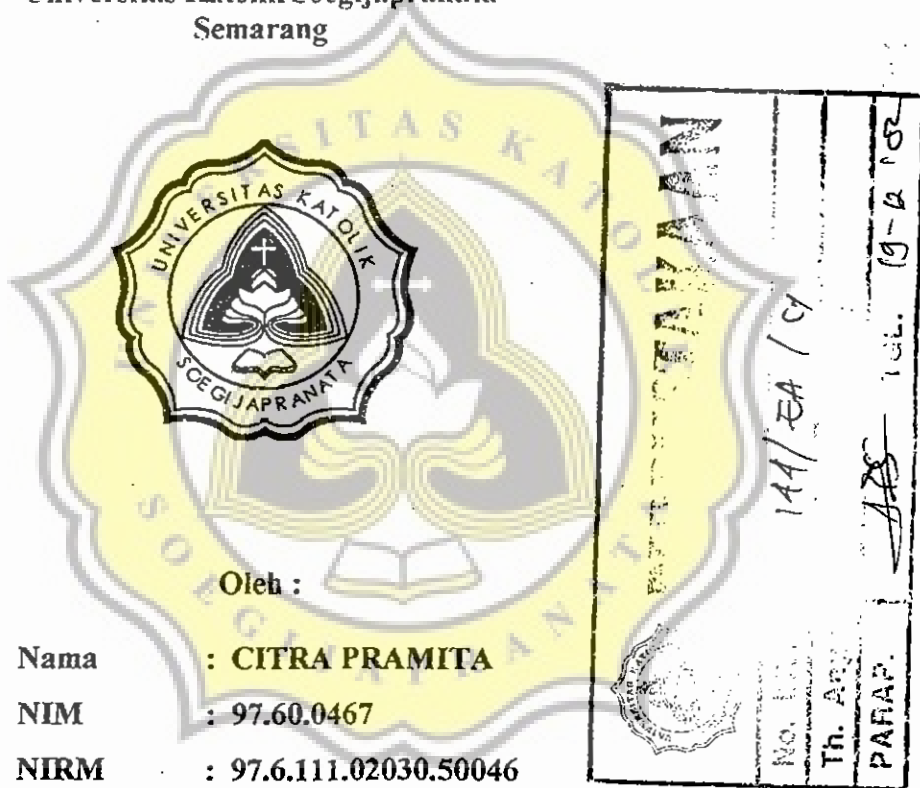


**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL,  
DAN KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL TERHADAP  
KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA STAF  
KANTOR AKUNTAN PUBLIK**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana (SI) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang**



Oleh :

**Nama : CITRA PRAMITA**  
**NIM : 97.60.0467**  
**NIRM : 97.6.111.02030.50046**  
**JURUSAN : Akuntansi**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2002**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG**

---

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

MA : CITRA PRAMITA  
NIM : 97.60.0467  
M : 97.6.111.02030.50046  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Judul :

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA, KOMITMEN  
ORGANISASIONAL DAN KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA STAFF  
KANTOR AKUNTAN PUBLIK**



Disetujui di : Semarang  
Pada tanggal : 6 November 2002 .

Pembimbing I

Pembimbing II

( Dra. Lucia Hari Patworo, MSi )

( Theresia Dwi Hastuti, SE, Akt, Msi )

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA STAFF KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada :

Hari : Selasa

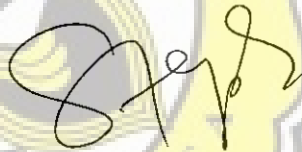
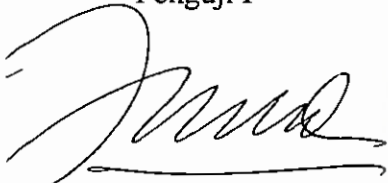
Tanggal : 19 November 2002

**PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

Penguji III



(Ben Karno BP, SE, MM) (Monika Palupi, SE, MM) (Stef. Lily Indarto, SE, MM)

Mengetahui,  
Pjs Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata



(Drs. R. Bowo Harcahyo, MBA.)



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan runiaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepercayaan Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Pada Staf Kantor Akuntan Publik “. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat menyelesaikan program sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan maupun dalam memberikan masukan-masukan sebagai kelengkapan dari skripsi ini, khususnya kepada :

Bapak Vincent Didiek W.A, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata

Ibu Dra. Lucia Hari Patworo, MSi selaku Dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi petunjuk-petunjuk dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.

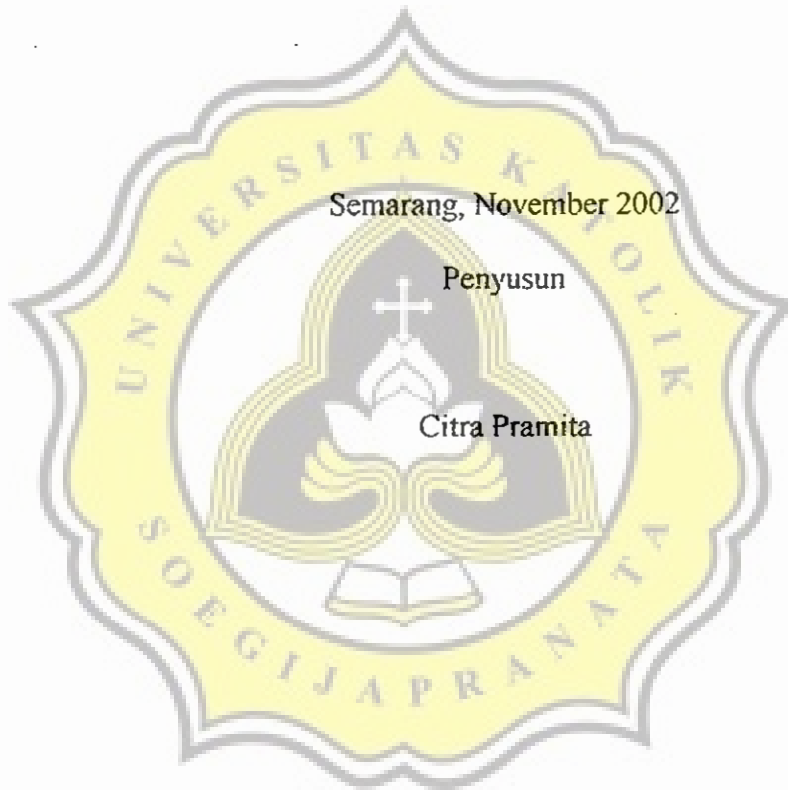
Ibu Theresia Dwi Hastuti, SE, Akt, MSi, selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi petunjuk dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UNIKA Soegijapranata yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Pimpinan dan staf Kantor Akuntan Publik yang telah memberi ijin untuk melakukan survey di masing-masing Kantor Akuntan Publik.

6. Orang tua dan kakak-kakakku tercinta yang telah banyak memberikan dorongan moril maupun materiil yang tidak ternilai harganya bagi penulis.
7. Mas Erwin, Evi, Pipien, terima kasih untuk dorongan dan semangatnya.
8. Rekan-rekan dan semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu peneliti menerima dengan tangan terbuka kritik dan saran dari para pembaca yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.





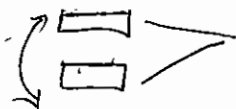
## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Hipotesis	6
1.6 Kerangka Pikir Penelitian	9
1.7 Definisi Operasional	12
1.8 Sampel dan Lokasi Penelitian	12
1.9 Metode Penelitian	13
1.9.1 Jenis Data	13
1.9.2 Skala Pengukur	13
1.9.3 Uji Penelitian	14
1.9.3.1 Uji Validitas	14
1.9.3.2 Uji Reliabilitas	15
1.9.4 Teknik Analisa Data	16
1.9.4.1 Koefisien Korelasi Rank Spearman	16
1.9.4.2 Uji Signifikansi rs	18

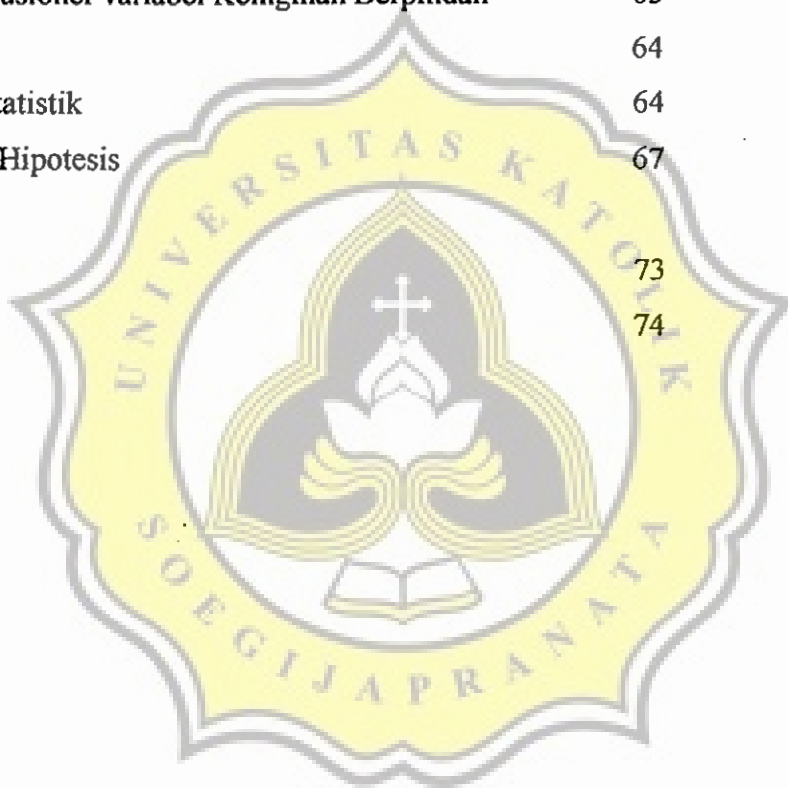


## LANDASAN TEORI

2.1	Pengertian Keinginan Berpindah ( <i>Turnover Intentions</i> )	20
2.1.1	Faktor-faktor Penentu Keinginan Berpindah	23
2.1.2	Aspek-aspek Keinginan Berpindah	25
2.2	Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.2.1	Definisi kepuasan kerja	26
2.2.2	Penelitian di bidang kepuasan kerja	27
2.2.3	Teori-teori kepuasan kerja	28
2.3	Pengertian Komitmen Organisasional	31
2.3.1	Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Turnover Intentions	35
2.3.2	Bentuk Komitmen Organisasi	36
2.3.3	Perilaku yang ditampilkan akibat adanya komitmen organisasi	38
2.3.4	Beberapa cara memperoleh dan meningkatkan komitmen dalam organisasi	40
2.3.5	Cara Memperoleh dan meningkatkan komitmen anggota	41
2.4	Kepercayaan Organisasi	42
METODE PENELITIAN		
3.1	Obyek dan Lokasi Penelitian	44
3.2	Populasi dan Sampel	45
3.2.1	Populasi Penelitian	45
3.2.2	Sampel Penelitian	45
3.3	Metode Pengumpulan Data	45
3.4	Skala Pengumpul Data	46
3.5	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	47
3.5.1	Uji Validitas	47
3.5.2	Uji Reliabilitas	51
3.6	Teknik Analisa Data	53



3.6.1	Pengujian Korelasi Rank Spearman	53
3.6.2	Pengujian Statistik Uji t	56
PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Responden	58
4.2	Tabulasi Kuesioner	61
4.2.1	Tabulasi kuesioner variabel Kepuasan Kerja	61
4.2.2	Tabulasi Kuesioner variabel Komitmen Organisasional	62
4.2.3	Tabulasi Kuesioner variabel Kepercayaan Organisasional	62
4.2.4	Tabulasi kusioner variabel Keinginan Berpindah	63
4.3	Hasil Analisis Data	64
4.3.1	Analisis Statistik	64
4.3.2	Pengujian Hipotesis	67
PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran-saran	74
DAFTAR PUSTAKA		
KUESIONER		
LAMPIRAN		



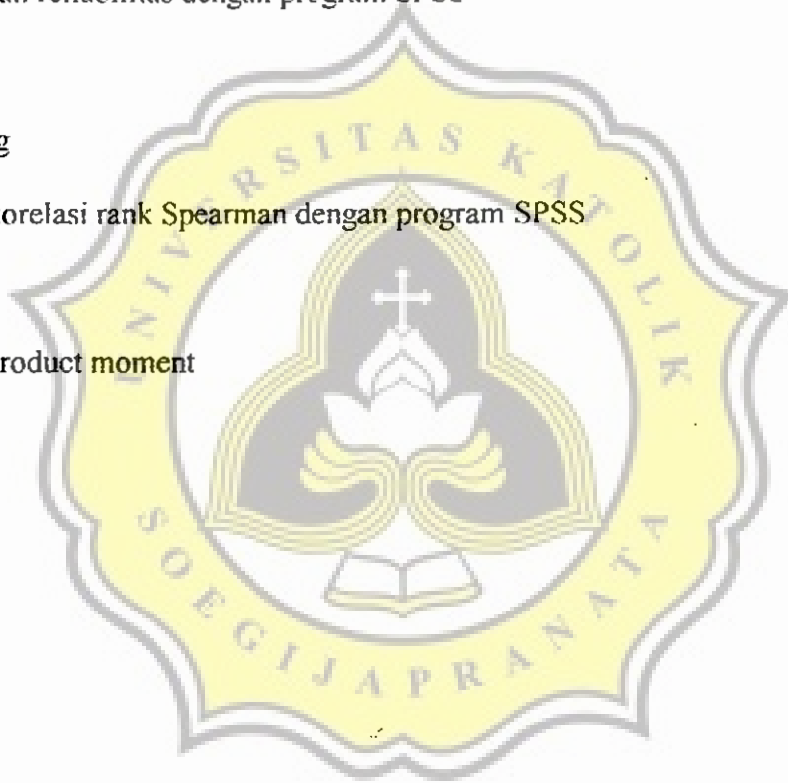
## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Hasil Perhitungan validitas dengan program SPSS-Item Kepuasan Kerja	48
3.2 Hasil Perhitungan validitas dengan program SPSS Item Komitmen Organisasional	49
3.3 Hasil Perhitungan validitas dengan program SPSS Item Kepercayaan Organisasional	49
3.4 Hasil Perhitungan validitas dengan program SPSS Item Keinginan Berpindah	50
3.5 Hasil Perhitungan Reliabilitas	52
3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi	54
4.1 Identitas responden berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin	58
4.2 Identitas responden berdasarkan status marital dan jenis kelamin	59
4.3 Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir	59
4.4 Identitas responden berdasarkan masa kerja	60
4.5 Identitas responden berdasarkan konsentrasi area	61
4.6 Identitas responden berdasarkan asal KAP dan staf senior - junior	61
4.7 Koefisien Korelasi Variabel	65
4.8 Interpretasi dari Korelasi r Spearman	65
4.9 Hasil Perhitungan t hitung	68

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Hasil tanggapan responden untuk variabel kepuasan kerja  
Hasil tanggapan responden untuk variabel komitmen organisasional  
Hasil tanggapan responden untuk variabel kepercayaan organisasi  
Hasil tanggapan responden untuk variabel keinginan berpindah
2. Skor masing-masing responden untuk setiap variabel
3. Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan program SPSS
4. Value Label
5. Perhitungan t hitung
6. Hasil perhitungan korelasi rank Spearman dengan program SPSS
7. Tabel Distribusi t
8. Tabel nilai-nilai r product moment





## ABSTRAKSI

- Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak oleh 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. Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Agus Indrianto Toly 2001).

Dalam dunia akuntan publik, studi yang telah dilakukan oleh Pasewark dan Strawser (1996); Suwandi & Nur Indriantoro (1999); Agus Arianto Toly (2001) menyertakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel pendahulu dari keinginan berpindah. Hasil dari studi tersebut menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja & komitmen organisasional terbukti konsisten berhubungan secara negatif dan signifikan dengan keinginan berpindah kerja para akuntan.

Dengan tetap menjadikan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Agus Arianto Toly (2001) pada beberapa KAP di Makasar dan Surabaya; Suwandi & Nur Indriantoro (1999) pada beberapa KAP di Jakarta sebagai referensi, penelitian ini akan mencoba menguji mengenai hubungan kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional sebagai variabel pendahulu terhadap keinginan berpindah kerja pada staf akuntan publik dengan menggunakan sampel staf akuntan KAP di Semarang. Pada penelitian ini ditambahkan variabel kepercayaan organisasional dimana pada studi yang dilakukan oleh Snead & Harrel, 1991; Harrel, 1990; Noris & Niebuhr, 1984 tidak digunakan sebagai variabel pendahulu dari keinginan berpindah. Penelitian ini dilakukan dengan berdasar pada asumsi bahwa, tingkat perpindahan kerja staf akuntan yang dihadapi oleh KAP di Indonesia cukup tinggi.

Tujuan yang ingin dicapai lewat penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah staf akuntan, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah staf akuntan dan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepercayaan organisasional dengan keinginan berpindah staf akuntan

Keinginan Berpindah adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Keinginan berpindah adalah pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. (Abelson, 1987). Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. (Hani Handoko, 1992). Komitmen organisasional merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya. (Williams dan Hazer 1986). Kepercayaan



organisasional adalah gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya ( Steers 1997 )

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah dapat dinyatakan  $-t \text{ tabel} > -t \text{ hitung}$  maka  $-1.667 > -7,167$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah. Hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja para staf akuntan ini konsisten dengan hasil studi Pasewark dan Strawser (1996) ; Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) ; Snead & Harrel (1991) ; Harrel (1990) ; Noris & Niebuhr (1984)
2. Hubungan antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah dapat dinyatakan  $-t \text{ tabel} > -t \text{ hitung}$  maka  $-1.667 > -5,807$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah. Hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja para staf akuntan ini konsisten dengan hasil studi Pasewark dan Strawser (1996) ; Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) ; Agus Arianto (2001) ; Snead & Harrel (1991) ; Harrel (1990) ; Noris & Niebuhr (1984)
3. Hubungan antara kepercayaan organisasional dengan keinginan berpindah dapat dinyatakan  $-t \text{ tabel} > -t \text{ hitung}$  maka  $-1.667 > -4,184$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada hubungan yang negatif dan signifikan antara kepercayaan organisasional dengan keinginan berpindah. Hubungan negatif dan signifikan antara kepercayaan organisasional dengan keinginan berpindah kerja para staf akuntan ini konsisten dengan hasil studi Pasewark dan Strawser (1996) ; Suwandi dan Nur Indriantoro (1999).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diajukan saran-saran sebagai implikasi strategis, yaitu :

1. Kantor akuntan perlu berusaha untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja pada staf akuntannya agar dapat menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja karyawannya.
2. Kantor akuntan perlu berusaha untuk memaksimalkan tingkat komitmen organisasional pada staf akuntannya. Untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasional tersebut, Oliver (1998) dan Binning dan Barret (1989) misalnya menyarankan agar kantor akuntan mengoptimalkan proses sosialisasi terhadap staf akuntan pada saat rekrutmen. Pada proses tersebut, stsf akuntan benar-benar diperlihatkan dengan jelas tentang segala sesuatu yang harus dilaksanakannya saat bekerja lewat *job description* yang jelas. Kantor akuntan juga harus konsisten dengan deskripsi pekerjaannya saat *interview* sehingga tidak akan menimbulkan keluhan dari staf akuntan.
3. Berkaitan dengan masalah kepercayaan organisasional Abrams (1998) misalnya menyarankan agar kantor akuntan hendaknya mengamati kepercayaan staf akuntan dengan mempertahankan dan memelihara identitasnya terhadap organisasi. Ia juga menyarankan agar kantor akuntan publik bisa menerima ide dan saran dari staf, serta mengadakan program pengembangan staf untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul. Para staf akuntan akan merasa harus

membangun kepercayaan seperti yang telah ditunjukkan kantor akuntan tempat ia bekerja tersebut. Dengan demikian, kantor akuntan akan memperoleh kepercayaan timbal balik dari staf akuntannya.

4. Berhasil diujinya semua hipotesis yang ditawarkan memberikan kesempatan bagi kantor akuntan untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil studi dalam usaha memahami proses perpindahan kerja yang dihadapi. Dengan menghubungkan hasil studi dengan studi lain yang menerangkan masalah yang sama dalam interaksi variabel yang berbeda, akuntan publik akan memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai keseluruhan proses tersebut.
5. Penelitian ini juga memberikan masukan kepada penelitian-penelitian selanjutnya berkenaan dengan proses *turnover* untuk mencari dan menemukan variabel-variabel lain yang dapat menerangkan keinginan berpindah staf akuntan.





