
**PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI PADA KAP DI BANDUNG)**

Dede Sugandi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun
Jl. Soekarno Hatta No.448 Bandung

Email : dedesugandi@gmail.com

ABSTRAK

Berbagai ahli memandang bahwa kepuasan kerja merupakan konsep yang bersifat multidimensi. Namun demikian, dalam praktek riset, kepuasan kerja lebih banyak dianggap sebagai konsep yang berdimensi tunggal. Padahal, studi multidimensi kepuasan kerja dapat memberikan penjelasan lebih tajam dan diperkirakan dapat memberikan kegunaan lebih luas. Studi ini mengkaji konsep kepuasan kerja berdasarkan lima dimensinya yaitu gaji, kondisi pekerjaan (*work itself*), promosi, supervisi, dan

rekan kerja, serta menghubungkannya dengan keluaran penting organisasi yaitu *turnover intention*. Subjek adalah 52 akuntan yang bekerja sebagai auditor pada KAP di Bandung. Dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, hasil studi menunjukkan bahwadimensi-dimensi kepuasan kerja gaji dan promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun dimensi-dimensi kondisi pekerjaan, supervisi, dan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Akuntan, Kepuasan Kerja, Gaji, Kondisi Pekerjaan, Promosi, Supervisi, Rekan Kerja, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Tahun 2017, salah satu perusahaan yang bergerak di bursa tenaga kerja yaitu jobstreet melakukan survey mengenai kebahagiaan di tempat kerja pada 6 negara Asia termasuk Indonesia. Hasil survey mereka menunjukkan bahwa dalam kurun 6 bulan terakhir, *happiness index* tenaga kerja di Indonesia mengalami penurunan dari 5,58 menjadi 5,05 dari skala-7 (jobstreet.com., 2017). Survey jobstreet, secara rinci, mencakup berbagai aspek. Aspek *good colleagues* merupakan aspek terbaik dan termasuk kategori memuaskan (skor 4.69 dari skala-7), sedangkan aspek *leadership*, *rewards*, dan *career development* menunjukkan skor yang cukup rendah yaitu secara berturut-turut 3,79; 3,59; dan 3,44).

Secara konseptual, aspek-aspek yang merupakan bagian dari survey tersebut merupakan bagian dari konsep kepuasan kerja. Menurut Feldman dan Arnold dalam Setiawan dan Ghozali (2006:159), kepuasan kerja tersusun atas beberapa dimensi yang mencakup gaji, kondisi pekerjaan, supervisi, kelompok kerja, pekerjaan itu sendiri, dan promosi.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dipandang penting dalam organisasi. Robbins (1991:163) menyatakan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Bahkan, pandangan klasik menyatakan bahwa karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif (Robins, 1991:174).

Memahami pentingnya kepuasan kerja, para peneliti termasuk peneliti Indonesia mencurahkan waktunya untuk mengkaji kepuasan kerja karyawan. Secara umum, penelitian yang dilakukan memanfaatkan konsep kepuasan kerja sebagai variabel yang berdimensi tunggal, baik dalam posisinya sebagai variabel bebas, variabel terikat, maupun variabel intervening. Padahal, kajian dengan memanfaatkan kepuasan kerja sebagai variabel multidimensi memungkinkan bagi munculnya penafsiran yang berbeda dan lebih tajam. Beberapa studi mencoba mengkaji dimensi kepuasan kerja, namun dalam posisinya sebagai faktor penentu kepuasan kerja, bukan sebagai dimensi (Pangestu *et al.* 2015).

Tidak banyak studi yang menggunakan dimensi kepuasan kerja sebagai prediktor variabel lain. Dari sedikit studi, studi Ariffin dan Said (2016) memanfaatkan model dimensi kepuasan kerja Feldman dan Arnold dalam posisinya sebagai dimensi kepuasan kerja dalam memprediksi variabel lain. Nolandri *et al.* (2015) menggunakan model dimensi Smith *et al.* (1969) untuk mengukur dimensi kepuasan kerja, namun sayangnya, menggunakan sebagai variabel tunggal untuk memprediksi variabel lain.

Studi ini mencoba mengukur dimensi kepuasan kerja dalam lingkup akuntansi, khususnya kepuasan kerja auditor yang berada di kantor akuntan publik (KAP). Setiawan dan Ghazali (2006:162) mendokumentasikan sejumlah hasil riset ilmiah pada jurnal bergengsi para peneliti barat sampai tahun 1990-an yang mengkaji dimensi-dimensi kepuasan kerja auditor dengan teknik pengukuran dan metode yang beragam. Untuk kasus Indonesia, penulis mengalami kesulitan untuk ‘melacak’ riset sejenis. Studi-studi awal yang dilakukan oleh Nurahma dan Indriantoro (2000) serta Huda (2000) memfokuskan pada aspek supervisi. Untuk studi-studi yang relatif baru, tercatat studi Said (2016) yang mengukur keberadaan dimensi-dimensi kepuasan kerja auditor KAP. Studi lainnya, non-auditor KAP, dilakukan oleh Nolandri *et al.* (2015).

Studi-studi kepuasan kerja menempatkan kepuasan kerja sebagai prediktor keluaran organisasi, diantaranya keinginan berpindah (*turnover intention*). Turnover, yang sering diproksi oleh *turnover intention*, dipandang sebagai perilaku disfungsional karena jika individu yang merupakan sarana terpenting bagi perusahaan maka turnover dapat meningkatkan risiko kebangkrutan perusahaan (Cattani dan Pennings dalam Setiawan dan Ghazali, 2006:13). Klien dan partner sering mengeluh karena pekerjaan dilakukan oleh pegawai baru yang kurang berpengalaman (Setiawan dan Ghazali, 2006:13).

Dengan menempatkan kepuasan kerja berdimensi tunggal sebagai prediktor *turnover intention*, sejumlah besar peneliti dalam seting non-auditor menemukan adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Widyantara dan Ardana, 2015; Tariana dan Wibawa, 2016). Dalam seting auditor, studi Fitriany *et al.* (2011) menemukan hasil yang tidak konsisten. Studi dengan responden KAP kecil dan besar, Fitriany *et al.* (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh

negatif terhadap *turnover intention*. Namun, pada responden di KAP besar peneliti tersebut justru tidak menemukan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Beberapa studi menggunakan dimensi-dimensi kepuasan kerja sebagai prediktor *turnover intention*. Choi dan Sneed (2001) berdasarkan kajiannya menemukan bahwa supervisi dan kondisi pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, namun mereka tidak menemukan adanya pengaruh signifikan dari rekan kerja, promosi dan gaji terhadap *turnover intention*. Studi Purba (2013) pada akuntan yang bekerja di industri tekstil menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan dan supervisi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun, dimensi gaji, rekan kerja, dan promosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan berbeda ditunjukkan oleh Issa *et al.* (2013) yang justru menemukan bahwa gaji memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, namun, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja, dan promosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Studi kepuasan kerja berdasarkan dimensi-dimensinya, khususnya pada auditor di KAP, menurut hemat penulis masih relatif jarang dilakukan. Selain itu, adanya inkonsistensi hasil-hasil penelitian merupakan aspek tambahan yang mendorong penulis melakukan penelitian lanjutan. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberadaan dimensi-dimensi kepuasan kerja auditor dan pengaruh dimensi-dimensi tersebut terhadap *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Locke dalam Setiawan dan Ghozali (2006:158) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “.. kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.” Terdapat beberapa variasi mengenai dimensi-dimensi kepuasan kerja. Perbedaan tersebut tidak terlalu jauh berbeda, dan perbedaan bisa berbentuk perbedaan penamaan atau penambahan dimensi.

Setiawan dan Ghozali (2006:161) mengutip pandangan Smith *et al.* (1969) bahwa kepuasan kerja terdiri atas lima aspek yaitu “pekerjaan itu sendiri, gaji,

promosi, supervisi, dan rekan kerja.” Berdasarkan studinya secara intensif, Feldman dan Arnold dalam (Setiawan dan Ghozali, 2006:158) menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja seperti yang diuraikan berikut.

- a. Gaji (*pay*). Gaji merupakan uang atau yang sederajat dengan uang yang diberikan organisasi terhadap pegawainya
- b. Kondisi pekerjaan (*working conditions*). Terdapat tiga alasan bahwa kondisi pekerjaan adalah penting. Pertama, pegawai menyukai kondisi pekerjaan yang menyenangkan karena mendorong timbulnya kenyamanan secara fisik. Kedua, kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien. Kecukupan peralatan dan perlengkapan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Supervisi (*supervision*). Komponen ini berkaitan dengan sejauhmana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Supervisor yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.
- d. Kelompok kerja (*work group*). Kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan kerja individual. Hal tersebut berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain. Kelompok kerja merupakan menjadi sumber kepuasan yang lebih tinggi jika pegawai memiliki kesamaan nilai dan sikap. Rekan kerja dalam kelompok kerja menunjuk pada perhatian dan dukungan baik secara teknis maupun sosial ditunjukkan oleh rekan kerja.
- e. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). *The work itself* berkaitan dengan sejauhmana pekerjaan memberikan individu tugas-tugas yang menarik,

kesempatan untuk belajar, dalam kesempatan untuk menerima tanggung.

- f. Promosi (*Promotion*) mengacu pada sejauhmana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang organisasi yang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.”

Berdasarkan pandangan Locke serta teori personaliti Holland, Robbins (1991:171) menetapkan enam dimensi kepuasan kerja yaitu “*mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, supportive colleagues, dan personality-job fit.*” Peneliti psikolog F. J. Landi menyebutkan dimensi-dimensi “*work itself, reward structure, working condition, self-esteem, dan fringe benefits*” (Hellriegel *et al.* 2001:51).

Wom (2004:498) menyatakan bahwa “*employee turnover is the voluntary termination of membership in employing institutions that is initiated by employees.*” Menurut Setiawan dan Ghozali (2006:13), dalam studi mengenai akuntan turnover sukarela merupakan bentuk yang dianggap disfungsi karena sering dianggap penyakit pada profesi akuntan publik. Robbins (1991:39) ” mengemukakan bahwa “*.. turnover often mean the loss of people who organization doesn’t want to lose.*”

Studi mengenai *actual turnover* sangat sulit dilakukan karena membutuhkan kajian jangka panjang yang bersifat longitudinal. Oleh karenanya, studi mengenai *turnover* sering diproksi oleh *turnover intention*. Tett dan Meyer (2013) menyatakan bahwa “*turnover intention was conceived to be a conscious and deliberate willfulness to leave the organization.*” *Turnover intention* merupakan sikap. *Turnover intention* berubah menjadi perilaku bila diwujudkan dalam bentuk *actual turnover*.

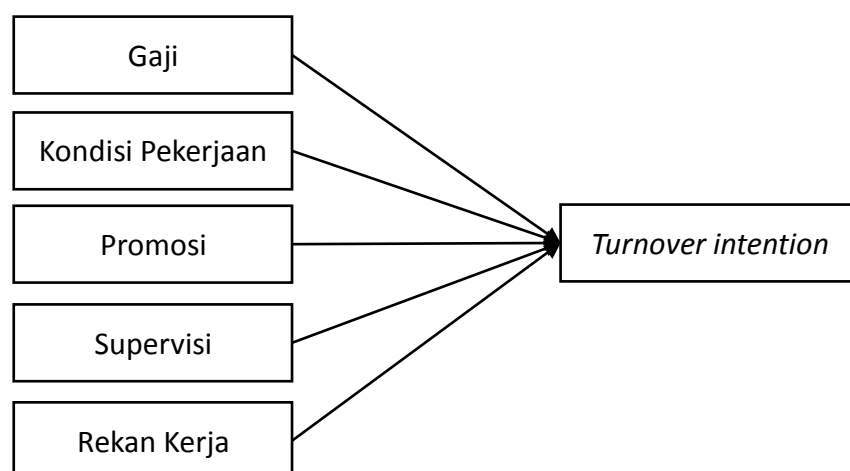
Dalam berbagai riset, kepuasan kerja dalam hubungannya dengan *turnover intention* sering dimanfaatkan baik sebagai variabel independen dan intervening. Namun, terlepas dari posisi tersebut, kepuasan kerja diteliti berdasarkan dimensi tunggal. Penelusuran melalui internet, mengindikasikan jarangya penelitian yang menggunakan model dimensi berdasarkan para ahli yang mengembangkannya.

Beberapa peneliti lainnya menggunakan dimensi namun sebagai dimensi terpisah. Kompensasi, promosi, lingkungan kerja, dan supervisi merupakan variabel yang digunakan secara mandiri. Studi Hersusdadikawati (2005) dan Sudita (2015) menggunakan kepuasan gaji dan kepuasan kerja sebagai prediktor *turnover intention*. Dalam hal ini, kepuasan gaji bukan merupakan dimensi kepuasan kerja. Kedua peneliti ini menemukan bahwa baik kepuasan gaji maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Studi Choi dan Sneed (2001) dengan sampel mahasiswa paruh waktu di Kanada menunjukkan bahwa dimensi *supervision* dan *work itself* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Mosadeghrad *et al.* (2008) dalam studinya terhadap sejumlah perawat menemukan bahwa supervisi, pengakuan, dan jumlah gaji yang diterima merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Lee *et al.* (2017) menggunakan dimensi-dimensi kepuasan kerja *salary*, *work itself*, *personal growth*, dan *interpersonal relationship* sebagai prediktor *turnover intention*. Hasil studi mereka menunjukkan bahwa dimensi-dimensi tersebut memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pada studi ini, kepuasan kerja diuraikan berdasarkan lima dimensi yaitu gaji, kondisi pekerjaan (*work itself*), promosi, supervisi, dan rekan kerja. Berdasarkan studi-studi yang diuraikan di atas, maka model analisis disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1
Model Analisis

Hipotesis yang diajukan pada studi ini adalah sebagai berikut.

H₁ : Gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H₂ : Kondisi pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H₃ : Promosi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H₄ : Supervisi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H₅ : Rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Responden adalah 52 akuntan yang bekerja sebagai auditor pada KAP di Bandung. Responden diminta untuk mengisi kuesioner untuk variabel-variabel yang menjadi objek riset dan bersifat *self-administration*. Kepuasan kerja diukur oleh instrumen yang dikembangkan oleh Viwesvaran *et al.* (1998) yang terdiri dari 20 pernyataan. Instrumen tersebut tersusun atas dimensi-dimensi gaji, kondisi pekerjaan, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Sedangkan instrumen pengukuran untuk *turnover intention* menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Deeter-Schmelz *et al.* (1978) yang terdiri dari 3 pernyataan. Kedua instrumen adalah *Likert-type* dengan 5-skala pengukuran, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) sampai Sangat Setuju (5).

Untuk mengukur kualitas instrumen pengukuran digunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Instrumen pengukuran dinyatakan valid jika korelasi antara item dengan total item sekurang-kurangnya 0,30 ($r \geq 0,30$). Item yang tidak valid dikeluarkan dari analisis. Demikian pula, instrumen pengukuran dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar daripada 0,60 ($\alpha > 0,60$). Teknik analisis menggunakan statistik deskriptif yang mengukur rata-rata, deviasi standar, dan korelasi antar variabel (*zero-order correlation*). Pengujian statistik menggunakan regresi berganda.

PEMBAHASAN

a. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Tabel 1 berikut menyajikan uji kualitas instrumen pengukuran. Tabel menunjukkan bahwa seluruh rentang koefisien korelasi antara item dengan total item untuk masing-masing variabel berada di atas nilai yang dipersyaratkan yaitu $r > 0,30$. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas nilai yang dipersyaratkan yaitu $\alpha > 0,60$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh

item adalah valid dan seluruh variabel adalah reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Variabel	Validitas	Reliabilitas
1.	Gaji	0,539 – 0,848	0,668
2.	Kondisi Pekerjaan	0,575 – 0,777	0,681
3.	Promosi	0,503 – 0,769	0,623
4.	Supervisi	0,636 – 0,777	0,636
5.	Rekan Kerja	0,638 – 0,750	0,633
6.	<i>Turnover intention</i>	0,766 – 0,902	0,810

b. Statistik Deskriptif

Skala pengukuran untuk setiap variabel adalah 5-skala. Dengan menggunakan nilai tengah 3 sebagai standar perbandingan, secara rata-rata, dimensi-dimensi kepuasan kerja memiliki skor diatas nilai tengah. Secara umum dapat disimpulkan bahwa responden merasa puas terhadap kelima dimensi kepuasan kerja. Kepuasan tertinggi responden adalah pada dimensi promosi dengan skor 4,41. Adapun skor paling rendah berasal dari kondisi pekerjaan yang diikuti oleh supervisi.

Tabel 2
Statistik Deskriptif

No.	Variabel	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Dev. Standar
1.	Gaji	3,75	5,00	4,37	0,43
2.	Kondisi Pekerjaan	2,50	4,50	3,58	0,48
3.	Promosi	3,75	5,00	4,41	0,37
4.	Supervisi	3,25	4,50	3,83	0,33
5.	RekanKerja	3,50	4,75	4,24	0,38
6.	TOI	1,00	4,00	2,34	0,71

Tabel 3 menunjukkan korelasi antara item dengan total item. Korelasi tertinggi diperoleh dari item nomor 4 berkenaan dengan kepuasan atas kemajuan yang dicapai. Hal ini mengindikasikan bahwa para akuntan yang diteliti mempersepsikan adanya kemajuan yang mereka rasakan selama bekerja di KAP. Item nomor 1 berkenaan dengan basis promosi, apakah berdasarkan senioritas ataupun kinerja, meskipun korelasinya signifikan, namun derajat kepentingannya paling rendah.

Tabel 3
Promosi

Item	Total Item
Prom1	0,503(**)
Prom2	0,761(**)
Prom3	0,697(**)
Prom4	0,769(**)

(**) sig. pada level 0,01

Dimensi kondisi pekerjaan memiliki skor rata-rata paling rendah bila dibandingkan dengan keempat dimensi lainnya. Tabel berikut menyajikan tinjauan lebih mendalam mengenai korelasi antara item dengan total item. Skor paling tinggi ditunjukkan oleh item nomor 3 berkenaan preferensi akuntan untuk tetap berada pada jalur profesinya. Korelasi yang cukup kuat dan signifikan menunjukkan bahwa akuntan memandang bahwa pekerjaan sebagai auditor merupakan pilihan yang lebih menarik ketimbang melakukan pekerjaan yang berbeda. Adapun korelasi paling rendah ditunjukkan oleh item nomor 2 mengenai jumlah tanggung jawab yang mereka emban. Besaran korelasi dapat ditafsirkan bahwa mereka tidak memiliki masalah dan cukup tertantang dengan jumlah tanggung jawab yang mereka miliki.

Tabel 4
Kondisi Pekerjaan

Item	Total Item
KonPek1	0,657(**)
KonPek2	0,575(**)
KonPek3	0,777(**)
KonPek4	0,668(**)

(**) sig. pada level 0,01

Untuk *turnover intention*, besaran rata-rata berada dibawah nilai tengah. Oleh karenanya dapat dinyatakan bahwa keinginan berpindah dari responden tergolong cukup rendah.

Skor deviasi standar tertinggi untuk variabel-variabel yang diteliti menunjukkan bahwa supervisi dan promosi jabatan merupakan dua variabel dengan skor paling rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua dimensi kepuasan kerja tersebut merupakan variabel yang paling stabil. Hal ini bermakna bahwa perubahan-perubahan

yang terjadi berkenaan dengan kedua dimensi tersebut tidak terlalu mengganggu. Namun hal ini cukup berbeda untuk dimensi kondisi pekerjaan dan *turnover intention*. Kondisi pekerjaan diantaranya berkenaan dengan aspek daya tarik pekerjaan itu sendiri. oleh karenanya, sangat dimungkinkan bahwa pada suatu titik tertentu adanya penurunan daya tarik pekerjaan. Selain itu, bila dikaitkan dengan korelasi antara item nomor 3 dengan total item ($r=0,777$) terdapat kemungkinan adanya keinginan melakukan sedikit variasi pekerjaan di luar jalur profesi namun tetap menjaga keselarasan dengan profesinya sebagai akuntan.

Tabel berikut menyajikan korelasi antar variabel yang diteliti. Korelasi sering dianggap sebagai indikasi awal atau prasyarat bagi terjadinya hubungan yang bersifat prediktif. Korelasi antara dimensi-dimensi kondisi pekerjaan, supervisi, dan rekan kerja adalah positif. Namun, hal ini tidak mengindikasikan adanya hubungan lebih jauh.

Tabel 5
Korelasi antar Variabel

No.	Variabel	1	2	3	4	5
1.	Gaji	-	-	-	-	-
2.	Kondisi Pekerjaan	0,08	-	-	-	-
3.	Promosi	0,94	0,16	-	-	-
4.	Supervisi	0,08	0,47	0,13	-	-
5.	Rekan Kerja	0,09	0,10	0,15	0,06	-
6.	<i>Turnover intention</i>	0,02	-0,43	0,02	-0,43	-0,38

$r > 0,30$ signifikan pada level 0,01

tabel berikut menyajikan uji simultan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, dimensi-dimensi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada level 0,000 atau sangat signifikan. Mengenai dimensi mana yang benar-benar berpengaruh, maka uji akan mengindikasikan hal tersebut.

Tabel 6
Uji Simultan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10,554	5	2.111	6,530	0,000(a)
Residual	14,870	46	0,323		
Total	25,425	51			

Tabel 7 merupakan uji individual untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan. Studi mengajukan 5 hipotesis.

Tabel 7
Uji Individual

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,760	1,447		5,363	0,000
Gaji	-0,821	0,579	-0,497	-1,417	0,163
Kondisi Pekerjaan	-0,464	0,194	-0,313	-2,387	0,021
Promosi	1,209	0,680	0,634	1,778	0,082
Supervisi	-0,637	0,274	-0,298	-2,326	0,024
RekanKerja	-0,724	0,216	-0,388	-3,355	0,002

Berdasarkan tabel 7 dapat dikemukakan beberapa hal terkait pengujian hipotesis yang diajukan.

- Gaji. Koefisien regresi sebesar -0,821 signifikan pada level 0,163. Tingkat signifikansi tersebut berada diatas level yang dipersyaratkan yaitu $\alpha < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan hipotesis yang diajukan tidak dapat dikonfirmasi.
- Kondisi pekerjaan. Hipotesis kedua yang diajukan adalah Kondisi pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,464 signifikan pada level 0,021. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi. Kondisi pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- Promosi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dimensi promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Signifikansi pada level 0,082 menunjukkan bahwa pengaruh promosi terhadap *turnover intention* hanya mencapai *marginally significant*.
- Supervisi. Pengaruh supervisi terhadap *turnover intention* adalah negatif dan signifikan pada kevel 0,042. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi.

- Rekan kerja. Hipotesis terakhir yang diajukan adalah bahwa rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi adalah negatif dan signifikan pada level 0,002. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi. Tabel berikut menyajikan koefisien korelasi kuadrat dengan besaran 0,415. Bila dikonversi kedalam koefisien determinasi, hal ini dapat ditafsirkan bahwa variasi pada *turnover intention* ditentukan oleh variasi kelima dimensi kepuasan kerja sebesar 41,5%. Adapun sisanya sebesar 58,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 8
Korelasi Kuadrat

R	R Square
0,644	0,415

DISKUSI

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja gaji dan promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun dimensi-dimensi kondisi pekerjaan, supervisi, dan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Oleh karenanya dapat diprediksikan bahwa semakin memuaskan dimensi-dimensi pekerjaan, supervisi, dan rekan kerja maka akan semakin rendah *turnover intention* auditor pada KAP yang diteliti. Dari ketiga dimensi yang berpengaruh signifikan, dimensi rekan kerja memiliki nilai *t* tertinggi (-3,355), diikuti oleh kondisi pekerjaan (-2,387), dan supervisi (-2,326). Hal ini menunjukkan bahwa dimensi rekan kerja memiliki peran paling penting dalam upaya menurunkan intensi keluar auditor. Hasil studi ini sesuai dengan temuan Choi dan Sneed (2001) yang menemukan bahwa dimensi *supervision* dan *work itself* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, serta studi Mosadeghrad *et al.* (2008) yang menemukan bahwa supervisi merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa gaji dan promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2013).

Koefisien determinasi menunjukkan nilai 41,5 dan menyisakan prosentase sebesar 58,5% untuk faktor lain yang tidak diteliti. Terdapat sejumlah faktor yang diduga bertanggung jawab terhadap variasi *turnover intention*, selain dari kepuasan kerja. Studi Setiawan dan Ghozali (2013) pada auditor di KAP menunjukkan bahwa komitmen afektif merupakan faktor yang berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Faktor lain yang dapat dipertimbangkan adalah burnout. Dalam studi ini, burnout menjadi relevan mengingat analisis statistik deskriptif menduga adanya faktor kejenuhan yang mungkin terjadi pada auditor yang diteliti. Secara empiris, hasil studi Cannon dan Herda (2016) menunjukkan bahwa burnout merupakan faktor penting yang dapat memicu munculnya *turnover intention*.

Pada studi ini menarik untuk diamati keberadaan dimensi promosi. Statistik deskriptif menunjukkan bahwa dimensi promosi memiliki rata-rata yang moderat dan deviasi standar yang paling rendah. Pada pengujian, dimensi promosi memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, meskipun pengaruhnya hanya mencapai *marginally significant*. Hal ini mengundang pertanyaan bagi penulis, apakah hal ini mengindikasikan adanya keengganan auditor untuk mencapai posisi lebih tinggi? Apakah auditor tidak bersedia mengemban tanggung jawab yang lebih tinggi? Ada kesalahan metodologis dalam koleksi dan analisis data? Nampaknya hal ini memerlukan kajian lebih mendalam.

KETERBATASAN DAN SARAN

Studi ini memiliki sejumlah keterbatasan. Keterbatasan pertama, studi ini tidak membedakan hirarki akuntan pada KAP. Akuntan junior sampai manajer/partner diperlakukan sama. Padahal, terdapat kemungkinan perbedaan hasil jika digunakan stratifikasi. Kedua, item-item pada kuesioner mengandung sejumlah pernyataan yang negatif dan memerlukan pembalikan angka ketika hendak dianalisis. Penggunaan item negatif mengundang spekulasi kurangnya kehati-hatian responden dalam membaca pernyataan yang diajukan.

Berdasarkan kedua faktor tersebut di atas, penulis menyarankan dua hal berikut. Pertama, peneliti berikutnya supaya menetapkan strata responden

berdasarkan hirarki pada KAP. Kedua, memilih kuesioner yang menggunakan pernyataan-pernyataan positif untuk mengantisipasi kekeliruan responden dalam menanggapi pernyataan yang diajukan

DAFTAR PUSTAKA

- Ariffin, Adistyia Dewi., dan Laila Refiana Said. 2016. *Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 3, pp. 2005-2016.
- Cannon, Nathan H., and David N. Herda. 2016. *Auditors' Organizational Commitment, Burnout, and Turnover Intention: A Replication*. Behavioral Research in Accounting, Vol. 28, No. 2, pp. 69-74.
- Choi, Woo-Sik., Sneed, J. 2001. *Factors Related to Job Satisfaction and Intent to Turnover for Part-Time Student Employees in University Dining Services*. Journal of Foodservice Management and Education, Vol: 3 No: 4, pp. 13-27.
- Fitriany., Lindawati Gani., Sylvia Veronica Siregar., Arywarti Marganingsih., dan Viska Anggraita. 2011. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Bepindah Kerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol. 8 No. 2, pp. 172-196.
- Hellriegel, Don., John W. Slocum, Jr., and Richard W. Woodman. 2001. *Organizational Behavior*. Cincinnati: South-Western College Publishing 9th ed.
- Hersusdadikawati, Endang. 2005. *Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk Bepindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. (Studi empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasional, Vol. 2 No. 1, pp. 85-100.
- jobstreet.com. 2017. *Employee Job Happiness Index 2017*. (Akses 14 November 2017).
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad., Fais Ahmad., and Hamid Mahmood Gelaidan. 2013. *Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint*. Middle-East Journal of Scientific Research, Vol. 14 Iss. 4, pp. 525-531.
- Lee, Xianyin., Boxu Yang., and Wendong Li3. 2017. *The Influence Factors of Job Satisfaction and Its Relationship with Turnover Intention: Taking Early-Career Employees as an Example*. Anales de Psicología. Vol. 33, No. 3, pp. 697-707.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad., Ewan Ferlie., and Duska Rosenberg. 2008. *Health Services Management Research*, Vol. 21, pp. 211–227.
- Nolandari, Shelly., Henmaidi., dan Alizar Hasan. 2015. *Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Aplp dan A PT Semen Padang*. Jurnal Optimasi Sistem Industri, Vol. 14 No. 2, pp. 204-216.

- Nurahma, Myrna., dan Nur Indriantoro. 2001. *Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. I, pp. 102-117.
- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi., Mochammad Djudi Mukzam., dan Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 43 No.1, pp. 157-162.
- Purba, Yesaya Daniel. 2013. *The effect of Job Satisfaction on the Turnover Intention of Employee in Cimahi Textile Company in West Java*. Social Science Research Network AAA 2006 Management Accounting Section Meeting.
- Robbins, Stephen P. 1991. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall International, 5th ed.
- Setiawan, Ivan Aries., dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. BPFE Univ. Diponegoro. Semarang.
- Smith, P.C., Kendall, L., and Hulin, C.L. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sudita, I Nyoman. 2015. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*. Efektif: Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 6, No 1, pp. 89 – 99.
- Tariana, I Wayan Aditya., dan I Made Artha Wibawa. 2016. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Work Family Conflict dan Turnover Intention pada Karyawan Wanita*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, pp. 5433-5461.
- Tett, Robert P., and John P. Meyer. 2013. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings*. Personnel Psychology Vol. 46 pp. 259-293.
- Vivwesvaran, C., S. P. Deshpande., and J Joseph. 1998. *Job Satisfaction as a Function of Top Management Support for Ethical Behavior: A Study of Indian Managers*. Journal of Business Ethics, Vol. 17, Iss. 4, pp 365–371.
- Widyantara, Ida Bagus Putra., dan I Komang Ardana. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Turnover Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, pp. 1670-1683.
- Wom, Peter W. 2004. *Labor Turnover*. In Charles D. Spielberger. Encyclopedia of Applied Psychology, Academic Press, Elsevier Inc. Vol. 2.

Riwayat Hidup :

Dede Sugandi, S.E., Ak., M.M., CA. Sekarang menjadi Dosen Tetap di STIE INABA.