

**Skripsi**

**PENGARUK KEPUASAN KERJA, MASA KERJA, JOB  
INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN  
(Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Semarang)**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar  
Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang



Oleh : Veronica Endro D.S  
00.60.0070

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**

**SEMARANG**

**2005**

## ABSTRAK

Tingkat Turnover Intention pada karyawan khususnya pada staf akuntan telah mengakibatkan timbulnya biaya ataupun kerugian pada Kantor Akuntan Publik ( KAP), terutama jika tingkat Turnover Intention yang terjadi relatif tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, masa kerja, job insecurity dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja pada staf akuntan Kantor Akuntan Publik di Semarang. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, Enland dan Lofquist (1967). Masa kerja dinyatakan sendiri oleh subyek yang terdapat dalam daftar isian kuesioner. Job insecurity diukur dengan instrumen Greenhalgh dan Rosenbalt (1984). Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Allen dan Meyer (1984). Sedangkan keinginan berpindah diukur dengan menggunakan instrumen Lee dan Mowday (1987) yang digambarkan dengan menunjukkan seberapa kuat keinginan untuk berpindah, melihat alternatif kesempatan kerja, dan niat untuk mencari pekerjaan lain.

Penelitian ini dilakukan pada 19 KAP dengan menyebarkan 133 kuesioner dan yang kembali hanya 87 kuesioner ( respon rate) pada 16 KAP. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, masa kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif, sedangkan job insecurity berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan. Hasil uji koefisien menunjukkan bahwa variabel independen hanya berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 62.8 % sedangkan sisanya 37.2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independen dalam penelitian ini

**Kata Kunci : kepuasan Kerja, Masa Kerja, Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Keinginan Berpindah Kerja ( turnover intention)**

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Kerangka pikir.....	8
E. Sistematika Tulisam.....	9
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Keinginan Berpindah .....	11
B. Kepuasan Kerja.....	13

C. Masa Kerja.....	18
D. Job Insecurity.....	19
E. Komitmen Organisasional.....	21
F. Pengembangan Hipotesis.....	25

### BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Sumber dan Jenis Data.....	31	
1. Gambaran populasi.....	31	
2. Sampel.....	31	
3. Jenis Data.....	3	3
4. Obyek dan Lokasi penelitian.....	34	
5. Teknik pengumpulan Data.....	34	
6. Uji Kualitas Data.....	35	
A. Uji Reliabilitas.....	35	
B. Uji Validitas.....	37	
7. Metode Analisis Data.....	38	
B. Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	42	
C. Teknik analisis Data.....	47	

### BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	49	
B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	5	1
C. Analisis Regresi Berganda.....	53	

D. Penentuan Besarnya pengaruh.....56

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....58  
B. Keterbatasan.....59  
C. Implikasi.....60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

