



Mengapa Auditor Berpindah Kantor Akuntan Publik?

Ary Susanti, Sutrisno, dan Rosidi

Universitas Brawijaya

arysusanti1973@yahoo.com

doi: 10.18382/jraam.v1i2.17

Informasi Artikel

Tanggal masuk	23-06-2015
Tanggal revisi	24-09-2015
Tanggal diterima	26-09-2015

Keywords:

Salary Satisfaction
Affective Commitment
Job Satisfaction
Turnover Intention

Abstract

This study aimed to examine the effect on salary satisfaction, affective commitment to the turnover intention, mediated by job satisfaction. By distributing questionnaires, survey method used to obtain data. Data analysis method used was path analysis. The result shows that there is a direct and indirect influence between salary satisfaction, affective commitment and job satisfaction on turnover intention. The direct and positive influence is found in the influence of salary satisfaction on job satisfaction, the influence of affective commitment on job satisfaction, the influence of salary satisfaction on turnover intention, and the influence of affective commitment on turnover intention, except for the direct influence of job satisfaction on turnover intention which is negative. The indirect influence is evident in the influence of salary satisfaction and affective commitment on turnover intention mediated by job satisfaction. This research has proved that there is positive influence of the mediating variable, which is job satisfaction, on the influence of salary satisfaction and affective commitment on turnover intention.

Kata kunci:

Kepuasan atas Gaji
Komitmen Afektif
Kepuasan Kerja
Keinginan Berpindah

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan atas gaji, komitmen afektif terhadap keinginan berpindah auditor dengan dimediasi kepuasan kerja. Metode *survey* dengan menyebarkan kuesioner digunakan untuk mendapatkan data. Metode yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepuasan atas gaji, komitmen afektif, dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Pengaruh langsung terdapat pada variabel kepuasan atas gaji terhadap kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif, variabel komitmen afektif terhadap kepuasan kerja yang memiliki nilai positif, variabel kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah yang memiliki pengaruh positif, komitmen afektif terhadap keinginan berpindah yang memiliki pengaruh positif dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah yang memiliki pengaruh negatif. Pengaruh tidak langsung terdapat pada variabel kepuasan atas gaji dan komitmen afektif terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi variabel kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif variabel mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepuasan atas

gaji dan komitmen afektif terhadap keinginan berpindah.

1. Pendahuluan

Keinginan untuk pindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya dapat menyebabkan turunnya kinerja suatu organisasi. Tingginya tingkat *turnover* menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu hilangnya biaya pelatihan dan pengembangan, keahlian yang sudah diinvestasikan pada karyawan, peluang pekerjaan yang seharusnya bisa diambil namun hilang karena keterbatasan karyawan, dan menurunnya tingkat kinerja yang harus dikorbankan maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Pada beberapa kasus tertentu, *turnover* 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 berpindah 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 berpindah 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 (Ratnawati, 2001) melaporkan tingkat *turnover* auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang besar mencapai 85 persen. Sementara penelitian Lampe dan Earnest (1984) melaporkan tingkat *turnover auditor junior* yang bekerja di KAP dengan pengalaman kerja 1 sampai 3 tahun mencapai 23,9 persen per tahun.

Saat ini tingginya tingkat keinginan untuk berpindah 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.

Keinginan berpindah individu yang ada di kan-

tor akuntan publik satu dengan yang lainnya dapat berbeda. Hal ini sering dikaitkan dengan beberapa faktor, yaitu kepuasan atas gaji, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Ketiganya selalu menarik untuk diteliti karena beberapa alasan: (1) ketidakpuasan individu dengan pekerjaannya akan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Hulin et al., 1985), (2) individu yang memiliki komitmen akan menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada yang kurang berkomitmen (Mowday et al., 1982:135-168), (3) komitmen organisasi merupakan prediktor yang baik terhadap perpindahan individu dalam suatu organisasi (Porter et al., 1974) dan (4) komitmen organisasi dapat digunakan sebagai prediktor keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Steers, 1977).

Williamz dan Hazer (1986) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah yang mengacu pada perpindahan individu. Komitmen dihubungkan dengan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil studinya menyebutkan bahwa tenaga kerja yang mempunyai komitmen tinggi akan lebih sedikit yang meninggalkan pekerjaannya daripada yang mempunyai komitmen rendah. Tingkat keterikatan individu dalam komitmen organisasi dicerminkan dengan karakteristik: (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi (Mobley et al., 1979).

Penelitian Meyer et al., (1979) menemukan bahwa peningkatan komitmen pada karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan *turnover intentions* tetapi komitmen organisasional lebih mempunyai hubungan yang kuat terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tetap disertakan pada penelitian ini karena terbukti signifikan dalam penelitian sebelumnya di dunia akuntansi.

Terdapat banyak perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan atas gaji, komitmen afektif, dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah auditor diantaranya hasil studi Hersusdadikawati (2004). Penelitian tersebut menyebutkan bahwa kepuasan atas gaji berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasional sebagai variabel antara (*intervening*).

William dan Hazer (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berhubungan secara langsung terhadap keinginan untuk pindah, melainkan melalui komitmen organisasi. Campion (1991) berpendapat bahwa keinginan untuk pindah dipengaruhi oleh komitmen organisasi namun tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sebaliknya, dalam penelitian Mobley (1982) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat secara langsung mempengaruhi keinginan untuk pindah (tidak melalui komitmen organisasi).

Ketidakkonsistenan beberapa hasil penelitian tentang *turnover intentions* tersebut membuka peluang bagi peneliti untuk menguji kembali faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Topik penelitian terutama yang berhubungan dengan kepuasan atas gaji, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada kantor akuntan publik.

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan atas gaji dan komitmen afektif terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini juga melengkapi dan memperkaya khasanah aspek kepuasan terhadap gaji dan komitmen afektif terhadap keinginan berpindah auditor di kantor akuntan publik. Penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap Teori *Hygiene* yang mendasari kepuasan kerja dengan memberikan bukti bahwa kepuasan atas gaji adalah salah satu faktor yang membentuk kepuasan kerja sehingga individu memiliki keinginan tetap tinggal di dalam organisasi atas keinginan diri sendiri. Penelitian ini juga berguna bagi kantor akuntan publik guna menganalisis dan mengantisipasi perilaku auditor yang memiliki keinginan berpindah dengan mencukupi kebutuhan auditornya sehingga kinerja organisasi tetap terjaga karena auditor memiliki keinginan tetap tinggal dalam organisasi dan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Kajian Literatur

2.1 Kepuasan Gaji, Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Keinginan Berpindah

Menurut Heneman dan Schwab (1985) kepuasan atas gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi. Konstruk kepuasan terdiri dari tingkat gaji (*pay level*) yaitu persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, peningkatan gaji (*pay raise*) berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji, tunjangan (*benefit*), dan struktur atau pengelolaan gaji (*pay structure administration*) berkenaan dengan hi-

rarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Perilaku keinginan berpindah sampai pada perpindahan (*turnover*) berhubungan dengan ketidakcocokan antara apa yang diharapkan pekerja dengan apa yang diberikan organisasi, antara lain mengenai gaji dan perlakuan atas pekerjaan itu sendiri.

Luthans (2008), menyebutkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan adalah ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima seseorang dengan berapa banyak bayaran yang diterima seseorang. Kepuasan atas gaji dapat mempengaruhi perasaan seseorang tentang pekerjaannya dengan dua cara, yaitu (1) dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk memperoleh uang dalam jumlah lebih, dan (2) dapat merendahkan daya tarik terhadap pekerjaan. Individu akan mempunyai keinginan berpindah bila menginginkan pembayaran lebih tetapi tidak mendapatkan keinginan itu di dalam organisasi dimana dia bekerja.

Mowday et al., (1982) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana individu memihak kepada suatu organisasi beserta tujuan-tujuan yang ada di dalamnya (Robbins dan Judge, 2008:101). Komitmen organisasi dibutuhkan oleh anggota organisasi agar organisasi semakin maju karena di dalam komitmen organisasi terdapat kemauan dan kesediaan demi kepentingan organisasi dan terlibat penuh dalam organisasi agar tujuan organisasi tercapai. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan mengekor segala usahanya atas nama organisasi. Komitmen organisasi menurut Meyer et al., (1998) memiliki 2 (dua) dimensi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Komitmen *affective* menggambarkan kecenderungan individu untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi karena individu tersebut sepakat dengan nilai-nilai organisasi dan senang bekerja dengan organisasi tersebut. Komitmen afektif berhubungan dengan identifikasi individu dengan tujuan-tujuan organisasi. Individu meneruskan pekerjaan mereka karena keinginan mereka sendiri berdasarkan tingkat identifikasi individu dengan perusahaan dan kesediaannya membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen *continuance* mengarah pada kecenderungan individu untuk tetap bekerja pada organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan lainnya. Komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan keinginan berpindah individu dibanding dua dimensi lainnya. Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya (Robbins dan Judge,

2008:101). Tingkah laku dalam komitmen afektif diarahkan untuk tujuan organisasi serta keinginan individu sendiri (*want to*) untuk tetap bergabung dengan organisasi atas keinginan sendiri dalam jangka waktu lama (Luthans, 2008). Williams dan Hazer (1986) dalam studinya mengemukakan bahwa individu yang mempunyai komitmen tinggi akan lebih sedikit yang memiliki keinginan berpindah hingga meninggalkan pekerjaannya daripada yang mempunyai komitmen rendah.

Komitmen afektif memiliki ikatan emosional karyawan kepada organisasinya yang dinyatakan dengan identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Meyer et al., (1998) mengemukakan bahwa indikator komitmen afektif adalah adanya keterkaitan emosional antara pegawai dengan organisasi, keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi dan keinginan diri sendiri untuk melanjutkan bekerja dalam organisasi untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Herzberg, teori yang mendasari kepuasan kerja adalah Teori *Hygiene* (Loiseau, 2011). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan keberhasilan individu terhadap pekerjaan tergantung pada sikap dan perasaan individu itu sendiri. Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan senang atau emosi positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya yang berkenaan dengan individu bukan keluarga dan menyangkut kondisi masa lalu. Kepuasan kerja bersifat individu, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu yang bersangkutan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Masyarakat mempunyai sudut pandang bahwa kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi relatif memiliki kesehatan fisik yang baik, mempelajari tugas baru dengan cepat, memiliki kecelakaan kerja yang kecil, dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2008). Individu yang tidak puas cenderung mempunyai pikiran untuk keluar dan berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mobley et al., 1979).

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) merupakan niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya individu dari tempatnya bekerja secara sukarela. Indikator keinginan berpindah antara lain: kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan

organisasi, adanya pikiran individu untuk mencari pekerjaan lain, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat dan bila ada kesempatan yang lebih baik. Zeffane (1994) menyebutkan ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover* yaitu: faktor eksternal (pasar tenaga kerja), faktor institusi (ruang kerja, upah, keterampilan kerja, supervisi, intelegensi karyawan, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minta, umur, dan lama bekerja).

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk berpindah, yaitu penelitian Ameen et al., 1995 dan Shafer et al., 2002. Penelitian yang melaporkan hasil yang berbeda antara lain dari Jaramillo et al., (2006) dan Tiamiyu dan Disner (2009). Penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berhubungan dengan keinginan untuk pindah para auditor yang bekerja di kantor akuntan publik.

Penelitian Witasari (2009) mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intentions* menyebutkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional. Sebaliknya, semakin rendah *turnover intentions*, semakin rendah komitmen organisasional maka semakin tinggi *turnover intentions*.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berikut adalah beberapa hipotesis dalam penelitian ini:

1. Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Keinginan Berpindah

Konsep teori keadilan dari Adams Smith menekankan bahwa individu harus merasakan keadilan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dalam suatu organisasi atau sehubungan dengan perasaan keadilan atas gaji yang dibayarkan organisasi. Konsep keadilan mengacu pada perbandingan antara kompensasi yang diperoleh individu dengan kompensasi yang diperoleh orang lain apabila dirasakan tidak ada keadilan maka individu tersebut tidak akan merasa puas.

Kepuasan atas gaji merupakan bagian dari kepuasan kerja (Luthans, 2008), sehingga bila individu merasakan keadilan dalam penghasilannya maka kepuasan kerja pun akan dirasakan pula. Teori keadilan Adam Smith menekankan kepuasan atas gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubu-

ngan dengan keadilan atas gaji yang diterima. Kepuasan dan ketidakpuasan adalah fungsi dari ketidakcocokan antara harapan yang akan diterima dengan kenyataan yang telah diterima. Ketidakpuasan akan gaji pada umumnya menimbulkan keinginan untuk berpindah. Hersusdadikawati (2004) menyebutkan bahwa kepuasan atas gaji berpengaruh langsung terhadap keinginan berpindah dalam organisasi. Semakin tinggi gaji yang diterima maka semakin kecil kemungkinan individu mempunyai keinginan berpindah. Penelitian Witasari (2009) tidak konsisten terhadap hasil penelitian sebelumnya bahwa kepuasan atas gaji berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁ : Kepuasan atas gaji berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi kepuasan kerja.

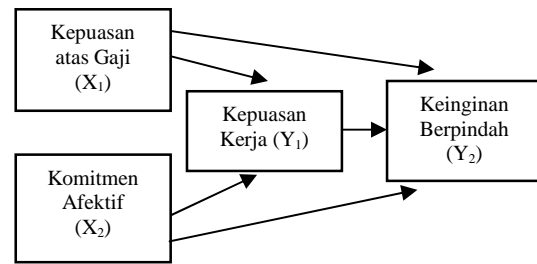
2. Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Keinginan Berpindah

Hasil penelitian dari Poznanski dan Bline (1997) menunjukkan sebuah urutan sebab akibat dari komitmen organisasional pada kepuasan kerja. Hasil penelitian Toly (2001) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah akuntan. Penelitian dari Witasari (2009) memperoleh hasil yang tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah individu. Alasan-alasan yang menunjukkan walaupun individu memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja masih berkeinginan keluar dari organisasi antara lain: adanya harapan memperoleh *feedback* dengan bekerja di tempat lain, perasaan ketakutan dikeluarkan oleh organisasi sehingga *resign* terlebih dahulu. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₂ : Komitmen afektif berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian, maka model penelitian ini adalah seperti yang disajikan pada gambar 1. Model penelitian menggambarkan secara keseluruhan hipotesis penelitian mengenai pengaruh kepuasan atas gaji, ko-

mitmen afektif, dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode *survey* dengan menyebarkan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Malang dan Surabaya.

3.2 Alat Analisis Data

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Konstruk yang dibangun adalah konstruk eksogen yang terdiri dari kepuasan atas gaji (X₁) dan komitmen afektif (X₂), serta konstruk endogen yang terdiri dari variabel kepuasan kerja (Y₁) dan keinginan berpindah (Y₂). Jika dinyatakan dalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$Z(Y_1) = Z(X_1) + Z(X_2) + e_1 \dots \dots \dots 1)$$

$$Z(Y_2) = Z(X_1) + Z(X_2) - Z(Y_1) + e_2 \dots \dots \dots 2)$$

4. Hasil dan Pembahasan

Peneliti mengirimkan 150 kuesioner dan jumlah kuesioner dalam keadaan terjawab yang dikembalikan adalah sebanyak 73. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa besarnya *respon rate* adalah 49%. Jumlah tersebut ditentukan berdasarkan aturan yang menyebutkan bahwa jumlah sampel lebih dari 30 responden dan kurang dari 500 responden adalah tepat untuk kebanyakan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2010: 296).

Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 73 orang. Berdasarkan usia, sebanyak 75% berumur antara 20-29 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 62% adalah laki-laki. Pendidikan yang paling umum adalah S1 yaitu sebanyak 77%. Sedangkan dari segi lama bekerja mayoritas bekerja antara 1-2 tahun.

4.1 Analisis Jalur Persamaan Pertama

Analisis jalur pada persamaan pertama memperoleh hasil bahwa nilai R^2 sebesar 0.942 (94.2%). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja (Y_1) dipengaruhi oleh kepuasan atas gaji (X_1) dan komitmen afektif sedangkan sisanya adalah 5.8% yaitu dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kedua variabel bebas dalam model. Model yang diperoleh dari persamaan pertama adalah sebagai berikut:

$$Z(Y_1) = 0.579 Z(X_1) + 0.404 Z(X_2) + e_1$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien jalur variabel kepuasan atas gaji (X_1) yang dihasilkan sebesar 0.579, nilai t_{hitung} sebesar 6.350 dan Sig t sebesar 0.000. Nilai sig t < 0.05 (0.000 < 0.05), maka disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan atas gaji (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) diterima dengan koefisien jalur bertanda positif. Artinya semakin tinggi nilai kepuasan atas gaji (X_1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja (Y_1).

Koefisien jalur variabel komitmen afektif (X_2) yang dihasilkan sebesar 0.404, nilai t_{hitung} sebesar 4.428 dan sig t sebesar 0.000. Nilai Sig t < 0.05 (0.000 < 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen afektif (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) diterima dengan koefisien jalur bertanda positif. Artinya semakin tinggi nilai komitmen afektif (X_2) mengakibatkan semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja (Y_1).

4.2 Analisis Jalur Persamaan Kedua

Nilai R^2 pada hasil analisis jalur persamaan kedua sebesar 0.969 (96.9%) artinya bahwa keinginan berpindah (Y_1) dipengaruhi oleh kepuasan atas gaji (X_1), komitmen afektif (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1), sedangkan sisanya 3.1% dipengaruhi oleh faktor lain selain ketiga variabel bebas dalam model. Model Persamaan kedua adalah sebagai berikut :

$$Z(Y_2) = 0.260 Z(X_1) + 0.235 Z(X_2) - 0.503 Z(Y_1) + e_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien jalur variabel kepuasan atas gaji (X_1) yang dihasilkan sebesar 0.260, nilai t_{hitung} sebesar 3.075 dan sig t sebesar 0.003, karena nilai sig t < 0.05 (0.003 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan atas gaji (X_1) terhadap keinginan berpindah (Y_2) diterima dengan koefisien jalur bertanda positif. Artinya sema-

kin tinggi nilai kepuasan atas gaji (X_1) akan mengakibatkan semakin besar keinginan berpindah (Y_1).

Koefisien jalur variabel komitmen afektif (X_2) yang dihasilkan sebesar 0.235, nilai t_{hitung} sebesar 3.075 dan sig t sebesar 0.003 karena nilai sig t < 0.05 (0.003 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen afektif (X_2) terhadap keinginan berpindah (Y_2) diterima dengan koefisien jalur bertanda positif. Artinya semakin tinggi nilai komitmen afektif (X_2) akan mengakibatkan semakin besar keinginan berpindah (Y_2).

Koefisien jalur variabel kepuasan kerja (Y_1) yang dihasilkan sebesar -0.503, nilai t_{hitung} sebesar 5.673 dan Sig t sebesar 0.000. Nilai Sig t < 0.05 (0.000 < 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap keinginan berpindah (Y_2) diterima dengan koefisien yang bertanda negatif. Artinya semakin tinggi nilai kepuasan kerja (Y_1) akan mengakibatkan semakin kecil keinginan berpindah (Y_2).

4.3 Analisis Jalur Keseluruhan

Indikator validitas model di dalam analisis jalur adalah koefisien determinasi total yang diperoleh sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Total
 $R^2_{total} = 1 - Pe_1^2 Pe_2^2 \dots \dots \dots 3)$

$$R^2_{total} = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2)$$

$R_1^2 = 0,942$, dan $R_2^2 = 0,992$ berturut-turut adalah nilai R^2_{square} model persamaan pertama dan kedua sehingga diperoleh nilai R^2_{total} sebesar 0,992 atau 99.2%. Pada diagram jalur diperoleh koefisien determinasi total sebesar 0,992 atau informasi yang terkandung dalam data 99.2% dapat dijelaskan oleh model jalur.

4.4 Analisis Mediasi

4.4.1 Analisis Mediasi Kepuasan Kerja (Y_1 _M) pada Pengaruh Kepuasan Gaji (X_1) terhadap Keinginan Berpindah (Y_2)

Penelitian menguji pengaruh mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah. Langkah-langkah analisis mediasi membentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = a_1 + b_1 X_1 \dots \dots \dots 4)$$

$$Y_2 = a_2 + b_2 Y_{1_M} \dots\dots\dots 5)$$

$$Y_2 = a_3 + b_3 X_1 + b_4 Y_{1_M} \dots\dots\dots 6)$$

Hasil analisis mediasi disajikan pada tabel 1. Berdasarkan tabel 1, pengaruh variabel mediasi kepuasan kerja (Y_{1_M}) terhadap keinginan berpindah diperoleh koefisien sebesar -0,630 dengan *p-value* sebesar 0,000. *P-value* < 0,000 mengindikasikan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti signifikan menjadi variabel yang memediasi pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan berpindah.

Tabel 1. Analisis Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah

Persamaan	Hubungan	Koefisien	P-Value	Ket.
Pertama	$X_1 \rightarrow Y_2$	0,967	0,000	Signifikan
Kedua	$X_1 \rightarrow Y_{1(M)}$	0,962	0,000	Signifikan
Ketiga	$X_1 \rightarrow Y_2$	0,360	0,000	Signifikan
	$Y_{1(M)} \rightarrow Y_2$	-0,630	0,000	Signifikan

Apabila dibandingkan nilai koefisien variabel kepuasan gaji (X_1) sebelum variabel mediasi diikutsertakan ialah sebesar 0,967 (signifikan) dengan variabel kepuasan atas gaji setelah menyertakan variabel mediasi adalah sebesar 0,360 (signifikan) maka terjadi penurunan koefisien regresi dengan signifikansi sama (tetap). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat mediasi parsial kepuasan kerja pada pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah.

4.4.2 Analisis Mediasi Kepuasan Kerja (Y_{1_M}) pada Pengaruh Komitmen Afektif (X_2) terhadap Keinginan Berpindah (Y_2)

Penelitian ini juga menguji pengaruh mediasi kepuasan kerja pada pengaruh komitmen afektif terhadap keinginan berpindah. Langkah-langkah analisis mediasi ini membentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = a_1 + b_1 X_2 \dots\dots\dots 7)$$

$$Y_2 = a_2 + b_2 Y_{1_M} \dots\dots\dots 8)$$

$$Y_2 = a_3 + b_3 X_2 + b_4 Y_{1_M} \dots\dots\dots 9)$$

Hasil analisis mediasi disajikan pada tabel 2. Berdasarkan tabel 2, koefisien pengaruh variabel mediasi kepuasan kerja (Y_{1_M}) terhadap keinginan berpindah sebesar -0,667 dengan *p-value* sebesar 0,000. *P-value* < 0,000 mengindikasikan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti signifikan menjadi variabel yang memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap keinginan berpindah.

Apabila nilai koefisien variabel komitmen afektif sebesar 0,961 (signifikan) sebelum variabel mediasi diikutsertakan dibandingkan dengan nilai koefisien variabel komitmen afektif (X_1) setelah mengikutsertakan variabel mediasi sebesar 0,325 (signifikan), maka terjadi penurunan koefisien regresi dengan signifikansi sama (tetap). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat mediasi parsial kepuasan kerja pada pengaruh komitmen afektif terhadap keinginan berpindah.

Tabel 2. Analisis Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Keinginan Berpindah

Persamaan	Hubungan	Koefisien	P-Value	Ket.
Pertama	$X_2 \rightarrow Y_2$	0,961	0,000	Signifikan
Kedua	$X_2 \rightarrow Y_{1(M)}$	0,953	0,000	Signifikan
Ketiga	$X_2 \rightarrow Y_2$	0,325	0,000	Signifikan
	$Y_{1(M)} \rightarrow Y_2$	-0,667	0,000	Signifikan

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis jalur, berikut ini disajikan pembahasan terhadap pengujian variabel satu dengan variabel lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara langsung, terbukti bahwa semua hipotesis signifikan dalam mengukur variabel dependennya karena *p-value* kurang dari 0,05 dengan pengaruh baik positif maupun negatif yaitu sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan atas gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 58% dengan memiliki *t* hitung sebesar 6.350 dan nilai signifikansi 0,0000. Hal ini sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa harapan terhadap gaji sesuai dengan kenyataan yang diterima sehingga menciptakan kepuasan kerja (Robinson, 2005). Ketidakpuasan sebagian besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan oleh ada-

nya perasaan tidak diperlakukan adil dan layak dalam pembayaran mereka.

Nilai R^2 sebesar 0,942 (94.2%) yang dihasilkan pada analisis jalur persamaan pertama artinya bahwa kepuasan kerja (Y_1) dipengaruhi oleh kepuasan atas gaji (X_1) dan komitmen afektif sebesar 94.2%, sedangkan sisanya 5,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain kedua variabel bebas dalam model.

4.5.2 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel komitmen afektif memiliki koefisien 40% terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 4.428 dan nilai signifikansi 0.000 serta memiliki pengaruh positif, sehingga bila tingkat komitmen afektif pada karyawan semakin tinggi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan begitu pula sebaliknya. Penelitian ini mendukung penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dalam dimensi afektif berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian juga mendukung apa yang ditemukan Ketchand dan Strawser (1998) yaitu bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan Berpindah

Kepuasan atas gaji memiliki koefisien jalur sebesar 26% terhadap keinginan berpindah dan berpengaruh positif. Artinya semakin tingkat kepuasan atas gaji karyawan meningkat maka keinginan berpindah juga semakin tinggi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Hersusdadikawati (2004) yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan atas gaji karyawan maka semakin rendah keinginan untuk berpindah. Individu memiliki keinginan berpindah bukan hanya karena faktor gaji tetapi karena lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif. Walaupun individu memperoleh gaji tidak sesuai dengan harapan memungkinkan untuk tetap tinggal di dalam organisasi karena faktor kesulitan mendapatkan pekerjaan lainnya.

4.5.4 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Keinginan Berpindah

Komitmen afektif memiliki koefisien jalur sebesar 49% terhadap keinginan berpindah dan berpengaruh positif. Artinya semakin tinggi komitmen afektif individu mengakibatkan pada tingginya keinginan berpindah individu tersebut. Hasil pengujian ini mendukung hasil penelitian Witasari (2009) yang menye-

butkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah. Nilai R^2 dalam analisis jalur persamaan kedua sebesar 0,969 artinya bahwa keinginan berpindah dipengaruhi oleh kepuasan atas gaji, komitmen afektif, dan kepuasan kerja sebesar 96% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lainnya.

4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 50% terhadap keinginan berpindah dan berpengaruh negatif. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu mengakibatkan semakin rendah keinginan berpindah. Hasil pengujian ini mendukung hasil Mobley et. al., (1979) yang menyebutkan bahwa individu yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung memiliki keinginan berpindah dari organisasi dan berharap menemukan pekerjaan lainnya.

4.5.6 Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan Berpindah melalui mediasi Kepuasan Kerja

Koefisien yang diperoleh berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung kepuasan atas gaji terhadap keinginan berpindah melalui kepuasan kerja bernilai 0,360 (signifikan). Artinya, variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan berpindah sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan atas gaji terhadap keinginan berpindah melalui kepuasan kerja. Nilai koefisien pengaruh langsung kepuasan atas gaji terhadap kepuasan kerja lebih besar daripada nilai koefisien pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan berpindah melalui kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja memediasi parsial kepuasan atas gaji terhadap keinginan berpindah.

4.5.7 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Keinginan Berpindah melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Koefisien yang diperoleh berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung komitmen afektif terhadap keinginan berpindah melalui kepuasan kerja bernilai 0,325 (signifikan). Hal ini artinya variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap keinginan berpindah sebesar 32%. Keadaan ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara komitmen afektif terhadap keinginan berpindah melalui kepuasan kerja. Nilai koefisien pengaruh langsung komitmen afektif terhadap kepuasan kerja lebih besar dari nilai koefisien pengaruh komitmen

afektif terhadap keinginan berpindah melalui mediasi kepuasan kerja artinya kepuasan kerja memediasi parsial pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan berpindah.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan atas gaji dan komitmen afektif, terhadap keinginan berpindah auditor dengan dimediasi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel kepuasan atas gaji, komitmen afektif, dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Pengaruh langsung terdapat pada variabel kepuasan atas gaji terhadap kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif. Variabel komitmen afektif terhadap kepuasan kerja memiliki nilai positif, variabel kepuasan atas gaji terhadap keinginan berpindah memiliki pengaruh positif, komitmen afektif terhadap keinginan berpindah yang memiliki pengaruh positif, dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah yang memiliki pengaruh negatif.

Pengaruh tidak langsung terdapat pada variabel kepuasan atas gaji dan komitmen afektif terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi variabel kepuasan kerja. Pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif variabel mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepuasan atas gaji dan komitmen afektif terhadap keinginan berpindah.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah peneliti diharapkan menggali lebih dalam mengenai karakteristik individu yang menjadi penyebab auditor memiliki keinginan berpindah. Selain itu penelitian selanjutnya diharapkan memperluas ruang lingkup penelitian hingga ke seluruh wilayah di Indonesia agar diperoleh gambaran yang jelas dan lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan auditor berpindah kerja ke KAP lain.

Daftar Rujukan

- Ameen, E. C., J. Cynthia, W. R. Pasewark, dan 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 Education*, Vol.10, No. 1, pp. 65-82.
- Campion, M. A. (1991). Meaning and Measurement of Turnover: Comparison of Alternative Measures and Recommendations for Research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 2, pp. 199-212.
- Heneman, H.G. dan D.P. Schwab. (1985). Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement, *International Journal of Psychology*, 20: 129-141.
- Hersudadikawati, (2004). Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 2, No. 1.
- Hollenbeck, J. R. dan 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.
- Hulin, C. L., M. Roznowski, dan D. Hachiya, (1985). Alternative Opportunities and Withdrawal Decision: Empirical and Theoretical Discrepancies and an Integration. *Psychological Bulletin*, Vol. 97, No. 2, pp. 233-250.
- Jaramillo, F., J. P. Mulki, dan 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, pp. 271-282.
- Ketchand, A. A. dan J. R. Strawser. (1998). The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 10, pp. 109-137.
- Lampe, J. C. dan K. R. Earnest. (1984). How Motivation Effects Accountants' Productivity and Turnover. *Management Accounting*, Vol. 65, No. 8, pp. 50-55.
- Loiseau, J. W. (2011). *Herzberg's Theory of Motivation*. <http://www.academia.edu>
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*, Boston: Mc.Graw-Hill/Irwin.
- Meyer, J. P., P. G. Irving, dan N. J. Allen. (1998). Examination of Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, pp. 29-52.
- Mobley, W. H., R.W. Griffeth, H. H. Hand, dan B. M. Meglino. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, Vol. 86, No. 3, pp. 493-522.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, R.M. Steers, dan P. Warr. (1982). *Employee-Organization Linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Elsevier Inc.
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday, dan P. V. Boulian. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5, pp. 603-609.
- Poznanski, P. J. dan D. M. Bline. (1997). Using Struc-

- tural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment among Staf Accountants. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 9, pp. 155-168.
- Ratnawati, V. (2001). Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Indonesia. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi IV*. Ikatan Akuntan Indonesia, hlm. 411-428.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Salemba Empat, Jakarta.
- Robinson, N. A. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, hlm. 23-34.
- Sekaran, U. dan R. Bougie. (2010). *Research Methods for Business - A Skill Building Approach*. Fifth Edition, John Willey & Sons, Inc.
- Snead, K. and A. Harrell. (1991). The Impact of Psychological Factors on the Job Satisfaction of Senior Auditors. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 3: 85-96.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, March. pp. 46-56.
- Suwandi dan N. Indriantoro. (1999). Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 2, No. 2, hlm.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 Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol. 3, hlm. 102-125.
- Wayan, I. Suartana. (2000). Anteseden dan Konsekuensi *Job Insecurity* dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor. *Tesis*. Universitas Gajahmada. Tidak Dipublikasikan.
- Williams, L. J. dan J. T. Hazer. (1986). Antecedent and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Model: A Reanalysis Using Latent Variabel Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 2, pp. 219-231.
- Witasari, Lia. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions*. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Zeffane, R.M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for Contingency Approach, *International Journal of Manpower*, Vol. 14, No. 9, pp. 23-27.