

**KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTIONS* AUDITOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**

SEPTIAN CHANDRA PAMUNGKAS

Badan Pemeriksa Keuangan

---

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the influence of organizational commitment and job satisfaction on turnover intentions at BPK auditor. This study uses convenience sampling. The sample of this study are BPK auditors in the head office and the representative office. Survey method for this study is by distributing questionnaire. The numbers of respondent used in this study are 151. This study uses multiple linear regression analysis. The results indicated that affective organizational commitment and continuance organizational commitment do not significantly affect on turnover intentions, while the normative organizational commitment has a negative affect on turnover intentions. Meanwhile, job satisfaction has a positive effect on turnover intentions.*

**Keywords:** *affective commitment, normative commitment, continuance commitment, job satisfaction, and turnover intentions*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. Sampel penelitian ini adalah auditor BPK RI baik yang bekerja di kantor pusat maupun kantor perwakilan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey berupa kuesioner. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 151. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi afektif dan komitmen organisasi berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*, sedangkan komitmen organisasi normatif berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*.

**Kata kunci:** komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi normatif, komitmen berkelanjutan, kepuasan kerja, *turnover intentions* auditor

---

**PENDAHULUAN**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), BPK bertugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Lembaga Negara lainnya, Bank Indonesia, Badan Usaha Milik Negara, Badan Layanan Umum, Badan Usaha Milik Daerah, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara. Ujung tombak BPK dalam melaksanakan tugas pemeriksaan adalah auditor. Oleh karena itu, auditor menjadi aset yang berharga untuk BPK.

BPK perlu melakukan investasi dalam bidang sumber daya manusia dalam upaya untuk mempertahankan asetnya tersebut. Salah satu tujuan investasi tersebut adalah untuk meminimalkan tingkat *turnover intentions* auditor. *Turnover intentions* dapat diartikan sebagai keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

*Turnover intentions* menjadi salah satu indikasi seseorang untuk meninggalkan organisasinya. Semakin tinggi *turnover intentions* mengindikasikan semakin sering pula terjadi pergantian auditor. Hal ini dapat menimbulkan dampak negatif untuk BPK. Apa-

bila seorang auditor meninggalkan organisasi, maka akan menimbulkan biaya perekrutan dan pelatihan auditor baru. Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa pada BPK mengamanatkan bahwa, salah satu syarat melakukan audit adalah dinyatakan lulus dalam pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Pemeriksa, sehingga auditor yang keluar tidak bisa segera digantikan dengan rekrutmen auditor baru.

Kerugian yang akan diperoleh BPK akan berlipat ganda ketika auditor yang berhenti bekerja adalah auditor yang berpengalaman. Pertama, BPK akan kehilangan seorang auditor yang berpengalaman. Kedua, kualitas audit akan menurun apabila auditor pengganti pengalamannya tidak sebanding dengan pendahulunya. Hal tersebut sesuai dengan Hanjani dan Rahardja (2014), bahwa pengalaman audit akan mempengaruhi kualitas audit.

Akhir akhir ini BPK mengalami permasalahan sebagaimana yang telah disebutkan di atas, yaitu dengan semakin meningkatnya jumlah auditor yang *resign* dari BPK. Hal ini menjadi masalah serius yang harus segera dicari solusinya oleh BPK. BPK harus berupaya untuk mengurangi tingkat perpindahan dengan mencari informasi mengenai faktor-faktor penyebab terjadinya perpindahan tersebut.

Dalam penelitian sebelumnya, faktor signifikan yang mempengaruhi *turnover intentions* auditor adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Namun, penelitian tersebut hanya diterapkan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik maupun pada karyawan suatu perusahaan. Belum pernah ada penelitian tentang *turnover intentions* pada auditor eksternal pemerintah. Hal inilah yang membedakan penelitian ini dibanding penelitian sebelumnya dan menjadi salah satu alasan ketertarikan penulis untuk membahas mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap *turnover intentions* auditor.

Penelitian tentang *turnover intentions* telah dilakukan oleh Omar dan Ahmad (2014), yang menyebutkan bahwa kepuasan

kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intentions* auditor. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, maka berkeinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi tersebut dalam jangka waktu yang lama. Hal tersebut juga akan berlaku terhadap kepuasan kerja, bahwa mereka yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan cenderung untuk meninggalkan organisasi dan mencari kesempatan di organisasi lain. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Hasin dan Omar (2007).

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Salleh *et al.* (2012) menyebutkan bahwa kepuasan kerja atas dimensi gaji, promosi, pengawasan, dan pekerjaan menunjukkan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intentions*. Akan tetapi, kepuasan kerja atas dimensi rekan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intentions*. Dari hasil tersebut, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* hanya mendukung secara parsial terhadap penelitian sebelumnya. Untuk penelitian terhadap variabel komitmen organisasi ditemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif terhadap *turnover intentions* dimana hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian Rahayu (2011), menemukan bahwa komitmen organisasi afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Sementara komitmen organisasi normatif, komitmen organisasi kelanjutan, dan kepuasan kerja ditemukan tidak mempengaruhi *turnover intentions* auditor, sehingga hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti di atas, penelitian ini akan melakukan pengujian kembali terhadap beberapa faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap *turnover intentions* auditor. Faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Akan tetapi, perbedaan penelitian ini adalah meneliti tentang *turnover intentions* pada auditor eksternal pemerintah, yang belum pernah dilakukan

penelitian sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* auditor BPK RI.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Motivasi

Motivasi menggambarkan suatu penggerak yang berasal dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menggapai kesuksesan dan menghindari kegagalan. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Definisi motivasi menurut Robbins (2006) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Jadi, seseorang dikatakan memiliki motivasi apabila dia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam mencapai tujuan hidupnya.

Berdasarkan sumbernya, motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik bersumber dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari luar. Motivasi intrinsik adalah apabila sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun kompensasi, atau bisa juga dikatakan seseorang tersebut melakukan hobinya. Motivasi ekstrinsik adalah apabila adanya elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama seseorang dapat termotivasi, seperti status atau kompensasi.

Auditor adalah suatu profesi yang menuntut kompetensi. Sebagai seorang profesional, auditor wajib memiliki kualifikasi pendidikan tertentu dan terlatih

dengan semua hal yang berkaitan dengan audit. Dengan demikian, kebutuhan profesional auditor terletak pada pengembangan diri dan pembelajaran yang terus menerus, sebab ilmu akuntansi dan auditing yang menjadi pedoman auditor berkembang sangat dinamis mengikuti persoalan bisnis. Sebagai akibatnya, auditor dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan semakin meningkatnya kompetensi dan pengalaman, maka auditor akan mencari *feedback* yang setimpal. Auditor dapat termotivasi mencari pekerjaan ditempat lain apabila tidak mendapat kepuasan kerja dan komitmen dari organisasinya kecil.

### *Turnover Intentions*

*Turnover intentions* merupakan keinginan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan meninggalkan pekerjaannya sekarang. Definisi *intention to leave* menurut Tett dan Meyer (1993) adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Zeffane (1994) *turnover intentions* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Interpretasi tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah niat atau keinginan untuk berpindah, belum sampai tahap perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Sementara menurut Harnoto (2002), *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Harnoto (2002) mengatakan bahwa banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Mobley *et al.* (1979), keinginan berpindah ini merupakan pemikiran yang dimiliki oleh karyawan untuk berhenti bekerja dan cenderung untuk mencari alternatif pekerjaan yang lainnya. Konsep yang diungkapkan oleh Harnoto (2002) dan Mobley *et al.* (1979) tersebut juga relatif sama dengan konsep yang telah diungkapkan diatas, bahwa *turnover intentions* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan pe-

rusahaan.

Robbins (2006) mengelompokkan berhentinya karyawan dari perusahaan menjadi dua kategori, yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* terjadi apabila keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan mendapatkan tawaran gaji yang lebih baik ditempat lain atau adanya alternatif pekerjaan lain. Sedangkan *involuntary turnover* terjadi apabila keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja karyawan dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan diantara pemberi kerja dan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan. Penelitian ini difokuskan pada *voluntary turnover*, yaitu keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang terjadi dari dalam diri karyawan itu sendiri.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang terkait dengan hasil penilaian atas pengalaman kerja (Locke 1969). Menurut Robbins (2006), istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Menurut Spector (1994), kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja adalah seberapa jauh sikap seseorang untuk menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dalam hal yang berkaitan dengan atribut

pekerjaan seperti gaji, atasan, rekan kerja, maupun karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, berdasarkan definisi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan internal seseorang untuk menyukai maupun tidak terhadap sebagian atau seluruh aspek pekerjaan.

### Komitmen Organisasi

Menurut Steers (1977) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang terkait identifikasi individu dalam keterlibatan organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga faktor yaitu, sebuah keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menambah usaha ekstra untuk organisasi, dan sebuah keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Robbins (2006), komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat mengurangi tingkat efektivitas organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen cenderung tidak akan berhenti dan menerima pekerjaan lain, sedangkan seseorang yang tidak mempunyai komitmen cenderung akan berhenti dan menerima pekerjaan lain. Jadi, komitmen organisasi merefleksikan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Meyer dan Allen (1991) menggolongkan komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu:

#### a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional karyawan dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga karyawan akan merasa dihubungkan dengan organisasi yang bersangkutan. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan karyawan dengan kegiatan di organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat dalam komitmen or-

ganisasinya akan terus bekerja pada perusahaan karena keinginan mereka sendiri (Lent, Brown, dan Hackett, 1994).

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah hasrat yang dimiliki oleh karyawan untuk bertahan dalam organisasi, sehingga karyawan merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran karyawan perusahaan apabila meninggalkan perusahaan akan merasakan kerugian. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat dalam komitmen organisasinya akan terus bekerja pada perusahaan karena kebutuhan mereka.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah suatu perasaan wajib dari karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan karyawan untuk terus berada dalam perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan terus bekerja pada perusahaan karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

### **Komitmen Organisasi dan *Turnover Intentions* Auditor BPK**

Meyer dan Allen (1991) menggolongkan komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional karyawan dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga karyawan akan merasa dihubungkan dengan organisasi yang bersangkutan. Komitmen berkelanjutan adalah hasrat yang dimiliki oleh karyawan untuk bertahan dalam organisasi, sehingga karyawan merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen normatif adalah suatu perasaan wajib dari karyawan untuk bertahan dalam perusahaan.

Meyer *et al.* (1993), dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi afektif

dan komitmen organisasi normatif dengan niat untuk berpindah. Dalam penelitian lainnya, Hackett *et al.* (1994) menemukan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi afektif, normatif, dan berkelanjutan terhadap niat berpindah organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Iverson dan Buttigieg (1999).

Rahayu (2011), menemukan bahwa komitmen organisasi afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Sementara komitmen organisasi normatif dan komitmen organisasi kelanjutan ditemukan tidak mempengaruhi *turnover intentions* auditor. Dalam penelitian lain, Yang (2008) menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi afektif dengan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

H1a: Komitmen organisasi afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*

H1b: Komitmen organisasi normatif berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*

H1c: Komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*

### **Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* Auditor BPK**

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang terkait dengan hasil penilaian atas pengalaman kerja (Locke 1969). Dalam studinya Kalleberg (1974) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mengurangi pergantian karyawan. Sementara Mosadeghrad (2011) menyatakan bahwa kepuasan dalam pekerjaan memiliki hubungan negatif dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Hasin dan Omar (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian lain, Omar dan Ahmad (2014), menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intentions* auditor.

H2: Kepuasan kerja organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*

**METODE PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh auditor BPK RI baik yang bekerja di kantor pusat maupun di kantor perwakilan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan teknik dalam memilih sampel dimana peneliti memperoleh data atau informasi dari sampel yang paling mudah diperoleh. Seseorang diambil sebagai sampel karena kebetulan orang tersebut berada di suatu tempat atau kebetulan peneliti mengenal orang tersebut. Oleh karena itu, *convenience sampling* dalam literatur lain sering disebut *accidental sampling*.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari data yang dihasilkan oleh Biro Sumber Daya Manusia BPK RI. Peneliti melakukan penelitian kepustakaan untuk memahami materi penulisan skripsi dengan mengumpulkan, membaca dan memahami berbagai literatur, buku, jurnal, artikel, dan peraturan-peraturan yang terkait.

Kuesioner cocok digunakan dalam penelitian ini karena variabel yang akan diukur dapat diketahui. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Spector (1997), Allen dan Meyer (2004), dan Lum *et al* (1998). Bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup di mana jawaban telah disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya perlu memilih jawaban mana yang sesuai dengan keyakinan, kesukaan, kecenderungan bertindak dan kejadian yang responden alami. Total pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan adalah 59 pernyataan dengan rincian seperti yang disajikan dalam Tabel 1.

Kuesioner didistribusikan kepada responden baik dalam bentuk *hard copy* maupun melalui mesin survey internet. Kuesioner yang pada awalnya dirancang

**Tabel 1.**  
Rincian Pernyataan Dalam Kuesioner

No	Variabel	Jumlah pernyataan
1.	Komitmen Organisasi Afektif	6
2.	Komitmen Organisasi Berkelanjutan	6
3.	Komitmen Organisasi Normatif	6
4.	Kepuasan Kerja	36
5.	<i>Turnover Intentions</i>	5
Total pernyataan		59

dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Penerjemah kuesioner tersebut adalah oleh dua orang pegawai BPK yang bekerja pada Biro Hubungan Masyarakat dan Kerja Sama Internasional. Hal ini dilakukan dengan maksud agar terjemahan yang dihasilkan sesuai dengan maksud pernyataan dalam kuesioner aslinya. Untuk selanjutnya, kuesioner diujicobakan kepada 30 auditor BPK RI untuk mendapatkan pemahaman yang baik atas pernyataan yang disajikan.

**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

***Turnover Intentions***

*Turnover intentions* merupakan keinginan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan meninggalkan pekerjaannya sekarang. Penelitian ini difokuskan pada *voluntary turnover*, yaitu keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang terjadi dari dalam diri karyawan itu sendiri. Variabel *turnover intentions* diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut.

1. Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi.
4. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
5. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk men-

gukur *turnover intention* auditor BPK adalah dengan menggunakan kuesioner yang desain oleh Lum *et al.* (1998). Kuesioner terdiri dari lima pernyataan dalam tujuh angka skala likert. Skala likert tersebut dimulai dari angka 7 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk pendapat sangat tidak setuju (STS). Responden akan menunjukkan tingkat setuju atau tidak setuju mereka pada item pernyataan yang tersedia.

### **Komitmen organisasi**

Menurut Robbins (1996), komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen organisasi afektik, berkelanjutan dan normatif.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah dengan menggunakan *Three-Component Model (TCM) of commitment survey* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (2004). Kuesioner terdiri dari 18 pernyataan dengan 6 pernyataan tiap dimensi komitmen organisasi. Untuk mengukur pendapat responden dalam kuesioner digunakan skala likert tujuh angka dimulai dari angka 7 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS) untuk pernyataan positif, sedangkan untuk pernyataan negatif, dimulai dari angka 7 untuk pendapat sangat tidak setuju (STS) dan angka 1 untuk sangat setuju (SS).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Spector (1997), kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Robbins (2006), istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator sebagai

berikut:

- a. Kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji.
- b. Kepuasan terhadap kesempatan promosi dalam karir.
- c. Kepuasan terhadap atasan/supervisor/penyelia.
- d. Kepuasan terhadap imbalan kerja.
- e. Kepuasan terhadap apresiasi atas kinerja yang baik.
- f. Kepuasan terhadap aturan dan prosedur kerja.
- g. Kepuasan terhadap rekan kerja.
- h. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan.
- i. Kepuasan terhadap komunikasi dalam organisasi.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah dengan menggunakan *Job Satisfaction Survey* yang dikembangkan oleh Spector (1997). Kuesioner terdiri dari 36 pernyataan dengan menggunakan skala likert 7 angka. Skala likert tersebut dimulai dari angka 7 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS) untuk pernyataan positif. Sementara untuk pernyataan negatif, dimulai dari angka 7 untuk pendapat sangat tidak setuju (STS) dan angka 1 untuk sangat setuju (SS).

### **Variabel Kontrol**

Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah usia dan jenis kelamin. Dalam penelitian sebelumnya Yin-Fah *et al.* (2010) menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai usia lebih muda memiliki keinginan berpindah yang lebih tinggi daripada karyawan yang mempunyai usia lebih tua. Sementara untuk variabel kontrol jenis kelamin, penelitian yang dilakukan oleh Kirkcaldy *et al.* (1992) menemukan bahwa perempuan lebih menghargai pekerjaan yang dimiliki saat ini sehingga memiliki kecenderungan untuk tidak berpindah ke pekerjaan lain.

### **Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intentions* sedangkan variabel independennya adalah

komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi berkelanjutan, komitmen organisasi normatif dan kepuasan kerja. Sementara variabel kontrol yang digunakan adalah umur dan jenis kelamin. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan:

- Y : *Turnover intentions*
- a : Konstanta
- B : Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> : Komitmen Organisasi Afektif
- X<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi Berkelanjutan
- X<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi Normatif
- X<sub>4</sub> : Kepuasan Kerja
- X<sub>5</sub> : Umur
- X<sub>6</sub> : Jenis Kelamin
- e : Error

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dan selanjutnya dilakukan pengolahan lebih lanjut adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada auditor BPK RI baik yang berada di kantor pusat maupun kantor perwakilan. Waktu penyebaran kuesioner adalah dari tanggal 22 Februari sampai dengan 24 April 2016 dalam bentuk *hard copy* dan mesin survey internet..

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan teknik dalam memilih sampel dimana peneliti memperoleh data atau informasi dari sampel yang paling mudah diperoleh. Jumlah kuesioner yang disebarkan dalam bentuk *hard copy* adalah 100 kuesioner, sedangkan jumlah kuesioner yang dikembalikan oleh responden adalah 15 kuesioner dan semuanya dapat diolah. Sementara jumlah kuesioner yang diperoleh dari mesin survey internet adalah 136 kuesioner dan semuan-

ya dapat diolah, sehingga jumlah total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut adalah 151 kuesioner.

Tabel 2.

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	110	72.8
Perempuan	41	27.2
<b>Status Perkawinan</b>		
Belum Menikah	36	23.8
Janda/Duda	2	1.3
Menikah	113	74.8
<b>Usia</b>		
20-25	7	4.6
26-30	72	47.7
31-35	47	31.1
36-40	19	12.6
41-45	3	2.0
45-50	2	1.3
51-55	1	.7
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
Diploma	17	11.3
Master (S2)	32	21.2
Sarjana (S1)	102	67.5
<b>Jabatan</b>		
Anggota Tim	142	94.0
Ketua Tim	9	6.0

Tabel 2 menyajikan profil responden. Profil responden memperlihatkan gambaran responden yang menjadi sampel penelitian ini. Profil responden terdiri dari jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan, dan jabatan. Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan sebesar 110 dan 41 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki mendominasi penelitian ini dengan jumlah persentase 72.8 %. Jika dilihat dari status pernikahan, mayoritas responden sudah menikah. Hal ini tercermin pada status perkawinan yang didominasi oleh reponden dengan status menikah sebesar 113 orang dari total responden sebanyak 151 orang.

Sementara itu, berdasarkan Tabel 2 untuk usia responden paling banyak mendominasi berkisar antara 26 sampai dengan

30 tahun dengan persentase 47.7%. Jika dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki gelar sarjana (S1) dengan persentase 67.7 %. Dari Tabel 2 juga diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jabatan sebagai anggota tim.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif disajikan pada Tabel 3 yang berisikan data jawaban responden dalam bentuk nilai minimal dan maksimal jawaban seorang responden, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasinya. Nilai tersebut diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang mewakili 4 variabel independen dan 1 variabel dependen yang digunakan. Untuk variabel komitmen afektif terdiri dari 6 pernyataan, variabel komitmen berkelanjutan terdiri dari 6 pernyataan, variabel komitmen normatif terdiri dari 6 pernyataan, variabel kepuasan kerja terdiri dari 36 pernyataan dan variabel *turnover intentions* terdiri dari 5 pernyataan.

**Tabel 3.**  
Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Komitmen Afektif	151	2.67	6.83	4.8644	.87469
Komitmen Berkelanjutan	151	2.50	6.50	4.6079	.77539
Komitmen Normatif	151	2.17	6.67	4.3005	.92564
Kepuasan Kerja	151	2.06	6.67	4.0768	.80477
Turnover Intention	151	1.00	6.60	3.9497	1.19470
Umur	151	1	8	2.69	1.103
Jenis Kelamin	151	0	1	.73	.446
Valid N (listwise)	151				

Statistik deskriptif yang disajikan dalam Tabel 3 merupakan nilai yang dari skor jawaban responden sebelum dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik maupun uji hipotesis sehingga nilai yang ditampilkan mungkin akan berbeda dengan nilai minimal dan maksimal jawaban seorang responden, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi data yang digunakan

untuk pengolahan data selanjutnya. Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa komitmen afektif dengan total 6 pernyataan memiliki jawaban minimal 2.67 dan maksimal 6.83, dengan nilai rata-rata sebesar 4.8644 dan standar deviasi sebesar 0.87469. Untuk variabel komitmen berkelanjutan dengan total 6 pernyataan memiliki jawaban minimal 2.50 dan maksimal 6.50, dengan nilai rata-rata sebesar 4.6079 dan standar deviasi sebesar 0.77539.

Variabel komitmen normatif dengan total 6 pernyataan memiliki jawaban minimal 2.17 dan maksimal 6.67, dengan nilai rata-rata sebesar 4.3005 dan standar deviasi sebesar 0.92564. Untuk variabel kepuasan kerja dengan total 36 pernyataan memiliki jawaban minimal 2.06 dan maksimal 6.67, dengan nilai rata-rata sebesar 4.0768 dan standar deviasi sebesar 0.80477. Sementara untuk variabel *turnover intentions*, dengan total 5 pernyataan memiliki jawaban minimal 1 dan maksimal 6.60, dengan nilai rata-rata sebesar 3.9497 dan standar deviasi sebesar 1.19470.

Penelitian ini menggunakan dua variabel kontrol, yaitu umur dan jenis kelamin. Dari Tabel 3 diketahui bahwa umur responden memiliki nilai rata-rata sebesar 2.69. Hal ini berarti bahwa mayoritas umur responden berkisar antara 26-30 tahun. Untuk variabel jenis kelamin, memiliki nilai rata-rata sebesar 0.73. Hal ini berarti bahwa jenis kelamin responden 73% didominasi oleh laki-laki.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinearitasan dari suatu populasi (data). Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolonieritas. Penelitian ini telah memenuhi uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolonieritas.

### Uji Statistik F

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sampai dengan 5% yang berarti apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen secara bersama-

sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	96.151	6	16.025	19.565	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	117.946	144	.819		
Total	214.097	150			

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai sig. F sebesar 0.00 lebih kecil dari nilai taraf signifikansi sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi berkelanjutan, komitmen organisasi normatif, kepuasan kerja, umur dan jenis kelamin terhadap *turnover intentions*. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan sebagai model regresi pengujian hipotesis.

**Uji Statistik t**

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sampai dengan 5% sehingga apabila nilai uji statistik t lebih kecil dari 5% maka variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel independen. Berdasarkan Tabel 5, variabel komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.548 dan 0.810 lebih be-

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Coef. Beta	t	Sig.
(Constant)	4.618	.783	5.895	.000
Komitmen Afektif	-.068	.113	-.603	.548
Komitmen Berkelanjutan	-.028	.115	-.018	.810
1 Komitmen Normatif	-.500	.118	-.387	.000
Kepuasan Kerja	.536	.099	.361	.000
Umur	-.147	.070	-.135	.038
Jenis Kelamin	.207	.172	.077	.231

sar dari tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan, tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Sementara itu, komitmen normatif memiliki nilai signifikan sebesar 0.000, lebih kecil dari 0.05 dan memiliki nilai koefisien (B) -0.5. Hal ini berarti bahwa komitmen normatif berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Untuk variabel kepuasan kerja, memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, lebih kecil dari 0.05 dan memiliki nilai koefisien (B) 0.536. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Sementara itu, untuk variabel kontrol yaitu umur dan jenis kelamin, memiliki hasil yang berbeda. Variabel kontrol umur, memiliki nilai signifikansi 0.038, lebih kecil dari 0.05 dan memiliki nilai koefisien (B) -0.147 sedangkan variabel kontrol jenis kelamin, memiliki nilai signifikansi 0.231, lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kontrol umur berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* dan variabel kontrol jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

**Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 42.6%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen *turnover intentions* sebesar 42.6%, sedangkan sisanya sebesar 57.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Tabel 6.**  
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adj. Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.426	.90503

**Komitmen Organisasi dan Turnover intentions Auditor BPK**

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig-

nifikan F 0.548 yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis 1a ditolak.

Komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional karyawan dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga karyawan akan merasa dihubungkan dengan organisasi yang bersangkutan. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan karyawan dengan kegiatan di organisasi. Hasil yang tidak signifikan tersebut kemungkinan disebabkan oleh sampel penelitian tidak dapat mendukung hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Peneliti melihat adanya faktor umur responden yang mempengaruhi pengaruh variabel komitmen organisasi afektif terhadap terhadap *turnover intentions*. Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa mayoritas umur responden yang digunakan dalam penelitian ini paling banyak berkisar antara 26-30 tahun, dengan persentase 48%. Umur yang masih sangat muda ini membuat para auditor masih belum menyatu, atau belum memiliki rasa memiliki institusi.

Sementara itu, berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa komitmen organisasi berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan F sebesar 0.810 yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis 1b ditolak. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Rahayu (2011) dan Sow (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap niat berpindah auditor.

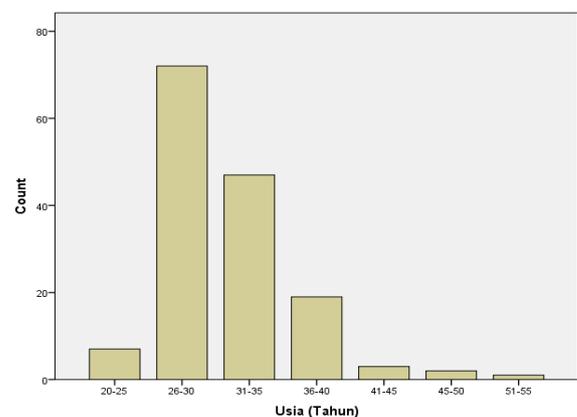
Untuk dimensi terakhir dari variabel komitmen organisasi, yaitu komitmen normatif, berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa komitmen organisasi normatif berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan F sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dan mempunyai memiliki nilai koefisien (B) -0.5, yang berarti mempunyai pengaruh negatif. Oleh karena itu, hipotesis 1c diterima. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Meyer *et al.* (1993) dan Hackett *et al.* (1994) yang menemukan bahwa komitmen organisasi normatif berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Atas hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa apabila auditor memiliki komitmen organisasi normatif yang kuat, maka akan tetap bekerja pada institusinya, sehingga tingkat *turnover intentions* auditor BPK menurun.

### **Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* Auditor BPK**

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan F sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dan mempunyai memiliki nilai koefisien (B) 0.536, yang berarti mempunyai pengaruh positif. Oleh karena itu, hipotesis 2 ditolak. Hasil penelitian ini bertentangan dengan Norliana Omar dan Ahmad (2014), Mosadeghrad *et al.* (2011) dan Hasin dan Omar (2007) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Akan tetapi, hasil penelitian tersebut mendukung pernyataan Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memang dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Oleh karena itu, peneliti melihat adanya faktor umur responden yang mempengaruhi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa mayoritas umur responden yang digunakan dalam penelitian ini paling banyak berkisar antara 26-30 tahun, dengan persentase 48%. Umur yang masih



**Gambar 1.**  
Umur Responden

sangat muda ini membuat para auditor masih ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan lebih menjanjikan, meskipun merasa merasa telah puas dengan kondisi kerja yang ada pada saat ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu, pertama terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, dan kepuasan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berdasarkan pada tabel 4.12 yang menyatakan bahwa nilai sig. F sebesar 0.00 lebih kecil dari nilai taraf signifikansi sebesar 0.05. Kedua, komitmen organisasi afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berdasarkan pada tabel 4.13 yang menyatakan bahwa nilai signifikan F sebesar 0.548 lebih besar dari nilai taraf signifikansi sebesar 0.05.

Ketiga, komitmen organisasi berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini berdasarkan pada Tabel 8 yang menyatakan bahwa nilai signifikan F sebesar 0.810 lebih besar dari nilai taraf signifikansi sebesar 0.05. Keempat, komitmen organisasi normatif berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Hal ini berdasarkan pada Tabel 8 yang menyatakan bahwa nilai signifikan F sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf signifikansi sebesar 0.05 dan mempunyai nilai koefisien (B) -0.5. Terakhir, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Hal ini berdasarkan pada Tabel 8 yang menyatakan bahwa nilai signifikan F sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf signifikansi sebesar 0.05 dan mempunyai nilai koefisien (B) 0.536, yang berarti mempunyai pengaruh positif.

## KETERBATASAN DAN SARAN

### Keterbatasan

Penulis menghadapi adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu penelitian ini menggunakan metode survey dalam pengumpulan data dengan pendis-

tribusi kuesioner dalam bentuk *hard copy* maupun melalui mesin survey internet. Pendistribusian kuesioner melalui mesin survey internet memungkinkan pemahaman yang berbeda dari responden tanpa melakukan verifikasi terhadap peneliti. Sementara itu, pengembalian kuesioner melalui *hardcopy* sangat rendah dikarenakan keterbatasan waktu auditor. Penelitian ini dilakukan bersamaan dengan jadwal pemeriksaan auditor terhadap laporan keuangan baik di pemerintah pusat maupun daerah. Penyebaran kuesioner menggunakan metode *survey* juga memungkinkan responden tidak sungguh-sungguh dalam mengisi kuesioner.

Selanjutnya ditemukan adanya keterbatasan dalam responden penelitian. Mayoritas responden penelitian ini adalah anggota tim sehingga hasil penelitian mungkin akan berbeda jika lebih banyak responden dengan jabatan sebagai ketua tim, pengendali teknis, maupun pengendali mutu.

Keterbatasan lainnya yaitu adanya jawaban responden yang bias. Penelitian ini merupakan jenis penelitian sosial. Oleh karena itu karakteristik fenomena yang diteliti cukup beragam dan tidak dapat dikontrol oleh peneliti. Jawaban atas pernyataan dalam kuesioner dimungkinkan dapat terjadi bias karena persepsi responden yang berbeda-beda dalam mengisi kuesioner sehingga responden cenderung subyektif dalam memberikan jawaban.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang ada, penulis memberikan beberapa saran terkait penelitian ini. Pertama, berdasarkan Tabel 9, penelitian ini hanya menjelaskan 42,6% pengaruh antara variabel komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif dan kepuasan kerja terhadap terhadap *turnover intentions*. Oleh karena itu, masih terdapat 57,6% variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya yang diduga mempunyai pengaruh terhadap *turnover intentions* auditor BPK, misalnya stres kerja dan mutasi pegawai.

Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel penelitian sehingga dapat mewakili persepsi keseluruhan auditor BPK di Indonesia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pemeriksa Keuangan. 2010. *Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa pada BPK*.
- Chiu, C. K., C. S. Chien, C. P. Lin dan C. Y. Hsiao. 2005. Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions in a Practical Setting: The Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Management Development*, 24(10): 837-855.
- Fitriany *et al.* 2011. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8(2): 171-196.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hackett, R. D., P. Byco dan P. A. Hausdorf. 1994. Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(1): 15-23.
- Hanjani, A. dan Rahardja. 2014. Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Fee Audit, dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor Kap Di Semarang). *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3(2): 1-9.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta: PT Prehalindo.
- Hasin, H. H. dan N. H. Omar. 2007. An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 5(1): 21 - 39.
- Iverson, R. D. dan D. M. Buttigieg. 1999. Affective, Normative, and Continuance Commitment, Can the "Right Kid" of Commitment be Managed?. *Journal of Management Studies*, 36(3): 307-333.
- Kalbers, W. J. dan W. J. Cenker. 2007. Organizational Commitment and Auditors in Public Accounting. *Managerial Auditing Journal*, 22(4): 354-375.
- Kalleberg, A. L. 1974. A Causal Approach to the Measurement of Job Satisfaction. *Social Science Research*, 3(4): 299-322.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 2016. Motivasi. Diakses pada tanggal 25 Mei 2016 dari <http://kbbi.web.id>.
- Kirkcaldy, B. D., A. Furnham dan R. Lynn. 1992. National Differences in Work Attitudes Between the UK and Germany. *The European Work and Organizational Psychologist*, 2(2): ,81-102.
- Lent, R. W., S. D. Brown dan G. Hackett. 1994. Toward A Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1): 79-122.
- Locke, E. A. 1969. What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human*, 4(4): 309-336.
- Lum, L. *et al.* 1998. Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment?. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3): 305-320.
- Meyer, J. P. dan N. J. Allen. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P. dan N. J. Allen. 2004. *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. London: University of Western Ontario.
- Meyer, J. P., N. J. Allen, dan C. A. Smith. 1993. Commitment to Organizations and Occupations Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Mobley, W. H. *et al.* 1979. Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86(3): 493-522.
- Mosadeghrad, A. M., E. Ferlie dan D. Rosenberg. 2011. A Study of Relationship Between Job Stress, Quality of Working Life and Turnover Intention Among Hospital Employees, *Health Services Management Research* 201, 24(4): 170-181
- Noe, R. *et al.* 1994. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. USA: Richard D. Irwin, Inc.
- Omar, N. dan Z. Ahmad. 2014. The Relationship Among Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and External Auditor's Turno-

- ver Intention. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 10(2): 164-181.
- Porter, L. W. *et al.* 1973. Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians, *Journal Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Rahayu. 2011. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Niat Berpindah Auditor*. Simposium Jurnal Akuntansi XIV, Aceh.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara*.
- Republik Indonesia. 2004. *Undang-Undang No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara*.
- Republik Indonesia. 2006. *Undang-undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia*.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Salleh, R., M. S. Nair dan H. Harun. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 6(12): 3429-3436.
- Sandjaja dan Albertus. 2006. *Panduan Penelitian*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sow, M. T. 2015. *Relationship Between Organizational Commitment and Turnover Intentions Among Healthcare Internal Auditors*. Dissertations and Doctoral Studies, Walden University, Amerika Serikat.
- Spector, P. E. 1985. Job Satisfaction Survey. Diakses pada tanggal 15 Januari 2016 dari <http://www.statisticssolutions.com>.
- Spector, P. E. 1994. *Job Satisfaction Survey*. Department of Psychology University of South Florida
- Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Steers, R. M. 1977. *Organizational effectiveness: A behavioral view*. California: Goodyear.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tett, R. dan J. Meyer. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Yang, J. 2008. Effect of Newcomer Socialisation on Organisational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention in The Hotel Industry. *The Service Industries Journal*, 28(4): 429-443.
- Yin-Fah, B. C. *et al.* 2010. Anexploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8): 57-64.
- Zeffane, R. 1994. Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9): 1-14.
- Zimmerman, R. D. dan T. C. Darnold. 2007. The Impact of Job Performance on Employee Turnover Intentions and The Voluntary Turnover Process: A Meta-Analysis and Path Model. *Per-*