



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor

Alifattiin Andar Murdani^a

Fachrurrozie Fachrurrozie^b

^{a,b}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang
Gedung L2 Lantai 2 FE UNNES, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
Telp: 0248508015 *E-mail: fe@mail.unnes.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor. Populasi penelitian yaitu auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data yaitu menyebar kuesioner. Penentuan sample dilakukan menggunakan metode convenience sampling, dan diperoleh sebanyak 55 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis linear berganda dengan menggunakan *software IMB SPSS Statistics 22*.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Begitupun dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor, sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* auditor. Kekurangan pada penelitian ini yaitu penelitian mengalami kemunduran dari penelitian sebelumnya. Oleh karena itu saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel moderating atau intervening yang mendorong pengaruh variable independent terhadap variable *turnover intention*.

Kata kunci: kepuasan kerja; komitmen organisasi; *turnover intention*

Abstract

This research has a purpose to test the influence of job satisfaction and commitment of organization to the turnover intention. The population of this study are auditors who work at the Public Accounting Firm in Semarang City. The data used is primary data, with data collection techniques by distributing questionnaires. Determination of the sample is done using the convenience sampling method, and obtained as many as 55 respondents. The data analysis method used is the multiple linear analysis method using the IMB SPSS Statistics 22 software.

The results of the study explain that job satisfaction has a positive effect on turnover intention. Organizational commitment also has a positive effect on turnover intention. Likewise, job satisfaction and organizational commitment have a simultan effect on turnover intention.

Based on the research, it can be concluded that the satisfaction of working and commitment of organization is partly positive for Turnover Intention auditors, while the satisfaction of work and commitment of the auditor's turnover intention. The lack of this research is the research has been the setback of previous research. Therefore the advice for the next researcher is expected to add a variable moderating or intervention that encourages variable turnover intention.

Keywords: *job satisfaction; organizational commitment; turnover intention*

1. PENDAHULUAN

Salah satu bidang yang banyak diterapkan pada perusahaan adalah bidang ekonomi. Perusahaan memiliki tujuan yaitu memperoleh laba dan keuntungan dari kegiatan yang dilakukan. Maka dari itu, perusahaan perlu menyusun laporan keuangan perusahaan untuk memastikan apakah dalam suatu periode tertentu perusahaan mengalami laba atau rugi. Penyajian informasi keuangan yang rapi, valid dan akurat adalah salah satu tolak ukur perusahaan bisa dikatakan maju dan tumbuh dengan baik. Pengauditan laporan keuangan dilakukan agar informasi keuangan yang disajikan lebih terpercaya, oleh sebab itu diperlukan auditor untuk melakukan verifikasi laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen perusahaan, karena perusahaan sendiri tidak bisa memverifikasi laporan keuangan mereka secara langsung. Suasana kerja yang baik akan meningkatkan kinerja auditor, sehingga akan berpengaruh kecil terhadap keinginan untuk berpindah atau turnover intention.

Mobley (1986) mengatakan bahwa, *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya: komitmen organisasional, stress kerja, serta kepuasan kerja (Ardianto & Bukhori, 2021). Peristiwa *turnover intention* ini sangat dihindari karena dapat merugikan perusahaan dan organisasi. Dampak yang akan ditimbulkan akibat adanya *turnover intention* ini dapat mengganggu kinerja organisasi atau perusahaan. Kinerja yang terganggu, akan berdampak pula dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan dari salah satu KAP di Semarang yaitu KAP Tribowo Yulianti, menjelaskan bahwa ada beberapa auditor yang memutuskan untuk keluar dari KAP pada tahun 2018-2019. Data *turnover intention* auditor tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Daftar tingkat perpindahan auditor di Kantor Akuntan Publik Semarang

Tahun	Jumlah Auditor	Jumlah Auditor Pindah
2018	28	1
2019	27	8

Sumber: KAP 2021

Pada tabel 1.1 dapat dilihat dari tahun 2018 tingkat perpindahan pada auditor KAP tersebut sebanyak 1 orang. Sedangkan pada tahun 2019 tingkat perpindahan auditor melonjak sebanyak 8 orang. Hal ini menjadi pertanyaan mengapa tingkat turnover intention meningkat dari tahun 2018 ke tahun 2019 dan apakah faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena tersebut..

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dalam variabel, tempat, responden dan jumlah responden. Peneliti memilih Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi sebagai variabel, KAP di Semarang sebagai objek penelitian dan auditor KAP sebagai responden.

Teori agensi merupakan suatu hubungan yang berdasarkan pada kontrak yang terjadi antar anggota-anggota dalam perusahaan, yakni antara principal (manajer) dengan agen (karyawan) sebagai pelaku utama (Jensen & Meckling, 1976). Perilaku manajer yang mementingkan diri sendiri bertentangan dengan tujuan perusahaan karena manajer perusahaan diberikan kebebasan oleh pemilik perusahaan untuk mengambil keputusan dapat memicu konflik keagenan. Hal tersebut bisa dimanfaatkan oleh manajer yang tidak bertanggung jawab untuk semena-mena dengan karyawan seperti ini akan menyebabkan konflik yang akan merugikan perusahaan, karena perilaku buruk manajer bisa menimbulkan turnover intention karyawan. *Turnover intention* karyawan bisa diatasi dengan membuat agen (karyawan) merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut sehingga karyawan puas akan pekerjaannya dan memunculkan rasa komitmen pada perusahaan.

Teori Atribusi pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley. Teori ini menjelaskan tentang bagaimana orang membuat kesimpulan atas perbuatan atau keputusan seseorang dengan cara tertentu Robbins (2006). Teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider menjelaskan bahwa kekuatan internal dan kekuatan eksternal menentukan perilaku seseorang. Kekuatan internal berasal dari dalam diri seseorang, misalnya motivasi, kemampuan, sifat pribadi, persepsi diri, dan usaha. Sedangkan kekuatan eksternal berasal dari luar, seperti lingkungan, kondisi sosial, pandangan masyarakat, keberuntungan dan nilai sosial.

Amri et al., (2017) Kepuasan kerja merupakan suasana emosional terhadap cara pandang auditor terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, yang merupakan rasa senang, gembira, yang timbul dari individu atas beberapa aspek, diantaranya manajemen perusahaan, gaji, promosi, lingkungan sosial, dan fasilitas perusahaan, artinya setiap orang memiliki kepuasan kerja yang berbeda tergantung pada sistem yang mereka terima.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Menurut Mathis & Jackson (2006) menyebutkan komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta bekeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, Herlina Lusiana (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* nya, begitupun sebaliknya.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Michaels & Spector (1982) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan untuk keluar. Mereka juga menemukan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yaitu penerimaan karakteristik pekerjaan, pertimbangan kepemimpinan, dan umur. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang kemudian dapat mempengaruhi *turnover intention*.

H3: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kasualitas, yang artinya penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan sebab dan akibat antara beberapa variabel yang terkait. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para tenaga profesional (Auditor) di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Kota Semarang. Sedangkan sampel adalah seluruh atau sebagian auditor yang bekerja di KAP Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling, yaitu dilakukan berdasarkan kesediaan auditor untuk menjadi sampel penelitian. Dari seluruh KAP, penulis menetapkan jumlah sampel sebanyak 55 sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menunjukkan dari 55 responden nilai Skewness dan nilai Kurtosis mendekati nol. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa data *Turnover Intention*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi didistribusikan secara normal.

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Rang e	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Devia tion	Skewness		Kurtosis	
							Stati stic	Std. Error	Stati stic	Std. Error
	Statist ic	Stati stic	Statis tic	Stati stic	Statis tic	Statist ic				
TURNOVER INTENTION	55	17	28	45	35.31	3.615	-.118	.322	-.20 0	.634
KEPUASAN KERJA	55	28	68	96	81.75	6.544	-.367	.322	-.61 4	.634
KOMITMEN ORGANISASI	55	16	27	43	35.35	3.395	-.208	.322	-.19 1	.634
Valid N (listwise)	55									

Sumber: Output IMB SPSS Statistic 22

3.2 HASIL UJI NORMALITAS

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat pada uji *One-sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0.199. Karena nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari 0.05, maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68721070
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.076
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c

3.3 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Berdasarkan tabel 4.7 pada bagian *collinearity statistics* diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan $0,301 > 0,10$, dan variabel komitmen organisasi menunjukkan $0,301 > 0,10$.

Sementara, nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja adalah $3,319 < 10,0$ dan variabel komitmen organisasi adalah $3,319 > 10,0$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.836	2.932		-1.308	.197		
KEPUASAN KERJA	.335	.065	.606	5.140	.000	.301	3.319
KOMITMEN ORGANISASI	.333	.126	.313	2.654	.011	.301	3.319

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

3.4 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Berdasarkan tabel *output Coefficients* dengan variabel dependen yaitu *turnover intention*, diketahui nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja adalah $0,593 > 0,05$ dan nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi secara simultan $0,564 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Tabel Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.449	1.912		.758	.452			
Kepuasan Kerja	-.023	.042	-.135	-.537	.593	-.013	-.074	-.074
Komitmen Organisasi	.048	.082	.146	.581	.564	.033	.080	.080

a. Dependent Variable: Abs_RES

3.5 HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan konstanta sebesar -3,826. Hasil ini menunjukkan bahwa, jika nilai semua variabel bebas = 0, maka tingkat *turnover intention* auditor sebesar -3,826 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,335.

Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-3.836	2.932		-1.308	.197			
KEPUASAN KERJA	.335	.065	.606	5.140	.000	.868	.580	.333
KOMITMEN ORGANISASI	.333	.126	.313	2.654	.011	.819	.345	.172

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

3.6 HASIL UJI PARSIAL (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.10, variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung= 5,140 dengan sig= 0,000 < 0,05 dan nilai B pada kolom *unstandardized coefficients* adalah sebesar 0,335. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negative antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* auditor KAP di Semarang **ditolak** berpengaruh **positif**.

Hasil uji statistik pada variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung= 2,654 dengan sig= 0,011 < 0,05 dan nilai B pada kolom *unstandardized coefficients* adalah sebesar 0,333. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negative antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor KAP di Semarang **ditolak** karena berpengaruh **positif**.

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.836	2.932		-1.308	.197
KEPUASAN KERJA	.335	.065	.606	5.140	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.333	.126	.313	2.654	.011

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR

Pada variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* auditor KAP di Semarang. Sedangkan pada kolom B pada kolom *unstandardized coefficients* menunjukkan hasil yang positif. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada auditor KAP di Semarang. Maka dapat disimpulkan H1 yang menyatakan adanya pengaruh negatif dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* auditor KAP di Semarang **ditolak**. Dalam kasus ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja auditor KAP di Semarang, maka semakin tinggi keinginan untuk berpindah. Begitupun dengan semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan untuk berpindah.

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR

Pada hipotesis kedua, diperoleh nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* auditor KAP di Semarang. Sedangkan pada kolom B, *unstandardized coefficients* menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa H2 yang menyatakan adanya pengaruh negatif dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor KAP di Semarang **ditolak**. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi auditor, maka semakin tinggi niat mereka untuk keluar. Begitupun sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi auditor, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* nya.

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR

Berdasarkan hasil analisa, diperoleh hasil uji simultan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,005. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan Uji F, dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor **diterima**. Dengan kata lain, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada auditor KAP di Semarang.

4. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor KAP di Semarang. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor KAP di Semarang. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor KAP di Semarang. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Maka dari itu peneliti memberi saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Seperti menambah variabel moderating yang lebih memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Penelitian selanjutnya dengan topik yang sama disarankan untuk menggunakan analisis SEM dan mengolah data menggunakan aplikasi selain IMB SPSS Statistics. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas sampel penelitian tidak hanya auditor KAP di Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U., Agustina M, & Riyanto, S. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA HEAD OFFICE PT. THAMRIN BROTHERS PALEMBANG. *Jurnal Kompetitif*, 6(1).
- Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis e-ISSN 2716-0238*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–306.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1).
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. (N. Imam (ed.)). PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Indek Group Gramedia.