

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

Kartika Ardimeranti

Universitas Multimedia Nusantara
kartika.ardi@gmail.co.id

Rosita Suryaningsih

Universitas Multimedia Nusantara
rosita@umn.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the impact of job satisfaction, organizational commitment, and task complexity towards turnover intention in public accountant firms. The respondents of the research are junior auditors, senior auditors, supervisors, and managers in public accountant firms in Jakarta and Tangerang.

The samples were taken by non-probability sampling method by using convenience sampling. The total samples used in analysis are 130 respondents. Data analysis conducted by using multiple regressions. Data quality test in this research is validity test by using Pearson correlation, reliability test by using cronbach's alpha, normality test using normal probability plot. Classical assumptions test in this research is multicollonierity test by using tolerance and variance inflation factor (VIF) ans heteroscedasticity test by using scatterplot.

The result of hypothesis testing showed that job satisfaction, organizational commitment, and task complexity as simultaneously have significant influence towards turnover intention. Meanwhile, only job satisfaction and organizational partially has significant influence towards turnover intention. Task complexity has no significant influence towards turnover intention.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, task complexity, turnover intention.*

I. Pendahuluan

Suatu perusahaan berharap dapat terus berkembang seiring dengan berjalannya waktu, dan untuk membuat perusahaan dapat terus berkembang tentunya membutuhkan dana yang lebih besar. Namun dana yang digunakan sebagai tambahan modal tersebut tentunya sulit untuk didapatkan jika hanya bergantung kepada pemilik perusahaan karena modal akan menjadi sangat terbatas. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan dana dari pihak eksternal dengan cara meminjam tambahan modal kepada pihak kreditor yaitu bank atau mencari sumber alternatif modal lainnya dengan menjadi perusahaan terbuka (*go public*) sehingga masyarakat bisa berinvestasi di perusahaan.

Pihak eksternal tentunya tidak akan begitu saja mau untuk berinvestasi di perusahaan, terdapat berbagai pertimbangan sebelum mereka percaya dan memutuskan untuk memberikan dana kepada perusahaan. Perusahaan harus dapat dipercaya oleh pihak eksternal agar mau berinvestasi di perusahaan, dengan menyajikan laporan keuangan perusahaan yang dapat menggambarkan keadaan perusahaan yang sebenarnya, dan laporan keuangan tersebut telah diperiksa atau diaudit oleh pihak eksternal perusahaan.

Laporan keuangan perusahaan diaudit untuk memastikan bahwa laporan keuangan yang dibuat perusahaan sudah bebas dari salah saji, yang nantinya akan mempengaruhi kewajaran dari laporan keuangan tersebut. Untuk melakukan audit, perusahaan membutuhkan jasa dari auditor atau akuntan publik. Auditor atau akuntan publik adalah pihak eksternal perusahaan yang berkompeten dan independen dalam memeriksa laporan keuangan dan bertanggung jawab atas opini yang dikeluarkan atas laporan keuangan tersebut. Laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit akan menambah kepercayaan dari pihak eksternal perusahaan, seperti para investor dan kreditor untuk berinvestasi di perusahaan, karena telah diperiksa oleh pihak eksternal yaitu auditor yang memiliki independensi dan berkompeten dalam memeriksa laporan keuangan. Sehingga pihak investor dan kreditor akan merasa yakin untuk menanamkan dana mereka di perusahaan.

Profesi akuntan publik berkembang karena terdapat kebutuhan bagi perusahaan untuk memeriksa laporan keuangan. Semakin bertambahnya jumlah perusahaan yang diaudit dari tahun ke tahun baik oleh perusahaan *go public* atau *private*, maka kebutuhan akan akuntan publik atau auditor pun juga semakin besar. Selain kantor akuntan publik, para perusahaan juga seringkali merekrut para auditor untuk bekerja di tempat mereka. Bahkan tidak jarang setelah para auditor selesai melaksanakan tugasnya untuk mengaudit perusahaan, pihak manajemen perusahaan menawarkan kepada auditor kesempatan untuk bekerja di perusahaan mereka dengan imbalan yang lebih besar dari tempat mereka bekerja sebelumnya. Hal ini dapat menjadi awal munculnya keinginan untuk berpindah kerja bagi para auditor.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan hal yang dapat dialami setiap karyawan, begitu pula auditor. Keinginan berpindah kerja biasanya muncul apabila karyawan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja sekarang sudah tidak lagi bisa memenuhi kebutuhan mereka sehingga menyebabkan mereka mempunyai keinginan untuk berpindah kerja tetapi belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan kerja.

Turnover intention ini juga dialami oleh Kantor Akuntan Publik (KAP). Dalam lingkungan profesi akuntan publik, keinginan berpindah (*turnover intention*) disebabkan oleh berbagai macam alasan, seperti ingin lebih berkembang di tempat kerja yang baru dengan jenjang karir yang lebih tinggi. Banyak orang menganggap bahwa bekerja di KAP merupakan batu loncatan untuk karir yang lebih tinggi, karena ketika bekerja di KAP, para auditor tidak hanya bekerja tetapi juga belajar dan mendapatkan ilmu. Oleh karena itu ketika keluar dari KAP, para auditor ini akan ditawarkan pekerjaan dengan jenjang karir yang tinggi.

Hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila karyawan di perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik dengan menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan tepat waktu, maka kinerja perusahaan tentunya juga akan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan sehingga nantinya mereka dapat meningkatkan motivasi, produktifitas kerja, dan tentunya memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tentu menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Para auditor di Kantor Akuntan Publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja pada tiap-tiap orang berbeda tergantung kepada persepsi dari masing-masing individu. Kepuasan kerja dianggap sebagai hal yang ukurannya relatif, karena individu yang satu dengan yang lain dapat memiliki kepuasan kerja yang berbeda walaupun

berada dalam lingkup pekerjaan yang sama. Kepuasan kerja tentunya akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan kewajibannya.

Selain kepuasan kerja, hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Karyawan merupakan aset perusahaan, maka karyawan perlu dikelola dengan baik agar karyawan tersebut dapat memberikan manfaat yang baik kepada perusahaan dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan dikelola secara baik, maka karyawan akan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga akan menunjukkan tingkat komitmen organisasi terhadap perusahaan. Menurut Mowday, *et al* (1982) dalam Petronila (2009) komitmen organisasi menunjukkan sumber daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Karyawan yang memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan akan menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan tentunya akan memiliki tingkat keinginan berpindah kerja yang rendah. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Daromes (2006) yang menyatakan bahwa tingkat komitmen organisasi yang rendah mendorong munculnya *turnover intention*.

Hal lain yang dapat mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas seringkali dialami oleh auditor dalam melaksanakan tugas audit. Tugas-tugas yang diberikan kepada auditor sangat kompleks, sehingga membuat para auditor mempunyai persepsi yang berbeda terhadap tugasnya tersebut. Ketika pekerjaan semakin kompleks, auditor akan berusaha untuk mengerjakan tugasnya sehingga akan terus belajar dan mencari tahu tentang cara melaksanakan pekerjaannya tersebut. Tetapi di lain pihak terkadang semakin kompleks tugas yang dikerjakan oleh auditor, maka auditor tersebut akan merasa kesulitan untuk mengerjakan tugas tersebut. Jika auditor merasa tidak mampu untuk mengerjakan tugas yang kompleks tersebut, maka akan meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, Kantor Akuntan Publik harus mampu untuk memilih auditor yang tepat dan mempunyai keahlian yang sesuai serta mampu melaksanakan tugas yang ada.

Selain kompleks, untuk mencapai tenggat waktu penyelesaian audit yang ketat, seringkali pekerjaan auditor tidak kenal waktu dan selalu dengan tingkat kesibukan yang sangat tinggi. Selain itu, para klien dari KAP juga tentunya mengharapkan pekerjaan para auditor ketika melakukan audit dapat diselesaikan dengan segera. Hal ini dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi auditor dan bisa menjadi salah satu penyebab munculnya *turnover intention*.

Perumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *turnover intention*?

II. Tinjauan Literatur dan Hipotesis

Audit

Dalam melakukan audit, auditor harus memenuhi standar audit yang tercantum dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang berlaku dan didukung oleh bukti-bukti kompeten yang cukup. Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia dalam Pernyataan Standar Auditng No. 01, standar *auditing* ini terdiri dari standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan.

1. Standar umum, berisi tentang:
 - a. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
 - b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
 - c. Dalam melaksanakan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.
2. Standar pekerjaan lapangan, berisi tentang:
 - a. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus di supervisi dengan semestinya.
 - b. Pemahaman yang memadai atas struktur pengendalian intern harus dapat diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
 - c. Bukti audit kompeten yang cukup harus dapat diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, pengajuan, pertanyaan dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan auditan.
3. Standar pelaporan, berisi tentang:
 - a. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
 - b. Laporan auditor harus menunjukkan dan menyatakan jika ada ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
 - c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
 - d. Laporan auditor harus memuat pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atas suatu asersi.

Menurut Mulyadi (2009) dalam melakukan audit, terdapat proses audit atas laporan keuangan yang harus dilaksanakan oleh auditor, yaitu:

1. Penerimaan perikatan audit

Perikatan adalah kesepakatan dua pihak untuk mengadakan suatu ikatan perjanjian. Dalam perikatan audit, klien yang memerlukan jasa auditing mengadakan suatu perikatan perjanjian dengan auditor. Dalam ikatan perjanjian tersebut, klien menyerahkan pekerjaan audit atas laporan keuangan kepada auditor dan auditor sanggup untuk melaksanakan pekerjaan audit berdasarkan kompetensi profesionalnya. Langkah awal pekerjaan audit atas laporan keuangan berupa pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak perikatan audit dari calon klien atau untuk melanjutkan atau menghentikan perikatan audit dari klien berulang. Terdapat 6 langkah yang perlu ditempuh oleh auditor untuk mempertimbangkan penerimaan perikatan audit dari calon klien, yaitu:

 - a) Mengevaluasi integritas manajemen
 - b) Mengidentifikasi keadaan khusus dan resiko luar biasa
 - c) Menentukan kompetensi untuk melaksanakan audit
 - d) Menilai independensi
 - e) Menentukan kemampuan untuk menggunakan kemahiran profesionalnya dengan kecermatan dan keseksamaan.
 - f) Membuat surat perikatan audit.
2. Perencanaan Audit

Setelah perikatan audit diterima oleh auditor, langkah selanjutnya adalah perencanaan audit. Keberhasilan penyelesaian perikatan audit sangat ditentukan oleh kualitas

perencanaan audit yang dibuat oleh auditor. Terdapat 7 langkah yang perlu ditempuh oleh auditor dalam merencanakan pengauditan atas laporan keuangan, yaitu:

- a) Memahami bisnis dan industri klien
 - b) Melaksanakan prosedur analitik
 - c) Mempertimbangkan tingkat materialitas awal
 - d) Mempertimbangkan resiko bawaan
 - e) Mempertimbangkan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap saldo awal, jika perikatan dengan klien berupa audit tahun pertama
 - f) Mengembangkan strategi audit awal terhadap asersi signifikan
 - g) Memahami pengendalian intern klien
3. Pelaksanaan pengujian audit
- Pada tahap ini dapat juga disebut dengan pekerjaan lapangan. Dalam pelaksanaan pekerjaan lapangan ini harus mengacu ketiga standar auditing yang termasuk dalam kelompok standar pekerjaan lapangan. Tujuan utama pekerjaan lapangan ini adalah untuk memperoleh bukti audit tentang efektivitas pengendalian intern klien dan kewajaran laporan keuangan klien. Tahap pelaksanaan pengujian audit ini mencakup sebagian besar pekerjaan audit.
4. Pelaporan audit
- Tahap akhir pekerjaan audit atas laporan keuangan adalah pelaporan audit. Pelaksanaan tahap ini harus mengacu ke standar pelaporan. Ada dua langkah penting yang dilaksanakan oleh auditor dalam pelaporan audit ini:
- a. Menyelesaikan audit dengan meringkas semua hasil pengujian dan menarik kesimpulan
 - b. Menerbitkan laporan audit

Profesi Akuntan Publik

Akuntan publik atau auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi untuk melakukan jasa audit. Kualifikasi yang dimaksud adalah seorang auditor harus memiliki kompetensi dalam melakukan audit. Kompetensi menurut penelitian Castellani (2008) dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu pendidikan, pengalaman dan pelatihan teknis. Melalui pendidikan, akan diperoleh pengetahuan mengenai bidang akuntansi dan audit. Karena dalam melaksanakan audit, akuntan publik harus bertindak sebagai seseorang yang ahli di bidang akuntansi dan audit. Pengalaman auditor dalam mengaudit dapat diukur berdasarkan lamanya bekerja dan akan membantu dalam pelaksanaan proses audit dan menghasilkan audit yang berkualitas. Selain pendidikan dan pengalaman, auditor perlu mengikuti program pelatihan teknis audit. Auditor dengan kemampuan teknis yang baik akan lebih mudah menganalisa dan mendeteksi suatu penyimpangan.

Kualifikasi selanjutnya yang harus dimiliki auditor adalah independensi. Independensi menurut Ardini (2010) adalah sikap yang tidak mudah dipengaruhi, dan tidak memihak pada siapapun. Akuntan publik harus independen karena bertindak sebagai pihak yang dipercaya masyarakat karena melaksanakan pekerjaan untuk kepentingan umum, sehingga harus berkerja secara jujur, tidak memihak dan melaporkan apa adanya. Akuntan publik tidak dibenarkan memihak kepentingan siapapun. Auditor berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditor dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik.

Akuntan publik menurut Agoes (2007) adalah akuntan yang memiliki izin dari Menteri Keuangan atau pejabat berwenang lainnya untuk menjalankan praktik akuntan publik. Menurut Undang-Undang No. 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik, jasa yang diberikan oleh

akuntan publik adalah jasa asurans yang meliputi jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa reuiu atas informasi keuangan historis, dan jasa asurans lainnya. Selain jasa asurans, jasa lain yang dapat diberikan adalah jasa yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugasnya, akuntan publik di Indonesia mempunyai panduan dalam memberikan jasa, yaitu Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Didalam SPAP terdapat berbagai pernyataan standar profesi, termasuk juga kode etik akuntan publik. Standar profesi dalam SPAP antara lain adalah Pernyataan Standar Auditing (PSA), Pernyataan Standar Atestasi (PSAT), Penyataan Standar Jasa Akuntansi dan *Review* (PSAR), Pernyataan Standar Jasa Konsultasi (PSJK) dan Pernyataan Standar Pengendalian Mutu (PSPM). SPAP ditetapkan oleh Dewan Standar Profesi Institut Akuntan Publik Indonesia (DSP IAPI).

Dalam memberikan jasanya, akuntan publik diwajibkan untuk mempunyai Kantor Akuntan Publik (KAP). Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang No. 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik. KAP dapat berbentuk perseorangan, persekutuan perdata, firma, atau bentuk usaha lain yang sesuai dengan karakteristik profesi akuntan publik yang diatur dalam Undang-Undang.

Turnover Intention

Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Toly (2001), *turnover intentions* (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan. Sedangkan Abelson (1987) dalam Toly (2001) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Turnover intentions menurut Petronila (2009) adalah kecenderungan atau minat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover* biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila ia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. Menurut Rohman (2009) *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Werther dan Keith (1993) dalam Petronila (2009) mengemukakan definisi *turnover* sebagai *the willingness of employees to leave one organization for another*. Faktor-faktor yang menjadi penyebab *turnover* karyawan (Petronila: 2009) adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja, dan panjangnya masa kerja dengan perusahaan.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) dalam Tjoeiyanto (2010) mengemukakan empat karakteristik personal sebagai variabel kontrol yang dianggap memiliki hubungan dengan keinginan berpindah, yakni:

1. Umur

Umur berkorelasi dengan keinginan berpindah, artinya bahwa semakin lanjut umur karyawan maka tingkat kepuasan kerja dan komitmen afektifnya semakin tinggi sehingga cenderung keinginan berpindahnya rendah.

2. Jenis Kelamin

Umumnya pria menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian karirnya, maka tingkat kepuasan kerja dan komitmen afektifnya lebih tinggi sehingga cenderung keinginan berpindahnya rendah.

3. Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan berkorelasi dengan keinginan berpindah, artinya bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka tingkat kepuasan kerja dan komitmen afektifnya semakin rendah sehingga cenderung keinginan berpindahnya tinggi.

4. Masa Kerja

Masa kerja berkorelasi dengan keinginan berpindah, artinya bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka tingkat kepuasan kerja dan komitmen afektifnya semakin tinggi sehingga cenderung keinginan berpindahnya rendah.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Nungraeni (2004) *turnover* dapat mengakibatkan hilangnya efisiensi karyawan sebelum terjadi pelepasan dan biaya karena ada jabatan yang kosong selama pencarian seorang pengganti, namun mungkin ada biaya prestasi lainnya apabila karyawan tersebut mempunyai keterampilan yang lebih atau menduduki jabatan yang penting. Kehilangan ini akan dapat memberikan efek beruntun terhadap prestasi sampai jauh diluar jabatan yang kosong tersebut. Efek tersebut dapat berlangsung terus hingga penggantinya dapat menguasai seluruh fungsinya. Walaupun pada kasus tertentu *turnover* terjadi karena kinerja karyawan yang rendah, tetapi perlu diketahui bahwa dengan tingkat *turnover* yang tinggi akan mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi tinggi pula, jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan yang baru.

Keinginan berpindah kerja mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi. Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Hudiwinarsih (2005), tingginya *turnover* pada perusahaan akan berdampak pada berbagai potensi biaya, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan yang bersangkutan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Berarti dengan tingginya *turnover* akan berdampak negatif pada suatu organisasi, karena dapat menjadikan organisasi tidak efektif akibat kehilangan karyawannya yang telah berpengalaman dan harus melatih lagi karyawan yang baru.

Arnold dan Fieldman (1982) dalam Hudiwinarsih (2005), menyatakan bahwa masa kerja, kepuasan kerja, persepsi keamanan kerja dan keinginan seseorang untuk mencari posisi baru memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover*. Sedangkan Carrell *et al.*, (1995) dalam Hudiwinarsih (2005) menyatakan bahwa salah satu penyebab *turnover* karyawan adalah karyawan yang memiliki persepsi keamanan kerja rendah atas pekerjaan yang ada sekarang, dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain.

Turnover dapat terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*involuntary*). Abelson (1987) dalam Fitriany dkk. (2010) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, pembicaraan tentang pekerjaan, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Kepuasan Kerja

Davis *et al.*, (1989) dalam Fitriany dkk. (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Spector (1997) dalam Fitriany dkk. (2010) menjelaskan bahwa ada kebijakan konvensional yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja sehingga seorang pekerja yang merasa puas seharusnya juga merupakan seorang pekerja yang produktif. Seseorang yang senang atau puas dengan pekerjaannya akan lebih memiliki motivasi, lebih giat, dan akhirnya memiliki kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja menurut Handoko (1998) dalam Tjoeiyanto (2010) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan, karena kondisi mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Robbins (1996) dalam Tjoeiyanto (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan dan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja. Jika imbalan yang diterima sama atau lebih besar dari yang diharapkan, maka menyebabkan kepuasan. Sebaliknya, jika imbalan yang diterima lebih kecil dari yang diharapkan, maka menyebabkan ketidakpuasan.

Vecchio (1995) dalam Wibowo (2011) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sedangkan Gibson (2000) dalam Wibowo (2011) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka semakin rendah kepuasan kerja seseorang.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2011) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (Perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan, dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu diperkirakan akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.
3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)
Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (Keadilan)
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Robbins (1996) dalam Tjoeiyanto (2010) menyatakan dari banyak literatur mengindikasikan faktor-faktor penting kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang Menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas.
2. Pemberian Gaji yang Adil
Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak membingungkan, dan sesuai dengan harapan.
3. Kondisi kerja yang Mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk keamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.
4. Rekan kerja yang Mendukung
Rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

Ha₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Komitmen Organisasi

Robin (2001) dalam Amilin (2008) telah mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hatmoko (2006) dalam Amilin (2008) komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Menurut Aranya dan Felix (1984) dalam Petronila (2009) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemajuan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Greenberg (2000) dalam Hudiwinarsih (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dengan dan dalam suatu organisasi sehingga individu tidak menginginkan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Robinson (1996) dalam Rohman (2009) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan menurut Aranya, dkk. (1980) dalam Rohman (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai:

1. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi
2. Suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, dan
3. Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan sumber daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Menurut Mowday *et al.*, (1982) dalam Petronila (2009) komitmen dalam organisasi berkaitan erat dengan niat atau intensi untuk tetap bertahan, atau dengan kata lain bersikap loyal terhadap organisasi. Williams dan Hazer (1986) dalam Toly (2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi.

Dalam studi Allen dan Meyer (1990) dalam Sunjoyo dan Harsono (2003) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dibagi atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif. Karyawan tetap memiliki komitmen afektif kuat karena mereka ingin (*want*) melakukan sesuatu, komitmen *continuance* karena mereka perlu (*need*) melakukan sesuatu, dan komitmen normatif karena mereka merasa ada sesuatu yang seharusnya (*ought/should*) mereka lakukan. Dengan kata lain, komitmen afektif berkaitan dengan persamaan nilai-nilai individual dan organisasi, komitmen *continuance* berkaitan dengan pertimbangan *cost* dan *benefit* individual antara tetap tinggal di organisasi atau meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif berkaitan dengan tanggung jawab moral individual terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu telah memiliki tingkat kepercayaan dan menerima serta terikat dengan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi berarti memiliki loyalitas terhadap organisasi, dan ada kesesuaian antara tujuannya dengan tujuan organisasi yang disertai keinginan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Hudiwinarsih: 2005). Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

Ha₂ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kompleksitas Tugas

Menurut Jamilah dkk. (2007) dalam Fitriany dkk. (2010), tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek dari kompleksitas tugas. Pengujian atas pengaruh faktor kompleksitas tugas dalam melakukan audit cukup penting dilakukan karena tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks.

Menurut Libby dan Lipe (1992) dalam Fitriany dkk. (2010), kompleksitas penugasan dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja. Kompleksitas penugasan untuk tingkatan tertentu dapat mempengaruhi usaha auditor. Akuntan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu Wood (1986) pada Engko (2007) mendefinisikan kompleksitas tugas sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Menurut Jiambalvo dan Pratt (1982) dalam Engko (2007) beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas yang tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah.

Menurut Restu dan Indriantoro (2000) dalam Prasita dan Adi (2007), kompleksitas audit didefinisikan sebagai persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain. Lebih lanjut, kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan (*ambiguous*) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi.

Restu dan Indriantoro (2000) dalam Prasita dan Adi (2007) juga menyatakan bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit ini bisa menyebabkan akuntan berperilaku disfungsional sehingga menyebabkan penurunan kualitas audit.

Dikarenakan terdapat kecenderungan bahwa tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan yang kompleks, maka Bonner (1994) dalam Jamilah dkk. (2007) mengemukakan alasan yang mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan, antara lain:

1. Kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor.
2. Sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit.
3. Pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

Ha₃ : Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tindakan penarikan diri menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Tjoeiyanto (2010) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani dkk. (2010) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor pada semua jenis KAP. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja auditor, semakin rendah keinginan berpindah kerja auditor.

Tingkat komitmen organisasional yang rendah dari seorang auditor mendorong munculnya intensitas *turnover*. Dengan kata lain, pada saat seorang auditor merasa dan menganggap bahwa KAP tempat dia bekerja tidak lagi memberikan inspirasi pada dirinya, pada saat itu pula muncul pikiran dan sikap untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain di luar KAP. Hal ini didukung oleh penelitian Daromes (2006) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasional dan intensitas *turnover* dapat diterima karena signifikan.

Para auditor di Kantor Akuntan Publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Tuntutan bagi auditor untuk menghasilkan kinerja yang baik, akan berhubungan dengan kepuasan kerja dari auditor itu sendiri, kurang adanya komitmen organisasi dalam diri auditor, serta kompleksitas tugas yang diberikan kepada auditor akan mendorong auditor untuk melakukan *turnover intention*. Hasil dari

penelitian Nugraeni (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

III. Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah auditor di kantor akuntan publik (KAP) *big four* dan *non big four* yang berada di wilayah Jakarta dan Tangerang, dengan pengalaman kerja kurang dari 10 tahun, dengan tujuan agar responden dalam penelitian ini sesuai dalam mengukur *turnover intention*. Perbedaan antara KAP tersebut didasarkan oleh jumlah rekan sumber daya manusia yang bergabung, yaitu untuk KAP *big four* dengan total sumber daya manusia yang bergabung diatas 415 orang; dan total pendapatan yang diperoleh dalam satu periode, yaitu untuk KAP *big four* dengan total pendapatan yang diterima lebih dari 150 milyar rupiah (Kementerian Keuangan Republik Indonesia).

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan kompleksitas tugas (X3). Sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

Variabel kepuasan kerja (X1) adalah persepsi yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atas apa yang telah didapatkan di tempat kerja. Variabel ini menggunakan skala interval. Indikator untuk variabel ini adalah *salary*, promosi, benefit, komunikasi, dan *co-worker*. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* dengan pemberian skor sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) netral; (4) setuju; dan (5) sangat setuju.

Variabel komitmen organisasi (X2) adalah suatu keadaan dimana terdapat penerimaan terhadap suatu institusi tempat seseorang terekrut yang menimbulkan rasa terikat, rasa ikut memiliki dan bersikap loyal pada institusi tersebut. Variabel ini menggunakan skala interval. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* dengan pemberian skor sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) netral; (4) setuju; dan (5) sangat setuju.

Variabel kompleksitas tugas (X3) adalah suatu kerumitan yang dialami dalam pelaksanaan tugas yang nantinya dapat menghambat terselesaikannya tugas tersebut. Variabel ini menggunakan skala interval. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* dengan pemberian skor sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) netral; (4) setuju; dan (5) sangat setuju.

Variabel *Turnover Intention* (Y) adalah keinginan untuk meninggalkan suatu institusi dan mencari alternatif pekerjaan lain, yang timbul dikarenakan adanya harapan yang tidak terpenuhi di institusi sebelumnya. Variabel ini menggunakan skala interval. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* dengan pemberian skor sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) netral; (4) setuju; dan (5) sangat setuju.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. *Responden dalam penelitian ini adalah auditor dari kantor akuntan publik big four dan non big four di wilayah Jakarta dan Tangerang.*

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer digunakan dalam mengukur semua variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), kompleksitas tugas (X3), *turnover intention* (Y).

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yang berarti tidak semua sampel mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih. Metode yang digunakan dalam *non-probability sampling* adalah *convenience*, yaitu sampel dipilih berdasarkan kemudahan

untuk memperolehnya. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik *big four* dan *non big four* di wilayah Jakarta dan Tangerang.

IV. Hasil dan Pembahasan

Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner yang dibagikan	245	100%
Kuesioner yang kembali	176	72%
Kuesioner yang gugur	46	19%
Kuesioner yang dapat digunakan	130	53%

Jumlah kuesioner yang dikirim sebanyak 245 buah kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta dan Tangerang. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 176 buah. Dari 176 buah kuesioner tersebut tidak semuanya dapat digunakan. Hal tersebut dikarenakan terdapat 3 responden yang mengisi pernyataan dalam kuesioner tidak lengkap, serta 43 responden yang memiliki pengalaman kerja sebagai auditor > 10 tahun, sehingga total kuesioner yang tidak dapat digunakan berjumlah 46 kuesioner. Sedangkan kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 130 kuesioner atau 53% dari total seluruh kuesioner yang dikirim. Penjabaran karakteristik responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		
Laki-Laki	55	42%
Perempuan	75	58%
Total	130	100%
Usia		
< 25 tahun	71	55%
25 – 35 tahun	50	38%
36 – 45 tahun	8	6%
> 45 tahun	1	1%
Total	130	100%
Gelara Akademik		
D3	12	9%
S1	104	80%
S2	10	8%
Lainnya	4	3%
Total	130	100%
Posisi di KAP		
<i>Junior Auditor</i>	81	62%
<i>Senior Auditor</i>	38	29%
<i>Supervisor</i>	11	8%
<i>Manager</i>	1	1%
<i>Partner</i>	0	0
Total	130	100%
Lama Bekerja		
< 2 tahun	68	52%
2-5 tahun	45	35%
6-10 tahun	17	13%
> 10 tahun	0	0
Total	130	100%

Berdasarkan statistik responden untuk penelitian ini, responden dalam penelitian ini terdiri dari 42% responden pria, dan sisanya sebanyak 58% adalah responden perempuan, dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 55%, umur 25-35 tahun sebanyak 38%, usia 36-45 tahun sebanyak 6% dan usia diatas 45 tahun sebanyak 1%. Gelar akademik tertinggi yang dimiliki responden adalah pendidikan D3 sebanyak 9%, pendidikan S1 sebanyak 80%, pendidikan S2 sebanyak 8%, dan sisanya sebesar 3% adalah berpendidikan Profesi dan lainnya. Posisi di KAP yang mendominasi responden adalah *junior auditor* sebanyak 62%, *senior auditor* sebanyak 29%, *supervisor* sebanyak 8%, dan *manager* sebanyak 1% dengan lama bekerja di KAP sebanyak 52% untuk kurang dari 2 tahun, sebanyak 35% untuk lama bekerja 2-5 tahun, dan sebanyak 13% untuk lama bekerja 6-10 tahun.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner valid atau tidak. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid, jika pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam menguji validitas suatu kuesioner, digunakan *korelasi pearson*. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam *korelasi pearson* ini adalah 0,05. Apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut tidak valid, tetapi jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 maka pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut valid (Ghozali: 2011). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Hasil Uji Validitas dengan menggunakan Korelasi Pearson

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,000 – 0,009	Valid
Komitmen Organisasi	0,000 - 0,002	Valid
Kompleksitas Tugas	0,000	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,000	Valid

Hasil uji Korelasi Pearson untuk menguji validitas data pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompleksitas tugas, dan *turnover intention*. Pada variabel kepuasan kerja, berdasarkan hasil pengujian mendapatkan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 sampai dengan 0,009; pada variabel komitmen organisasi mendapatkan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 sampai dengan 0,002; pada variabel kompleksitas tugas nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 dan pada variabel *turnover intention*, berdasarkan hasil pengujian mendapatkan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompleksitas tugas, dan *turnover intention* adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu objek. Dalam pengujian ini juga dapat digunakan untuk mengukur kestabilan kuesioner jika ingin digunakan sewaktu-waktu. Untuk menguji reliabilitas ini digunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha* (α). Apabila *Cronbach's Alpha* (α) dari suatu

instrumen lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan suatu instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali: 2009).

Uji Reliabilitas dengan Menggunakan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,840	Reliable
Komitmen Organisasi	0,626	Reliable
Kompleksitas Tugas	0,757	Reliable
<i>Turnover Intention</i>	0,826	Reliable

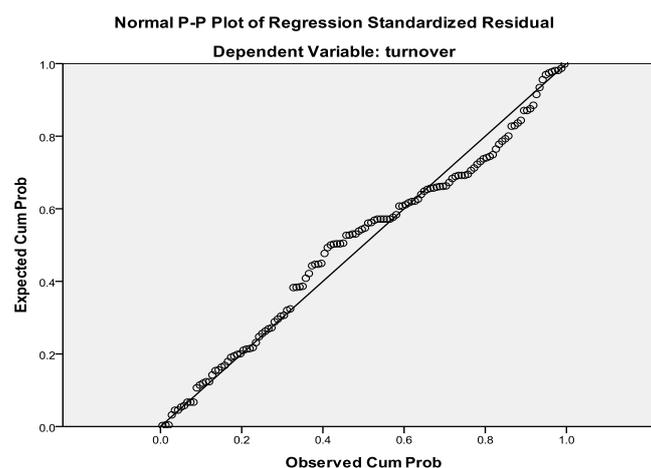
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan didapatkan hasil *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepuasan kerja adalah senilai 0,840; komitmen organisasi senilai 0,626; kompleksitas tugas senilai 0,757; dan *turnover intention* senilai 0,826. Keempat variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6; maka data tersebut dapat dikatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data yang digunakan adalah dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali: 2011). Berikut ini adalah hasil uji normalitas:

Hasil Uji Normalitas Data



Pada hasil uji normalitas data terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai *VIF* ≥ 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas (Ghozali: 2011). Berikut hasil dari uji multikolonieritas:

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kepuasan	.941	1.063
	komitmen	.898	1.113
	kompleksitas	.952	1.050

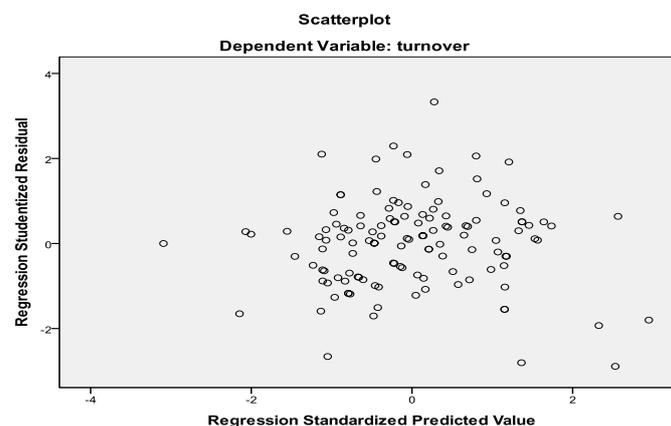
a. Dependent Variable: turnover

Hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak adanya variabel independen yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, dengan kata lain tidak terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali: 2011). Uji ini menggunakan *scatterplot*, yang apabila di grafik *scatterplot* terdapat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali: 2011). Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas:

Hasil Pengujian Heteroskedasitas



Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas atau beraturan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabelnya.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

α = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi X_1, X_2, X_3

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Kompleksitas Tugas

e = Error

1. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan kekuatan hubungan linear antara variabel dependen dengan variabel independen. Menurut Sarwono (2011) kriteria mengenai kekuatan hubungan, yaitu:

Nilai R	Keterangan
0	Tidak ada korelasi antar variabel
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
> 0,25 – 0,5	Korelasi cukup
> 0,5 – 0,75	Korelasi kuat
> 0,75 – 0,99	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam mengevaluasi model regresi lebih baik menggunakan nilai *adjusted* R^2 , karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Berbeda dengan R^2 yang pasti akan meningkat apabila satu variabel independen ditambahkan, tidak peduli variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ataupun tidak berpengaruh signifikan (Ghozali: 2011). Koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodnes-fit* dari model regresi. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.469	.456	4.093

- a. Predictors: (Constant), kompleksitas, kepuasan, komitmen
b. Dependent Variable: turnover

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi didapatkan nilai R sebesar 0.684. Dari nilai R yang didapatkan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat, karena nilai tersebut berada dalam kriteria nilai $> 0,50 - 0,75$. Selain itu dari tabel 4.11 juga terlihat bahwa terdapat nilai *adjusted R square* sebesar 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 45,6% variabel *turnover intention* dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompleksitas tugas. Sedangkan sisanya sebesar 54,4% (100% - 45,6%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

2. Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan)**Hasil Pengujian Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1861.287	3	620.429	37.026	.000 ^a
	Residual	2111.336	126	16.757		
	Total	3972.623	129			

- a. Predictors: (Constant), kompleksitas, kepuasan, komitmen
b. Dependent Variable: turnover

Dari uji ANOVA atau F test didapatkan hasil nilai F hitung sebesar 37,026 dengan probabilitas 0,000. Karena signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompleksitas tugas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, dapat disimpulkan juga bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah model yang layak (*fit*).

3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis adalah jika nilai signifikansi t (*p-value*) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali: 2011).

Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	67.181	4.440		15.131	.000
kepuasan	-.409	.047	-.583	-8.708	.000
komitmen	-.448	.129	-.239	-3.482	.001
kompleksitas	.081	.142	.038	.569	.571

a. Dependent Variable: turnover

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai t hitung sebesar -8,708 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dan konsisten dengan penelitian Fitriani, dkk. (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk menekan tingkat *turnover* dalam perusahaan, manajemen perlu untuk membuat program-program serta menciptakan suasana kerja yang menunjang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, misalnya dengan memberikan tunjangan kesehatan yang baik, dan lainnya.

Variabel komitmen organisasi mempunyai t hitung sebesar -3,482 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dan konsisten dengan penelitian Nungraeni (2004) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel kompleksitas tugas mempunyai t hitung sebesar 0,569 dengan signifikansi sebesar 0,571 atau lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_{a3} ditolak, yang berarti bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Fitriani, dkk. (2010) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tugas auditor yang kompleks tidak serta merta membuat *turnover intention* dari auditor tinggi. Hal ini dapat dikarenakan para calon auditor sudah mengetahui atau mendapat gambaran bahwa tugas-tugas yang akan dikerjakan oleh auditor memang merupakan tugas yang kompleks sebelum terjun dalam dunia kerja sebagai auditor, sehingga para calon auditor pun sudah siap dengan tugas yang kompleks tersebut.

V. Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Simpulan

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja memiliki nilai statistik t sebesar -6,252 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa

Ha₁ yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

2. Komitmen organisasi memiliki nilai statistik t sebesar 5,415 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa Ha₂ yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* diterima.
3. Kompleksitas tugas memiliki nilai statistik t sebesar 0,215 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,830 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa Ha₃ yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak dapat diterima.
4. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompleksitas tugas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 24,580 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompleksitas tugas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Nilai *adjusted R square* yang besarnya hanya 35,4% yang berarti bahwa 35,4% variabel dependen yaitu *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompleksitas tugas, sedangkan sisanya sebesar 64,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
2. Tingkat pengembalian kuesioner yang tergolong rendah, yang mungkin disebabkan karena kesibukan auditor sehingga auditor tidak memiliki waktu untuk mengisi kuesioner yang telah dikirimkan.

Saran

Saran yang diberikan untuk menjawab keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, agar menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti *job insecurity* atau konflik peran.
2. Pada penelitian selanjutnya dalam penyebaran kuesioner sebaiknya diberikan tenggang waktu yang cukup lama, agar tingkat pengembalian kuesioner cukup maksimal dan tidak dilakukan pada saat *peak season* karena pada saat itu pekerjaan auditor sangat banyak dan sangat sibuk, sehingga tidak terjadi penolakan dari kantor akuntan publik untuk mengisi kuesioner. Selain itu, juga disarankan agar memperbanyak jumlah sampel auditor dengan menambah jumlah kantor akuntan publik ketika menyebarkan kuesioner sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisir yang lebih kuat.

VI. Referensi

- Agoes, Sukrisno, *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik Jilid I*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2007.
- Amilin dan Rosita Dewi. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* Sebagai Variabel Moderating. *JAAI*, Vol. 12 No.1, Hal: 13-24, 2008.

- Ardini, Lilis. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit. *Majalah Ekonomi*, No. 3, Hal: 329-345, 2010.
- Castellani, Justinia. 2008. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Pada Kualitas Audit. *Trikonomika*, Vol. 7 No. 2, Hal: 123-132.
- Engko, Cecilia, Gudono. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *JAAI*, Vol. 11 No.2, Hal: 105-124, 2007.
- Fitriany dkk. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfication Auditor dan Hubungannya dengan Performance dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XII Purwokerto*, Hal: 1-47, 2010.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Hudiwinarsih, Gunasti. Pengaruh Pengalaman Auditor Intern Bank Terhadap Profesionalisme dan Keterkaitannya dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan *Turnover Intention*. *Ventura*, Hal: 21-44, 2005.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Jamilah, dkk.. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap *Audit Judgment*. *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*, Hal: 1-30, 2007.
- Mulyadi, *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Nugraeni. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Akuntan Pendidik (Dosen Akuntansi) di Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *Fordema*, Vol. 4 No. 2, Hal: 863-873, 2004.
- Petronila, Thio Anastasia, Vennyliya Tjendra, Lina Hartiningsih. Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja. *Akuntabilitas*, Hal: 137-147, 2009.
- Prasita, Andin dan Priyo Hari Adi. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit dengan Moderasi Pemahaman Terhadap Sistem Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana*, Hal: 1-24, 2007.
- Rohman, Abdul. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, Vol. 4 No. 1, Hal: 504-522, 2009.
- Santoso, Singgih, *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010.
- Sarwono, Jonathan, *Buku Pintar IBM SPSS Statistics 19*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2011.
- Sunjoyo dan Harsono. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. *SOSIOHUMANIKA*, Hal: 65-79, 2003.
- Tjoeiyanto, Freddy. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Berpindah Pada Staf Kantor Akuntan Publik Di Makassar. *Adiwidia*, No. 1, Hal: 13-20, 2010.
- Toly, Agus Arianto. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 3 No. 2, Hal: 102-125, 2001.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres, 2011.