

**ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI  
TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL PEMEDIASI  
(SURVEI PADA AUDITOR INDEPENDEN DI  
INDONESIA)**

**Erni Rohmawati**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Indonesia  
zahbunnesa@gmail.com

**ABSTRACT**

This study was aimed to test the influence of self efficacy on job turnover intention with job satisfaction as intervening variable. The sample was 218 auditor independent in Indonesia. The result of this study showed that self-efficacy positively influence toward job satisfaction and job turnover intention, and job satisfaction negatively influence toward job turnover intention. On the third result contrast with Bandura theory (1997) that suggest people who have strong self efficacy will have positive value toward their jobs. While in this study found that people who have strong self efficacy, they will have high job turnover intention. This study found that auditors who work in auditor company have high interest to look for a better job chance and challenge of their career.

**Keyword: auditor, self-efficacy, job satisfaction, job turnover intention, auditor independent**

**I. PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah kelompok kerja sama orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama (KBBI, 2008). Pengertian organisasi tersebut menggambarkan beberapa individu yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Tanpa adanya individu dalam suatu organisasi, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu memegang peranan yang

kuat dalam suatu organisasi. Individu yang tergabung dalam suatu organisasi disebut dengan sumber daya manusia (SDM).

Organisasi terdiri dari banyak individu yang harus diarahkan mencapai tujuan. Jika terjadi konflik kemungkinan menimbulkan keinginan untuk berpindah kerja. Perpindahan kerja karyawan selalu menjadi isu hangat dalam dunia tenaga kerja, karena SDM merupakan aset yang penting bagi perusahaan. Perpindahan kerja dapat memberikan dampak positif apabila karyawan tersebut kemungkinan tidak cakap dalam organisasi, namun perpindahan kerja dapat memberikan dampak negatif yaitu ketika organisasi tersebut membutuhkan SDM yang pindah tersebut. Selain itu, dengan perpindahan SDM kemungkinan akan membutuhkan biaya bagi organisasi yang berkaitan guna memperoleh SDM yang baru, namun berbeda halnya pada organisasi tertentu, dengan tingginya perpindahan tenaga kerja justru dimanfaatkan oleh organisasi untuk memperoleh tenaga kerja dengan biaya yang rendah (Suwandi, dan Indriantoro, 1999).

Menurut Davis dan Newstrom (1990), keinginan berpindah kerja harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial. Hal ini mengingatk bahwa tingkat keinginan berpindah kerja karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan.

Kantor akuntan publik (KAP) identik dengan tingkat perpindahan tenaga kerja yang sangat tinggi. Banyak faktor yang dapat memunculkan alasan untuk berpindah kerja. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa berpindah kerja adalah pengunduran diri permanen, baik secara sukarela maupun tidak secara sukarela dari sebuah organisasi. Perpindahan atau pengunduran diri yang dilakukan oleh auditor terjadi karena berbagai faktor yang dapat berasal dari dalam diri auditor maupun dari lingkungannya.

Fogarty dan Uliss (2000) menyatakan bahwa isu perpindahan kerja selalu menjadi topik yang sering diperbincangkan di antara para auditor. Perusahaan akuntan publik dikenal dengan musim kesibukan kerjanya (*peak season*) dan sebagai industri yang memiliki tingkat perpindahan kerja yang tinggi. Hal ini dirasakan sendiri oleh auditor PWC (2004) yang menyatakan bahwa pekerjaan *auditing* adalah pekerjaan yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Jadwal *deadline* yang ketat, waktu yang sedikit untuk kehidupan pribadi, dan harus melewati ujian *certified public accountant* (CPA) yang merupakan tantangan-tantangan yang harus dihadapi oleh auditor. Berdasarkan beberapa isu dan hambatan yang dihadapi oleh auditor, menyebabkan auditor mengalami kelelahan emosi yang berkepanjangan. Pada akhirnya, perpindahan karyawan akan berdampak pada organisasi karena organisasi harus mengeluarkan biaya yang dikeluarkan untuk perekrutan dan pelatihan bagi karyawan yang baru (Roth dan Roth, 1995; Holtom, dkk, 2005).

Penelitian-penelitian terdahulu menemukan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja antara lain: efikasi diri, dan kepuasan kerja (Adawiyah, 2011; Sijabat, 2011; Muamarah, 2012; Permatasari,

2012). Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Muamarah (2012) dan Adawiyah (2011). Faktor-faktor tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah refleksi dari kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Gist dan Mitchell (1992) menjelaskan bahwa efikasi diri membentuk perilaku yang berbeda di antara individu satu dengan individu lainnya, walaupun dengan kemampuan yang sama. Hal ini disebabkan karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, pencapaian tujuan, solusi atas masalah, dan kegigihan dalam berusaha.

Bandura (1997) menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang kuat dapat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Individu tersebut memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan berbagai tugas dalam berbagai situasi, akan menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari.

Pandangan efikasi diri seperti itu akan menumbuhkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan. Individu akan mampu menetapkan suatu tujuan, memelihara komitmen dan mengurangi keinginan untuk pindah kerja. Temuan ini didukung oleh Liden dan Wayne (2000) mengenai hasil riset pada efikasi diri yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Oleh karena itu, dengan adanya hal-hal di atas, organisasi perlu mengelola SDM, harus senantiasa mengetahui seberapa besar tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh para karyawan sehingga dapat mengantisipasi adanya niat karyawan untuk melakukan pindah kerja ke perusahaan lain.

Penelitian Adawiyah (2011) yang menguji pengaruh keadilan organisasional dan efikasi diri terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan yang bekerja di PT Takenaka Indonesia. Hasil penelitian Adawiyah (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan keinginan berpindah kerja. Oleh karena itu, penelitian ini ingin melihat sudut pandang yang lain untuk menguji variabel independen dan variabel dependen melalui variabel pemediasi.

Sijabat (2011) menyatakan bahwa isu kepuasan kerja dalam organisasi merupakan salah satu topik yang menarik dan dianggap penting bagi ilmuan maupun praktisi. Kepuasan kerja merupakan topik yang menarik dan dianggap penting karena kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Garrow (1977) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan para auditor junior dan senior yang bekerja di KAP sangat rendah. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh semua auditor karena sebagian besar waktu yang mereka miliki habis dengan bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muamarah (2012) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi.

Beberapa alasan mengapa kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel mediasi akan diuraikan di bawah ini.

Menurut Sijabat (2011), setiap individu mempunyai tujuannya masing-masing, artinya antara individu satu dengan individu lainnya memiliki tujuan yang berbeda. Setiap individu tentu menginginkan tujuan tercapai. Tercapainya tujuan yang diinginkan akan memunculkan kepuasan tersendiri bagi masing-masing individu. Sikap individu mengenai tingkat kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya berpengaruh pada individu dan organisasi. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan uraian di atas menggambarkan bahwa dengan efikasi diri yang dirasakan oleh individu akan mempengaruhi kepuasan kerja individu. Kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan individu untuk tetap bekerja di tempat yang sama, atau akan berpindah kerja ke tempat yang lain. Individu akan merasa nyaman apabila kinerja individu dinilai baik di lingkungan kerjanya. Hal tersebut dapat memunculkan kepuasan yang tinggi pada diri individu, maka keinginan berpindah kerja yang dimiliki individu akan rendah, begitu pula sebaliknya. (Bandura, 1997; Leung, 2008; Mulki, dkk, 2008; Pieter, dkk, 2011; Gist dan Mitchell, 1992 ; Liden dan Wayne, 2000; Sijabat, 2011; Davis dan Newstorm, 1990)

Penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja auditor independen. Penelitian mengenai analisis pengaruh efikasi diri terhadap keinginan berpindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi layak dilakukan dengan pertimbangan berikut ini:

1. Keinginan berpindah kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang perlu diperhatikan karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu mengelola aset tersebut secara efektif dan efisien, maka kinerja perusahaan menurun (Permatasari, 2012).
2. Perpindahan karyawan akan berdampak pada organisasi karena organisasi akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi, yaitu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan biaya pelatihan bagi karyawan yang baru (Roth dan Roth 1995; Holtom, dkk, 2005).

3. Keinginan berpindah kerja harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial (Davis dan Newstrom, 1990).
4. Kepuasan kerja merupakan hasil determinan yang potensial terhadap sikap dan perilaku pindah kerja (Witt dan Nye, 1992).
5. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian-penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah obyek penelitian dan penggantian variabel stres kerja dalam penelitian sebelumnya yang diganti dengan variabel efikasi diri. Penggunaan variabel efikasi diri ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah (2011). Hasil penelitian Adawiyah (2011) mendapatkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan keinginan berpindah kerja.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja?; (2) Apakah efikasi diri mempengaruhi keinginan berpindah kerja?; (3) Apakah kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah kerja?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim etika organisasi dan efikasi diri terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian ini juga menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif, sehingga dapat memaksimalkan auditor dalam bekerja dan dapat meminimalkan kerugian biaya-biaya akibat keluarnya auditor dari perusahaan.

### **1.1 Batasan Penelitian**

Penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor sosial dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di Kantor Akuntan Publik *Big Four* dan *non Big Four* yang berada di Indonesia. Obyek yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah auditor yang bekerja di KAP *Big Four* dan *non Big Four*. Pertimbangan pengambilan sampel dikarenakan KAP *Big Four* dan *non Big Four* memiliki jumlah auditor yang paling besar di Indonesia sehingga diharapkan penelitian ini mendapat sampel yang cukup.

## **II. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1. Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja**

Bandura (1997) menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki keyakinan bahwa individu mampu dan akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga individu akan dapat merasakan kepuasan atas pekerjaan yang telah ia selesaikan.

Menurut Herzberg (1966), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor intrinsik dari pekerjaan. Hal ini senada dengan pendapat Judge dan Bono (2001) menyatakan bahwa salah satu faktor aspek yang berpengaruh terhadap munculnya kepuasan kerja karyawan adalah aspek pekerjaan, meliputi minat instrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, kesempatan untuk berhasil, dan kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang kuat memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan ia mempunyai minat internal kontrol besar. Ia akan lebih merasa bertanggung jawab, lebih terlibat dan lebih menikmati pekerjaannya karena ia melakukan aktivitas pekerjaannya berasal dari motivasi instrinsik. Keadaan ini dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja yang lebih besar. Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, maka hipotesis pertama yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

## **2.2. Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Kerja**

Karyawan yang merasa lebih puas terhadap pekerjaannya kemungkinan besar akan lebih lama bertahan untuk bekerja di organisasinya. Karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muamarah (2012), menguji keterkaitan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja dan menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor yang kuat yang menyebabkan terjadinya keinginan berpindah kerja. Semakin karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas, ia akan cenderung berkeinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis kedua yang diajukan adalah:

**H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.**

## **2.3. Efikasi Diri dan Keinginan Berpindah Kerja**

Menurut Bandura (1997) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang kuat dapat meningkatkan prestasi serta kepribadian yang baik

dalam berbagai hal. Individu yang memiliki efikasi diri yang kuat memiliki keyakinan bahwa individu mampu melaksanakan berbagai tugas dalam berbagai situasi yang bermacam-macam. Individu memiliki keyakinan bahwa tugas-tugas yang sukar merupakan tantangan yang dapat dihadapi. Pandangan efikasi seperti itu membantu perkembangan minat instrinsik dan memikat pada kegiatan-kegiatan yang lebih mendalam. Individu akan mampu menetapkan suatu tujuan dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut.

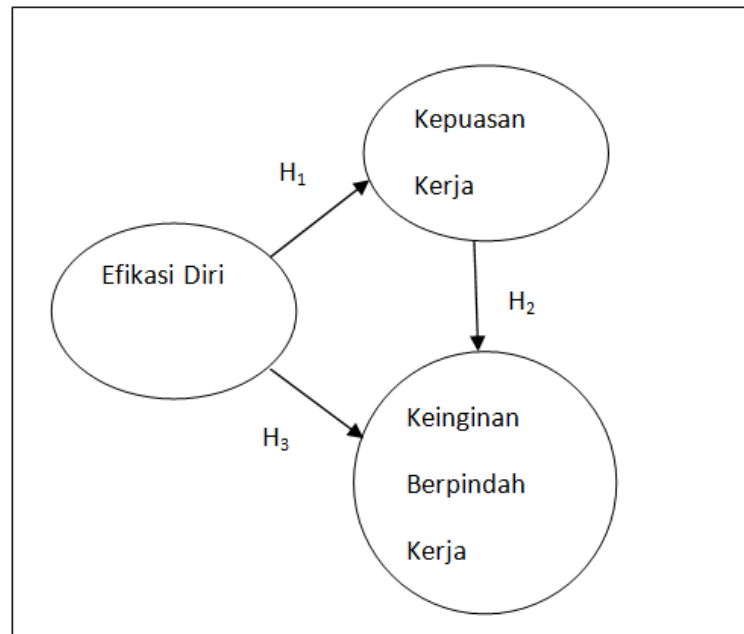
Individu yang memiliki efikasi diri yang lemah cenderung mempersepsikan dirinya kurang kompeten sehingga kurang mengembangkan ketertarikan dan keterlibatan mendalam terhadap pekerjaannya. Ketakutan terhadap kegagalan membuat individu mengalami perasaan ketidakberdayaan, dan selanjutnya ia akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Ia ragu-ragu dalam menetapkan suatu tujuan dan tidak mampu mempertahankan komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut.

Munculnya fenomena keinginan berpindah kerja mungkin salah satunya dikarenakan oleh karyawan yang memiliki efikasi diri yang lemah. Ia tidak siap menerima dan tidak memiliki keyakinan diri serta perasaan mampu menghadapi berbagai hal-hal yang baru yaitu terutama terhadap pekerjaan yang cukup menantang.

Studi Nayendra (2011) yang meneliti 80 karyawan non manajemen di PT XIS Indonesia, mendapatkan hasil penelitian bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan di PT XIS, maka akan semakin berkurang keinginan karyawan untuk berpindah kerja dari PT XIS Indonesia. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang dijelaskan di atas, maka hipotesis yang kedua sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Efikasi diri berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja.**

Secara ringkas model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1, Model Penelitian

### III. METODA PENELITIAN

#### 3.1. Tipologi Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik survei kuesioner dengan memberikan kuesioner kepada responden secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor independen. Jumlah sampel yang digunakan minimal 100 data dengan menggunakan *maximum likelihood* (Ghozali, 2011). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memilih auditor independen yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) di Indonesia yang telah bekerja minimal telah melewati masa *probation*. Responden yang telah dipilih selanjutnya akan menerima kuesioner yang dikirimkan melalui *contact person* di setiap kantor. Periode penelitian ini adalah tanggal 30 April 2018 sampai dengan 30 Juni 2018.

#### 3.2. Definisi Operasional

##### 3.2.1. Efikasi Diri

Menurut Bandura (1986), Efikasi diri adalah pertimbangan seseorang tentang kemampuan diri untuk mengorganisir dan melaksanakan serangkaian tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Pengukuran terhadap variabel efikasi diri dilakukan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Adawiyah (2011) sebanyak 12 (dua belas) pertanyaan.

##### 3.2.2. Kepuasan Kerja



Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans (2006) menyebutkan terdapat 5 (lima) dimensi yang umum digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: gaji, promosi, rekan kerja, penyelia/atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Kelima dimensi ini masing-masing diukur dengan 4 (empat) pertanyaan. Butir-butir pertanyaan merupakan adopsi dari penelitian Muamarah (2012).

### *3.2.3. Keinginan Berpindah Kerja*

Menurut Low (2001), keinginan berpindah kerja adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang. Keinginan berpindah kerja ini diukur dengan 5 (lima) pertanyaan yang diadaptasi dari model kuesioner Muamarah (2012).

### *3.2.4. Metoda Analisis Data*

Penelitian ini menggunakan metoda analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan bantuan *software* AMOS 21.0. SEM dipilih karena lebih tepat untuk meneliti hubungan antar variabel yang kompleks, meneliti adanya variabel yang *unobservable* atau variabel laten, dan untuk menguji kesesuaian model secara keseluruhan (Gudono, 2011).

## **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Karakteristik Responden**

Pengambilan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada auditor independen yang bekerja pada KAP *Big Four* dan KAP *non Big Four* di Indonesia sebanyak 300 eksemplar, tetapi kuesioner yang kembali seluruhnya yaitu sebanyak 218 eksemplar, sehingga kuesioner yang dapat diolah adalah sebesar 73%.

Berdasarkan 218 kuesioner tersebut diketahui bahwa 104 orang (47,7%) laki-laki dan 114 orang (52,3%) perempuan. Mayoritas responden berusia pada rentang 20-30 tahun yaitu 201 orang (92,2%) dan 192 orang (88,1%) belum menikah. Sebanyak 27 (12,4%) responden telah bekerja di KAP lebih dari 5 tahun, dan 87,6% atau 191 orang telah bekerja pada rentang 1-5 tahun. Selanjutnya sebanyak 157 orang (72%) berasal dari KAP *Big Four* dan sisanya sebesar 61 orang (28%) berasal dari KAP *non Big Four*.

### **4.2. Analisis Deskriptif**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan berupa tanggapan dari responden yang direkapitulasi, kemudian dianalisis untuk mengetahui hasil

penilaian manajemen terhadap variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian disajikan berdasarkan jawaban responden yang diberikan atas dasar pernyataan dalam kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

Nilai tertinggi : 5

Nilai terendah : 1

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Nilai mean antara 1,00 s/d 1,80 : Sangat rendah

Nilai mean antara 1,81 s/d 2,60 : Rendah

Nilai mean antara 2,61 s/d 3,40 : Cukup

Nilai mean antara 3,41 s/d 4,20 : Tinggi

Nilai mean antara 4,21 s/d 5,00 : Sangat tinggi

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian disajikan pada tabel 1.0.

**Tabel 1.0**  
**Deskriptif Statistik Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator		Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	Etika Egoistis	X1	3.77	0.57
	Kebajikan	X2	3.48	0.73
	Prinsip	X3	3.69	0.55
	<b>Mean</b>		<b>3.65</b>	<b>0.62</b>
Efikasi Diri	Tingkat kesulitan	X4	4.05	0.79
	Kekuatan	X5	4.00	0.54
	Generality	X6	3.82	0.67
	<b>Mean</b>		<b>3.96</b>	<b>0.67</b>
Kepuasan Kerja	Gaji	X7	3.01	0.74
	Promosi	X8	3.00	0.42

	Rekan kerja	X9	3.73	0.52
	Penyelia	X10	3.70	0.63
	Pekerjaan	X11	3.42	0.65
	<b>Mean</b>		<b>3.37</b>	<b>0.59</b>
Keinginan Berpindah		Y1	3.15	1.08
		Y2	2.93	1.04
		Y3	2.99	1.14
		Y4	3.84	1.02
		Y5	3.92	1.02
		<b>Mean</b>		<b>3.36</b>

Sumber: Penelitian ini (2018).

Tabel 1.0 menunjukkan bahwa hasil tanggapan dari 218 auditor independen rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap iklim etika organisasi, ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,65 yaitu berada pada interval 3,41–4,20 dan standar deviasi sebesar 0,62. Iklim etika organisasi yang dinilai paling tinggi adalah egoistis, sedangkan yang paling rendah adalah kebajikan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi auditor tentang praktek dan prosedur yang mengatur keputusan yang etika dalam organisasinya telah sesuai dengan tipologi yang dikembangkan. Kepedulian organisasi terhadap pegawainya masih dinilai paling rendah, sehingga perlu adanya perbaikan pada indikator ini.

Tabel 1.0 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 218 auditor independen rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap efikasi diri, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 dan standar deviasi 0,67 yang berada pada interval 3,41–4,20. Penilaian efikasi diri tertinggi terjadi pada indikator tingkat kesulitan dengan rata-rata sebesar 4,05 dan efikasi diri terendah terjadi pada indikator *generality*. Hal ini berarti bahwa auditor telah memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya untuk menghadapi serangkaian tugas yang lebih menantang. Sementara itu, pada tingkat cakupan luas bidang tingkah laku, keyakinan individu terhadap kemampuannya masih dinilai rendah sehingga perlu adanya pengembangan sikap dan perilaku untuk auditor terhadap indikator efikasi diri ini.

Tabel 1.0 dapat diketahui tanggapan terhadap 218 auditor independen rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,37 yang berada pada interval 2,61–3,40. Hal ini dapat disimpulkan bahwa auditor independen pada KAP *Big-Four* dan *non Big-*

*Four* telah memiliki kepuasan kerja yang cukup baik. Kepuasan kerja terendah terjadi pada indikator promosi dengan nilai rata-rata 3,00, sedangkan kepuasan kerja tertinggi terjadi pada kepuasan terhadap rekan kerja dengan nilai rata-rata 3,73. Jarangnya promosi yang dilakukan organisasi menyebabkan auditor mengalami perkembangan karir yang terhambat sehingga akan berdampak pada kepuasan kerjanya.

Tabel 1.0 dapat diketahui tanggapan terhadap 218 auditor independen rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap keinginan berpindah, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,36 yang berada pada interval 2,61–3,40. Keinginan berpindah yang paling tinggi disebabkan karena ada tawaran dari perusahaan lain yang akan memberikan gaji yang lebih besar (Y5) dengan rata-rata 3,92. Sementara itu, keinginan berpindah yang paling kecil adalah keinginan berpindah yang dilakukan dalam waktu dekat ini (Y2) dengan nilai rata-rata 2,93.

#### 4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1.1. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. Butir	Koef. Korelasi	<i>p-value</i>	Keterangan
Efikasi Diri	Bt1	0.712	0.000	Valid
	Bt2	0.750	0.000	Valid
	Bt3	0.723	0.000	Valid
	Bt4	0.607	0.000	Valid
	Bt5	0.665	0.000	Valid
	Bt6	0.519	0.000	Valid
	Bt7	0.622	0.000	Valid
	Bt8	0.573	0.000	Valid
	Bt9	0.537	0.000	Valid
	Bt10	0.594	0.000	Valid
	Bt11	0.646	0.000	Valid
	Bt12	0.704	0.000	Valid
Kepuasan Kerja	Bt13	0.510	0.000	Valid
	Bt14	0.474	0.000	Valid
	Bt15	0.534	0.000	Valid
	Bt16	0.504	0.000	Valid
	Bt17	0.567	0.000	Valid
	Bt18	0.458	0.000	Valid
	Bt19	0.360	0.000	Valid

	Bt20	0.363	0.000	Valid
	Bt21	0.344	0.000	Valid
	Bt22	0.331	0.000	Valid
	Bt23	0.570	0.000	Valid
	Bt24	0.659	0.000	Valid
	Bt25	0.555	0.000	Valid
	Bt26	0.531	0.000	Valid
	Bt27	0.508	0.000	Valid
	Bt28	0.494	0.000	Valid
	Bt29	0.517	0.000	Valid
	Bt30	0.624	0.000	Valid
	Bt31	0.472	0.000	Valid
	Bt32	0.609	0.000	Valid
Keinginan Berpindah Kerja	Bt33	0.839	0.000	Valid
	Bt34	0.812	0.000	Valid
	Bt35	0.775	0.000	Valid
	Bt36	0.794	0.000	Valid
	Bt37	0.747	0.000	Valid

Tabel 1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. <i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Efikasi Diri	0.867	0,7	Reliabilitas baik
Kepuasan Kerja	0.839	0,7	Reliabilitas baik
Keinginan Berpindah Kerja	0.852	0,7	Reliabilitas baik

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat dilihat bahwa seluruh koefisien korelasi memiliki nilai *p-value* < 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada instrumen penelitian ini adalah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas masing-masing koefisien *alpha cronbach* memiliki nilai (>) lebih besar dari 0,7. Hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan pada instrumen penelitian ini dianggap reliabel.

#### 4.4. Hasil Uji *Goodness of Fit*

Berikut hasil uji *goodness of fit*.

Tabel 1.3. *Measurement Model – Goodness of Fit*

<i>Goodness of fit</i>	<i>Cut – off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
$\chi^2 - Chi Square$	Diharapkan	175,358	

	nilainya kecil		
	Dengan DF=90		
	nilai tabelnya =		
	113,14		
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Kurang Baik
Cmin/DF	$\leq 2$	1,948	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,908	Baik
RMSEA	$\leq 0,079$	0,066	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,860	Marginal
TLI	$\geq 0,90$	0,919	Baik
CFI	$>0,90$	0,939	Baik

Hasil analisis kesesuaian model tersebut menunjukkan bahwa jika ditinjau *Chi Square* saja model jalur yang digunakan kurang baik, sedangkan dari pengukuran yang lain yaitu CMIN/DF ( $1,948 < 2$ ), RMSEA ( $0,066 < 0,08$ ), GFI ( $0,908 > 0,9$ ), TLI ( $0,919 > 0,9$ ), dan CFI ( $0,939 < 0,90$ ), menunjukkan model yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa model jalur yang diajukan dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi *goodness of fit*.

Berdasarkan pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa *goodness of fit model* telah cukup baik.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

Berikut disajikan tabel hasil analisis SEM.

Tabel 1.4. Estimasi Hasil Analisis SEM

		Standardized Estimate	C.R.	P
Kepuasan_Kerja	<--- Efikasi_Diri	0.521	3.169	0.002
Keinginan_Berpindah	<--- Kepuasan_Kerja	-1.765	-2.676	0.007
Keinginan_Berpindah	<--- Efikasi_Diri	0.846	2.029	0.042

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat ditulis beberapa persamaan struktural yang dijadikan sebagai pedoman untuk menguji hipotesis pertama hingga hipotesis kelima berikut.

$$\text{PUAS} = 0,521 \text{ EFIKASI}$$

$$\text{PINDAH} = 0,846 \text{ EFIKASI} - 1,765 \text{ PUAS}$$

##### 4.5.1. Pengujian Hipotesis Alternatif Pertama

Bab sebelumnya telah dikemukakan hipotesis alternatif pertama bahwa “Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”. Hasil pengujian dengan analisis Jalur (SEM) dapat diketahui bobot koefisien regresi

terstandarisasi efikasi diri terhadap kepuasan kerja auditor adalah sebesar 0,521 dengan nilai *p-value* ( $0,002 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja auditor, dengan demikian hipotesis pertama **dapat didukung**. Nilai bobot pengaruh langsung (standardized) yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri dalam diri auditor maka semakin tinggi kepuasan kerja auditor yang bekerja di KAP.

#### 4.5.2. *Pengujian Hipotesis Alternatif Kedua*

Bab sebelumnya telah dikemukakan hipotesis alternatif kedua bahwa “*Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah*”. Hasil pengujian dengan analisis jalur (SEM) dapat diketahui bahwa bobot koefisien regresi terstandarisasi kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja auditor adalah sebesar -1,765 dengan nilai *p-value* ( $0,007 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap keinginan berpindah kerja auditor, maka hipotesis kedua **dapat didukung**. Nilai bobot pengaruh langsung (standardized) yang bernilai negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan auditor semakin rendah keinginan auditor untuk berpindah kerja.

#### 4.5.3. *Pengujian Hipotesis Alternatif Ketiga*

Bab sebelumnya telah dikemukakan hipotesis alternatif ketiga bahwa “*Efikasi diri berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah*”. Hasil pengujian dengan analisis jalur (SEM) dapat diketahui bahwa bobot koefisien regresi terstandarisasi efikasi diri terhadap keinginan berpindah kerja auditor adalah sebesar 0,846 dengan nilai *p-value* ( $0,042 < 0,05$ ). Hipotesis ketiga **tidak dapat didukung** karena pengaruh positif ini bertentangan dengan hipotesis ketiga penelitian. Artinya semakin tinggi efikasi diri pada diri auditor, maka semakin kuat keinginan auditor untuk berpindah kerja.

## 4.6. **Pembahasan Hasil Penelitian**

### 4.6.1. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil analisis AMOS menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri pada diri auditor, maka kepuasan kerja auditor akan semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Sugandhi dan Nursanti (2013) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bandura (1994) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki keyakinan bahwa individu mampu dan akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga individu akan dapat merasakan kepuasan atas pekerjaan yang telah ia selesaikan.

### 4.6.2. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah*

Hasil analisis AMOS menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan auditor akan menurunkan keinginan auditor untuk berpindah kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muamarah (2012), yang menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Auditor yang merasa tidak puas cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan memiliki keinginan untuk keluar karena adanya harapan untuk menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Mobley (1979) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor penyebab munculnya intensi keluar.

Auditor yang merasa lebih puas terhadap pekerjaannya kemungkinan besar akan lebih lama bertahan untuk bekerja pada organisasinya. Kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor yang kuat yang menyebabkan terjadinya keinginan berpindah. Semakin auditor merasa puas terhadap pekerjaannya semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja, sebaliknya auditor yang tidak merasa puas, maka ia cenderung berkeinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya.

#### *4.6.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keinginan Berpindah Kerja*

Hasil analisis AMOS menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri auditor, maka semakin kuat keinginan auditor untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Bandura (1997) yang menyatakan bahwa munculnya fenomena keinginan berpindah mungkin salah satunya dikarenakan oleh karyawan yang memiliki efikasi diri yang lemah.

Hasil ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah (2011) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Hal ini dikarenakan oleh auditor yang memiliki efikasi diri yang tinggi menyebabkan auditor tersebut yakin terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan berbagai tugas dalam berbagai situasi, akan menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi dari pada sebagai ancaman yang harus dihindari. Rasa percaya diri yang tinggi ini tentunya akan memotivasi dirinya untuk mencari pekerjaan yang lebih menantang dengan melakukan berpindah kerja di perusahaan lain.

## **V. Kesimpulan dan Saran**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :



1. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri pada diri auditor, maka kepuasan kerja auditor semakin meningkat.
2. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri pada diri auditor, maka akan memotivasi auditor untuk berpindah kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan auditor akan menurunkan keinginan auditor untuk berpindah kerja.

## **5.2. Implikasi Hasil Penelitian**

Variabel efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Efikasi diri yang kuat pada diri auditor akan memicu terjadinya kepuasan kerja. Indikator yang ditemukan rendah pada efikasi diri adalah indikator *generality* sehingga perlu ditingkatkan misalnya melalui program pelatihan tertentu pada auditor.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah auditor. Indikator yang rendah dipersepsikan auditor adalah indikator gaji dan promosi. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali kebijakan gaji yang diberikan auditor. Apabila kebijakan gaji bagi auditor tidak dapat diubah, maka sebaiknya gaji yang diberikan hendaknya mengacu pada asas keadilan supaya tidak memiliki perbedaan yang berarti. Hal tersebut perlu dilakukan karena auditor junior memiliki beban kerja dan tanggung jawab kerja yang sama dengan auditor senior. KAP sebaiknya merevisi perjanjian kontrak kerja dengan auditor yang berkaitan dengan kebijakan tentang kompensasi dan sistem pembayaran gaji untuk lebih ditingkatkan. Hal yang perlu diperhatikan juga adalah meningkatkan promosi jabatan. Promosi jabatan agar lebih sering dilakukan, untuk memotivasi auditor agar dapat bekerja lebih baik. Jabatan auditor yang konstan tanpa adanya perubahan akan dapat menurunkan kepuasan kerjanya sehingga akan beralih pada perusahaan lainnya yang memberikan harapan lebih baik.

## **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna karena masih memiliki beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Variabel yang digunakan untuk memprediksikan keinginan berpindah kerja auditor hanya terbatas pada variabel efikasi diri dan kepuasan kerja. Sementara masih banyak faktor lainnya yang juga berpengaruh terhadap intensi turnover auditor.
2. Ketatnya jam kerja auditor, menyebabkan hasil pengisian kuesioner menjadi bias, karena bisa saja auditor tidak sungguh-sungguh dalam melakukan pengisian kuesioner.

#### **5.4. Saran Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan keterbatasan penelitian maka saran untuk peneliti selanjutnya adalah :

1. Peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lainnya seperti komitmen organisasional, stres kerja dan lainnya.
2. Peneliti selanjutnya untuk mengantisipasi jawaban yang bias dari responden dapat dilakukan dengan memberikan pertanyaan reverse dalam kuesioner, yaitu pertanyaan yang bersifat negatif untuk mengontrol jawaban responden yang tidak sungguh-sungguh.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiyah, R. 2011. *Pengaruh Keadilan Organisasional dan Efikasi Diri Terhadap Keinginan Berpindah pada PT Takenaka Indonesia*. Tesis Magister Manajemen UGM. Yogyakarta: Tidak Dipublikasikan.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Excercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Davis, K., dan J. W. Newstrom. 1990. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fogarty, T.J. dan B. Uliss. 2000. Auditor Work and Its Outcomes: An Application of the job characteristics model to large public accounting firms. *Advance in Accounting Behavioural Research*. 3:37-68.
- Gist, M. E. dan R. T. Mitchell. 1992. Self-Efficacy: A Theoretical Analysis Of Its Determinants and Malleability. *Academy of Management Review*. 17(2): 183-211.
- Ghozali, I.G. 2011. *Model Persamaan Struktural*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Gudono. 2011. *Analisis Data Multivariat*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Herzberg, F. 1966. *Work and Nature of Man*. New York: World Publishing Company.
- Holtom, B.C., T.R. Mitchell, T.W. Lee dan E.J. Inderrieden. 2005. Shock as Causes of Turnover : What They Are and How Organizations can Manage Them. *Human Resource Management*. 44: 337-352.
- Judge, T.A dan J.E. Bono. 2001. Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 86(1): 80-92.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. 2008. Edisi keempat. Balai Pustaka Departemen Pendidikan Nasional.

- Liden, C. R. dan S. J. Wayne. 2000. An Examination of the Mediating Role of Psychological Empowerment on The Relation Between The Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcome. *Journal of Applied Psychology*. 85(3): 407-416.
- Leung, A.S.M. 2008. Matching Ethical Work Climate to In-role and Extra Role Behaviour in A Collectivist Work Setting. *Journal of Business Ethics*. 79: 43-55.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Low, G.S., D.W. Craven, K. Grant dan W.C. Moncrief. 2001. Antecedent and Consequences of Salesperson Burnout. *European Journal of Marketing*. 35:5-6
- Mobley, W., R.W. Griffethe, H.H. Hand, dan B.M. Meglino. 1979. Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin* 86(3): 493-522.
- Muamarah, H.S. 2012. Pengaruh Iklim Etis Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Account Representative dan Pemeriksa Pajak di Kantor Pelayanan Pajak di Pulau Jawa). *Jurnal ABIS*.
- Mulki, J., J. Jaramillo dan W. Locander. 2008. Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal and Stress Theory. *Journal of Busines Ethics*. 78: 559-574.
- Nayendra, R. 2011. *Pengaruh Keadilan Distributif, Self-Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Turnover Intention*. Tesis Studi Magister Manajemen UGM. Yogyakarta: Tidak dipublikasikan.
- Permatasari, D. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Aset*. 14(1): 1-13.
- Pieter, N. , L. Nel, dan A.D. Plessis. 2011. Implications for Human Resources and Employment Relations Practice with Regard to the Integration of Corporate Ethics Programmes into The Culture of Organisations. *International Employment Relations Review*. 17(2): 55-74.
- PWC. 2004. *The Value of The PWC Professional Experience: What employees Gain by Staying Longer at The Firm, and Why They Leave*. Los Angeles: The Centre for Effective Organization Marshall School of Business.
- Robbins, S.P dan T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Roth P.G. dan P.L Roth. 1995. Reduce Turnover With Realistic Job Previews. *Journal of CPA*. 65(9).
- Sijabat, J. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan untuk Pindah. *Jurnal Visi*. 19(3): 592-608.
- Sugandhi, R. dan T. D. Nursanti. 2013. *Analisis Pengaruh Efikasi Diri dan Effort Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Turnover di PT Alsun Suksesindo*. Universitas Binus: Jakarta.
- Suwandi, dan N. Indriantoro. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 2(2): 173-195.

Witt, L.A. , dan L.G. Nye. 1992. Gender and Relationship of Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction. *Journal of Applied Pscychology*. 77(6): 910-917.

Tabel 1.5. KAP *Big Four* dan KAP *non Big Four*

No.	KAP <i>Big Four</i>
1.	KAP Osman Bing Satrio dan Eny bekerja sama dengan Delloitte Touche Tohmatsu
2.	KAP Purwanto Suherman dan Surja bekerja sama dengan Ernst & Young
3.	KAP Siddharta dan Widjaja bekerja sama dengan KPMG International
4.	KAP Tanudireja Wibisono dan Rekan bekerja sama dengan PricewaterCoopers
KAP <i>non Big Four</i>	
5.	Grant Thornton
6.	KAP Abu Bakar Usman dan Rekan bekerja sama dengan Moores Stephens
7.	KAP Achmad Rasyid Hisbullah dan Jerry
8.	KAP Bismar Muntalib dn Yunus
9.	KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan
10.	KAP Hendrawinata Eddy dan Siddharta bekerja sama dengan Kreston International
11.	KAP Henry dan Sugeng
12.	KAP Ishak Saleh Soewondo dan Rekan
13.	KAP Johannes Juara dan Rekan
14.	KAP Kosasih Nurdiyaman Tjahja dan Rekan bekerja sama dengan Crowe Horwarth
15.	KAP Kumalahadi
16.	KAP Gideon Adi dan Rekan bekerja sama dengan Parker & Randall Indonesia

Tabel 1.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase
Laki-laki	104	47.7%
Perempuan	114	52.3%
Total	218	100.0%

Tabel 1.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah orang	Persentase
20-30 tahun	201	92.2%
30-40 tahun	13	6.0%
>40 tahun	4	1.8%
Total	218	100.0%

Tabel 1.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah orang	Persentase
Menikah	26	11.9%
Belum	192	88.1%
Total	218	100.0%

Tabel 1.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	191	87.6%
6-10 tahun	21	9.6%
>10 tahun	6	2.8%
Total	218	100.0%

Tabel 1.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Reputasi KAP

Reputasi KAP	Jumlah	Persentase
<i>Big Four</i>	157	72.0%
<i>Non Big Four</i>	61	28.0%
Total	218	100.0%

## KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr. Responden

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr. untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Kuesioner dibuat semata-mata untuk penelitian dalam rangka penulisan tesis pada program Magister Akuntansi UGM dengan tema keinginan berpindah pegawai (*turnover intention*) di Kantor Akuntan Publik. Kuesioner ini tidak dimaksudkan untuk evaluasi atau penilaian dan seluruh informasi yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya.

Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih. Besar harapan saya untuk menerima kembali kuisisioner ini dalam waktu singkat.

### A. DATA PRIBADI RESPONDEN

1. Jenis Kelamin  Laki-laki  Perempuan

2. Usia  20-30 th  31-40 th  >40 th
3. Perkawinan  Menikah  Belum
- Anak  1 anak  2-3 anak  >3 anak
4. Bekerja di KAP mulai tahun.....
5. Nama Kantor.....

**B. DAFTAR PERNYATAAN RESPONDEN**

PETUNJUK: Berilah tanda (X) pada skala 1 sampai 5 untuk setiap butir pernyataan. Kerjakan seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewatkan.

Skala 1 berarti sangat tidak setuju (STS) dengan situasi yang Anda rasakan dalam organisasi saat ini. Skala 5 b berarti sangat setuju (SS) dengan situasi yang Anda rasakan dalam organisasi saat ini.

STS					SS
1	2	3	4	5	

**I. Efikasi Diri**

Tingkat Kesulitan(*Magnitude*)

STS

SS

1. Jika pekerjaan terlalu rumit dan sulit, saya tidak akan mencobanya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Saya menolak untuk belajar hal yang baru jika dirasakan sulit untuk dilakukan. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Ketika saya mencoba melakukan hal yang baru, saya akan mudah menyerah jika tidak berhasil melakukannya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Kekuatan / Ketahanan (*Strength*)

4. Ketika saya memutuskan untuk melakukan sesuatu, maka saya akan terus mengerjakannya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Jika pertama kali saya tidak berhasil mengerjakan pekerjaan saya, maka saya akan terus mencoba. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Ketika saya dihadapkan pada pekerjaan yang tidak menyenangkan, saya akan tetap berusaha menyelesaikannya.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Kegagalan membuat saya berusaha lebih keras lagi.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Jika saya membuat suatu rencana dalam pekerjaan, saya yakin bahwa saya akan menyelesaikannya dengan baik.  
Generality

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Saya tidak dapat menangani masalah yang terjadi di luar dugaan saya.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Saya tidak yakin dengan kemampuan saya melakukan sesuatu.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Saya merasa tidak mampu menghadapi semua masalah yang datang dalam hidup saya.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Ketika saya merencanakan suatu target tertentu dalam pekerjaan saya, saya jarang mencapainya.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**II. Kepuasan Kerja**

Gaji

STS

SS

13. Saya dibayar lebih tinggi dalam organisasi dibanding di instansi lain atau swasta.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Penghasilan yang saya terima sepadan dengan tanggungjawab dan risiko pekerjaan saya.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. Saya dibayar terlalu rendah atas apa yang saya lakukan.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Saya menerima fasilitas yang sangat baik dari organisasi saya, diluar gaji dan tunjangan.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Promosi (*Promotion*)

17. Saya tidak menyukai mekanisme promosi yang digunakan dalam organisasi.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Promosi jarang dilakukan dalam organisasi saya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
19. Saya mungkin akan dipromosikan jika bekerja dengan baik. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
20. Saya merasa puas dengan posisi saya ini.  
Rekan Kerja (*co-workers*) 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
21. Saya tidak mendapat dukungan yang cukup dari rekan kerja saya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
22. Dalam organisasi saya, ketika saya meminta seseorang mengerjakan sesuatu, ia akan melakukannya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
23. Saya menikmati bekerja dengan orang-orang dalam organisasi saya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
24. Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggungjawab.  
  
Penyelia/Atasan 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
25. Penyelia atau atasan saya selalu mendukung saya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
26. Penyelia atau atasan saya kompeten dalam pekerjaannya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
27. Penyelia atau atasan saya tidak mau mendengarkan saran dan pendapat saya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
28. Penyelia atau atasan saya tidak memperlakukan saya dengan adil.  
Pekerjaan 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
29. Pekerjaan saya sangat menarik. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
30. Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya dan tanggungjawabnya. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
31. Saya lebih suka melakukan pekerjaan lain. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
32. Pekerjaan saya hanya memberi sedikit kepuasan. 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



**III. Keinginan Berpindah Kerja**

STS

SS

33. Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya	1	2	3	4	5
34. Saya mungkin secara aktif mencari pekerjaan lain.	1	2	3	4	5
35. Saya mungkin akan meninggalkan KAP dalam waktu dekat.	1	2	3	4	5
36. Saya mungkin akan keluar dari KAP apabila ada kesempatan yang lebih baik.	1	2	3	4	5
37. Saya akan keluar dari KAP apabila ada organisasi/perusahaan lain yang memberikan gaji yang lebih besar.	1	2	3	4	5