

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH

WARSITO KAWEDAR
IKA JUNIARTA LUBIS

Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
email: warsitokawedar@yahoo.com

ABSTRACT

The research aims to test multiple dimensions from organizational commitment (affective and continuance commitment) in its relation to important organizational consequence, which is job satisfaction and turnover intention. This research is consistent with Ketchand and Strawser (1998) and also Kadir (2003). These are difference in this research from former research in term of sample used. Respondents are auditors at state auditor agency (BPKP) of Central Java and North Sulawesi. Hypothesis testing used Structural Equation Modeling (SEM). Analysis result of the affective commitment has positive effect on job satisfaction, continuance commitment has negative effect on job satisfaction, affective commitment has negative effect on turnover intentions, continuance commitment has negative effect on job satisfaction, and job satisfaction has negative influence to turnover intentions. This result consistent with research done by Ketchand and Strawser (1998) and Kadir (2003). This research gives contribution to research expanding depicting requirements to apply approach multidimensional to research of commitment organizational. Multidimensional approach to commitment organizational gives more accurate understanding about individual involvement in its organization.

Keywords : *Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki banyak sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) menempati posisi yang amat strategis karena SDM merupakan penggerak utama dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja, salah satu bentuk pendekatan pengorganisasian perusahaan adalah upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2002). Kepuasan karyawan diharapkan akan mendorong produktivitas kinerja karyawan secara optimal dan kepuasan karyawan

berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (Lathifah, 2008).

Kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh banyak faktor seperti: tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen terhadap bidang yang ditekuninya dan konflik yang dihadapi di dalam kehidupan sehari-hari. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah disusun dengan baik dapat dirusak yang disebabkan berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan menimbulkan berbagai macam biaya seperti: biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Su-

wandi dan Indriantoro, 1999). Pada saat ini tingkat *turnover intentions* yang tinggi telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan khususnya manajer personalia yang mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang baru tersebut telah memilih pindah kerja ke perusahaan lain (Dennis, 1998 dalam Ariyanto, 2001).

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotan dalam organisasi itu (Robbins, 2002). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski, 1997). Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi juga. Dalam penelitian yang dilakukan Cahyono dan Ghozali (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja staf akuntan publik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Beeler *et al.* (1997) mengategorikan auditor menjadi dua sektor, yaitu: *public auditor* (*auditor independent* dan *auditor intern*) dan *government auditor*. Dalam hasil studinya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh *government auditor* berada pada level yang lebih rendah dibandingkan dengan *public auditor*, meskipun perbedaannya tidak begitu signifikan.

Telah banyak riset yang menguji faktor-faktor anteseden yang mempengaruhi keinginan berpindah. Riset ini akan menguji secara empiris dengan menggunakan satu faktor anteseden yaitu komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Peran (*Role Theory*)

Peran (*role*) didefinisikan Siegel dan Marconi (1989) adalah "*parts that people play in their interactions with others.*" Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika "*a person occupies several position that are incompatible or when a single position has mutually incompatible behavioral expectati-*

on" (Siegel dan Marconi, 1989). Teori peran yang dikembangkan oleh Khan *et al.* (1964) dalam Sih (2002) menekankan sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Teori peran (*role theory*) menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada seseorang. Teori peran (*role theory*) mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam keseluruhan struktur kelompok, merupakan perilaku khusus yang dihasilkan seseorang individu dari pada konteks sosial tertentu (Baron & Greenberg, 1993 dalam Sri, 2002). Peran ini merupakan elemen dari struktur kelompok yang menjelaskan bagian yang dimainkan dalam interaksi dengan anggota kelompok yang lain. Peran yang diterima individu sangat ditentukan oleh posisi individu dalam organisasi. Hal tersebut memunculkan sebuah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang melakukan peran dalam konteks sosial yang disebut peran yang diharapkan (*role expectation*) (Baron & Greenberg, 1993 dalam Sri, 2002).

Teori Atribusi

Teori atribusi mengembangkan penjelasan dengan cara kita menilai orang secara berlainan tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu (Robbins, 2003). Teori atribusi mengacu bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain/ diri sendiri yang disebabkan apakah dari internal/eksternal akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu.

Komitmen Organisasional

Organisasi yang ingin maju membutuhkan adanya kemauan dan kesediaan untuk berusaha demi kepentingan organisasi dan terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai "Kekuatan relatif dari suatu identifikasi individu dengan suatu organisasi tertentu dan keterlibatan dalam suatu organisasi tertentu". Robbins (2002) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi sebagai suatu keadaan seorang karyawan

memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen pada perusahaan berkembang melalui baik identifikasi individu dengan tujuan-tujuan organisasi (komitmen *affective*) dan biaya-biaya yang berhubungan dengan keluar dari organisasi (teori *'side-bets* atau komitmen *continuance*). Individu yang komitmen organisasionalnya berdasarkan komitmen *affective* meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri; keinginan ini berdasarkan tingkat identifikasi individu dengan perusahaan atau organisasi dan kesediaannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hackett *et al.* 1994). Pandangan komitmen *affective* atas komitmen organisasional sebagai suatu emosi sikap atau perilaku ditunjukkan oleh individu kepada organisasi tempatnya bekerja.

Individu yang bentuk utama komitmen terhadap organisasinya adalah melalui komitmen *continuance*, tetap berada di organisasi itu karena dia memerlukannya. Komitmen *continuance* berdasarkan atas teori *side bets* menyatakan bahwa individu tetap bekerja di suatu organisasi, mereka mengakumulasi (menumpuk) *benefit* atau manfaat yang lebih (atau memberi beban biaya yang lebih besar jika keluar) yang mungkin mencegah mereka mencari pekerjaan lain. *Side bets* potensial yang mungkin terjadi di tingkat komitmen *continuance* yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilaksanakan dalam mendapatkan ketrampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya *benefit* atau manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior (Meyer dan Allen, 1991).

Kepuasan kerja

Locke (1976) dalam Judge dan Locke (1993) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa senang,

dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungannya, sehingga tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Vroom (1964) dalam Peter J. Poznanski, (1997) menggambarkan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi yang mempunyai perilaku positif pada suatu pekerjaan. Bukti-bukti kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa golongan seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan terhadap usaha, nilai-nilai dan ideologi manajemen, serta faktor-faktor rancangan tugas dan muatan kerja. Kemudian Davis *et al.*, (1983) mengartikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merujuk pada sifat umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, dan sebaliknya seseorang dengan tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Robbins, 2003).

Keinginan Karyawan untuk Berpindah (Turnover Intentions)

Turnover didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins, 2003). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw *et al.*, 1998 dalam Agus, 2002). Sebaliknya, *voluntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan: upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada serta adanya organisasi lain yang lebih baik. Sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh alasan-alasan: pindah ke daerah lain karena mengikuti

pasangan, perubahan arah karier individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan (Dalton, Krackhardt dan Porter, 1981) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999).

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Blaine, 1997). Beberapa penelitian terdahulu misalnya Gregson (1992) (dalam Peter J. Poznanski *et al.*, 1997) melaporkan hasil dari suatu studi dimana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Sebaliknya hasil penelitian Poznanski dan Blaine (1997) yang menggunakan staf akunting sebagai subyek dan menggunakan model persamaan struktural dalam analisisnya, menunjukkan sebuah urutan sebab akibat dari komitmen organisasional kepada kepuasan kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Cahyono dan Ghozali (2001) yang meneliti hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, menunjukkan bahwa komitmen organisasional di KAP lebih mendahului daripada kepuasan kerja.

Komitmen dan kepuasan digunakan sebagai *predictor* atau pertanda awal untuk konsep lain, atau untuk satu sama lain. Aranya *et al.*, (1982) menganalisis efek komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja pada akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan profesional sebagai *predictor* kepuasan kerja, mereka melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak tegas melalui komitmen organisasional. Norris dan Niebuhr (1983); Meixner dan Blaine (1989) mendukung kesimpulan Aranya *et al.*, bahwa komitmen organisasional dan profesional adalah kompatibel (sesuai). Juga, korelasi nyata secara statistik antara kepuasan kerja dan komitmen profesional maupun organisasional dilaporkan.

Penelitian akuntansi yang lalu telah menemukan hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional (berdasarkan OCQ). Seperti dicatat sebelumnya, OCQ mencerminkan dimensi *affective* komitmen organisasional (Dunham *et al.*, 1994). Hal yang sama ditemukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Penelitian Meyer *et al.*, (1993) dan Hackett *et al.*, (1994) menunjukkan bahwa komitmen *affective* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen *continuance* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Jenkins *et al.* (1992) melaksanakan penelitian terhadap 183 tenaga kerja pembangkit listrik di bagian selatan Amerika Serikat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen *affective* berhubungan dengan naiknya kepuasan kerja dan komitmen *continuance* berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja. Suatu meta analisis dari 43 penelitian (Mathieu dan Zajac, 1990) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen *affective* dan berhubungan negatif dengan komitmen *continuance*.

Hasil penelitian Ketchand dan Strawser (1998) yang menggunakan akuntan publik sebagai unit analisisnya dengan mengklasifikasikan ke dalam partisi yang kurang berpengalaman (kurang dari dua tahun) dan lebih berpengalaman (lebih dari dua tahun) menunjukkan bahwa komitmen *affective* berhubungan positif dengan kepuasan kerja baik untuk subyek yang kurang maupun yang lebih berpengalaman. Namun untuk komitmen *continuance*, berhubungan negatif dengan kepuasan kerja baik untuk subyek yang kurang maupun yang lebih berpengalaman.

H1a : Komitmen *affective* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H1b : Komitmen *continuance* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan karyawan untuk berpindah

Gregson (1992) menjelaskan bahwa penelitian akuntansi yang lalu secara

konsisten menemukan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasional (berdasarkan OCQ) dan maksud *turnover*. Beberapa indikasi menunjukkan bahwa komitmen *affective* mengurangi maksud *turnover* ke tingkat yang lebih besar dibandingkan komitmen *continuance*. Contohnya baik Dunham *et al.*, (1994) dan Hackett *et al.* (1994) menemukan hubungan yang lebih kuat antara komitmen *affective* dan maksud *turnover* daripada hubungan antara komitmen *continuance* dan maksud *turnover*. Selain itu, hasil penelitian Meyer *et al.* (1993) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen *affective* dan maksud *turnover* dan demikian pula antara komitmen *continuance* dan maksud *turnover*. Aranya dan Ferris (1984) yang menggunakan akuntan publik dan akuntan manajemen sebagai subyek penelitiannya, mengemukakan bahwa komitmen organisasional mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Studi Kalbers dan Fogarty (1995) juga memberikan temuan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja, akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan alternatif (Gibson *et al.*, 1997). Hasil penelitian Jenkins *et al.* (1992) menunjukkan bahwa komitmen *affective* berhubungan dengan penurunan keinginan berpindah, sedangkan komitmen *continuance* berhubungan negatif dengan keinginan berpindah.

H2a: Komitmen *affective* berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah.

H2b: Komitmen *continuance* berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk berpindah

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *turnover*. Studi Kalbers dan Fogarty (1995) membe-

rikan temuan bahwa kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai hubungan negatif. Demikian pula dengan studi yang menggunakan keseluruhan aspek kepuasan kerja juga menemukan hubungan negatif yang konsisten.

Variabel keinginan berpindah berhubungan secara signifikan dan dapat digunakan untuk meramalkan tingkat perputaran yang sesungguhnya seperti ditunjukkan studi-studi sebelumnya yang menggunakan variabel keinginan berpindah dan tingkat *turnover* sekaligus (Arnold dan Feldman, 1982; Hom *et al.*, 1992; Michaels dan Spector, 1982; Steel dan O'valla, 1984) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999). Dengan demikian, organisasi dapat mengevaluasi hasil studi berhubungan dengan tingkat perputaran sesungguhnya yang dihadapi.

Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mobley, 1977) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999).

Penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah melalui *job insecurity*. Pasewark dan Strawser (1996) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung akan mempengaruhi keinginan berpindah karyawan dan mempunyai hubungan yang negatif. Semakin karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya, makin berkurang untuk keinginan untuk berpindah.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk berpindah.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini akan menguji komitmen *affective* (*affective commitment*), komitmen *continuance* (*continuance commit-*

ment), sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel *intervening* serta keinginan berpindah (*turnover intentions*) sebagai variabel dependen. Adapun definisi operasionalnya sebagai berikut: (1) *Affective Commitment* berhubungan dengan identifikasi individu dengan tujuan-tujuan organisasi. Individu meneruskan pekerjaan mereka karena keinginan mereka sendiri atau keinginan ini berdasarkan tingkat pekerjaan mereka karena keinginan mereka sendiri atau keinginan ini berdasarkan identifikasi individu dengan perusahaan atau organisasi dan kesediaannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hackett *et al.*, 1994). Pengukuran variabel ini menggunakan skala 6 (enam) item *The Affective Commitment Scale* (ACS) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dan dimodifikasi oleh Meyer *et al.* (1993). (2) *Continuance Commitment* adalah individu tetap bekerja di suatu organisasi, mereka mengakumulasikan (menumpuk) benefitnya atau manfaat yang lebih (atau memberi beban biaya yang lebih besar jika keluar) yang mungkin mencegah mereka mencari pekerjaan lain. Komitmen *continuance* diukur menggunakan skala 6 (enam) item (*Continuance Commitment Scale – CCS*) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dan dimodifikasi oleh Meyer *et al.* (1993). (3) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) didefinisikan sebagai orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Rusbult dan Farrell (1983) dalam Pasewark dan Viator (2006)). (4) Keinginan berpindah (*Turnover Intentions*) merupakan keinginan individu yang meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. Keinginan berpindah diukur dengan 4 (empat) item pernyataan yang dikembangkan Viator (2001) dalam Pasewark dan Viator (2006). Setiap pernyataan diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 (lima) poin yaitu poin 1 (satu) (sangat tidak setuju) dan poin 5 (lima) (sangat setuju). Contoh pernyataan: “Jika ada pekerjaan di instansi lain, saya akan aktif berusaha mengejar peluang tersebut”. Jika responden menjawab angka 1 (satu) (sangat tidak setuju) menunjukkan tingkat keinginan berpindah yang rendah.

Penentuan Sampel dan metode pengumpulan data

Populasi penelitian ini adalah auditor internal pemerintah yaitu auditor yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan Pembangunan (BPKP). Sejak dikeluarkan Undang-Undang (UU) Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, wewenang BPKP atas audit keuangan berkurang khususnya audit terhadap laporan keuangan pemerintah daerah (Pemda). Hal ini disebabkan pada pasal 31 ayat (1) UU nomor 17 tahun 2003 menyatakan secara eksplisit bahwa kepala daerah menyampaikan rancangan peraturan daerah tentang pertanggungjawaban APBD kepada DPRD berupa laporan keuangan yang telah diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Ketentuan ini mengakibatkan luas kewenangan BPKP atas audit berkurang yang berakibat banyak aparatur BPKP yang memiliki waktu kosong (*idle time*). Kondisi mengakibatkan banyak aparatur BPKP yang mencoba keberuntungan dengan pindah (keluar) ke institusi lain terutama ke bagian keuangan pemda atau badan pengelola keuangan daerah terutama di daerah pemekaran khususnya di luar Pulau Jawa seperti Propinsi Gorontalo, Propinsi Kepulauan Bangka Belitung, dan sebagainya. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sampel yang dipilih adalah auditor BPKP yang bekerja di kantor perwakilan Jawa Tengah dan Sulawesi Utara.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket *software* statistik AMOS dalam model dan pengujian hipotesis. Adapun kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan secara keseluruhan hipotesis penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* tersaji dalam gambar 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN **Deskripsi Objek Penelitian**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan selama dua minggu yang ditujukan kepada auditor BPKP Perwakilan

Jawa Tengah dan Sulawesi Utara. Jumlah kuesioner yang terkumpul sebanyak 128 kuesioner (94,8%) dari 135 kuesioner yang disebar. Akan tetapi, 13 buah kuesioner tidak dapat diikutsertakan karena pengisiannya tidak lengkap sehingga kuesioner yang layak dianalisis sebanyak 115 kuesioner (92%).

Deskriptif Data

Berdasarkan hasil jawaban atas kuesioner yang telah dilakukan terhadap 115 responden, maka beberapa jawaban deskriptif responden dapat dilihat dalam distribusi amatan. Hasil analisis statistik deskriptif dari keempat variabel penelitian diperoleh ditunjuk dalam tabel 2. Berdasarkan data pada tabel 2 menunjukkan bahwa untuk variabel komitmen *affective* menunjukkan rata-rata empiris sebesar 18,85. Nilai rata-rata tersebut berada di atas mean teoritis yaitu 18. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum auditor memiliki komitmen *affective* yang tinggi. Variabel komitmen *continuance* menunjukkan rata-rata sebesar 17,63. Nilai rata-rata tersebut berada dibawah mean yaitu 18. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum auditor memiliki komitmen *continuance* yang tidak terlalu tinggi.

Variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata sebesar 21,64. Nilai rata-rata tersebut sedikit berada di atas mean teoritis yaitu 21. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum auditor memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi. Variabel keinginan berpindah menunjukkan rata-rata sebesar 17,49. Nilai rata-rata tersebut sedikit berada di bawah mean teoritis yaitu 18. Hal ini menunjukkan bahwa auditor memiliki keinginan berpindah yang cukup besar.

Analisis Data

Pengujian Reliabilitas

Uji *reliability* menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai *reliability* minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,70. Pengukuran *variance extract* menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk/variabel laten yang dikembangkan.

Nilai *variance extract* yang dapat diterima adalah minimum 0,50. Hasil perhitungan *reliability* dan *variance extract* tersebut ditampilkan pada tabel 3. Hasil pengujian menunjukkan semua nilai *reliability* berada di atas 0,7 dan *variance extract* juga berada di atas 0,5. Hal ini berarti bahwa pengukuran model SEM ini sudah memenuhi syarat reliabilitas pengukur.

Analisis Faktor Konfirmatori

Pengujian *confirmatory factor analysis* dimaksudkan untuk melakukan pengujian kemampuan konstruk variabel laten dengan variabel terukur pembentuknya dalam menghasilkan konstruk yang baik. *Confirmatory factor analysis* dilakukan untuk masing-masing variabel laten. Hasil pengujian *confirmatory factor analysis* tersaji dalam tabel 4.

Analisis Faktor Konfirmatori atas konstruk variabel komitmen *affective* memiliki nilai *loading factor (standardized solution)* diatas 0,5. Keenam dimensi komitmen *affective* menunjukkan memiliki *loading factor* yang cukup tinggi dalam membentuk konsep komitmen *affective*. Pengujian model fit juga menunjukkan nilai probabilitas yang berada pada angka 0,106 yang berada di atas 0,05. Konstruk variabel komitmen *continuance* memiliki nilai *loading factor (standardized solution)* diatas 0,5. Keenam dimensi komitmen *continuance* menunjukkan memiliki *loading factor* yang cukup tinggi dalam membentuk konsep komitmen *continuance*. Pengujian model fit juga menunjukkan nilai probabilitas yang berada pada angka 0,207 yang berada di atas 0,05. Konstruk variabel kepuasan kerja memiliki nilai *loading factor (standardized solution)* diatas 0,5. Ketujuh dimensi kepuasan kerja menunjukkan memiliki *loading factor* yang cukup tinggi dalam membentuk konsep Kepuasan Kerja. Pengujian model fit juga menunjukkan nilai probabilitas yang berada pada angka 0,084 yang berada di atas 0,05. Konstruk variabel keinginan berpindah memiliki nilai *loading factor (standardized solution)* diatas 0,5. Ketujuh dimensi keinginan berpindah kerja menunjukkan memiliki *loading factor* yang cukup tinggi dalam membentuk konsep keinginan berpindah kerja. Pengujian model fit juga menunjukkan nilai probabilitas

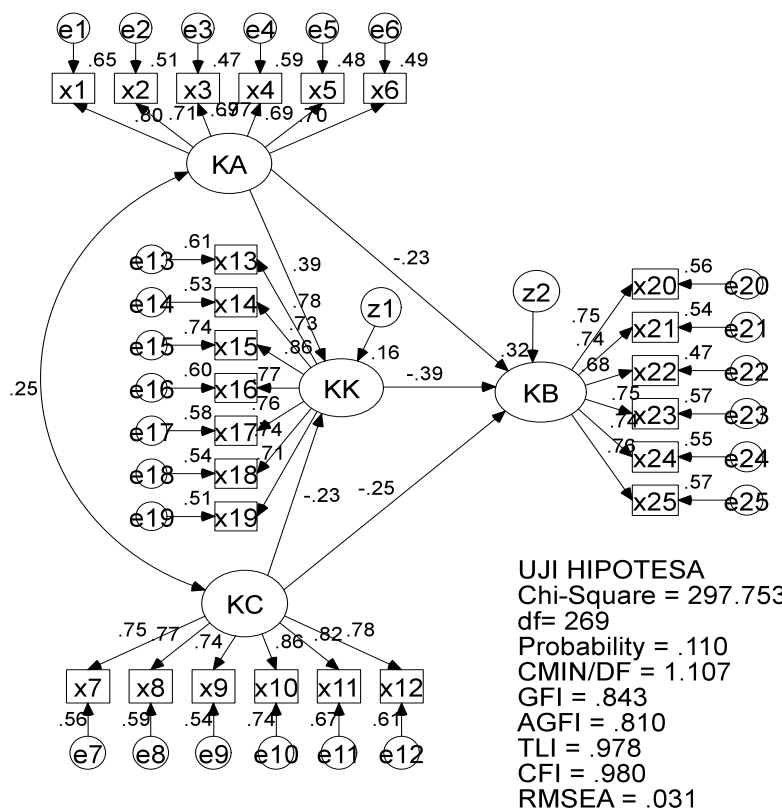
yang berada pada angka 0,403 yang berada di atas 0,05.

Pengujian Kesesuaian Model

Setelah masing-masing konstruk dilakukan konfirmasi analisis faktornya, maka secara keseluruhan model penelitian diuji kesesuaian dengan justifikasi yang berlaku pada SEM. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat *goodness-of-fit* model dengan kriteria-kriteria yang diajukan sebelumnya, dengan hasil pengolahan data ditampilkan pada gambar 1. Pengujian tingkat *goodness-of-fit* dilihat dari gambar 1.

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan melihat tabel *regression weight* dari nilai *critical ratio* hubungan masing-masing konstruk eksogen dengan konstruk endogen. Hasil pengolahan dengan AMOS dapat diketahui hasil pengujian terhadap hubungan antara konstruk eksogen dengan konstruk endogen. Dengan melihat nilai *critical ratio* (CR) yang identik dengan t hitung pada hasil pengolahan dibandingkan dengan nilai kritisnya yaitu diatas 1,96 dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil selengkapnya dapat dilihat tabel 6.



Gambar 1
 Hasil Pengujian *Goodness of fit*

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa model secara keseluruhan sudah memenuhi kriteria statistik yang diisyaratkan. Meskipun terdapat nilai AGFI dan GFI yang termasuk dalam kriteria marjinal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengujian ini menghasilkan konfirmasi yang baik atas dimensi-dimensi faktor serta hubungan kausalitas antar faktor. Untuk itu tidak perlu dilakukan modifikasi pada model.

Parameter estimasi pengaruh komitmen *affective* terhadap kepuasan kerja (H1a) memiliki nilai koefisien *standardized* sebesar 0,395. Nilai pengujian C.R diperoleh sebesar 3.531 dengan p value = 0 ($p < 0,05$). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen *affective* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Parameter estimasi pengaruh komitmen

Tabel 1
Perbandingan *cut off value* dengan indeks *goodness of fit*

<i>Goodness of Fit</i> Indeks	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi – Square	Kecil <308.255	297.753	Baik
Probability	≥ 0.05	0.110	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.031	Baik
GFI	≥ 0.90	0.843	Cukup baik
AGFI	≥ 0.90	0.810	Cukup baik
TLI	≥ 0.95	0.978	Baik
CFI	≥ 0.95	0.980	Baik

Sumber: Output SPSS

men *continuance* terhadap kepuasan kerja (H1b) memiliki nilai koefisien *standardized* sebesar -0,228. Nilai pengujian C.R diperoleh sebesar -2.202 dengan p value = 0,028 ($p < 0,05$). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen *continuance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Arah koefisien bertanda negatif menunjukkan bahwa komitmen *continuance* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen *continuance* yang dimiliki akan semakin kecil kepuasan kerja.

Parameter estimasi pengaruh komitmen *affective* terhadap keinginan berpindah (H2a) memiliki nilai koefisien *standardized* sebesar -0,227. Nilai pengujian C.R diperoleh sebesar -2.095 dengan p value = 0,036 ($p < 0,05$). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen *affective* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Arah koefisien bertanda negatif menunjukkan bahwa komitmen *affective* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Semakin tinggi komitmen *affective* yang dimiliki akan semakin kecil keinginan berpindah kerja.

Parameter estimasi pengaruh komitmen *continuance* terhadap keinginan berpindah (H2b) memiliki nilai koefisien *standardized* sebesar -0,246. Nilai pengujian C.R diperoleh sebesar -2.436 dengan p value = 0,015 ($p < 0,05$). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen *continuance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Arah koefisien bertanda negatif menunjukkan bahwa komitmen *continuance* berpengaruh negatif terhadap keingi-

nan berpindah. Semakin tinggi komitmen *continuance* yang dimiliki akan semakin kecil keinginan berpindah kerja.

Parameter estimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (H3) memiliki nilai koefisien *standardized* sebesar -0,386. Nilai pengujian C.R diperoleh sebesar -3.466 dengan p value = 0 ($p < 0,05$). Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Arah koefisien bertanda negatif menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin kecil keinginan berpindah kerja.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa komitmen *affective* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen *continuance* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (hipotesis 1a dan 1b diterima) Komitmen *affective* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa auditor BPKP cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen *continuance* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa auditor BPKP cenderung untuk berpikir dan berbuat sesuatu agar mereka tetap bekerja pada organisasi tersebut karena adanya kebutuhan dan keinginan. Semakin rendah komitmen *continuance*, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Dengan demikian, model pengujian hipotesis 1 penelitian ini sama dan konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aranya. (1982),

Meyer *et al.* (1993), Poznanzki dan Blinc (1997), Cahyono dan Ghazali, 2002 yang menyimpulkan bahwa komitmen *affective* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen *continuance* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 2a dan 2b menyatakan bahwa komitmen *affective* dan komitmen *continuance* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah (hipotesis 2a dan 2b diterima). Auditor BPKP mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat dia bekerja, maka terdapat kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan alternatif. Adanya isu pembubaran, peleburan atau perubahan nama BPKP dari beberapa pihak tidak mempengaruhi auditor BPKP untuk pindah ke instansi lain. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aranya dan Ferris (1984), Gregson (1992), Jenkins *et al.* (1992), Gibson *et al.* (1997) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah yang berarti hipotesis 3 diterima. Auditor BPKP memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga terdapat perasaan senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan di BPKP. Akibatnya, auditor BPKP tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan di instansi lain untuk pindah ke instansi lain tersebut atau ganti

profesi. Kepuasan kerja ini juga didukung dengan adanya status auditor BPKP sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dimana tersedia berbagai fasilitas dan tunjangan oleh pemerintah sehingga auditor BPKP memiliki kemungkinan kecil untuk berpindah. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dan Mobley (1977) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional aspek komitmen *affective* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan aspek komitmen *continuance* berpengaruh negatif. Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Kuesioner penelitian tidak diterima langsung oleh auditor, tetapi melalui kepala bidang. Selanjutnya kepala bidang menyerahkan kepada auditor. Dampaknya kuesioner penelitian penggunaan metode random sampling dalam menentukan sampel tidak dapat dipastikan oleh peneliti, tetapi tergantung pada kepala bidang tersebut. Saran, sebaiknya kuesioner penelitian diserahkan langsung kepada auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiandi. (2006), "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Orientasi Etika terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Internal Auditor: Studi Empiris pada PT Bank AAA", *Tesis pada Program Magister Akuntansi UNDIP (tidak dipublikasikan)*
- Allen N.J and J.P Meyer. (1990). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1.
- Allen N.J and J.P Meyer. (1990), "The Measurement & Antecedents of Affective, Continuance & Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, March, pp. 1-18
- Aranya, N and Lachman R. (1986), "Job Attitudes and Turnover Intentions among Professionals in Different Work Settings", *Journal Occupational Behavior*, Vol. 7, July, pp. 227-243
- Ariyanto, Agus Toly. (2001), "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Staf Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 3, No.2, Nopember, hal. 102-125
- Bacharah, S.B.P., Bamberger, and S.Conely. (1991), "Work-Home Conflict among Nurses

- and Engineer: Mediating the Impact of Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.12, No. 1, hal. 39-63
- Beeler, Jesse D., James E., Hunton and Benson Wier. (1997), “Survey Report of Job Satisfaction and Job Involvement among Governmental and Public Auditors”, *The Government Accountant Journal*, Vol.45, No. 4.
- Blau, Gary J et al. (1987), “Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism”, *The Academy of Management Review*.
- Christopher L., Martin and Nathan Bennet (1996), “The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment”, *Group & Organization Studies (1986-1998)*
- Dwi Cahyono dan Imam Ghozali. (2002), ”Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di KAP”. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.5, No.3, September, hal. 341-364.
- Ferdinand, A. (2002), “*Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J., and N. Beutell. (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88
- Gregson, T. (1992), “Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turnover Intentions”, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 4, pp. 80-95
- Gutek, B.A., S., Searle, and L. Klepa. (1991), “Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict”, *Journal Og Applied Psychology*, Vol. 76, No. 4, pp. 560-568
- Ifah Lathifah. (2008), ”Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”, *Tesis Magister Akuntansi UNDIP (tidak dipublikasikan)*
- Ketchand and 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. 104 – 137
- Lum, Lillie. (1998), “Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment”, *Journal of Organizational Behavior*.
- Netemeyer, R. G., J., S., Boles, and R. McMurrian. (1996), “Development and Validation of Work-Family Conflict Scales”, *Journal Applied Psychology*, Vol. 81, No. 4, pp. 400-410
- Noor, M., Ardiansyah. (2003), ”Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah”, *Tesis pada Program Magister Akuntansi UNDIP (tidak dipublikasikan)*
- Parasuraman, S., and C. A., Simmers. (2001), “Type of Employment Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study”, *Journal of Organizational Behavioral*, Vol. 22, No. 5, pp. 551-568
- Pasewark, S., and C. A., Simmers. (2001), “The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment”, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8, pp. 91-113
- Poznanski, Peter, J., and Bline, Dennis M. (1997), ”Using Structural Equation Modelling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organization Commitment among Staff Accountants”, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 22, No. 5, pp. 551-568
- Rasch, R.H., and Adrian Harell. (1989), “The Impact of Individual Differences on MAS Personnel Satisfaction and Turnover Intentions”, *Journal of Information System*.
- Robbins, P., Stephens. (2003), *Organizational Behavioral*, Prencticehall Inc.
- Siegel, Gary . Marconi. (1989), *Behavioral Accounting*, South Western Publishing Co.

- Sih, Dyah Rahayu, (2002), "Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran, pada Auditor Independen", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vo. 5, No. 2, Mei, pp. 178-192
- Suwandi dan Nur Indriantoro. (1999), "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan KAP", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.2, Juli, pp.173-195