

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP
TURNOVER INTENTION AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



Oleh :

Nama : R.M. Ardian Avrianto Handoyo

NIM : 00.60.0010

Jurusan : Akuntansi

**Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang
2004**

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan gaji (secara simultan) terhadap *turnover intention* auditor di kantor akuntan publik (KAP) Semarang. Kepuasan kerja diukur berdasarkan empat dimensi kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja (Luthan, 1997). Komitmen organisasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer, Allen & Smith (1993), terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlangsungan. Kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi: tingkat gaji (*pay level*), struktur/pengelolaan gaji (*pay structure/administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*) menurut Heneman et al. (1988). *Turnover intentions (voluntary turnover)* diukur dengan 4 komponen tindakan penarikan diri (*withdrawal cognition*) yang dikembangkan oleh Abelson (1987) berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan di tempat lain, dan adanya keinginan untuk berpindah.

Untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan gaji (secara simultan) terhadap *turnover intention* auditor digunakan analisis regresi linear berganda dengan menyebarkan 133 kuesioner pada 16 kantor akuntan publik di Semarang. Dari jumlah kuesioner yang disebarkan, kuesioner yang diterima kembali sebanyak 75 kuesioner yang semuanya dapat digunakan untuk keperluan analisis. Hal ini menunjukkan bahwa *respon rate* dari para responden sebesar 56,4 %. Penelitian ini diukur dengan menggunakan analisis statistik regresi linear berganda.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan gaji (secara simultan) terhadap *turnover intention* auditor, sehingga kepuasan kerja auditor yang tinggi, komitmen auditor terhadap organisasi yang tinggi dan kepuasan auditor terhadap gaji yang tinggi akan dapat menurunkan *turnover intention* auditor di KAP tempat mereka bekerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepuasan gaji, *turnover intention*, auditor

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	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Kerangka Pikir	6
E. Sistematika Penulisan.....	6
 BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intentions</i>).....	8
A.1. Pengertian Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intentions</i>)	8
A.2. Kategori <i>Turnover</i>	9
B. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	11
B.1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
B.2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	12
B.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	13
C. Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	14
C.1. Pengertian Komitmen Organisasi	14

C.2. Tingkah Laku Komitmen Organisasi	15
C.3. Bentuk Komitmen Organisasi	16
D. Kepuasan Gaji (<i>Pay Satisfaction</i>)	18
D.1. Pengertian Kepuasan Gaji	18
E. Penelitian Terdahulu.....	19
F. Pengembangan Hipotesis.....	20

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Sumber dan Jenis Data	22
A.1. Gambaran Populasi.....	22
A.2. Jenis Data	24
A.3. Metode Pengumpulan Data	24
B. Definisi dan Pengukuran Variabel	25
B.1. <i>Turnover Intentions</i> (sebagai variabel dependen).....	25
B.2. Kepuasan Kerja (sebagai variabel independen).....	26
B.3. Komitmen Organisasi (sebagai variabel independen)	26
B.4. Kepuasan Gaji (sebagai variabel independen)	27
C. Pengujian Kualitas Data	27
C.1. Pengujian Validitas	28
C.2. Pengujian Reliabilitas.....	31
D. Teknik Analisis Data	32
D.1. Analisis Statistik Deskriptif	33
D.2. Langkah-langkah Analisis.....	33
1. Pengujian atas Asumsi Klasik	33
2. Analisis Regresi Berganda	36
3. Penentuan Besarnya Pengaruh	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	38
B. Analisis Statistik Deskriptif	40
C. Pengujian atas Asumsi Klasik	43

1. Uji Normalitas Data	43
2. Uji Multikolinearitas	44
3. Uji Heteroskedastisitas	45
4. Uji Autokorelasi	46
D. Analisis Regresi Berganda	47
E. Penentuan Besarnya Pengaruh	49

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	50
B. Keterbatasan	51
C. Implikasi	51

