson, W.R. Pasewark and J.R. Strawser. 1995. "An Empirical Investigation of the Antecedents and Consequences of Job Insecurity on the Turnover Intentions of Academic Accountants". *Issues in Accounting Educations*. Vol. 10. No. 1. pp.65-82.
- Aranya, N., R. Lachman and J. Amernic. 1982. "Accountants' Job Satisfaction: A Path Analysis". *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 7. No. 3. pp. 201-215.
- Bao, B., D. Bao and M. Vasarheli. 1986. "A Stochastic Model of Professional Accountant Turnover". *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 11. No. 3. pp. 289-296.
- Bluedorn, A.C. 1978. "A Taxonomy of Turnover". *Academy of Management Review*. Vol. 3. No. 3. pp. 647-651.
- Cotton, J.L. and J.M. Tuttle. 1986. "Employee Turnover: A Meta Analysis and Review with Implication for Research". *Academy of Management Review*. Vol. 11. No. 1. pp. 55-70.
- Curry, J., D. Wakefield, J. Price and C. Mueller. 1986. "On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Academy of Management Journal*. Vol. 29. No.4. pp. 847-858.
- Dalton, D.R., D.M. Krackhardt and L.W. Porter. 1981. "Functional Turnover: An Empirical Assessment". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 66. No. 6. pp. 716-721.
- Dennis, Anita. 1998. "A Good Hire is Hard to Find". *Journal of Accounting*, October, pp. 90-96.
- Donnelly, D.P., J.J. Quirin and D. O'Bryan. 2003a. "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 15. pp. 87-110.
- Hair, J.F., R.E. Anderson, R.L. Tatham and W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Hollenbeck, J.R. and C.R. William. 1986. "Turnover Functionality Versus Turnover Frequency: A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71. No.4. pp. 606-611.

- Irawati, Y., T.A. Petronila dan Mukhlisin. 2005. "Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Audit". *Simposium Nasional Akuntansi VIII*. Solo. hal. 929-940.
- Jaramillo, F., J.P. Mulki and P. Salomon. 2006. "The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intentions, and Job Performance". *Journal of Personal Selling and Sales Management*. Vol. 24. No. 3 (summer). pp. 271-282.
- Kalbers, L.P. and W.J. Cenker. 2007. "Organizational Commitment and Auditor in Public Accounting". *Managerial Auditing Journal*. Vol. 22. No. 4. pp. 354-375.
- Kalbers, L.P. and T.J. Fogarty. 1995. "Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditor". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. Vol. 14. No. 1. pp. 64-86.
- Lampe, J.C. and K.R. Earnest. 1984. "How Motivation Effects Accountants' Productivity and Turnover". *Management Accounting*. February. Vol. 65. No. 8. pp. 50-55.
- Lee, H.W. and C.H. Liu. 2006. "The Determinant of Repatriate Turnover Intentions: An Empirical Analysis". *International Journal of Management*. Vol. 23. No. 4. pp. 751-762.
- Locke, E.. 1969. "What Job Satisfaction". *Organizational Behaviour and Human Performance*. Vol. 4. pp. 309-336.
- Matheiu, J.E. and D.M. Zajac. 1990. "A Review and Meta Analysis of Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*. Vol. 108. No. 2. pp. 171-194.
- Mobley, W. 1977."Intermediate Linkage in the Relationship Between Satisfaction and Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*. April. Vol. 62. No. 2. pp. 237-240
- _____. 1982. *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Reading. MA. Addison Wesley.
- Mowday, R.T., L. W. Porter and R. M. Steers. 1982. *Employee-Organizational Linkages*. New York: Academic Press.
- _____. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14. pp. 224-247.

- Mukhyi, M.A. dan Sunarti, T. 2007. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan di Kota Depok". *Proceeding PESAT*. Vol. 2. Agustus.
- Panggabean, M.S. 2004. "Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 6. No. 1. April. hal. 90 -113.
- Parker, R.J. and J.M. Kohlmeyer. 2005. "Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note". *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 30. pp. 357-369.
- 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*. Vol. 8. pp. 91-110.
- Pasewark, W.R. and R.E. Viator. 2006. "Sources of Work-Family Conflik in the Accounting Profession". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 18. pp. 147-165.
- Porter, L.W., R.M. Steers and P.V. Boulian. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 59. No. 5. pp. 603 – 609.
- Ratnawati, V. 2001. "Pengaruh Faktor Antecedent, Job Insecurity, dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia". *Simposium Nasional Akuntansi IV*. Ikatan Akuntan Indonesia. hal. 411-428.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Indek Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rutner P.S., B.C. Hardgrave and D. H. McKnight. 2008. "Emotional Dissonance and the Informations Technology Professional". *MIS Quarterly*. Vol. 32. No. 3. pp. 625-652.
- Shafer W.E., L.J. Park and W.M. Liao. 2002. "Professionalism, Organizational-Professional Conflict and Work Outcomes: A Study of Certified Management Accountant". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 15. No. 1. pp. 46-68.
- Shafer, W.E. 2002. "Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict and Related Work Outcomes Among Management Accountants". *Journal of Business Ethics*. Vol. 38. No. 3. pp. 263-275.

- Snead, K. and A. Harrell. 1991. "The Impact of Psychological Factors on the Job Satisfaction of Senior Auditor". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 3. pp. 85-96.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*. Vol. 22. March, pp. 46-56..
- Suwandi dan N. Indriantoro. 1999. "Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2. No. 2. hal. 173-195.
- Tiamiyu, L. and J. Disner. 2009. "A Study of the Voluntary External Turnover of Internal Auditor". *The IIA Research Foundation*. pp. 1-56.
- Toly, A.A. 2001. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staff Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol. 3. November. hal. 102 – 125.
- Wayan, I. Suartana. 2000. "Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah Pada Internal Auditor". *Tesis UGM Tidak Dipublikasi*.