

**PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR  
DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI**

**S K R I P S I**

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



**Disusun Oleh :**

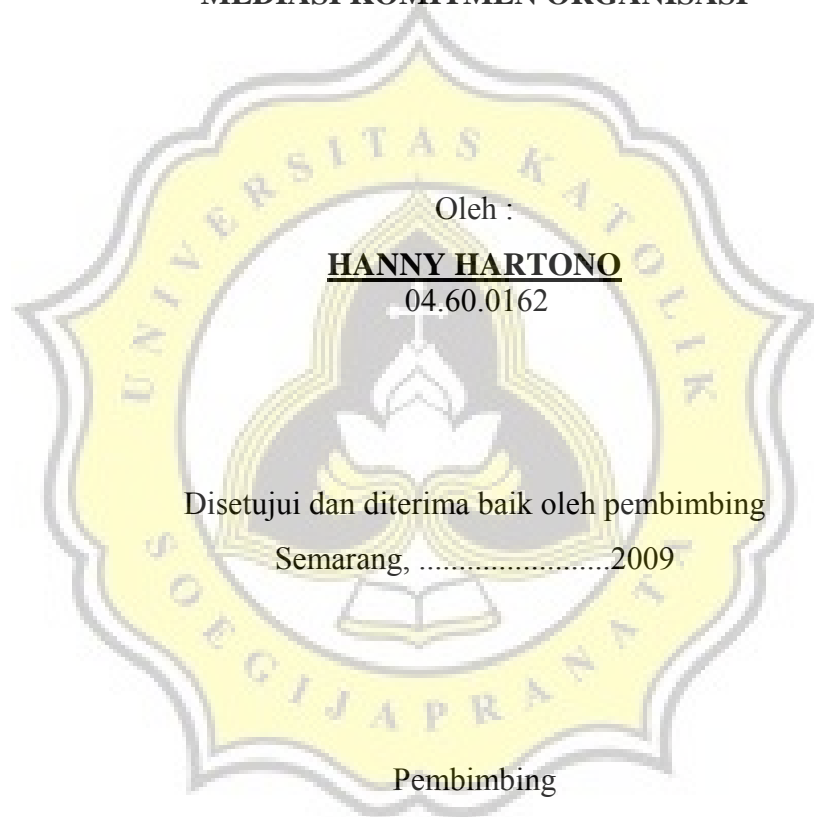
**HANNY HARTONO**  
04.60.0162

**JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2009**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI DENGAN JUDUL :**

**PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR DENGAN  
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI**



**(Stephana Dyah Ayu, SE.Msi)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI DENGAN JUDUL:**

**PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR DENGAN  
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Hanny Hartono

NIM : 04.60.0162

Telah dipertahankan di depan Penguji pada tanggal : dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi

**(Stephana Dyah Ayu, SE.Msi) (Clara Susuilawati, SE.Msi) (St. Vena Purnamasari, SE.Msi)**

Dekan Fakultas Ekonomi

**(A. Sentot Suciato, Ph.D)**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hanny Hartono

Nim : 04.60.0162

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Judul : ” **PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI**”

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan / atau bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Semarang,

Yang menyatakan

**(Hanny Hartono)**

Saksi-saksi

Tim Penguji

**(Stephana Dyah Ayu, SE.Msi)**

**(Clara Susuilawati, SE.Msi)**

**(St. Vena Purnamasari, SE.Msi)**

## ABSTRAKSI

Tingkat *turnover intentions* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan yang baru. Penelitian ini bertujuan menguji “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Auditor dengan Mediasi Komitmen Organisasi”.

Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan obyek adalah auditor yang bekerja di KAP di Kotamadya Semarang sebanyak 137 auditor. Sampel adalah sub populasi yang mencerminkan karakteristik populasi. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode *purposive sampling* yaitu auditor yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel

Dari hasil analisis yang dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. (2) Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah.

Kata kunci: kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, turnover intentions.

## *HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN*

- \* *Janganlah kamu menjadi serupa dengan dunia ini, tetapi berubahlah oleh pembaharuan budimu, sehingga kamu dapat membedakan manakah kehendak Allah: apa yang baik, yang berkenaan kepada Allah dan yang sempurna.*

*(Roma 12: 2)*

- \* *Memang tiap-tiap ganjaran pada waktu ia diberikan tak mendatangkan suka cita, tetapi duka cita. Tetapi kemudian ia menghasilkan buah kebenaran yang memberikan damai kepada mereka yang dilatih olehnya..*

*(Ibrani 12 : 11).*

- \* *Dan Allah, sumber segala kasih karunia, yang telah memanggil kamu dalam Kristus kepada kemuliaan-Nya yang kekal, akan melengkapi, meneguhkan, menguatkan dan mengkokohkan kamu, sesudah kamu menderita seketika lamanya. Ialah yang empunya kuasa sampai selamanya! Amin.*

*(Petrus 5 : 10 – 11 ).*

### ***Persembahan :***

*Skripsi ini kupersembahkan untuk:*

*Tuhan Yesus Kristus yang Maha Baik*

*Istri tercinta & Calon My Baby's*

*Kedua orang tua*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat, rahmat, dan perlindungan-Nya dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang berjudul: **PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI.**

Selama penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan, baik berupa bimbingan, pengarahan, dan dorongan dari berbagai pihak yang tidak kecil artinya. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak A. Sentot Suciarto Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Ibu Theresia Dwi Hastuti, SE., Msi., Akt. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
3. Ibu Stephana Dyah Ayu, SE., Msi. Selaku dosen wali yang telah membantu dan memberikan bimbingan dan dukungan dari awal kuliah sampai saat ini.
4. Ibu Clara Susilawati, SE., Msi. dan Ibu St. Vena Purnamasari, SE.Msi. Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyusunan Skripsi ini.

5. Seluruh Dosen, Staf Pengajar, Karyawan dan keluarga besar Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, atas segala bantuan dari awal kuliah hingga saat ini.
6. Papi dan Mami, atas rasa cinta dan doa yang tidak pernah putus sejak lahir hingga saat ini, serta dorongan yang selalu diberikan hingga Skripsi ini dapat selesai.
7. Istriku Marisa tersayang, yang selalu ada dalam belahan hatiku dan mewarnai hari-hariku dalam hidup ini.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan, yang telah banyak membantu hingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

Atas segala bantuan yang diberikan, hanya doa yang dapat saya panjatkan, semoga Tuhan Yesus Kristus memberi balasan pada semuanya. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Saya sebagai penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dengan rendah ahti penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan Skripsi ini.

Semarang, 23 Pebruari 2010

Penyusun

**(Hanny Hartono)**



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAKSI.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	7
1.4. Kerangka Pikir Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penelitian.....	9

BAB II LANDASAN TEORI .....	10
2.1. Keinginan Berpindah ( <i>Turnover Intentions</i> ) .....	10
2.1.1. Pengertian Keinginan Berpindah ( <i>Turnover Intentions</i> ) .....	10
2.1.2. Kategori <i>Turnover</i> .....	11
2.2. Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ) .....	14
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja .....	15
2.3. Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	16
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	16
2.3.2. Tingkah Laku Komitmen Organisasi .....	17
2.3.3 Bentuk Komitmen Organisasi .....	19
2.4. Kepuasan Gaji ( <i>Pay Satisfaction</i> ) .....	20
2.4.1. Pengertian Kepuasan Gaji .....	20
2.4.2. Equity theory .....	21
2.5. Pengembangan Hipotesis .....	22
2.5.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Dengan Mediasi Komitmen Organisasi.	22
2.5.2. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Intensi	

Keluar Dengan Mediasi Komitmen Organisasional.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1 Populasi dan Sampel.....	27
3.3 Jenis Data.....	27
3.4. Definisi dan Pengukuran Variabel.....	28
3.4.1 Kepuasan Kerja.....	28
3.4.2 Kepuasan Gaji.....	29
3.4.3 Komitmen Organisasi.....	29
3.4.4 Turnover Intentions.....	30
3.5 Uji Instrumen.....	31
3.5.1. Uji Validitas.....	31
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	32
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.3 Path Analysis.....	34
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Deskripsi Sampel.....	37

4.2 Statistik Diskriptif Variabel .....	40
4.3. Uji Instrumen.....	43
4.3.1 Uji Validitas.....	43
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	45
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	46
4.4.1 Uji Normalitas .....	46
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	47
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	49
4.5 Uji Hipotesis.....	51
4.5.1 Uji Hiopotesis 1 .....	51
4.5.2 Uji Hiopotesis 2 .....	53
4.6 Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP.....	57
5.1. Kesimpulan.....	57
5.2. Implikasi Manajerial .....	58
5.3 Keterbatasan dan Saran .....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Hasil Survey Mengenai Alasan Terhadap Kemungkinan Perpindahan Auditor di KAP .....	3
Tabel 3.1 : Hasil Uji Validitas.....	32
Tabel 3.2 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	34
Tabel 4.1 : Kuesioner disebar dan Kembali .....	40
Tabel 4.2 : Persepsi Responden dikelompokkan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.3 : Persepsi Responden dikelompokkan Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.4 : Persepsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
Tabel 4.5 : Persepsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.6 : Statistik Deskriptif Data Indikator Komitmen Organisasi	45
Tabel 4.7 : Hasil Uji Normalitas Model.....	48
Tabel 4.8 : Hasil Uji Multikolinieritas Model 1 .....	49
Tabel 4.9 : Hasil Uji Multikolinieritas Model 2.....	49
Tabel 4.10 : Hasil Uji Glejser Model 1 .....	51
Tabel 4.12 : Tabel Hasil Regresi Model 1 dan Model 2 .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pikir Penelitian.....	8
Gambar 1 : Mediasi Komitmen Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar .....	39
Gambar 2 : Mediasi Komitmen Pada Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Intensi Keluar .....	39
Gambar 4.1 : Koefisien Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Intensi Keluar Melalui Komitmen Organisasional .....	53

