

**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI
PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* AUDITOR
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP)
DI DKI JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Mencapai Gelar Sarjana (S1)
Jurusan Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa**



Disusun Oleh:

Maya Mega Lestari

NIM : 5552121272

**JURUSAN ILMU AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

2018

PERINGATAN !!!

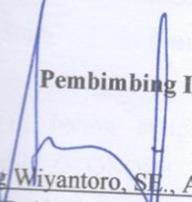
- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.**
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.**
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.**

**PERSETUJUAN PENGESAHAN
PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI**

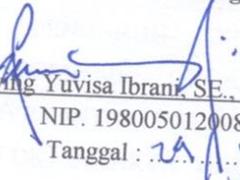
Skripsi dengan judul :
**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER
INTENTION AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP)
DI DKI JAKARTA**

Telah diuji dalam Sidang Skripsi yang diselenggarakan oleh Jurusan Ilmu Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
pada hari Kamis tanggal 12 Juli 2018 oleh Dewan Penguji
dan dinyatakan LULUS.

Pembimbing I


Lili Sugeng Wiyantoro, SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 19740901200801105
Tanggal : 23 Juli 2018

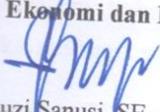
Pembimbing II


Ewing Yuvisa Ibrani, SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 198005012008121002
Tanggal : 24 Juli 2018

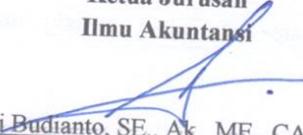
Mengetahui

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

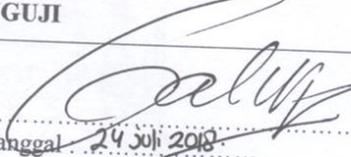

Dr. H. Fauzi Sanusi, SE., M.Si
NIP. 196008262003121001
Tanggal : 09 Oktober 2018

**Ketua Jurusan
Ilmu Akuntansi**

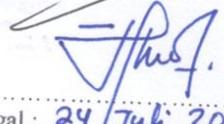

Roni Budianto, SE., Ak., ME., CA, CPA
NIP. 197511012005011002
Tanggal : 08 Oktober 2018

DEWAN PENGUJI

Penguji I


Galih Fajar Muttaqin, SE., M.Ak, Ak
NIP. 198307302009121003
Tanggal : 24 Juli 2018

Penguji II


Mazda Eko Sri Tjahjono, S.Pd., SE., M.Akt
NIP. 198307022014041001
Tanggal : 24 Juli 2018

Penguji III


Mukhtar, SE., M.Si
NIP. 197506202005011003
Tanggal : 23 Juli 2018

Nama : Maya Mega Lestari
NIM : 5552121272
Jurusan : Ilmu Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Maya Mega Lestari**

NIM : **5552121272**

Program Studi : **Ilmu Akuntansi**

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : “PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI DKI JAKARTA” adalah hasil karya sendiri dan seluruh sumber yang telah saya nyatakan dengan benar. Apabila kemudian skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka saya siap menerima sanksi akademik yang berlaku.

Serang, Juli 2018



Maya Mega Lestari
Penulis

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ABSTRAK

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI DKI JAKARTA

Maya Mega Lestari
5552112233

Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang penuh resiko membuat profesi auditor sering mengalami *turnover intention* sehingga kepuasan kerja sangat dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh tindakan supervisi, otonomi pekerjaan, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan teori dua faktor. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner yang dilakukan pada 78 auditor yang bekerja di KAP DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi dan otonomi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* auditor.

Kata Kunci : Tindakan Supervisi, Otonomi Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention* dan Teori Dua Faktor.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ABSTRACT

INFLUENCE OF SUPERVISION ACTION, JOB AUTONOMY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION AUDITORS AT PUBLIC ACCOUNTANTS IN DKI JAKARTA

Maya Mega Lestari
5552112233

The burden of work and responsibility that make the auditor profession often experience turnover intention so that job satisfaction is needed. This study aims to determine the influence of supervision actions, job autonomy, organizational commitment to job satisfaction and turnover intention at Public Accounting Firm (KAP) in Jakarta. This research uses two factor theory. The research data was collected by distributing questionnaires conducted on 78 auditors working in KAP's DKI Jakarta. The results of this study indicate that the supervision action and job autonomy have a positive and significant impact on job satisfaction of the auditor, organizational commitment has a negative effect is not significant to the job satisfaction of the auditor. While job satisfaction has no effect and not significant to turnover intention auditor.

Key Word : *Supervision Action, Job Autonomy, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention and Two Factor Theory.*

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

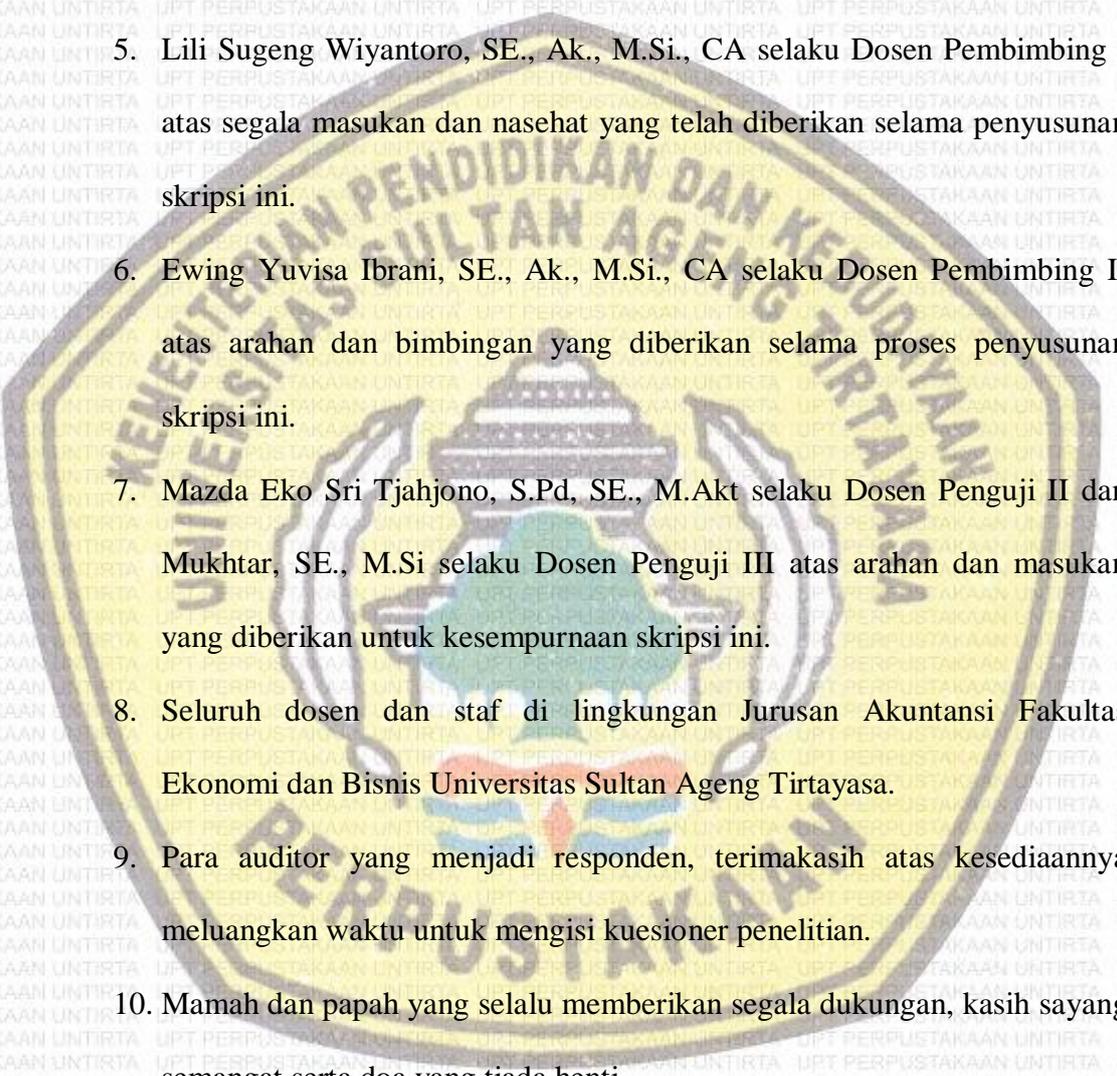
Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI DKI JAKARTA”. dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Rosulullah Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir jaman kelak.

Penulisan skripsi ini ditujukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1) Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Ilmu Akuntansi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini antara lain kepada :

1. Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd., selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Dr. H. Fauzi Sanusi, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Roni Budianto, SE, Ak., ME., CA., CPA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 
4. Galih Fajar Muttaqin, SE., M.Ak., selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa sekaligus Dosen Penguji I.
 5. Lili Sugeng Wiyantoro, SE., Ak., M.Si., CA selaku Dosen Pembimbing I atas segala masukan dan nasehat yang telah diberikan selama penyusunan skripsi ini.
 6. Ewing Yuvisa Ibrani, SE., Ak., M.Si., CA selaku Dosen Pembimbing II atas arahan dan bimbingan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
 7. Mazda Eko Sri Tjahjono, S.Pd, SE., M.Akt selaku Dosen Penguji II dan Mukhtar, SE., M.Si selaku Dosen Penguji III atas arahan dan masukan yang diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.
 8. Seluruh dosen dan staf di lingkungan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
 9. Para auditor yang menjadi responden, terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
 10. Mamah dan papah yang selalu memberikan segala dukungan, kasih sayang semangat serta doa yang tiada henti.
 11. Iwan yang selalu memberikan semangat dan menemani dalam segala situasi, terimakasih yah...
 12. Teman-teman di jurusan akuntansi yang telah memberikan support dalam menyelesaikan skripsi ini.
 13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya di masa mendatang. Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Serang, Juli 2018

Maya Mega Lestari



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|-----|
| LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN | |
| LEMBAR ORISINALITAS | |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | |
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR DAN GRAFIK | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 12 |
| 1.3 Tujuan penelitian..... | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 13 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis..... | 13 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis..... | 13 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 14 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 14 |
| 2.1.1 Teori Dua Faktor..... | 14 |
| 2.1.2 Tindakan Supervisi..... | 16 |
| 2.1.2.1 Indikator Tindakan Supervisi..... | 19 |
| 2.1.3 Otonomi Pekerjaan..... | 21 |
| 2.1.3.1 Indikator Otonomi Pekerjaan..... | 23 |
| 2.1.4 Komitmen Organisasi..... | 23 |
| 2.1.4.1 Indikator Komitmen Organisasi..... | 24 |
| 2.1.5 Kepuasan Kerja..... | 26 |
| 2.1.5.1 Indikator Kepuasan Kerja..... | 28 |
| 2.1.6 <i>Turnover Intention</i> | 31 |
| 2.1.6.1 Indikator <i>Turnover Intention</i> | 32 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 34 |
| 2.3 Pengembangan Hipotesis..... | 37 |
| 2.3.1 Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja..... | 37 |
| 2.3.2 Otonomi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja..... | 40 |
| 2.3.3 Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja..... | 42 |
| 2.3.4 Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> | 43 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran..... | 44 |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

| | |
|--|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 46 |
| 3.1 Metode Penelitian..... | 46 |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 46 |
| 3.3 Operasional Variabel..... | 47 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data..... | 49 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 50 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 50 |
| 3.6.1 Uji Instrumen..... | 50 |
| 1. Uji Validitas..... | 50 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 51 |
| 3.6.2 Statistik Deskriptif..... | 51 |
| 3.6.3 Uji Asumsi Klasik..... | 51 |
| 1. Uji Normalitas..... | 52 |
| 2. Uji Multikolinearitas..... | 52 |
| 3. Uji Heteroskedastisitas..... | 53 |
| 4. Uji Autokorelasi..... | 54 |
| 3.6.4 Uji <i>Goodness of Fit</i> | 54 |
| 1. Uji F..... | 54 |
| 2. Uji Koefisien Determinasi..... | 55 |
| 3.6.5 Uji Hipotesis..... | 55 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 57 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 57 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 57 |
| 4.1.2 Deskripsi Data Penelitian..... | 60 |
| 1. Profil Responden..... | 60 |
| 2. Variabel Tindakan Supervisi..... | 62 |
| 3. Variabel Otonomi Pekerjaan..... | 63 |
| 4. Variabel Komitmen Organisasi..... | 64 |
| 5. Variabel Kepuasan Kerja..... | 64 |
| 6. Variabel <i>Turnover Intention</i> | 65 |
| 4.1.3 Hasil Uji Instrumen..... | 65 |
| 4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 69 |
| 1. Uji Normalitas..... | 69 |
| 2. Uji Multikolinearitas..... | 70 |
| 3. Uji Heteroskedastisitas..... | 72 |
| 4. Uji Autokorelasi..... | 73 |
| 4.1.5 Uji <i>Goodness of Fit</i> | 73 |
| 1. Uji F..... | 73 |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

| | |
|--|---------|
| | Halaman |
| 2. Uji Koefisien Determinasi..... | 74 |
| 4.1.6 Uji Hipotesis..... | 75 |
| 4.2 Pembahasan..... | 82 |
| 4.2.1 Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja | 82 |
| 4.2.2 Pengaruh Otonomi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja | 83 |
| 4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja | 84 |
| 4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> | 85 |
| BAB V PENUTUP | 87 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 87 |
| 5.2 Saran..... | 88 |
| DAFTAR PUSTAKA | 89 |
| LAMPIRAN | 93 |



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|------------|--|
| Tabel 2.1 | Ringkasan Penelitian Terdahulu..... 35 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel..... 47 |
| Table 3.2 | Table Autokorelasi..... 53 |
| Tabel 4.1 | Golongan..... 58 |
| Tabel 4.2 | Usia..... 58 |
| Tabel 4.3 | Jenis Kelamin..... 58 |
| Tabel 4.4 | Lama Bekerja..... 59 |
| Tabel 4.5 | Pendidikan..... 59 |
| Tabel 4.6 | Descriptive Statistics..... 60 |
| Tabel 4.7 | Descriptive Statistics..... 60 |
| Tabel 4.8 | Descriptive Statistics..... 61 |
| Tabel 4.9 | Descriptive Statistics..... 61 |
| Tabel 4.10 | Descriptive Statistics..... 62 |
| Tabel 4.11 | Item-Total Statistics..... 62 |
| Tabel 4.12 | Item-Total Statistics..... 63 |
| Tabel 4.13 | Item-Total Statistics..... 63 |
| Tabel 4.14 | Item-Total Statistics..... 64 |
| Tabel 4.15 | Item-Total Statistics..... 64 |
| Tabel 4.16 | Reliability Statistics..... 65 |
| Tabel 4.17 | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... 66 |
| Tabel 4.18 | Coefficients ^a 67 |
| Tabel 4.19 | Model Summary ^b 68 |
| Tabel 4.20 | ANOVA ^b 69 |
| Tabel 4.21 | Model Summary ^b 70 |
| Tabel 4.22 | Coefficients ^a 71 |
| Tabel 4.23 | Coefficients ^a 72 |
| Tabel 4.24 | Coefficients ^a 73 |
| Tabel 4.25 | Coefficients ^a 74 |
| Tabel 4.26 | Coefficients ^a 75 |
| Tabel 4.27 | Coefficients ^a 76 |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR GAMBAR DAN GRAFIK

Halaman

| | | |
|------------|------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran..... | 44 |
| Grafik 4.1 | Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 68 |



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 4 Kodng Hasil Pengisian Kuisisioner
- Lampiran 5 Output SPSS



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi akuntan dewasa ini telah menjadi suatu industri jasa yang berkembang pesat. Akuntan sebagai suatu profesi dituntut untuk mengikuti perkembangan dunia yang semakin global. Berlakunya kesepakatan Internasional mengenai pasar bebas membuat profesi akuntan Indonesia di masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat. Profesi akuntan Indonesia harus menanggapi tantangan tersebut secara kritis khususnya mengenai keterbukaan pasar jasa dimana faktor pelayanan dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk dapat menghadapinya.

Kemajuan eknologi dan jaman yang semakin modern memberikan berbagai kemudahan bagi Akuntan Publik (AP), seiring permintaan kegiatan *auditing* professional yang meningkat dari waktu ke waktu. Bertambahnya jumlah perusahaan, maka persaingan untuk mendapatkan modal pun kian meningkat, dimana hal tersebut mau tidak mau membutuhkan jasa profesi akuntansi untuk mengaudit kegiatan perusahaan yang kini menjadi suatu syarat mutlak dalam mekanisme pelaporan keuangan. Adanya hal ini membuat Kantor Akuntan Publik (KAP) pun turut bersaing untuk memperoleh kepercayaan dengan berusaha memberikan kualitas pelayanan yang maksimal dan sebaik-baiknya kepada perusahaan klien.

KAP merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dan audit laporan keuangan (Arens *et al.*, 2008). Setiap tahunnya auditor akan menerima pekerjaan atas audit laporan keuangan dari suatu perusahaan. Pekerjaan itu timbul karena adanya unsur pertanggungjawaban atas kebenaran dari laporan keuangan perusahaan publik terhadap para investornya.

Disamping memberikan diferensiasi dalam hal mekanisme, faktor sumber daya manusia juga menjadi kunci utama dalam jasa *auditing*. Berbagai upaya dilakukan oleh KAP untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat memberikan jasa *auditing* profesional yang maksimal bagi perusahaan klien. Profesi yang familiar disebut auditor ini menjadi profesi yang sering mengalami *turnover intention* karena beban pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki sehingga kepuasan dalam bekerja sangat dibutuhkan.

Menurut Mobley (1977), keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan sebuah pekerjaan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dengan pekerjaan atau organisasinya. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi meskipun sudah berjasa dalam membesarkan namanya.

Pekerjaan auditor yang kompleks dan memakan waktu banyak terkadang memberikan tekanan terhadap diri seorang auditor itu sendiri. *Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk berpindah kerja (Prasetyo, 2014). *Turnover intentions* auditor merupakan salah satu perilaku yang dapat merugikan KAP. Dampak dari *turnover* ini dapat mengganggu kinerja dari KAP tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. *Turnover* yang

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

tinggi pada perusahaan akan menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indrianto, 2012).

Banyak sekali faktor yang dapat menjadi penyebab seorang auditor tidak puas dengan pekerjaannya sehingga ingin berpindah organisasi. Selain karena beban dan tanggung jawab besar untuk menjadi auditor yang independen, yaitu tidak memihak pada suatu hal apapun dalam kegiatan audit yang dilakukannya, faktor seperti tindakan supervisi dari atasan, otonomi pekerjaan dan komitmen profesional juga dapat mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja auditor yang berdampak pada *turnover intention*. Hal ini harus diperhatikan dengan baik karena lambat laun dapat menjadi penyebab lemahnya kualitas audit yang beriklan.

Kepuasan kerja yang dilakukan oleh auditor menjadi salah satu kajian dalam bidang studi Akuntansi keperilakuan yang memiliki tiga pilar yaitu perilaku manusia, akuntansi, dan organisasi. Kait dan Higgs (2002) menjelaskan yang artinya akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari disiplin akuntansi yang mempengaruhi tentang hubungan antara perilaku manusia dan system akuntansi, serta dimensi sosial dari organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi tersebut berada. Menurut Siegel *et al.*, (1998) ada tiga bagian pengaruh dalam akuntansi keperilakuan yaitu 1) pengaruh perilaku manusia terhadap desain, konstruksi, dan penggunaan system akuntansi; 2) pengaruh system akuntansi terhadap perilaku manusia; 3) ramalan metode dan strategi untuk mengubah perilaku manusia.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Auditor yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja umumnya adalah auditor yang merasakan adanya ketidakadilan atas apa yang telah dilakukan dengan apa yang diterimanya. Tindakan supervisi yang berbeda-beda dari atasan terhadap auditor satu dengan yang lainnya menjadi bentuk ketidakadilan yang paling mudah terlihat sehingga menyebabkan auditor yang memiliki sensitifitas perasaan yang tinggi, cenderung merasa tidak nyaman. *Statement on Auditing Standard (SAS) Nomor 311* tentang Standar Lapangan Pertama, dimana bagian ini menetapkan standar dan memberikan panduan kepada auditor independen untuk melakukan audit sesuai dengan standar audit yang berlaku umum berdasarkan pertimbangan dan kegiatan yang berlaku untuk perencanaan dan pengawasan yang dilakukan terus sepanjang kegiatan audit.

KAP yang umumnya menitikberatkan otoritas keputusan organisasi terletak pada *Partner* sebagai pemegang jabatan tertinggi, kadang tidak sedikit dipengaruhi oleh subjektifitas *partner* dalam menentukan mana auditor yang baik dan mana yang tidak baik, atau mana auditor yang disenanginya ataupun yang tidak disenanginya, sehingga pengawasan yang diberikan pun akan berbeda sesuai subjektifitas *partner*. Akuntan pemula, sebagai pihak yang harus disupervisi di lingkungan KAP, sering mengalami ketidakpuasan karena keberadaan supervisor.

Hadi (2007) mengemukakan bahwa penyebab kurang puasny a akuntan pemula ini terutama disebabkan antara lain: (1) Kurangnya pemberian umpan balik (*feedback*), (2) Kemampuan kurang dimanfaatkan, (3) Kurangnya supervisi, (4) Rendahnya kesempatan untuk berpartisipasi, (5) Kurangnya pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Kepentingan utama profesi auditor adalah membuat pemakai jasa akuntan paham bahwa jasa auditor dilakukan dengan tingkat prestasi tertinggi sesuai dengan persyaratan etika yang diperlukan untuk mencapai tingkat prestasi tersebut dimana semua anggota mengikat dirinya untuk menghormati kepercayaan publik.

Atas kepercayaan yang diberikan publik kepadanya, anggota harus secara terus menerus menunjukkan dedikasi mereka untuk mencapai profesionalisme yang tinggi. Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas yang tinggi.

Otonomi pekerjaan juga menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor yang berdampak pada keinginannya berpindah organisasi.

Otonomi pekerjaan didefinisikan sebagai sejauhmana pekerjaan menawarkan kebebasan yang cukup besar, membuktikan kebebasan pilihan kepada individu dalam penjadwalan pekerjaan dan juga mendefinisikan maksud dari tugas yang ingin dicapai. Otonomi melibatkan tanggung jawab atas hasil dari pekerjaan yang menghasilkan hasil seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat yang lebih tinggi pada motivasi intrinsik (Hackman dan Oldham, 1975).

Menjadi seorang auditor, komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku auditor. Para auditor profesional akan lebih senang mengasosiasikan diri dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990). Dengan adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen organisasional nampaknya juga akan berpengaruh

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

terhadap kepuasan kerja dan mempunyai hubungan yang kuat terhadap intensitas untuk keluar dari pekerjaan.

Adanya komitmen organisasi pada diri auditor akan menimbulkan suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada KAP dimana dia bernaung sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Tranggono dan Kartika, 2008). Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personel, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan.

Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja (Ikhsani, 2010). Komitmen merupakan suatu konsistensi wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, spirit karier, keluarga, lingkungan dan sebagainya. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Williams dan Hazer, 1986).

Menurut Tranggono dan Kartika (2008) jika komitmen auditor ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja auditor. Apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, berusaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan profesinya dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut yang akan meminimalisir kemungkinan berpindah ke organisasi lainnya.

Hapsari dan Purwanti (2007) profesi auditor merupakan sebuah profesi yang menyediakan jasa attestasi maupun non-attestasi kepada masyarakat dengan dibatasi kode etik yang ada. Auditor sebagai profesi memiliki kewajiban untuk mengabaikan kepentingan pribadi dan mengikuti etika profesi yang telah ditetapkan. Kewajiban auditor sebagai profesional mempunyai tiga kewajiban yaitu; kompetensi, objektif dan mengutamakan integritas (Permatasari, 2013). Skandal keuangan perusahaan Enron dengan KAP Arthur Anderson yang fenomenal dalam dunia bisnis mengisyaratkan auditor pada KAP *the big-5* sekalipun tidak menjamin dapat menjalankan kewajibannya dengan baik.

Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik memutuskan beberapa AP yang diberi sanksi pembekuan diantaranya Akuntan Publik Drs. Basyiruddin Nur berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 1093/KM.1/2009 tanggal 2 September 2009 dan Akuntan Publik Drs. Hans Burhanuddin Makarao berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1124/KM.1/2009 tanggal 9 September 2009. Kedua AP yang berlokasi Jakarta Selatan tersebut diberikan sanksi pembekuan selama 3 (tiga) bulan karena yang bersangkutan belum sepenuhnya mematuhi *Standard Auditing* (SA) yang mengindikasikan adanya manajemen sumber daya manusia yang rendah.

Selain dua AP yang berdomisili di Jakarta tersebut, Kantor Akuntan Publik KPMG Siddharta Siddharta & Harsono (KPMG-SSH) merupakan KAP ternama di Jakarta yang juga pernah mengalami permasalahan. KAP tersebut menjadi tergugat di pengadilan Amerika Serikat dan harus menanggung malu karena terbukti menyogok aparat pajak di Indonesia sebesar US\$ 75 ribu. Penyogokan ini sebagai siasat diterbitkan faktur palsu untuk biaya jasa profesional KPMG yang harus dibayar kliennya pada PT Easman Christensen, anak perusahaan Baker Hughes Inc yang tercatat di bursa New York (www.hukumonline.com).

Jasa akuntan publik adalah memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya untuk pengambilan keputusan bagi para pengguna. Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, dimana masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan (Nirmala, 2013).

Laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik, kewajarannya lebih dapat dipercaya dibandingkan laporan keuangan yang tidak atau belum diaudit.

Tata kelola sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan dalam mewujudkan iklim tata kelola perusahaan yang baik pada KAP, terutama pada aspek pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari tata kelola perusahaan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan diantaranya mencakup menciptakan lingkungan kerja kondusif dan menjaga komitmen yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga memberikan kepuasan kerja kepada auditor (Fathonah dan Utami, 2008).

Tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi membuat banyak KAP harus mengalami kerugian, karena seringkali KAP hanya dijadikan sebagai batu loncatan untuk dapat mencari karir yang lebih baik (Biantoro, 2012). Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan memberikan dampak negatif bagi organisasi seperti menimbulkan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja dan menimbulkan biaya sumber daya manusia.

Permasalahan keinginan berpindah auditor atas dasar kepuasan kerja, menjadi permasalahan krusial yang harus segera ditangani. Penelitian tentang kepuasan kerja auditor yang berdampak pada *turnover intention* adalah topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena masalah kepuasan kerja akan terus muncul dalam organisasi. Masih ditemukannya perbedaan antara beberapa hasil penelitian terdahulu, sehingga dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan, terutama dalam bidang akuntansi keperilakuan. Beberapa peneliti, seperti Suwandi dan Indriantoro (1999), Toly (2001), Daromes (2006), dan Petronila *et al.*, (2009) telah melakukan pengujian mengenai faktor-faktor yang mendorong keinginan berpindah pada kantor akuntan publik di Indonesia, dengan hasil kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan keinginan berpindah.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2007) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara aspek kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja akuntan pemula di KAP. Sedangkan untuk aspek kondisi kerja dan aspek penugasan, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pemula. Rosalina dan Rustiana (2003) yang meneliti dampak interaksi tindakan supervisi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor bahwa interaksi tindakan supervisi dengan pengalaman kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Octaviano (2010) menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor. Komitmen profesional adalah yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Ramadan dan Darsono (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan dan otonomi pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ketatnya persaingan dalam dunia kerja akan membuat seseorang mempertahankan pekerjaan yang telah diperoleh. Namun, tidak menutup kemungkinan seseorang yang telah memperoleh pekerjaan akan berpindah kerja karena dipicu oleh beberapa faktor. Beberapa orang menganggap bekerja sebagai auditor di kantor akuntan publik hanya sebagai batu loncatan ataupun sebagai pengalaman untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sehingga, setelah

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

seseorang memperoleh penawaran kerja yang lebih unggul, maka keinginan untuk berpindah kerja akan muncul (Permatasari, 2013).

Hasil penelitian Mufidah (2016) membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Listyaningsih dan Ni Wayan (2011) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan keluar. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, hasil pengujian yang dilakukan Setyanto dan Selvi (2017) justru menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan permasalahan dan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) tersebut, maka dilakukan penelitian kembali tentang pengaruh tindakan supervisi, otonomi pekerjaan, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* dalam skripsi berjudul “Pengaruh Tindakan Supervisi, Otonomi Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Pemilihan KAP DKI Jakarta didasari pada pertimbangan kasus yang pernah dialami oleh beberapa KAP ternama di Jakarta yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan auditor dalam menjalankan profesi sehingga berani melakukan skandal laporan keuangan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan *research gap* yang telah diuraikan, secara spesifik rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana meminimalisir *turnover intention* auditor dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui tindakan supervisi, otonomi pekerjaan dan komitmen organisasi” dengan pertanyaan penelitian :

1. Apakah tindakan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta?
2. Apakah otonomi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* auditor di KAP DKI Jakarta?

1.3 Tujuan penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta.
2. Menguji pengaruh otonomi pekerjaan terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta.
3. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* auditor di KAP DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan wawasan dan pengetahuan, terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai akuntansi keperilakuan yang mengkaji pengaruh tindakan supervisi otonomi pekerjaan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi auditor, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pengaruh tindakan supervisi otonomi pekerjaan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja untuk menurunkan angka *turnover intention* auditor ditengah desakan beban dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi pengelolaan perilaku sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan praktek kegiatan akuntansi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menjadi bahan bacaan yang memberikan gambaran tentang tindakan supervisi otonomi pekerjaan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian lebih lanjut.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variable yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu: *satisfies* atau motivator *dissatisfies*. Satisfies adalah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan. Namun, tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfies (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan merasa puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan. Menurut Herzberg berpendapat bahwa terdapat dua perangkat faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan ini diacu sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan, karena faktor itu diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan dalam diri karyawan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Kondisi kerja lainnya, terutama berfungsi untuk menimbulkan motivasi. Kondisi ini disebut sebagai *motivational factors* atau pemuas (*satisfier*) (Davis dan Newstrom, 2012).

Herzberg mengidentifikasi faktor motivasi seperti: pemuas, motivator, isi pekerjaan, dan faktor intrinsik. Sedangkan faktor pemeliharaan seperti: hal-hal yang tidak memuaskan, *factor hygiene*, konteks pekerjaan dan faktor ekstrinsik. Herzberg mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.1.2 Tindakan Supervisi

Menurut Dharma (2012) berpendapat bahwa supervisi adalah: “Kegiatan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (*feedback*) yang efektif dan efisien.” Sedangkan menurut IAI (SA seksi 311, PSA No. 051 adalah: “Supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Dalam pelaksanaan supervisi terhadap karyawan, supervisor terlibat dalam setiap kegiatan manajemen seperti yang di kemukakan oleh Dharma (2012), sebagai berikut:

1. Perencanaan, yaitu menetapkan tujuan, memutuskan cara pencapaian tujuan, menetapkan cara tindakan, serta menetapkan kebijakan dan prosedur.
2. Pengorganisasian, yaitu menetapkan pembagian kerja, penugasan kerja, pengelompokkan kerja untuk koordinasi serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab.
3. Pendayagunaan Tenaga, yaitu penyeleksian orang untuk melaksanakan pekerjaan serta melatih dan menilai kinerja karyawan.
4. Pembinaan, yaitu memberikan contoh, memotivasi dan pemberdayaan karyawan. Termasuk disini adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkinerja bagus.
5. Pengendalian, yaitu penghimpunan informasi tentang pencapaian hasil, membandingkannya dengan rencana, standar dan melakukan tindakan perbaikan jika perlu.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Menurut SPAP (SPM Seksi 100, PSPM No. 01): “Supervisi yang memberikan keyakinan memadai bahwa pelaksanaan perikatan memenuhi standar mutu yang diterapkan oleh KAP. Lingkup supervisi dan *review* yang sesuai pada suatu kondisi tertentu, tergantung atas beberapa faktor, antara lain kerumitan masalah, kualifikasi staf pelaksana perikatan dan lingkup konsultasi yang tersedia dan yang telah digunakan. Tanggung jawab KAP untuk menetapkan prosedur mengenai supervisi dengan tanggung jawab staf secara individual untuk merencanakan dan melakukan supervisi secara memadai dan perikatan tertentu.”

Akuntan pemula, sebagai pihak yang harus disupervisi di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP), sering mengalami ketidakpuasan kerja dikarenakan oleh keberadaan supervisor serta pemberian bimbingan dan pengawasannya. Penyebab kurang puasnya akuntan pemula ini terutama disebabkan oleh adanya ketidak-samaan persepsi antara akuntan pemula dengan supervisornya. Penyebab tidak puas ini antara lain: (1) kurangnya pemberian umpan balik (*feedback*), (2) kemampuan kurang dimanfaatkan, (3) kurangnya supervisi, (4) rendahnya kesempatan untuk berpartisipasi, (5) kurangnya pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Hal-hal ini bisa menyebabkan kurangnya profesionalisme akuntan pemula dalam melaksanakan tugas, sehingga akan berdampak pada pandangan negative terhadap citra akuntan publik dan profesi akuntan publik dimasyarakat.

Dalam bidang pemeriksaan akuntan, supervisi diatur dalam *Statement on Auditing Standard* (SAS) Nomor 22 tentang standar pekerjaan lapangan yang menyatakan bahwa “Pekerjaan harus di rencanakan dengan sebaik-baiknya dan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

jika digunakan asisten, harus di supervisi dengan semestinya.” Supervisi yang dilakukan dalam KAP harus memenuhi unsur-unsur yang telah di tetapkan SPAP, diantaranya:

1. Lakukan supervisi memadai pada semua tingkat organisasi, dengan mempertimbangkan pelatihan, kemampuan dan pengalaman personel yang ditugasi.
2. Kembangkan pedoman mengenai bentuk dan isi kertas kerja.
3. Manfaatkan lembar isian, daftar pengecekan dan kuesioner standar, sejauh sesuai dengan kondisi, untuk membantu pelaksa perikatan.
4. Sediakan prosedur untuk menyelesaikan perbedaan pertimbangan profesional diantara anggota tim pelaksana.

Senior dalam KAP diharuskan memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang di jumpai dalam audit, me-review pekerjaan yang dilaksanakan dan menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staf auditor akuntan. Hal-hal yang kemungkinan berpengaruh terhadap sifat, lingkup dan saat prosedur yang harus dilaksanakan. Para asisten harus diberitahu tanggung jawab mereka dan tujuan prosedur yang mereka laksanakan. Mereka harus diberitahu hal-hal yang kemungkinan berpengaruh terhadap sifat, lingkup dan saat prosedur yang harus dilaksanakan, seperti sifat bisnis entitas yang bersangkutan dengan perusahaan dan masalah-masalah akuntansi dan audit.

Auditor yang bertanggung jawab akhir untuk setiap audit, harus mengarahkan asisten untuk mengemukakan pertanyaan akuntansi dan auditing

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

signifikan yang muncul dalam audit, sehingga auditor dapat menetapkan seberapa signifikan masalah tersebut. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh asisten harus di review untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara memadai dan auditor harus menilainya apakah hasilnya sejalan dengan kesimpulan yang disajikan dalam laporan keuangan.

2.1.2.1 Indikator Tindakan Supervisi

Di Amerika Serikat AECC (Accountant Education change Commision) menerbitkan Issue Statement No. 4 salah satu pembahasannya adalah AECC, *Recommendation for Supervisor of Early Experience*. Isi dari AECC adalah rekomendasi AECC kepada supervisor akuntan pemula atau auditor junior untuk melakukan supervisi dengan tepat khususnya dalam tiga aspek utama tindakan supervisi sebagaimana yang disarankan oleh AECC. Rincian saran-saran supervisi tersebut adalah:

1. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan atau mentoring yang kuat.
2. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong terjadinya kesuksesan.
3. Supervisor hendaknya memberikan tugas yang menantang dan mempercepat terselesaikannya tugas.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Menurut Hadi (2013) tindakan supervisi terbagi menjadi tiga aktivitas yaitu:

1. Aspek kepemimpinan dan mentoring

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Supervisi merupakan seorang pimpinan yang membawahi sejumlah staf, yang berfungsi memotivasi dan mengawasi pekerjaan staf bawahannya. Seorang supervisi harus berorientasi pada pekerjaannya dan mempunyai sensitivitas sosial (Basset, 1994) yang memberikan *feedback*, penghargaan, pengakuan keahlian terhadap stafnya.

Mentoring didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan secara insentif antara karyawan senior dengan karyawan junior dan supervisi sebagai penghubungnya. Mentoring sangat erat hubungannya dengan karir, auditor akan mencapai kemajuan berkarir jika mereka pindah dan berkarir selain di KAP (Ariyanti, 2002). Supervisi harus menciptakan lingkungan nyaman mungkin untuk meminimalkan stres dengan meningkatkan peran konseling, keteladanan dari supervisi yang merupakan fungsi psikososial, sebagai akibat dari perkembangan karir di KAP yang didukung pengetahuan, pelatihan dan pemberian tugas yang menantang.

2. Aspek kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kesempatan yang individu rasakan untuk melakukan tugas yang bernilai. Seringkali akuntan pemula mengeluh karena mereka tidak memahami gambaran secara keseluruhan dari penugasan, sehingga supervisi harus meningkatkan mental pada bawahan untuk bekerja dengan benar pada saat pertama dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal itu terjadi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Misalnya dengan menjelaskan penugasan kepada staf secara mendetail, mengalokasikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik, terbuka pada hambatan dan mengawasi hingga penugasan selesai.

3. Aspek penugasan

Penugasan merupakan kesempatan yang dimiliki individu untuk memilih tugas yang berarti bagi akuntan pemula dan melaksanakan tugas dengan cara yang sesuai dengan mereka. Misalnya dengan memberikan kesempatan kepada akuntan pemula dalam menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan, berfikir kritis dan mengizinkan akuntan pemula untuk menyusun dan menyajikan laporan.

Indikator pada variabel tindakan supervisi dalam penelitian ini merujuk pada instrumen yang digunakan Octaviano (2010) yaitu 1) aspek kepemimpinan dan mentoring; 2) kondisi kerja; 3) penugasan. Dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut akan diukur menggunakan skala likert bobot 1-5 yaitu 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (kurang setuju); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju).

2.1.3 Otonomi Pekerjaan

Lengermann (1971) menyebutkan bahwa otonomi kerja merupakan salah satu dasar dan karakteristik yang penting dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh profesional. Otonomi berarti kebebasan yang bersifat prerogatif yang dimiliki oleh profesional untuk melakukan pekerjaan profesional mereka berdasarkan pengetahuan dan keahlian profesi mereka. Karena hanya mereka maupun kalangan saja yang memiliki pengetahuan serta keahliannya tertentu tersebut,

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

klien maupun pihak lain tidak memiliki kewenangan atau kemampuan untuk mengarahkan maupun mengabaikan penilaian atau pengambilan keputusan yang mereka lakukan terhadap pekerjaan mereka.

Pada awalnya, penelitian terhadap otonomi kerja berfokus pada penerapan otonomi kerja oleh profesional tanpa adanya campur tangan dari kelompok eksternal seperti klien dan organisasi pemerintah dalam konteks profesional yang bekerja pada sektor privat. Selanjutnya, fokus penelitian tersebut berkembang pada penerapan otonomi dalam konteks internal suatu organisasi, yakni yang berhubungan dengan adanya pengaruh birokrasi yang tidak tepat atau berlebihan yang dapat disebabkan oleh supervisor mereka.

Selain itu, Lengermann (1971) juga menyebutkan bahwa pentingnya otonomi profesional disertai dengan beberapa alasan. Dalam era spesialisasi, seperti pekerjaan yang disertai dengan tuntutan profesional akan menyebabkan munculnya prerogatif atau otonomi profesional. Selain itu, banyak pekerjaan profesional yang bekerja di dalamnya. Dari kondisi tersebut, isu terkait bagaimana organisasi tersebut mengakomodasi otonomi profesional kemudian muncul karena mungkin saja ada ketidakcocokan dalam hubungan antara profesional dan organisasinya.

Otonomi pekerjaan didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan menawarkan kebebasan yang cukup besar, membuktikan kebebasan pilihan kepada individu dalam penjadwalan pekerjaan dan juga mendefinisikan maksud dari tugas yang ingin dicapai. Otonomi melibatkan tanggung jawab atas hasil dari pekerjaan yang menghasilkan hasil seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

yang lebih tinggi pada motivasi intrinsik (Hackman dan Oldham, 1975). Lebih khusus itu juga dapat didefinisikan sebagai pihak dan kebebasan bawaan dalam pekerjaan untuk melakukan serbagai tugas (Brey, 1999).

2.1.3.1 Indikator Otonomi Pekerjaan

Otonomi pekerjaan adalah kebebasan atau prerogatif para profesional untuk menjalankan aktifitas profesinya berdasarkan penilaian individual sebagai penerapan atas pengetahuan yang dimilikinya. Indikator pada variabel otonomi pekerjaan dalam penelitian ini merujuk pada instrumen yang digunakan Folami dan Bline (2012) yaitu 1) identitas tugas; 2) otonomi tugas; 3) signifikansi tugas; 4) umpan balik tugas; dan 5) variasi tugas. Dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut akan diukur menggunakan skala likert bobot 1-5 yaitu 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (kurang setuju); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju).

2.1.4 Komitmen Organisasi

Colakoglu *et al.*, (2010) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai gambaran kekuatan individu dalam mengidentifikasi dan terlibat didalam kegiatan organisasi. Porter *et al.*, (1974) menjelaskan bahwa komitmen organisasional pada umumnya dapat dicirikan ke dalam tiga faktor, yaitu: penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk bekerja atas nama organisasi, dan motivasi yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi. Colakolgu *et al.*, (2010) menjelaskan, menurut Buchanan terdapat tiga bagian dari komitmen organisasional yaitu: identifikasi, kepercayaan karyawan yang timbul ketika organisasi memberikan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kebutuhan dan harapan karyawan dalam tujuan organisasi, keterlibatan suatu hal yang dapat merefleksikan kinerja organisasi secara keseluruhan; dan loyalitas, keinginan yang kuat dari karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan karyawan terhadap organisasi yang dimilikinya. Seseorang dengan komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, keterlibatan sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan loyal terhadap organisasi

Menurut Luthans (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

2.1.4.1 Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (2011) membagi dimensi komitmen organisasional menjadi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen ini berkaitan dengan emosional, identifikasi,

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal hasil pekerjaan yang dilakukan, karyawan dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah

2. Komitmen berkelanjutan, yaitu nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen ini berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Jika karyawan tersebut tetap bertahan dalam organisasi, selanjutnya karyawan tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.
3. Komitmen normatif, yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen normative berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normative menimbulkan perasaan berkewajiban sebagai pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

Indikator pada variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini merujuk pada instrumen yang digunakan Octaviano (2010) yaitu 1) komitmen afektif; 2) komitmen kelanjutan; 3) komitmen normative. Dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut akan diukur menggunakan skala likert bobot 1-5 yaitu 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (kurang setuju); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, sehingga timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Umam, 2010).

Robbins dan Coulter (2010) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang tidak puas akan memiliki sikap negative terhadap pekerjaannya.

Menurut Kreitner dan Kiniecki (2011) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Sutrisno (2013) menjelaskan beberapa pengertian tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Kedua, menurut Sutrisno (2013) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

antar karyawan, imbalan yang diterima karyawan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan sering ditentukan oleh hasil pekerja atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja (Engko dan Gudono, 2007). Bavendam (2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya.

Baihaqi (2010) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individual tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2010).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Fungsi kepuasan kerja adalah: (a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan (b) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Chasanah, 2008).

Kepuasan kerja dapat pula didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi atau memfasilitasi tercapainya pemenuhan nilai pekerjaan yang penting bagi orang tersebut. Kepuasan kerja sebagai cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan (Ciliana, 2008). Berdasarkan pernyataan beberapa tokoh di atas, peneliti mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan, sikap, dan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari aspek-aspek pekerjaannya, yang menghasilkan keadaan emosi yang menyenangkan.

2.1.5.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Umam (2010) banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja diantaranya gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja (rekan dan atasan).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1. Gaji imbalan yang dirasakan adil

Uang atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja. Untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi, meningkatkan motivasi kerjanya agar berhasil memperoleh penghasilan yang sesuai dengan apa yang diperlukan.

2. Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menyebabkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruang kerjanya. Dalam hal ini perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk dengan peralatan kerja yang nyaman digunakan seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi-rendah. Dalam kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitan dengan pekerjaan lain. Terjadi deferensiasi pekerjaan mandatar dan tegas. Dalam perkembangan, corak interaksi antar pekerjaan tumbuh berbeda-beda. Dengan demikian, hubungan kerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu : hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan kerja dengan atasan, dan hubungan kerja dengan bawahan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Sedangkan menurut pendapat Ghozali (2012) disimpulkan terdapat enam hal yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing, sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahnya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktir yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tindakan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
6. Kelompok kerja (*Work Group*), merupakan faktor yang berhubungan dengan sumber kepuasan kerja individual yang berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain.

Kepuasan kerja auditor dalam penelitian ini diukur menggunakan enam indikator yang disebutkan oleh Kurnia (2016) yang terdiri dari : 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Atasan; 3) Teman sekerja; 4) Promosi; 5) Gaji atau upah; dan 6)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Kelompok kerja (*Work Group*). Dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut akan diukur menggunakan skala likert bobot 1-5 yaitu 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (kurang setuju); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju).

2.1.6 *Turnover Intention*

Keinginan berpindah kerja menurut (Suwandi dan Indrianto, 2012) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini didukung oleh Setiawan dan Ghozali (2014) yang menyatakan bahwa *employee turnover intentions* terkait dengan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Istilah ini dapat dipertukarkan dengan arti kecenderungan untuk berhenti atau keluar. Pendapat tersebut sama halnya Prabowo (2015) yang mengemukakan keinginan berpindah atau *turnover intentions* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Kuvaas (2006) *turnover intentions* mengacu pada kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaan dan organisasi mereka atas kehendak sendiri. Ketika *turnover* meningkat, tingkat *turnover* dan absensi juga meningkat. *Turnover* merupakan konsep yang diperhatikan oleh para peneliti mikro dan makro di tingkat kedisiplinan. Di tingkat makro melalui perspektif antara kepuasan kerja dan total biaya perusahaan, sedangkan di tingkat mikro melalui hubungan antara tingkat agregat aktivitas ekonomi dan tingkat pegawai (Mobley *et al.*, 1997).

Menurut Grant *et al.*, (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Mobley *et al.*, (1997) menyatakan keinginan (intense) untuk keluar dari organisasi merupakan sebab dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya turnover. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan pekerja untuk keluar dari organisasinya karena alasan tertentu. Dalam hal ini, karyawan tersebut baru mempunyai keinginan untuk keluar dan belum benar-benar keluar dari organisasi.

Menurut Cotton dan Tuttle (1986) mengidentifikasi tiga kategori variabel yang mempengaruhi perilaku keinginan berpindah karyawan, yaitu faktor eksternal (peluang pekerjaan, tingkat pengangguran, *union presence*, dan sebagainya); faktor terkait pekerjaan (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan sebagainya); faktor pribadi (*tenure*, *gender*, pendidikan, dan sebagainya). Keinginan berpindah yang dilakukan para auditor didasari karena berbagai alasan.

2.1.6.1 Indikator *Turnover Intention*

Dalam usahanya untuk mengetahui secara lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pekerja untuk keluar atau tetap tinggal, Steers (2010) mengemukakan empat faktor, yaitu: 1) faktor-faktor organisasi secara keseluruhan, indikatornya adalah praktek pembayaran dan promosi, ukuran atau besarnya organisasi; 2) Faktor-faktor lingkungan kerja langsung, indikatornya adalah gaya pengawasan, pola interaksi antar kelompok; 3) Faktor kandungan tugas, indikatornya adalah rutinitas tugas, kejelasan peranan dan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

otonomi; 4) Faktor-faktor pribadi, indikatornya adalah umur, masa jabatan, kepribadian, minat terhadap profesi.

Menurut Suwandi (2012), *turnover intention* dapat ditinjau dari 2 faktor:

1. Adanya pikiran untuk keluar. Karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, akan memiliki keinginan atau niat untuk segera meninggalkan pekerjaannya.
2. Adanya alternatif pekerjaan lain. Karyawan akan memiliki niat atau keinginan untuk keluar dari organisasi apabila adanya kesempatan kerja baru yang lebih menarik

Lum (1998) menyatakan bahwa intensitas untuk keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku turnover. Keinginan untuk keluar dapat diukur dengan 3 komponen berikut:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama dip perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda. Seorang individu yang merasa selama ini kurang merasakan kemajuan pada pekerjaannya akan mencoba untuk beralihpada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut hanya mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dimiliki saat ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

Untuk mengukur *turnover intention* dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan Mufidah (2016) yang menggunakan tiga pernyataan yaitu : 1) Adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi; 2) Ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang; 3) Berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut akan diukur menggunakan skala likert bobot 1-5 yaitu 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (kurang setuju); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju).

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya dijadikan bahan referensi bagi penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan Ramadan dan Darsono (2015) yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Semarang)”. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, otonomi kerja, dan konflik organisasional profesional, terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di daerah Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 auditor dari 8 Kantor Akuntan Publik di daerah Semarang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil uji hipotesisnya adalah komitmen organisasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kerja auditor, komitmen professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan konflik organisasional professional berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, penelitian yang berjudul “Pengaruh Tindakan Supervisi, Kompleksitas Tugas dan Profesionalisme Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor” juga pernah dilakukan oleh Hasanati *et al.*, (2017). Penelitian yang dilakukan di Inspektorat Regional Pulau Sumbawa ini, mengambil 81 sampel dengan 50 sampel auditor dan 31 pegawai kontrol. Analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa Tindakan Supervisi, dan Kompleksitas Tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor dan Profesionalisme Auditor berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti | Judul | Variabel | Hasil |
|-----|------------------|--|--|--|
| 1 | Octaviano (2010) | Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)”. | Independen : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tindakan Supervisi ▪ Pengalaman Kerja ▪ Komitmen Organisasi ▪ Komitmen Profesional Dependen : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan Kerja | Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor. Ada pun pengaruh yang paling dominan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor adalah komitmen profesional |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

| No. | Peneliti | Judul | Variabel | Hasil |
|-----|----------------------------|--|---|--|
| 2 | Permatasari (2013) | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta) | <p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gaya kepemimpinan ▪ Konflik peran, ▪ Ambiguitas peran, ▪ Kesempatan promosi, ▪ Kepuasan gaji, ▪ Kebutuhan untuk berkembang <p>Intervening :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Komitmen organisasi ▪ Kepuasan kerja <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Turnover intention | Keinginan berpindah auditor dari Kantor Akuntan Publik banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti gaya kepemimpinan, konflik peran, ambiguitas peran, kesempatan promosi, kepuasan gaji, dan kebutuhan untuk berkembang yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. |
| 3 | Ramadan dan Darsono (2015) | Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Semarang) | <p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Komitmen organisasional ▪ Komitmen professional. ▪ Otonomi kerja, ▪ Konflik organisasional professional <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan kerja. | Komitmen organisasional, komitmen professional dan otonomi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan konflik organisasional professional berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

| No. | Peneliti | Judul | Variabel | Hasil |
|-----|---------------------------------|--|--|---|
| 4 | Kurnia (2016) | Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Auditor Dengan Kinerja Auditor Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada KAP di Semarang) | Independen : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan Kerja, ▪ Komitmen Organisasi, ▪ Stres Kerja Dependen : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Turnover Intention Moderator : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinerja Auditor. | Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Kinerja auditor tidak dapat memoderasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover intention. |
| 5 | Hasanati <i>et al.</i> , (2017) | Pengaruh Tindakan Supervisi, Kompleksitas Tugas dan Profesionalisme Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor | Independen : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tindakan Supervisi, ▪ Kompleksitas Tugas; ▪ Profesionalisme Auditor; Dependen : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan Kerja | Tindakan Supervisi, dan Kompleksitas Tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor dan Profesionalisme Auditor berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. |

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan dalam hal ini adalah senior auditor membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

hidup yang sama. Luthans (2014), berpendapat bahwa tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012), kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu, aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012), bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan senior adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Senior yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus akan merasa puas dengan pekerjaannya. Penelitian oleh Patten (1995), menghasilkan kesimpulan bahwa tindakan supervisi berhubungan dengan kepuasan kerja auditor pemula. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang supervisor di dalam organisasi khususnya Kantor Akuntan Publik dapat

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Aktivitas auditor junior di Kantor Akuntan publik tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tepat mereka bekerja (Luthans, 2014).

Supervisi dalam kepuasan kerja merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *turn over*. Sweeney dan Boyle (2005), melakukan perluasan penelitian dengan menambahkan variabel *turn over intentions*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan tindakan supervisi mempengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada *turn over intentions* auditor dalam KAP. Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lainnya.

Ketidakpuasan akuntan junior utamanya disebabkan oleh adanya ketidaksamaan persepsi antara akuntan junior dan supervisornya. Penyebab ketidakpuasan diantaranya: kurangnya pemberian umpan balik (*feedback*), kemampuan kurang dimanfaatkan, kurangnya supervisi, rendahnya kesempatan untuk berpartisipasi, dan kurangnya pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Dari uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis :

H1 : Tindakan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.3.2 Otonomi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Otonomi pekerjaan telah lama diakui sebagai elemen penting profesionalisme (Hall, 1968). Menurut Bamber dan Iyer (2009), otonomi sangat penting bagi profesi auditor sebagai akibat adanya kebutuhan untuk mengikuti standar profesional. Lengermann (1971) menyatakan bahwa otonomi adalah salah satu dasar karakteristik dari suatu profesi. Menurutnya, otonomi berarti kebebasan atau prerogatif para profesional untuk menjalankan aktifitas profesinya berdasarkan penilaian individual sebagai penerapan atas pengetahuan yang dimilikinya.

Hall (1968) juga menyatakan bahwa keberadaan otonomi profesional merupakan suatu atribut profesional, baik struktural maupun atitudinal. Locke (1976) menjelaskan bahwa otonomi kerja adalah atribut kerja yang memuat suatu tantangan mental di dalamnya. Tantangan kerja yang cukup dan berada dalam batas penerimaan seseorang dapat menimbulkan minat dan keterlibatan dalam kerja. Tidak adanya tantangan mental dalam pekerjaan dapat mengakibatkan seseorang mengalami kebosanan, yang merupakan kebalikan dari minat.

Kebosanan adalah kapasitas mental yang tidak digunakan. Berdasarkan teori hirarki kebutuhan, otonomi kerja juga merupakan salah satu kebutuhan manusia (Robbins, 2015). Locke (1976) menyebutkan bahwa tingkat keleluasaan dari suatu individu untuk memenuhi kebutuhannya menentukan tingkat kepuasan kerja. Penelitian yang berkaitan dengan otonomi kerja telah dilakukan oleh Bamber dan Iyer (2009) dan menunjukkan bahwa keberadaan otonomi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu profesi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Fogarty dan Kalbers (2000) menyimpulkan bahwa memberikan otonomi pekerjaan dan umpan balik terkait adalah perusahaan langkah yang paling penting dapat melakukan untuk meningkatkan profesionalisme auditor internal. Karena itu, sebuah perusahaan dengan kepemimpinan tekanan dari atasan auditor yang menekankan kualitas audit dan memberikan mitra audit kebebasan dan dukungan untuk “panggilan yang sulit” SEC Chief Accountant Donald T. Nicolaisen harus meningkatkan otonomi pekerjaan auditor. Disamping itu, kepemimpinan perusahaan yang terlalu peduli dengan menampung klien dan terlalu berfokus pada efisiensi audit ini akan berdampak negatif kebebasan auditor dalam menafsirkan dan menerapkan audit dan pelaporan, mengurangi auditor dirasakan otonomi pekerjaan.

Dalam salah satu studi awal kepuasan kerja dan akuntan, Strawser *et al.*, (1969) menemukan bahwa akuntan di Kantor Akuntan Publik bersertifikat (CPA) perusahaan menghargai kesempatan untuk latihan derajat otonomi yang tinggi. Secara umum, karyawan yang merasa tingkat yang lebih tinggi dari otonomi pekerjaan lebih puas, terlibat dan termotivasi (Spector, 1986). Bamber dan Iyer (2009) menyatakan bahwa *Job autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis dirumuskan :

H2 : Otonomi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.3.3 Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Porter *et al.*, (1974) menjelaskan bahwa komitmen organisasional pada umumnya dapat dicirikan ke dalam tiga faktor, yaitu: penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk bekerja atas nama organisasi, dan motivasi yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi. Colakolgu *et al.*, (2010) menjelaskan, menurut Buchanan terdapat tiga bagian dari komitmen organisasional yaitu: identifikasi, kepercayaan karyawan yang timbul ketika organisasi memberikan kebutuhan dan harapan karyawan dalam tujuan organisasi, keterlibatan suatu hal yang dapat merefleksikan kinerja organisasi secara keseluruhan; dan loyalitas, keinginan yang kuat dari karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Hasil penelitian Trisnangsih (2001), Pardi dan Nurlayli (2007), Tranggono dan Kartika (2008) dan Fathonah dan Utami (2008) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Apabila komitmen organisasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja auditor. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari Kantor Akuntan Publik, suatu tekad auditor untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan Kantor Akuntan Publik, dan juga keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam Kantor Akuntan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor di dalam menjalankan profesinya (Tranggono dan Kartika, 2008).

Menurut penelitian yang dilakukan (Amilin dan Dewi, 2008) bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja auditor.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Dimana, semakin tinggi komitmen seorang auditor terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya. Karena semakin sering seorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka akan tinggi komitmennya terhadap organisasi. Berdasarkan hal ini maka hipotesis dirumuskan :

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta

2.3.4 Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja bukan hanya mengurangi stres, tetapi juga dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran (Luthans, 2014). Kepuasan kerja yang didapat akan menjadikan semangat untuk bekerja sehingga pekerjaan akan menjadi lebih menyenangkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Applebaum (2008) menunjukkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja yang dirasakan tinggi, maka turnover intention akan rendah.

Kepuasan kerja merupakan perasaan atas hasil dari pekerjaan yang telah dicapai. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahdi *et al.*, (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan turnover intention. Penelitian lain yang dilakukan oleh Gishelle *et al.*, (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung meningkat jika gaji meningkat. Sumarto (2009) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif kepuasan kerja dan berhenti bekerja. Hubungan itu dimulai dari

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru, berniat berhenti bekerja, memutuskan untuk berhenti bekerja.

Setyanto (2013) juga berpendapat kepuasan kerja mempengaruhi *intention to leave* secara langsung dan secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Park and Kim (2009) juga mengatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Adanya pengaruh negatif kepuasan kerja yang terdiri dari kreatifitas dan kemandirian, kondisi kerja, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kepuasan individu, kreativitas dan pencapaian prestasi yang sesuai dengan keinginan karyawan akan berakibat pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain. Berdasarkan hal ini maka hipotesis dirumuskan :

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* auditor di KAP DKI Jakarta

2.4 Kerangka Pemikiran

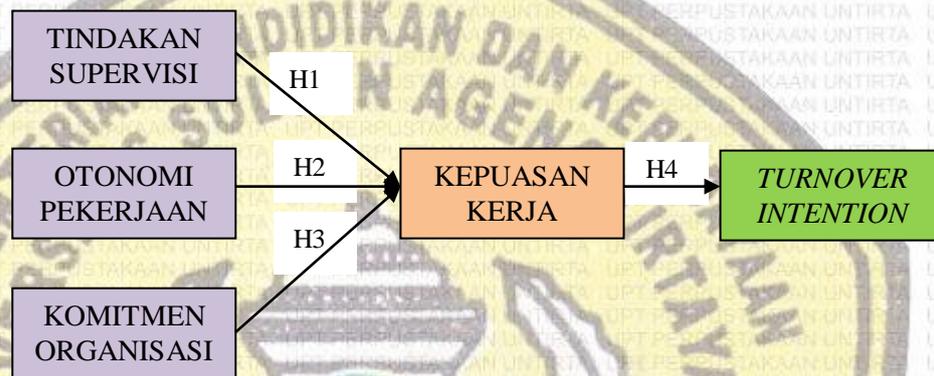
Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi keinginan untuk keluar dengan korelasi dimana bila kepuasan kerja meningkat diharapkan keinginan untuk keluar akan menurun. Umumnya, ketidakpuasan kerja akan membawa pada tingkat perputaran atau perpindahan karyawan yang tinggi. Tetapi, hal ini tidak selalu terjadi karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya meskipun mereka tidak puas. Salah satu contoh faktor tersebut adalah faktor keadaan perekonomian nasional secara umum.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan latar belakang masalah, teori, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan :

Gambaran 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber :

Octaviano (2010); Permatasari (2013); Ramadan dan Darsono (2015); Mufidah (2016) dan Hasanati *et al.*, (2017)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dan hubungan yang digunakan adalah hubungan kausal yaitu hubungan sebab akibat melakukan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Dari data yang diperoleh, Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta berjumlah 255 KAP dengan rincian : 17 KAP di Jakarta Barat; 41 KAP di Jakarta Timur; 84 KAP di Jakarta Selatan; 15 KAP di Jakarta Utara; dan 98 KAP di Jakarta Pusat (<http://iapi.or.id/>). Penelitian ini menggunakan *judgement sampling* dimana sampel adalah KAP yang berada di wilayah Jakarta Pusat dengan pertimbangan jumlahnya yang paling banyak dari keempat wilayah Jakarta lainnya sehingga lebih memudahkan untuk proses penyebaran kuisioner. Sementara unit sampel yang diambil pada masing-masing KAP adalah 2 orang terdiri dari 1 auditor junior dan 1 auditor senior. Dengan demikian jumlah kuisioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 196 copy kuisioner.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Untuk mengantisipasi berbagai kendala terkait masalah perijinan dalam proses penyebaran kuisioner, maka pada penelitian ini ditentukan pula jumlah unit sampel minimum dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah unit sampel

N = Jumlah populasi

e = standar *error* (10%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{196}{1 + 196(0,01)^2} \\ &= 66,21 \text{ dibulatkan } 66 \text{ responden (sampel minimum)} \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh jumlah unit sampel minimum adalah 66 auditor. Unit sampel dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* melalui undian secara acak atau penunjukkan langsung berdasarkan anjuran dari partner maupun manajer KAP.

3.3 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2015).

Penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu tindakan supervisi, otonomi pekerjaan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intentions* yang dioperasionalkan sebagai berikut :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|-----------------------------|--|---|--------|
| Tindakan Supervisi (X1) | Kegiatan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (<i>feedback</i>) yang efektif dan efisien. (Dharma, 2012) | 1. Aspek kepemimpinan dan mentoring; 2. Kondisi kerja; 3. Penugasan. (Octaviano, 2010) | Likert |
| Otonomi Pekerjaan (X2) | Kebebasan yang bersifat prerogatif yang dimiliki oleh profesional untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keahlian profesi. (Lengermann, 1971) | 1. Identitas tugas; 2. Otonomi tugas; 3. Signifikansi tugas; 4. Umpan balik tugas; 5. Variasi tugas (Folami dan Bline, 2012) | Likert |
| Komitmen Organisasi (X3) | Komitmen yang menunjukkan pembelaan pada organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. (Trisnangsih, 2001) | 1. Komitmen afektif; 2. Komitmen kelanjutan; 3. Komitmen normative (Octaviano, 2010) | Likert |
| Kepuasan Kerja Auditor (Y1) | Sikap emosional yang meyenangkan dan mencintai pekerjaan dari seorang auditor (Hasibuan, 2010). | 1. Pekerjaan itu sendiri; 2. Atasan; 3. Teman sekerja; 4. Promosi; 5. Gaji atau upah; 6. Kelompok kerja (Kurnia, 2016) | Likert |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|---------------------------------|--|--|--------|
| <i>Turnover Intentions</i> (Y2) | Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. (Prabowo, 2015) | 1. Adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi; 2. Ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang; 3. Berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. (Mufidah, 2016) | Likert |

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer yang diajukan pada responden berupa kuesioner yang terstruktur. Kuesioner yang diberikan pada responden berisi beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian. Kuesioner ini berjenis *structured questions* dengan pertanyaan tertutup yang menghendaki responden memilih jawaban yang sudah disediakan (Sekaran, 2015).

Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian adalah responden, data ini berguna untuk menentukan jumlah responden penelitian. Sumber data sekunder adalah database terkait jumlah kantor akuntan publik yang masih aktif berperan di daerah DKI Jakarta. Sumber data dapat diakses di www.iaai.ac.id.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi dan data adalah kuesioner yaitu metode untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan mengenai variabel yang diukur melalui perencanaan yang matang, disusun dan dikemas sedemikian rupa sehingga jawaban dari semua pertanyaan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert dimana: Sangat Setuju (5); Setuju (4); Netral (3); Kurang Setuju (2) dan Tidak Setuju (1).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi objek pengukuran yang dilakukan dengan instrument penelitian tersebut. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid, maka pernyataan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian SPSS versi 19.00 dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) (Ghozali, 2014).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Setelah memperoleh r hitung, selanjutnya pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel yang diperoleh dari df (*degree of freedom*) = $n-k$, taraf signifikansi sebesar 5% dengan ketentuan keputusan :

1. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka instrumen dikatakan tidak valid
2. Jika r hitung $> r$ tabel maka instrumen penelitian dikatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau *handal* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2014). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2014).

3.6.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil (Sugiyono, 2015).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan perhitungan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka akan diadakan pengujian asumsi klasik. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah meneliti apakah model regresi yang telah dilakukan dalam penelitian memiliki masalah atau penyimpangan yang mengakibatkan adanya bias.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2014). Model regresi yang baik adalah memiliki data berdistribusi normal. Untuk menguji apakah terdapat distribusi yang normal atau tidak dalam model regresi maka digunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan analisis grafik. Dalam uji ini, jika dihasilkan taraf signifikansi lebih besar dari 5% hal ini berarti data yang akan diolah memiliki distribusi normal, sebaliknya jika taraf signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari 5% maka data tidak berdistribusi secara normal.

Selain itu juga digunakan analisis grafik, dalam analisis grafik yang dihasilkan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi berganda dapat dilihat dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas, artinya model regresi tersebut baik.
2. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 nilai VIF di atas 10 dan maka terjadi masalah multikolinearitas, artinya model regresi tersebut tidak baik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidakbersamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut Homoskedastisitas' dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2014). Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji glejser karena lebih menjamin kekuatan hasil dalam mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas (Ghozali, 2014).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan Y telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di standartized. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2014).

4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Ghozali, 2014). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pendekatan ada atau tidaknya autokorelasi menggunakan Uji Durbin-Watson. Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autokorelation*) dan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel bebas. Pengambilan keputusan dapat dilihat melalui table autokorelasi berikut ini :

Table 3.2
Table Autokorelasi

| Hipotesis Nol | Keputusan | Jika |
|--|---------------|-------------------------------|
| Tidak ada autokorelasi positif | Tolak | $0 < d < d_l$ |
| Tidak ada autokorelasi positif | No decision | $d_l \leq d \leq d_u$ |
| Tidak ada autokorelasi negative | Tolak | $4 - d_l < d < 4$ |
| Tidak ada autokorelasi negative | No decision | $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$ |
| Tidak ada autokorelasi positif atau negative | Tidak ditolak | $d_u < d < 4 - d_u$ |

Sumber : Ghozali, 2014

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.6.4 Uji Goodness of Fit

1. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi uji $F < 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R²* yang digunakan untuk mengukur presentasi sumbangan variabel independen terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. *Adjusted R²* berkisar antara nol sampai dengan 1 ($0 \leq \text{adjusted } R^2 \leq 1$). Hal ini berarti apabila *adjusted R²* = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila *adjusted R²* semakin besar mendekati nilai 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan apabila *adjusted R²* semakin kecil mendekati nilai 0 menunjukkan semakin lemahnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2014).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan uji t. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antar masing-masing variabel yang dikaitkan. Persamaan regresi yang hendak diuji adalah :

Model 1

$$\text{KEP} = a + b_1\text{SPV} + b_2\text{OTONOM} + b_3\text{KOMIT} + e$$

Keterangan:

KEP = Kepuasan Kerja
 SPV = Tindakan Supervisi
 OTONOM = Otonomi Pekerjaan
 KOMIT = Komitmen Organisasi

Model 2

$$\text{TURN} = a + b\text{KEP} + e$$

Keterangan :

TURN = *Turnover Intention*
 KEP = Kepuasan Kerja

Sementara uji t dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel yang dikaitkan terbukti berpengaruh atau tidak dengan melakukan perbandingan nilai t hitung dan t tabel dengan ketentuan :

1. Jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika t hitung > t tabel maka hipotesis diterima, artinya signifikan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha perseorangan yang harus memiliki izin usaha dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik (AP) dalam memberikan jasa berupa jasa atestasi yang dapat berupa audit umum laporan keuangan, pemeriksaan laporan keuangan prospektif, proforma, *review* laporan keuangan dan jasa non atestasi yang berkaitan dengan akuntansi, manajemen, keuangan, dan konsultasi dalam hal keuangan. Dalam memberikan jasanya tersebut, seorang AP diharuskan untuk memiliki KAP paling lama 6 bulan setelah izin diterbitkan. Peraturan Menteri Keuangan menyebutkan, AP yang tidak mempunyai KAP dalam tempo lebih dari 6 bulan akan dicabut izinnya.

Dalam pemberian jasa audit umum, KAP hanya bisa menjalankan paling lama 6 tahun buku (periode akuntansi) secara berturut-turut dalam satu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas serta tingkat independensi KAP bersangkutan, dan menjauhkan dari konflik kepentingan. Sebagai badan usaha KAP dapat berbentuk perseorangan, persekutuan dan bentuk usaha lainnya sesuai dengan karakteristik profesi yang diatur dalam Undang-Undang.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan hampir 1 bulan yaitu pada bulan Desember 2017.

Proses penyebaran kuesioner penelitian ini dilakukan dengan dua tahap yaitu :

1. Tahap ke-1. Pada proses ini kuesioner disebarikan kepada 98 KAP yang berada di Jakarta Pusat dengan masing-masing KAP dibagikan 2 kuesioner untuk diisi oleh 1 orang AP junior dan 1 orang AP senior. Pada tahap ini juga dilampirkan surat permohonan ijin penelitian pada masing-masing KAP. Setelah berselang 1 minggu sejak 196 *copy* kuesioner dibagikan (98 KAP dikali @2 kuesioner), hanya ada 13 KAP yang memberikan respon positif dengan mengembalikan sejumlah kuesioner yang dibagikan sehingga terkumpul kuesioner yang kembali adalah 26 *copy* kuesioner (13 KAP dikali @2 kuesioner).
2. Tahap ke-2. Dari jumlah 26 *copy* kuesioner yang diisi oleh responden dan berhasil diambil kembali, selanjutnya dilakukan penyebaran kuesioner tambahan sebanyak 4 *copy* kuesioner untuk ke-13 KAP yang telah memberikan ijin agar dapat melengkapi jumlah responden minimal yang sudah ditentukan pada bab sebelumnya. Dari penyebaran kuesioner pada tahap ini, diperoleh kuesioner yang berhasil diambil kembali sebanyak 52 *copy* kuesioner (13 KAP dikali @4 kuesioner) sehingga total kuesioner yang berhasil dikumpulkan dari tahap ke-1 dan ke-2 adalah 78 *copy*.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.1
Proses Penyebaran Kuesioner

| Tahap | Kuesioner dibagikan (<i>copy</i>) | Kuesioner kembali (<i>copy</i>) |
|--------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Ke-1 | 196 | 26 |
| Ke-2 | 52 | 52 |
| Total | 248 | 78 |

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa jumlah keseluruhan kuesioner yang dibagikan pada tahap ke-1 dan ke-2 adalah sebanyak 248 *copy*.

Sementara jumlah kuesioner yang berhasil kembali hanya 78 *copy*. Jumlah sampel minimum pada penelitian ini adalah 66 responden, sehingga 78 *copy* kuesioner yang berhasil kembali dinyatakan sudah dapat memenuhi persyaratan untuk olah data karena melebihi jumlah responden minimal.

Adapun daftar nama beserta alamat dari 13 KAP yang telah auditornya menjadi responden pada penelitian ini diuraikan :

Tabel 4.2
Daftar Nama KAP Yang Menjadi Objek Penelitian

| No. | Nama KAP | Alamat |
|-----|---------------------------------------|--|
| 1 | KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry | Jl. Kepu Barat No. 90-91 B, Kemayoran, Jakarta Pusat Email : kap_arhj@yahoo.co.id |
| 2 | KAP Adnan Ali | Gedung Jaya Lantai 2 Jl. M. H. Thamrin No.12 Jakarta Pusat |
| 3 | KAP Annas Cahyadi | The Boulevard Unit 1D1 Jl. Fachrudin Raya No.5 Tanah Abang Jakarta Pusat Email : general.kapac@gmail.com |
| 4 | KAP Richard Risambessy & Rekan | Plaza Barat Lt IX-10 A ITC Cempaka Mas Jl. Letjen Suprpto, Jakarta Pusat Email : kap_csg@yahoo.co.id |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

| No. | Nama KAP | Alamat |
|-----|---|--|
| 5 | KAP Drs. Alfian Riantoni, Ak., CPA | Arthaloka Building, 12th Floor Jl. Jend. Sudirman Kav.2 Jakarta |
| 6 | KAP Amachi, Arifin, Mardani & Muliadi | Ruko Mega Grosir Cempaka Mas Blok B Jl. Let Jend. Suprpto Jakarta Pusat Email : kap.aamm@gmail.com |
| 7 | KAP Asep Rianita Manshur & Suharyono | Gedung Senatama Lantai 4 Ruang 404 & 406 Jl. Kwitang Raya No.8 Jakarta Pusat |
| 8 | KAP Drs. Azhar Yacob | Gedung Dana Pensiun Bank Mandiri Lt 8 Jl. Tanjung Karang Kav.3-4 A, Jakarta Pusat |
| 9 | KAP Budiman, Wawan, Pamudji & Rekan | Jl. Gn. Sahari Raya No.78, Kemayoran, Jakarta Pusat |
| 10 | KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Achmad, Suharli & Rekan | Jl Kebon Sirih Timur 1 No. 267 (Jl Jaksa) Jakarta Pusat 10340 |
| 11 | KAP Djoko, Sidik & Indra | Graha Mandiri d/h Plaza Bumi Daya Lt 19 Jl Imam Bonjol No.61, Jakarta Pusat |
| 12 | KAP Drs. Bernardi dan Rekan | Jl. Cikini Raya No. 9, Jakarta Pusat |
| 13 | KAP Benny, Tony, Frans dan Daniel | JL. Tanah Abang IV, No. 34 B, Gambir, Jakarta Pusat |

Sumber : Hasil penelitian, 2017.

1. Profil Responden

Berikut ini dijelaskan profil responden berdasarkan golongan dan usia responden.

Tabel 4.3
Responden Menurut Golongan
GOLONGAN

| | Frequency | Percent |
|--------------|-----------|---------|
| Valid Junior | 39 | 50.0 |
| Senior | 39 | 50.0 |
| Total | 78 | 100.0 |

Sumber : data diolah, 2017.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.4
Responden Menurut Usia
USIA

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|
| Valid | 17-25 tahun | 14 | 17.9 |
| | 26-35 tahun | 46 | 59.0 |
| | > 35 tahun | 18 | 23.1 |
| | Total | 78 | 100.0 |

Sumber : data diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 diketahui profil responden menurut golongan adalah 39 junior dan 39 senior. Sementara berdasarkan usia, terlihat yang menjadi responden adalah 14 orang berusia 17-25 tahun, 46 orang berusia 26-35 tahun dan 18 orang berusia > 35 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden berusia 26-35 tahun.

Tabel 4.5
Responden Menurut Jenis Kelamin
JENIS KELAMIN

| | | Frequency | Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|
| Valid | Laki-laki | 53 | 67.9 |
| | Perempuan | 25 | 32.1 |
| | Total | 78 | 100.0 |

Sumber : data diolah, 2017.

Dari Tabel 4.5 diketahui responden penelitian terdiri dari 53 orang laki-laki dan 25 orang perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan, akuntan yang paling banyak bekerja di KAP DKI Jakarta adalah laki-laki. Sementara profil responden berdasarkan lama bekerja dan tingkat pendidikan dijelaskan berikut :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.6
Responden Menurut Lama Bekerja

| LAMA BEKERJA | | Frequency | Percent |
|--------------|-----------|-----------|---------|
| Valid | 0-2 tahun | 39 | 50.0 |
| | 2-4 tahun | 25 | 32.1 |
| | > 4 tahun | 14 | 17.9 |
| Total | | 78 | 100.0 |

Sumber : data diolah, 2017.

Tabel 4.7
Responden Menurut Pendidikan

| PENDIDIKAN | | Frequency | Percent |
|------------|---------|-----------|---------|
| Valid | Diploma | 5 | 6.4 |
| | S1 | 62 | 79.5 |
| | S2 | 11 | 14.1 |
| | Total | 78 | 100.0 |

Sumber : data diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui profil responden 39 orang bekerja 0-2 tahun; 25 orang bekerja 2-4 tahun; dan 14 orang bekerja > 4 tahun. Sementara dari Tabel 4.7 dapat diketahui paling banyak responden memiliki tingkat pendidikan S1. Sisanya 5 orang berpendidikan diploma, 11 orang berpendidikan S2.

2. Variabel Tindakan Supervisi

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Tindakan Supervisi
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| SPV1 | 78 | 2 | 5 | 3.99 | .614 |
| SPV2 | 78 | 3 | 5 | 4.04 | .521 |
| SPV3 | 78 | 3 | 5 | 4.08 | .419 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

Sumber : data diolah, 2017.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai mean pada ketiga pertanyaan pada variabel tindakan supervise adalah 3,99 – 4,08. Hasil ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi yang ada di KAP DKI Jakarta sudah tinggi, dimana rata-rata jawaban responden berada pada angka 4 yang artinya setuju.

3. Variabel Otonomi Pekerjaan

Berikut ini diuraikan jawaban responden pada variabel otonomi pekerjaan.

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Otonomi Pekerjaan

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| OTOM1 | 78 | 3 | 5 | 3.99 | .301 |
| OTOM2 | 78 | 4 | 5 | 4.04 | .194 |
| OTOM3 | 78 | 3 | 5 | 4.01 | .301 |
| OTOM4 | 78 | 3 | 5 | 4.03 | .321 |
| OTOM5 | 78 | 2 | 5 | 4.01 | .342 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

Sumber : data diolah, 2017.

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai mean pada kelima pertanyaan pada variabel otonomi pekerjaan adalah 3,99 – 4,04. Hasil ini menunjukkan bahwa otonomi pekerjaan yang ada di KAP DKI Jakarta sudah tinggi, dimana rata-rata jawaban responden berada pada angka 4 yang artinya setuju.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4. Variabel Komitmen Organisasi

Berikut ini diuraikan jawaban responden pada variabel komitmen organisasi.

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| KOM1 | 78 | 2 | 5 | 4.00 | .360 |
| KOM2 | 78 | 3 | 5 | 4.05 | .274 |
| KOM3 | 78 | 3 | 5 | 4.06 | .295 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

Sumber : data diolah, 2017.

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai mean pada ketiga pertanyaan pada variabel komitmen organisasi adalah 4,00 – 4,06. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi responden sudah tinggi, dimana rata-rata jawaban responden berada pada angka 4 yang artinya setuju.

5. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini diuraikan jawaban responden pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| KEP1 | 78 | 2 | 5 | 4.00 | .360 |
| KEP2 | 78 | 3 | 5 | 4.00 | .322 |
| KEP3 | 78 | 4 | 5 | 4.05 | .222 |
| KEP4 | 78 | 3 | 5 | 4.03 | .321 |
| KEP5 | 78 | 3 | 5 | 4.05 | .318 |
| KEP6 | 78 | 2 | 5 | 4.01 | .342 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

Sumber : data diolah, 2017.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai mean pada ke enam pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah 4,00 – 4,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja responden sudah tinggi, dimana rata-rata jawaban responden berada pada angka 4 yang artinya setuju.

6. Variabel *Turnover Intention*

Berikut ini diuraikan jawaban responden pada variabel *turnover intention*.

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| TURN1 | 78 | 2 | 4 | 2.83 | .874 |
| TURN2 | 78 | 2 | 4 | 2.72 | .966 |
| TURN3 | 78 | 2 | 4 | 2.73 | .963 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

Sumber : data diolah, 2017.

Dari Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai mean pada ketiga pertanyaan pada variabel *turnover intention* adalah 2,83 – 2,73. Hasil ini menunjukkan bahwa *turnover intention* responden masih sedang, dimana rata-rata jawaban responden berada pada angka 3 yang kurang setuju.

4.1.3 Hasil Uji Instrumen

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen mengungkapkan sesuatu yang menjadi objek pengukuran yang dilakukan. Sementara reliabilitas menunjukkan keandalan dari instrument penelitian yang digunakan. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*corrected*

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

item total correlation) dan *r* tabel yang diperoleh dari $df = n - k$ (78-2) uji dua pihak, sig. 0,05 yaitu 0,227.

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Tindakan Supervisi

| Item-Total Statistics | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation |
| SPV1 | 8.12 | .805 | .829 |
| SPV2 | 8.06 | .918 | .906 |
| SPV3 | 8.03 | 1.194 | .789 |

Sumber : data diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas diketahui indikator pada variabel tindakan supervisi diperoleh rentang nilai *corrected item total correlation* 0,789 – 0,829. Yang menunjukkan ketiga indikator dinyatakan valid karena *r* hitung terendah (0,789) > *r* tabel (0,227).

Tabel 4.14
Uji Validitas Variabel Otonomi Pekerjaan

| Item-Total Statistics | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation |
| OTOM1 | 16.09 | .810 | .627 |
| OTOM2 | 16.04 | .999 | .529 |
| OTOM3 | 16.06 | .762 | .738 |
| OTOM4 | 16.05 | .854 | .477 |
| OTOM5 | 16.06 | .736 | .662 |

Sumber : data diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas diketahui indikator pada variabel otonomi pekerjaan diperoleh rentang nilai *corrected item total correlation* 0,477 – 0,738 yang menunjukkan kelima indikator dinyatakan valid karena *r* hitung terendah (0,477) > *r* tabel (0,227).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.15

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| KOM1 | 8.12 | .311 | .452 |
| KOM2 | 8.06 | .321 | .731 |
| KOM3 | 8.05 | .283 | .808 |

Sumber : data diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas diketahui indikator pada variabel komitmen organisasi diperoleh rentang nilai *corrected item total correlation* 0,452 – 0,808 yang menunjukkan ketiga indikator dinyatakan valid karena r hitung terendah ($0,452 > r$ tabel ($0,227$)).

Tabel 4.16

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| KEP1 | 20.14 | 1.577 | .660 |
| KEP2 | 20.14 | 1.577 | .770 |
| KEP3 | 20.09 | 1.797 | .770 |
| KEP4 | 20.12 | 1.558 | .802 |
| KEP5 | 20.09 | 1.615 | .727 |
| KEP6 | 20.13 | 1.698 | .551 |

Sumber : data diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diketahui indikator pada variabel kepuasan kerja diperoleh rentang nilai *corrected item total correlation* 0,551 – 0,802. Hasil ini menunjukkan bahwa keenam indikator pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena r hitung terendah ($0,551 > r$ tabel ($0,227$)).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.17
Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| TURN1 | 5.45 | 3.705 | .879 |
| TURN2 | 5.56 | 3.158 | .972 |
| TURN3 | 5.55 | 3.186 | .964 |

Sumber : data diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas diketahui indikator pada variabel *turnover intention* diperoleh rentang nilai *corrected item total correlation* 0,879 – 0,972. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga indikator pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid karena r hitung terendah (0,879) > r tabel (0,227).

Melihat nilai r hitung indikator pada masing-masing variabel sebagaimana diuraikan di atas, maka item pertanyaan yang digunakan pada kuisioner penelitian yang terdiri dari 3 item pada variabel tindakan supervise; 5 item pada variabel otonomi pekerjaan; 3 item pada variabel komitmen organisasi; 6 item pada variabel kepuasan kerja dan 3 item pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid seluruhnya karena r hitung > r tabel (0,227) dan dapat digunakan pada proses pengujian selanjutnya.

Setelah melakukan pengukuran validitas instrument, maka selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas yang dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* (α) pada SPSS versi 19.00 dengan hasil diperoleh :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|---------------------------|------------------|
| Variabel | Cronbach's Alpha |
| Tindakan Supervisi | .910 |
| Otonomi Pekerjaan | .808 |
| Komitmen Organisasi | .797 |
| Kepuasan Kerja | .885 |
| <i>Turnover Intention</i> | .970 |

Sumber : data diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas diketahui nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel diperoleh tindakan supervise (0,910); otonomi pekerjaan (0,808); komitmen organisasi (0,797); kepuasan kerja (0,885); *turnover intention* (0,970). Merujuk pada pendapat Ghozali (2011) dimana instrument dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* > 0,6. Dengan demikian hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah dinyatakan reliabel.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah terdapat distribusi yang normal atau tidak dalam model regresi maka digunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan analisis grafik.

Adapun hasilnya :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.19
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 78 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .41325734 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .378 |
| | Positive | .263 |
| | Negative | -.378 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 3.343 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .225 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah, 2017.

Dalam uji ini, jika taraf signifikansi $> \alpha = 0,05$ hal ini berarti data yang akan diolah memiliki distribusi normal, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan $\leq \alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal. Berdasarkan Tabel 4.19 di atas diketahui bahwa taraf signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai *asymp.sig* (2-tailed) adalah $0,225 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas penelitian ini dilihat dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan hasil diperoleh :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.20
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| TINDAKAN SUPERVISI | .669 | 1.495 |
| OTONOMI PEKERJAAN | .249 | 4.010 |
| KOMITMEN ORGANISASI | .283 | 3.530 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah, 2017.

Dasar pengambilan keputusan :

3. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi masalah multikolonieritas, artinya model regresi tersebut baik.
4. Jika nilai *tolerance* < dari 0,1 nilai VIF > 10 dan maka terjadi masalah multikolonieritas, artinya model regresi tersebut tidak baik.

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas diketahui bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yaitu tindakan supervisi (0,669); otonomi pekerjaan (0,249); komitmen organisasi (0,283). Sementara nilai VIF masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini yaitu tindakan supervisi (1,495); otonomi pekerjaan (4,010); komitmen organisasi (3,350). Dengan demikian dapat dikatakan ketiga variabel bebas penelitian ini terbebas dari gejala multikolonieritas karena memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10.

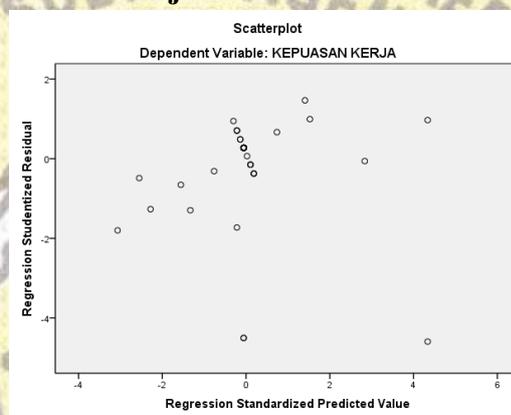
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidakbersamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dengan hasil :

Grafik 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah, 2017.

Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2011).

Berdasarkan grafik 4.1 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu pada penyebaran titik-titik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Penelitian ini menggunakan Uji Durbin-Watson, dengan hasil :

Tabel 4.21
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .935 ^a | .873 | .868 | .422 | 2.115 |

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai DW dalam penelitian ini diperoleh 2,115. Adapun nilai dL dan dU yang diperoleh dengan prediktor (k) =3 dengan n=78 adalah dL (1,553); dU (1,712). Sesuai kriteria pengambilan keputusan uji autokorelasi dimana jika nilai $dU < d < 3-dU$, berarti tidak ada autokorelasi positif dan negatif, dengan demikian hasil uji autokorelasi dapat dikatakan diterima karena nilai $dU (1,712) < 2,115 < 4-dU (2,288)$.

4.1.5 Uji Goodness Of Fit

1. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan mempunyai model yang baik. Dari uji F diperoleh hasil :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.22
Hasil Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 90.645 | 3 | 30.215 | 170.028 | .000 ^a |
| | Residual | 13.150 | 74 | .178 | | |
| | Total | 103.795 | 77 | | | |

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah, 2017.

Dari Tabel 4.22 di atas diperoleh nilai F hitung 170,028 dengan sig 0,000.

Nilai F pada tabel diperoleh 2,73. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini baik sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan karena F hitung (170,028) > F tabel (2,73) dan sig (0,000) < sig (0,05).

2. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R²* yang digunakan untuk mengukur presentasi sumbangan variabel independen terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .935 ^a | .873 | .868 | .422 | 2.115 |

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah, 2017.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Apabila nilai *adjusted* R^2 semakin besar mendekati nilai 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan apabila *adjusted* R^2 semakin kecil mendekati nilai 0 menunjukkan semakin lemahnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Berdasarkan tabel 4.23 di atas diketahui bahwa nilai *adjusted* R^2 dalam penelitian ini adalah 0,868 yang berarti variabel independen yaitu tindakan supervise, otonomi pekerjaan, komitmen organisasi berpengaruh secara simultan hanya mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 86,8% ($0,868 \times 100\%$). Sementara 13,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini adalah lemah.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.24
Hasil Analisis Regresi Berganda 1
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 4.822 | .875 |
| | TINDAKAN SUPERVISI | .088 | .041 |
| | OTONOMI PEKERJAAN | 1.030 | .086 |
| | KOMITMEN ORGANISASI | -.216 | .114 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah, 2017.

$$\text{KEP} = 4,822 + 0,088 \text{ SPV} + 1,030 \text{ OTONOM} - 0,216 \text{ KOMIT} + 0,875$$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Penjelasan :

- a. Nilai konstanta menunjukkan sebesar 4,822 dan standar eror menunjukkan nilai 0,875. Dengan demikian variabel kepuasan kerja akan bernilai 5,697 ($4,822 + 0,875$) satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau bernilai 0 (nol).
- b. Koefisien regresi variabel tindakan supervisi (X_1) menunjukkan nilai 0,088 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi memberikan pengaruh positif pada variabel kepuasan kerja. Jika terjadi kenaikan sebesar 0,088 satuan pada variabel tindakan supervisi, maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan menjadi 5,785 ($4,822 + 0,088 + 0,875$) satuan dengan asumsi variabel lainnya yaitu otonomi pekerjaan (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) tetap atau bernilai nol (0).
- c. Koefisien regresi variabel otonomi pekerjaan (X_2) menunjukkan nilai 1,030 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa otonomi pekerjaan memberikan pengaruh positif pada variabel kepuasan kerja. Jika terjadi kenaikan sebesar 0,088 satuan pada variabel otonomi pekerjaan, maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan menjadi 6,727 ($4,822 + 1,030 + 0,875$) satuan dengan asumsi variabel lainnya yaitu tindakan supervisi (X_1) dan komitmen organisasi (X_3) tetap atau bernilai nol (0).
- d. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3) menunjukkan nilai 0,216 dengan tanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif pada variabel kepuasan kerja. Jika terjadi kenaikan sebesar 0,088 satuan pada variabel komitmen organisasi, maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan menjadi 5,481 ($4,822$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 0,216 + 0,875) satuan dengan asumsi variabel lainnya yaitu tindakan supervisi (X_1) dan otonomi pekerjaan (X_2) tetap atau bernilai nol (0).

Tabel 4.25
Hasil Analisis Regresi Berganda 2

| | | Coefficients ^a | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|
| | | Unstandardized Coefficients | |
| Model | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 4.099 | 6.437 |
| | KEPUASAN KERJA | .175 | .268 |

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : data diolah, 2017.

$$\text{TURN} = 4,099 + 0,175 \text{ KEP} + 6,437$$

Penjelasan :

- Nilai konstanta menunjukkan sebesar 4,099 dan standar eror menunjukkan nilai 6,437. Dengan demikian variabel turnover intention akan bernilai 10,536 ($4,099 + 6,437$) satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau bernilai 0 (nol).
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,175 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif pada variabel turnover intention. Jika terjadi kenaikan sebesar 0,175 satuan pada variabel kepuasan kerja, maka *turnover intention* juga akan mengalami kenaikan menjadi 10,711 ($4,099 + 0,175 + 6,437$) satuan.

Selanjutnya, untuk mengetahui keterdukungan pada hipotesis penelitian yang sudah dibuat, dilakukan dengan melihat hasil t hitung yang dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel penelitian ini diperoleh dari $df = n - k = 78 - 1$, signifikansi 0,05 (uji 1 pihak) yaitu 1,664. Kriteria pengambilan keputusan:

PERINGATAN !!!

- Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis I

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|---------------------|--------|------|
| Model | | | |
| 1 | (Constant) | 5.509 | .000 |
| | TINDAKAN SUPERVISI | 2.169 | .033 |
| | OTONOMI PEKERJAAN | 11.924 | .000 |
| | KOMITMEN ORGANISASI | -1.886 | .063 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber : data diolah, 2017.

Hipotesis I

H_{a1} : Tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H_{o1} : Tindakan supervisi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan data Tabel 4.26 di atas diketahui bahwa nilai t hitung variabel tindakan supervisi (2,169) $>$ t tabel (1,664). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis I dalam penelitian ini dapat diterima yang artinya tindakan supervise berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tindakan supervisi yang diukur menggunakan indikator aspek kepemimpinan dan mentoring; kondisi kerja; penugasan dalam penelitian ini berdasarkan hasil jawaban responden membuktikan bahwa memang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. Nilai signikasi uji t variabel tindakan supervise yang memiliki nilai 0,000 menunjukkan bahwa selain berpengaruh

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

positif, tindakan supervise juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis II

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|---------------------|--------|
| Model | | |
| 1 | (Constant) | 5.509 |
| | TINDAKAN SUPERVISI | 2.169 |
| | OTONOMI PEKERJAAN | 11.924 |
| | KOMITMEN ORGANISASI | -1.886 |
| | | Sig. |
| | | .000 |
| | | .033 |
| | | .000 |
| | | .063 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah, 2017.

Hipotesis II

Ha2 : Otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Ho2 : Otonomi pekerjaan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan data Tabel 4.27 di atas diketahui bahwa nilai t hitung variabel otonomi pekerjaan (11,924) > t tabel (1,664). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis II dalam penelitian ini dapat diterima yang artinya otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Otonomi pekerjaan yang diukur menggunakan indikator identitas tugas; otonomi tugas; signifikansi tugas; umpan balik tugas; dan variasi tugas dalam penelitian ini berdasarkan hasil jawaban responden membuktikan bahwa memang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. Nilai signikasi uji t variabel otonomi pekerjaan yang memiliki nilai 0,000 menunjukkan bahwa selain berpengaruh positif, juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis III

| Coefficients ^a | | T | Sig. |
|---------------------------|---------------------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 5.509 | .000 |
| | TINDAKAN SUPERVISI | 2.169 | .033 |
| | OTONOMI PEKERJAAN | 11.924 | .000 |
| | KOMITMEN ORGANISASI | -1.886 | .063 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data diolah, 2017.

Hipotesis III

Ha3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Ho3: Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan data Tabel 4.28 di atas diketahui bahwa nilai t hitung variabel komitmen organisasi (-1,886) < t tabel (1,664). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis III dalam penelitian ini ditolak yang artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang diukur menggunakan indikator komitmen afektif; komitmen kelanjutan; komitmen normative dalam penelitian ini berdasarkan hasil jawaban responden membuktikan bahwa memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. Nilai signikasi uji t variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai 0,063 menunjukkan bahwa selain berpengaruh negatif, juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis IV

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|------|------|
| Model | T | Sig. |
| 1 (Constant) | .637 | .526 |
| KEPUASAN KERJA | .651 | .517 |

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : data diolah, 2017.

Hipotesis IV

Ha4: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention

Ho4: Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap turnover intention

Berdasarkan data Tabel 4.29 di atas diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja ($0,651 < t$ tabel ($1,664$)). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis IV dalam penelitian ini ditolak yang artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang diukur menggunakan indikator pekerjaan itu sendiri; atasan; teman sekerja; promosi; gaji atau upah; kelompok kerja dalam penelitian ini berdasarkan hasil jawaban responden membuktikan bahwa tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention auditor di Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. Nilai signikasi uji t variabel kepuasan kerja yaitu $0,517$ juga menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja

Luthans (2014) berpendapat bahwa tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Berdasarkan hasil uji t hitung variabel tindakan supervisi ($2,169 > t$ tabel $1,664$) dapat dikatakan bahwa tindakan supervise berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai signikasi uji t variabel tindakan supervise yang memiliki nilai $0,000$ menunjukkan bahwa selain berpengaruh positif, tindakan supervise juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi variabel tindakan supervisi (X_1) menunjukkan nilai $0,088$ dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi memberikan pengaruh positif pada variabel kepuasan kerja.

Senior yang memiliki ciri pemimpin yang tranformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus akan merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Patten (1995) yang menghasilkan kesimpulan bahwa tindakan supervisi berhubungan dengan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kepuasan kerja auditor pemula. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang supervisor di dalam organisasi khususnya Kantor Akuntan Publik dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

4.2.2 Pengaruh Otonomi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Lengermann (1971) menyatakan bahwa otonomi adalah salah satu dasar karakteristik dari suatu profesi. Menurutnya, otonomi berarti kebebasan atau prerogatif para profesional untuk menjalankan aktifitas profesinya berdasarkan penilaian individual sebagai penerapan atas pengetahuan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil uji t hitung variabel otonomi pekerjaan ($11,924$) > t tabel ($1,664$) menunjukkan otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikasi uji t variabel otonomi pekerjaan yang memiliki nilai $0,000$ menunjukkan bahwa selain berpengaruh positif, juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi variabel otonomi pekerjaan (X_2) menunjukkan nilai $1,030$ dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa otonomi pekerjaan memberikan pengaruh positif pada variabel kepuasan kerja. Jika terjadi kenaikan sebesar $0,088$ satuan pada variabel otonomi pekerjaan, maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Locke (1976) yang menyebutkan bahwa tingkat keleluasaan dari suatu individu untuk memenuhi kebutuhannya menentukan tingkat kepuasan kerja. Penelitian juga mendukung hasil penelitian

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Bamber dan Iyer (2009) yang menunjukkan bahwa keberadaan otonomi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja suatu profesi.

Perusahaan dengan kepemimpinan tekanan dari atasan auditor yang menekankan kualitas audit dan memberikan mitra audit kebebasan dan dukungan untuk harus meningkatkan otonomi pekerjaan auditor. Disamping itu, kepemimpinan perusahaan yang terlalu peduli dengan menampung klien dan terlalu berfokus pada efisiensi audit ini akan berdampak negatif kebebasan auditor dalam menafsirkan dan menerapkan audit dan pelaporan, mengurangi auditor dirasakan otonomi pekerjaan.

4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Buchanan terdapat tiga bagian dari komitmen organisasional yaitu: identifikasi, kepercayaan karyawan yang timbul ketika organisasi memberikan kebutuhan dan harapan karyawan dalam tujuan organisasi, keterlibatan suatu hal yang dapat merefleksikan kinerja organisasi secara keseluruhan; dan loyalitas, keinginan yang kuat dari karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji t hitung variabel komitmen organisasi $(-1,886) < t$ tabel $(1,664)$ yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai signikasi uji t variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai $0,063$ menunjukkan bahwa selain berpengaruh negatif, juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3) menunjukkan nilai $0,216$ dengan tanda negatif. Hal ini

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif pada variabel kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini dengan demikian bertolak belakang dengan Trisnaningsih (2001), Pardi dan Nurlyli (2007), Tranggono dan Kartika (2008) dan Fathonah dan Utami (2008) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t hitung variabel kepuasan kerja ($0,651 < t$ tabel ($1,664$) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Meskipun koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai $0,175$ dengan tanda positif yang artinya kepuasan kerja memberikan pengaruh positif pada variabel turnover intention, namun nilai signifikasi uji t variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai $0,517$ menunjukkan juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Menganalisa dari hasil di lapangan, hasil uji hipotesis kepuasan kerja yang tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa kepuasan kerja auditor di KAP Jakarta Pusat sudah cukup baik dan turnover intention umumnya bukan terjadi karena ketidakpuasan auditor pada KAP yang menaunginya, namun lebih pada hal lain seperti pengembangan karir yang membuat mereka ingin berpindah tempat kerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahdi et al (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kepuasan kerja dan turnover intention. Penelitian ini juga berbeda dengan yang dilakukan oleh Gishelle et al (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung meningkat jika gaji meningkat.



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini :

1. Tindakan supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta yang ditunjukkan oleh nilai t hitung (2,169) > t tabel (1,664) dan koefisien regresi yaitu 0,088 dengan tanda positif yang berarti kenaikan nilai pada variabel tindakan supervisi mampu menaikkan variabel kepuasan kerja.
2. Otonomi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta yang ditunjukkan oleh nilai t hitung (11,924) > t tabel (1,664) dan koefisien regresi yaitu 1,030 dengan tanda positif yang berarti kenaikan nilai pada variabel otonomi pekerjaan mampu menaikkan variabel kepuasan kerja.
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor di KAP DKI Jakarta yang ditunjukkan oleh nilai t hitung (-1,886) < t tabel (1,664) dan koefisien regresi yaitu -0,216 dengan tanda positif yang berarti kenaikan nilai pada variabel komitmen organisasi mampu menurunkan variabel kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention di KAP DKI Jakarta yang ditunjukkan oleh nilai t hitung (0,651) < t tabel (1,664) dan koefisien regresi yaitu 0,175 dengan tanda positif yang

berarti kenaikan nilai pada variabel kepuasan kerja tidak mampu mempengaruhi variabel turnover intention.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan pada penelitian ini :

1. Disarankan pada penelitian selanjutnya agar menggunakan indikator lain pada pengukuran variabel tindakan turnover intention yang disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik KAP bersangkutan.
2. Disarankan untuk menyediakan waktu penelitian lebih lama terutama dalam pembagian kuisisioner penelitian agar menghasilkan data yang lebih akurat dari responden yang benar-benar representatif



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- AICPA (2005), *Supply of Accounting Graduates and the Demand for Public Accounting Recruits*, AICPA, New York, NY.
- Aranya, N. and Ferris, K.R. (1984), "A reexamination of accountants' organizational-professional conflict", *The Accounting Review*, Vol. 59 No. 1, pp. 1-15.
- Aranya, N., Pollock, J. and Amernic, J. (1981), "An examination of professional commitment in public accounting", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 6, pp. 271-80.
- Bamber, E.M. and Iyer, V.M. (2002), "Big 5 auditors' professional and organizational identification: consistency or conflict?", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 21 No. 2, pp. 21-38.
- Belsley, D., Kuh, E. and Welsch, R. (1980), *Regression Diagnostics*, Wiley, New York, NY.
- Bonner, S. E. (2008), *Judgment and Decision Making in Accounting*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Brierley, J.A. (1998), "Accountants' organizational-professional conflict: a meta-analysis", *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, Vol. 132 No. 3, pp. 291-300.
- Brierley, J.A. (1999), "Accountant's job satisfaction: a meta-analysis", *The British Accounting Review*, Vol. 31 No. 1, pp. 63-84.
- Bullen, M.L. and Flamholtz, E.G. (1985), "A theoretical and empirical investigation of job satisfaction and intended turnover in the large CPA firm", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 10 No. 3, pp. 287-302.
- Byrne, B.M. (1998), *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. and Klesh, J. (1978), "The Michigan organizational assessment package", unpublished manuscript, Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- Colson, R.H. (2004), "Evolving regulations and oversight in the public interest: an interview with SEC Chief Accountant Donald T. Nicolaisen", *The CPA Journal*, Vol. 74 No. 4, pp. 18-25.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Cullinan, C.P. and Sutton, J.G. (2002), "Defrauding the public interest: a critical examination of reengineered audit processes and the likelihood of detecting fraud", *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 13, pp. 297-310.

Dillard, J.F. and Ferris, K.R. (1989), "Individual behavior in professional accounting firms: a review and synthesis", *Journal of Accounting Literature*, Vol. 8, pp. 208-334.

Farrell, J.J. and Shadab, H.B. (2005), "The focus of future PCAOB auditor inspections", *The CPA Journal*, Vol. 75 No. 6, p. 9.

Fisher, R.T. (2001), "Role stress, the Type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 13, pp. 143-70.

Fogarty, T.J. and Kalbers, L.P. (2000), "An empirical evaluation of the interpersonal and organisational correlates of professionalism in internal auditing", *Accounting & Business Research*, Vol. 30 No. 2, pp. 125-36.

Frezatti, F., de Aguiar, A.B. and Rezende, A.J. (2007), "Strategic responses to institutional pressures, and success in achieving budget targets", *International Journal of Accounting and Information Management*, Vol. 15 No. 2, pp. 50-66.

Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1975), "Development of the job diagnostic survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, pp. 159-70.

Hall, R.H. (1968), "Professionalization and bureaucratization", *American Sociological Review*, Vol. 33 No. 1, pp. 92-104.

Hall, M., Smith, D. and Langfield-Smith, K. (2005), "Accountants' commitment to their profession: multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 17, pp. 89-110.

Harrell, A., Chewing, E. and Taylor, M. (1986), "Organizational-professional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditors", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 5 No. 1, pp. 109-21.

Hooks, K.L. and Cheramy, S. (1994), "Facts and myths about women CPAs", *Journal of Accountancy*, October, pp. 79-86.

Hooks, K.L. and Higgs, J.L. (2002), "Changing environment and productivity relationships in professional services firms", *Behavioural Research in Accounting*, Vol. 14, pp. 105-27.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Johnson, E.N., Lowe, D.J. and Reckers, P.M.J. (1996), "An examination of direct and indirect gender effects in public accounting", *Advances in Accounting*, Vol. 14, pp. 179-92.

Kalbers, L.P. and Fogarty, T.J. (1995), "Professionalism and its consequences: a study of internal auditors", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 12 No. 1, pp. 64-86.

Lengermann, J.J. (1971), "Supposed and actual differences in professional autonomy among CPAs as related to type of work organization and size of firm", *The Accounting Review*, Vol. 46 No. 4, pp. 665-75.

Levitt, A. (1998), "The 'numbers game' – Remarks delivered at the New York University Center for Law and Business on September 28, 1998", available at: www.sec.gov/news/speech/speecharchive/1998/spch220.txt (accessed January 25, 2009).

Norris, D.R. and Niebuhr, R.E. (1983), "Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 9, pp. 49-59.

Panel on Audit Effectiveness, Public Oversight Board (2000), "Report and recommendations", available at: www.pobauditpanel.org/download.html (accessed March 1, 2009).

Pasewark, W.R. and Viator, R.E. (2006), "Sources of work-family conflict in the accounting profession", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 18, pp. 147-66.

Peecher, M.E. (1996), "The influence of auditors' justification processes on their decisions: a cognitive model and experimental evidence", *Journal of Accounting Research*, Vol. 34, pp. 125-41.

PCAOB (2007), "Report on the second year implementation of Auditing Standard No. 2, An Audit of Internal Control Over Financial Reporting Performed in Conjunction with an Audit of Financial Statements", Public Company Accounting Oversight Board, PCAOB Release No. 2007-004, April 18.

PCAOB (2008), "Report on the PCAOB's 2004, 2005, 2006, and 2007 inspections of domestic annually inspected firms", Public Company Accounting Oversight Board, PCAOB Release No. 2008-008, December 5.

Rasch, R.H. and Harrell, A. (1990), "The impact of personal characteristics on the turnover behavior of accounting professionals", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 9 No. 2, pp. 90-102.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Spector, P.E. (1986), "Perceived control by employees: a meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work", *Human Relations*, Vol. 39 No. 11, pp. 1005-16.

Strawser, R.H., Ivancevich, J.M. and Lyon, H.L. (1969), "A note on the job satisfaction of accountants in large and small CPA firms", *Journal of Accounting Research*, Vol. 7 No. 2, pp. 339-45.

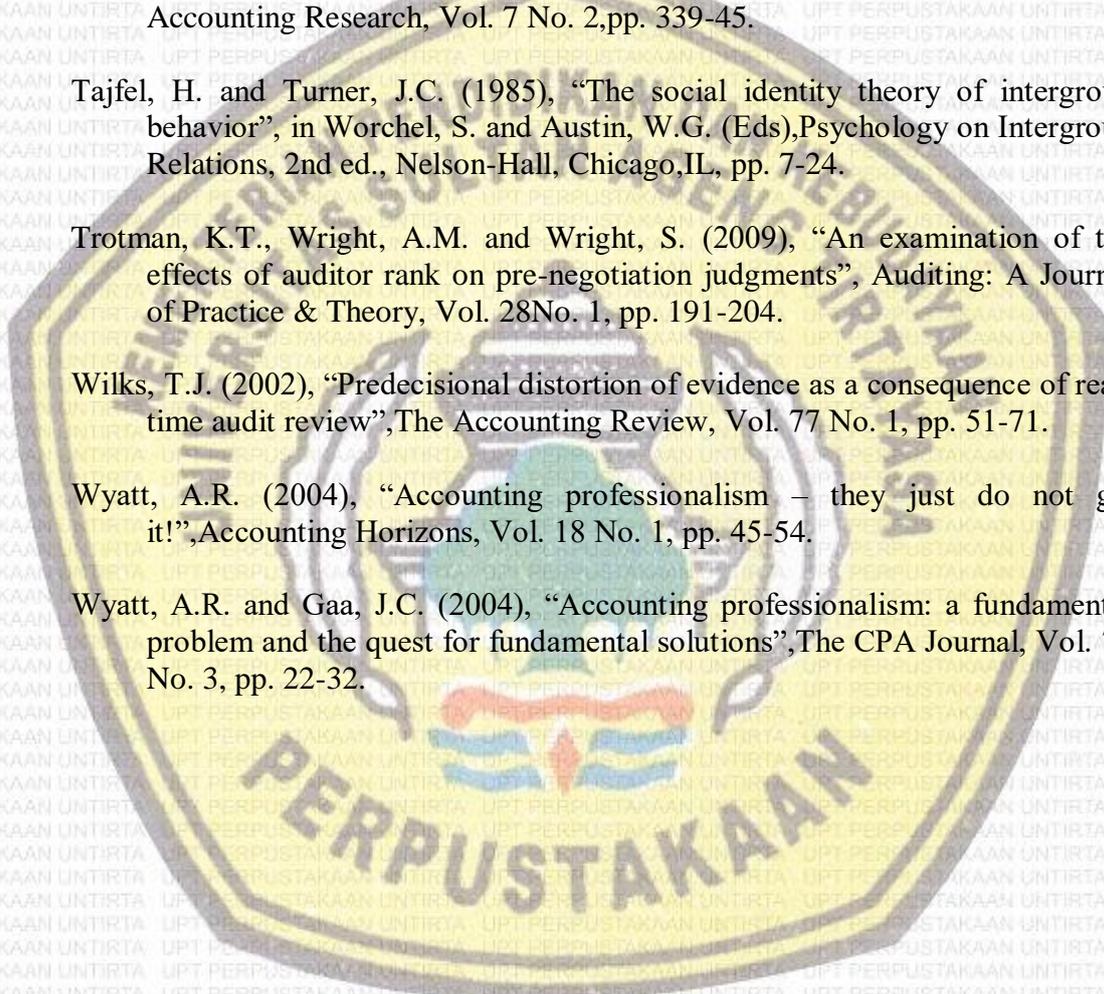
Tajfel, H. and Turner, J.C. (1985), "The social identity theory of intergroup behavior", in Worchel, S. and Austin, W.G. (Eds), *Psychology on Intergroup Relations*, 2nd ed., Nelson-Hall, Chicago, IL, pp. 7-24.

Trotman, K.T., Wright, A.M. and Wright, S. (2009), "An examination of the effects of auditor rank on pre-negotiation judgments", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 28 No. 1, pp. 191-204.

Wilks, T.J. (2002), "Predecisional distortion of evidence as a consequence of real-time audit review", *The Accounting Review*, Vol. 77 No. 1, pp. 51-71.

Wyatt, A.R. (2004), "Accounting professionalism – they just do not get it!", *Accounting Horizons*, Vol. 18 No. 1, pp. 45-54.

Wyatt, A.R. and Gaa, J.C. (2004), "Accounting professionalism: a fundamental problem and the quest for fundamental solutions", *The CPA Journal*, Vol. 74 No. 3, pp. 22-32.





LAMPIRAN

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

KUISIONER

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI DKI JAKARTA

Petunjuk Pengisian

- Jawablah pernyataan dengan memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan
- Pilihan jawaban : STS (Sangat Tidak Setuju); TS (Tidak Setuju); KS (Kurang Setuju); S (Setuju); SS (Sangat Setuju)

PROFIL RESPONDEN*) wajib diisi

Nama :

KAP :

Golongan : () Junior () Senior

Usia* : () 17-25 tahun () 26-35 tahun () > 35 tahun

Jenis kelamin*: () Laki-laki () Perempuan

Lama bekerja*: () 0-2 tahun () 2-4 tahun () > 4 tahun

Pendidikan* : () Diploma () S1 () S2 () S3

TINDAKAN SUPERVISI

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Pemimpin memberi motivasi dan mentoring dengan baik kepada bawahannya | | | | | |
| 2 | Pemimpin menjelaskan tugas kerja yang belum dipahami dengan baik kepada bawahannya | | | | | |
| 3 | Pemimpin memberikan bawahannya keleluasan dalam menjalankan tugas | | | | | |

OTONOMI PEKERJAAN

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya menjalani proses audit sesuai permintaan klien | | | | | |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 2 | Saya selalu menerapkan <i>standar auditing</i> | | | | | |
| 3 | Saya menyelesaikan tugas tepat waktu | | | | | |
| 4 | Klien memberi respon baik pada hasil audit | | | | | |
| 5 | Saya melakukan beberapa audit dalam satu periode tertentu | | | | | |

KOMITMEN ORGANISASI

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya berkomitmen untuk selalu terlibat dalam setiap aktivitas organisasi | | | | | |
| 2 | Saya berkomitmen untuk memberikan hal terbaik bagi organisasi | | | | | |
| 3 | Saya berkomitmen untuk menjaga nama baik organisasi | | | | | |

KEPUASAN KERJA

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya puas bisa menjadi seorang auditor | | | | | |
| 2 | Atasan kami selalu memberikan pujian atas hasil kerja yang dilakukan bawahannya | | | | | |
| 3 | Rekan kerja membuat saya nyaman menjadi seorang auditor | | | | | |
| 4 | Saya puas jika bisa memperoleh kesempatan promosi dalam bekerja | | | | | |
| 5 | Gaji yang diberikan organisasi membuat saya puas dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Tim kerja membuat saya puas dalam bekerja | | | | | |

TURNOVER INTENTIONS

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya merasa bosan menjadi seorang auditor | | | | | |
| 2 | Saya berkeinginan untuk bekerja menjadi profesi lain | | | | | |
| 3 | Saya sedang menunggu panggilan kerja dari tempat lain | | | | | |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Frequencies

GOLONGAN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Junior | 39 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | Senior | 39 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 78 | 100.0 | 100.0 | |

USIA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 17-25 tahun | 14 | 17.9 | 17.9 | 17.9 |
| | 26-35 tahun | 46 | 59.0 | 59.0 | 76.9 |
| | > 35 tahun | 18 | 23.1 | 23.1 | 100.0 |
| | Total | 78 | 100.0 | 100.0 | |

JENIS KELAMIN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 53 | 67.9 | 67.9 | 67.9 |
| | Perempuan | 25 | 32.1 | 32.1 | 100.0 |
| | Total | 78 | 100.0 | 100.0 | |

LAMA BEKERJA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 0-2 tahun | 39 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | 2-4 tahun | 25 | 32.1 | 32.1 | 82.1 |
| | > 4 tahun | 14 | 17.9 | 17.9 | 100.0 |
| | Total | 78 | 100.0 | 100.0 | |

PENDIDIKAN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Diploma | 5 | 6.4 | 6.4 | 6.4 |
| | S1 | 62 | 79.5 | 79.5 | 85.9 |
| | S2 | 11 | 14.1 | 14.1 | 100.0 |
| | Total | 78 | 100.0 | 100.0 | |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Descriptives

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| SPV1 | 78 | 2 | 5 | 3.99 | .614 |
| SPV2 | 78 | 3 | 5 | 4.04 | .521 |
| SPV3 | 78 | 3 | 5 | 4.08 | .419 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| OTOM1 | 78 | 3 | 5 | 3.99 | .301 |
| OTOM2 | 78 | 4 | 5 | 4.04 | .194 |
| OTOM3 | 78 | 3 | 5 | 4.01 | .301 |
| OTOM4 | 78 | 3 | 5 | 4.03 | .321 |
| OTOM5 | 78 | 2 | 5 | 4.01 | .342 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| KOM1 | 78 | 2 | 5 | 4.00 | .360 |
| KOM2 | 78 | 3 | 5 | 4.05 | .274 |
| KOM3 | 78 | 3 | 5 | 4.06 | .295 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| KEP1 | 78 | 2 | 5 | 4.00 | .360 |
| KEP2 | 78 | 3 | 5 | 4.00 | .322 |
| KEP3 | 78 | 4 | 5 | 4.05 | .222 |
| KEP4 | 78 | 3 | 5 | 4.03 | .321 |
| KEP5 | 78 | 3 | 5 | 4.05 | .318 |
| KEP6 | 78 | 2 | 5 | 4.01 | .342 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| TURN1 | 78 | 2 | 4 | 2.83 | .874 |
| TURN2 | 78 | 2 | 4 | 2.72 | .966 |
| TURN3 | 78 | 2 | 4 | 2.73 | .963 |
| Valid N (listwise) | 78 | | | | |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 78 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 78 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .910 | 3 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| SPV1 | 8.12 | .805 | .829 | .889 |
| SPV2 | 8.06 | .918 | .906 | .797 |
| SPV3 | 8.03 | 1.194 | .789 | .915 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 78 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 78 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .808 | 5 |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| OTOM1 | 16.09 | .810 | .627 | .760 |
| OTOM2 | 16.04 | .999 | .529 | .797 |
| OTOM3 | 16.06 | .762 | .738 | .724 |
| OTOM4 | 16.05 | .854 | .477 | .810 |
| OTOM5 | 16.06 | .736 | .662 | .750 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 78 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 78 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .797 | 3 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| KOM1 | 8.12 | .311 | .452 | .959 |
| KOM2 | 8.06 | .321 | .731 | .648 |
| KOM3 | 8.05 | .283 | .808 | .551 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 78 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 78 | 100.0 |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 78 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 78 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .885 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KEP1 | 20.14 | 1.577 | .660 | .874 |
| KEP2 | 20.14 | 1.577 | .770 | .853 |
| KEP3 | 20.09 | 1.797 | .770 | .864 |
| KEP4 | 20.12 | 1.558 | .802 | .848 |
| KEP5 | 20.09 | 1.615 | .727 | .861 |
| KEP6 | 20.13 | 1.698 | .551 | .891 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 78 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 78 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .970 | 3 |

Item-Total Statistics

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| TURN1 | 5.45 | 3.705 | .879 | .997 |
| TURN2 | 5.56 | 3.158 | .972 | .929 |
| TURN3 | 5.55 | 3.186 | .964 | .935 |

Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | KOMITMEN ORGANISASI, TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .935 ^a | .873 | .868 | .422 | 2.115 |

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 90.645 | 3 | 30.215 | 170.028 | .000 ^a |
| | Residual | 13.150 | 74 | .178 | | |
| | Total | 103.795 | 77 | | | |

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, TINDAKAN SUPERVISI, OTONOMI PEKERJAAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 4.822 | .875 |
| | TINDAKAN SUPERVISI | .088 | .041 |
| | OTONOMI PEKERJAAN | 1.030 | .086 |
| | KOMITMEN ORGANISASI | -.216 | .114 |

Coefficients^a

| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | 5.509 | .000 | | |
| | TINDAKAN SUPERVISI | .110 | 2.169 | .033 | .669 | 1.495 |
| | OTONOMI PEKERJAAN | .988 | 11.924 | .000 | .249 | 4.010 |
| | KOMITMEN ORGANISASI | -.147 | -1.886 | .063 | .283 | 3.530 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index |
|-------|-----------|------------|-----------------|
| 1 | 1 | 3.989 | 1.000 |
| | 2 | .008 | 22.287 |
| | 3 | .002 | 43.682 |
| | 4 | .000 | 89.557 |

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Variance Proportions | | | |
|-------|-----------|----------------------|--------------------|-------------------|---------------------|
| | | (Constant) | TINDAKAN SUPERVISI | OTONOMI PEKERJAAN | KOMITMEN ORGANISASI |
| 1 | 1 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .07 | .84 | .00 | .01 |
| | 3 | .76 | .10 | .03 | .21 |
| | 4 | .17 | .06 | .97 | .78 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

PERINGATAN !!!

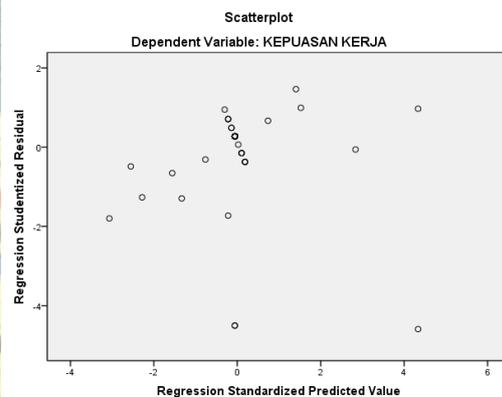
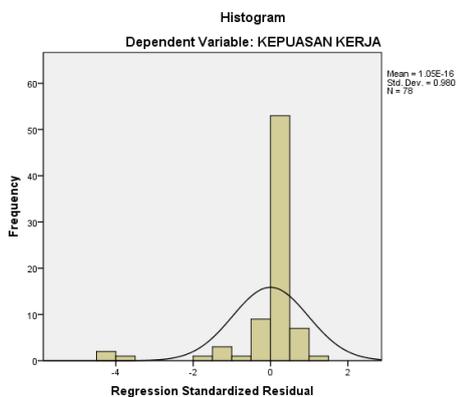
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 20.62 | 28.65 | 23.95 | 1.085 | 78 |
| Std. Predicted Value | -3.068 | 4.334 | .000 | 1.000 | 78 |
| Standard Error of Predicted Value | .049 | .243 | .079 | .054 | 78 |
| Adjusted Predicted Value | 20.93 | 29.27 | 23.96 | 1.091 | 78 |
| Residual | -1.885 | .526 | .000 | .413 | 78 |
| Std. Residual | -4.472 | 1.248 | .000 | .980 | 78 |
| Stud. Residual | -4.593 | 1.465 | -.011 | 1.041 | 78 |
| Deleted Residual | -2.270 | .724 | -.010 | .471 | 78 |
| Stud. Deleted Residual | -5.395 | 1.476 | -.042 | 1.174 | 78 |
| Mahal. Distance | .033 | 24.617 | 2.962 | 5.809 | 78 |
| Cook's Distance | .000 | 1.975 | .041 | .228 | 78 |
| Centered Leverage Value | .000 | .320 | .038 | .075 | 78 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Charts



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | KEPUASAN KERJA | | Enter |

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .074 ^a | .006 | -.008 | 2.735 | 1.442 |

- a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | 3.166 | 1 | 3.166 | .423 | .517 ^a |
| | Residual | 568.629 | 76 | 7.482 | | |
| | Total | 571.795 | 77 | | | |

- a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 4.099 | 6.437 |
| | KEPUASAN KERJA | .175 | .268 |

Coefficients^a

| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|---------------------------|------|------|-------------------------|-------|
| | | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | .637 | .526 | | |
| | KEPUASAN KERJA | .074 | .651 | .517 | 1.000 | 1.000 |

- a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

PERINGATAN !!!

- Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-------------------|
| | | | | (Constant) | KEPUASAN KERJA |
| 1 | 1 | 1.999 | 1.000 | .00 | .00 |
| | 2 | .001 | 41.545 | 1.00 | 1.00 |

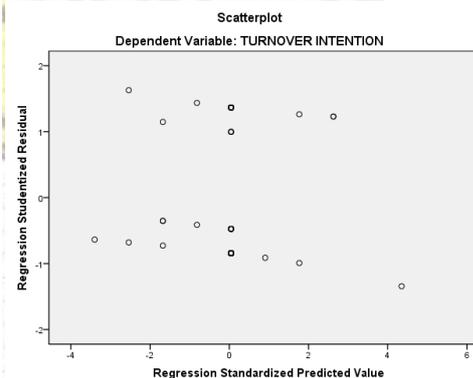
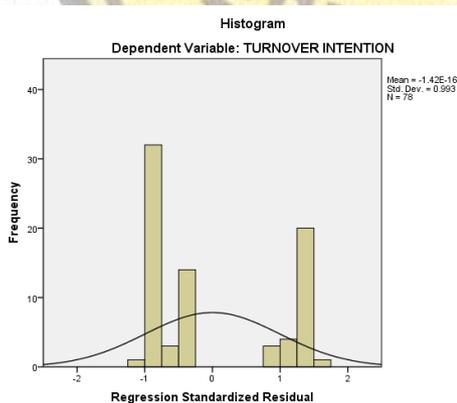
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 7.59 | 9.16 | 8.28 | .203 | 78 |
| Std. Predicted Value | -3.401 | 4.351 | .000 | 1.000 | 78 |
| Standard Error of Predicted Value | .310 | 1.391 | .390 | .201 | 78 |
| Adjusted Predicted Value | 7.31 | 10.27 | 8.29 | .283 | 78 |
| Residual | -3.164 | 4.233 | .000 | 2.717 | 78 |
| Std. Residual | -1.157 | 1.548 | .000 | .993 | 78 |
| Stud. Residual | -1.344 | 1.628 | -.001 | 1.008 | 78 |
| Deleted Residual | -4.268 | 4.686 | -.006 | 2.801 | 78 |
| Stud. Deleted Residual | -1.351 | 1.646 | .003 | 1.011 | 78 |
| Mahal. Distance | .002 | 18.929 | .987 | 2.900 | 78 |
| Cook's Distance | .001 | .315 | .016 | .040 | 78 |
| Centered Leverage Value | .000 | .246 | .013 | .038 | 78 |

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Charts



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| N | | 78 | 78 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | .0000000 |
| | Std. Deviation | .41325734 | 2.71749671 |
| | Most Extreme Differences | | |
| | Absolute | .378 | .285 |
| | Positive | .263 | .285 |
| | Negative | -.378 | -.200 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 3.343 | 2.519 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .225 | .300 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.