

---

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor dan Komitmen Afektif terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Empiris: KAP di Jakarta Selatan)

---

**Mahda Ulfa Ardini**

STIE Indonesia Banking School

[mahdaulfa181@gmail.com](mailto:mahdaulfa181@gmail.com)

**Komar Darya**

STIE Indonesia Banking School

[komar.darya@ibs.ac.id](mailto:komar.darya@ibs.ac.id)

### **Abstract**

*This study aimed to examine the effect of job satisfaction, auditor's performance and affective commitment on auditor's turnover intention. Population in this research was auditor's who were working on public accounting firm of Souths's Jakarta. The sampling techniques that used in this study is purposive sampling accounting to criteria and was gained for 165 respondents. The result of this study can be summarized as follows job satisfaction has a negative and significant effect on auditor's turnover intention. Auditor's performance has a negative and significant effect on auditor's turnover intention. And affective Commitment has a negative and significant effect on auditor's turnover intention.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Auditor's Performance, Affective Commitment and Auditor's Turnover Intention.*

### **Abstrak**

Di Indonesia saat ini telah terjadi scarcity (kelangkaan) akuntan publik, jumlah akuntan publik di Indonesia saat ini hanya 4000 orang sedangkan menurut data IAPI ada 30.000 perusahaan Indonesia yang membutuhkan jasa akuntan publik yang nantinya akan terus bertambah jumlahnya. Salah satu penyebab dari kelangkaan itu adalah tingkat turnover intentions auditor yang sangat tinggi. Oleh karena itu penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor dan Komitmen Afektif terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan. Teknik pengumpulan sample dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah di berikan dan diperoleh 165 responden. Penelitian ini menggunakan 33 pernyataan dengan menggunakan skala interval likert. Sampling dan analisis hasil menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan alat SPSS 21.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja auditor. 2) Kinerja auditor memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja auditor. 3) Komitmen afektif memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja auditor.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor, Komitmen Afektif dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor.

---

## **1. Pendahuluan**

Secara umum Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah sebuah badan usaha yang sudah mendapatkan izin dari menteri keuangan dan berlungsi sebagai tempat bagi akuntan publik untuk memberikan jasanya. Menurut Rahayu (2017) jasa yang diberikan Kantor Akuntan Publik terdiri dari dua bidang jasa yaitu: jasa attestasi (audit umum atas laporan keuangan prospektif, pemeriksaan atas pelaporan informasi perلorma, review atas laporan keuangan) dan jasa non attestasi jasa yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, manajemen, kompilasi, perpajakan, dan konsultasi. Sebuah KAP harus memiliki auditor-auditor yang profesional.

Namun Indonesia saat ini terjadi *scarcity* (kelangkaan) akuntan publik. Saat ini Indonesia masih kekurangan jumlah akuntan publik. dibandingkan dengan negara tetangga yaitu Thailand yang PDB (Produk Domestik Bruto) separuh dari Indonesia akuntan publik yang dimiliki Indonesia lebih sedikit dengan perbandingan akuntan publik bersertifikat di Indonesia hanya 4.000 orang sedangkan Thailand memiliki 12.000 orang akuntan publik padahal menurut data IAPI ada 30.000 perusahaan Indonesia yang membutuhkan jasa akuntan publik yang nantinya akan terus bertambah jumlahnya (Tarkosunaryo, 2019). Hal tersebut mengindikasikan bahwa di Indonesia telah terjadi kelangkaan pada profesi akuntan publik. Salah satu penyebab dari kelangkaan itu adalah adanya masalah yang lazim dihadapi oleh profesi akuntan publik yaitu tingkat *turnover intentions* auditor yang sangat tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Heru Sulistyyo (2017) pada KAP di Indonesia menunjukkan bahwa 43,7% auditor belum pernah pindah kerja dan 56,3% auditor di Indonesia pernah melakukan pindah kerja (*turnover Intention*). Auditor yang belum pernah pindah kerja 100% adalah yang berada di Balikpapan, Banjarmasin, dan Batam. Auditor yang pernah melakukan *turnover intention* 100% adalah kota Denpasar, Manado, Padang dan Palu. Sedangkan selain kota tersebut menjawab bervariasi dari belum pernah pindah kerja dan pernah pindah kerja. Fenomena yang diuraikan tersebut membuat peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).

*Turnover intentions* merupakan keinginan seorang individu untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan meninggalkan pekerjaannya yang sekarang. Menurut Tuttle dalam Fitriany *et al* (2011) ada tiga kategori variabel yang mempengaruhi perilaku keinginan berpindah karyawan, yaitu:

1. Faktor Eksternal, yang mencakup peluang pekerjaan, tingkat pengangguran, *union presence* dan sebagainya.
2. Faktor yang terkait dengan pekerjaan, mencakup kepuasan kerja, komitmen organisasi dan sebagainya.
3. Faktor pribadi, mencakup *gender*, *tenure*, pendidikan dan sebagainya.

Penelitian akan menggunakan kategori yang ke 2, yaitu faktor yang terkait dengan pekerjaan sebagai variabel independen yang mencakup kepuasan kerja, komitmen afektif dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Titisari dalam Sari dan Susilo (2018) adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan (Putra & Laksito, 2012). Jika beberapa faktor tersebut terpenuhi tingkat keinginan berpindah kerja karyawan akan turun. Putra & Laksito (2012) juga menjelaskan, kepuasan kerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Jika auditor merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, maka hasil yang dicapai auditor akan menjadi kurang memuaskan. Kondisi lingkungan yang baik juga akan mempengaruhi kepuasan kerja yang baik. Dengan auditor merasa nyaman dengan kondisi lingkungannya, auditor akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika auditor tidak merasa nyaman dengan kondisi lingkungannya, maka kinerja yang dihasilkan pun akan menghasilkan *bad performance*.

Kinerja menurut Hasibuan dalam Fitriany *et.al*, (2011) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Linting (2013) kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Aisyah *et.al*, (2014) kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor dianggap baik jika auditor telah melakukan perencanaan dengan baik, menunjukkan kegigihan saat bertugas, berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja, dan selalu menaati kode etik yang berlaku. Komitmen organisasi menurut Luthans dalam Alfresia (2016) dapat diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Ada tiga komponen komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer dalam Satwari *et al*. (2016) yaitu : komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan komitmen afektif sebagai variabel independen karena komitmen afektif merupakan jenis

komitmen yang paling diinginkan oleh perusahaan termasuk KAP. Dalam Indriasari (2013), pekerja dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap bertahan dengan organisasinya karena memang mereka menginginkannya (*want to*). Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang pekerja (Nugroho *et al*, 2012). Seorang auditor yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas KAP, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas KAP, keinginan untuk mencapai tujuan KAP, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam KAP yang sekarang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Justice Stephen Tetteh Zotorvie, Matthew Brains Kudo dan Thomas Clarkson Adade (2017), "*A Survey of Factors that Influence the Level of Job Satisfaction and Turnover Intention of Professional Accountants in Ghana*" dengan variabel *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention* dengan studi kasus profesional akuntan di Ghana. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang mencakup kepuasan gaji, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan kerja, peluang menggunakan keterampilan dan kemampuan berpengaruh terhadap keinginan berpindah akuntan profesional di Ghana.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Alfatania Pandu Asmara (2017) dengan *turnover intention* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan studi kasus pada Rumah Sakit Bedah di Surabaya. Penelitian ini membuktikan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Niat karyawan untuk melakukan *turnover intention* ditunjukkan dengan tidak melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka miliki di tempat bekerja yang akan mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Ary Susanti (2012) dengan variabel independen kepuasan gaji, komitmen afektif, dan kepuasan kerja dengan studi kasus di KAP Malang dan Surabaya membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan replikasi penelitian mengenai keinginan berpindah kerja auditor dengan beberapa perbedaan. Perbedaan pertama, mengkombinasikan variabel independen dan dependen dari jurnal penelitian sebelumnya dengan menggunakan tiga variabel yaitu kepuasan kerja, kinerja auditor, dan komitmen afektif sebagai variabel independen. Perbedaan kedua, penelitian ini memiliki ruang lingkup pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan yang terdaftar dalam Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sedangkan penelitian sebelumnya pada kantor akuntan publik Ghana, Rumah Sakit Bedah di Surabaya dan kantor akuntan publik di Malang dan Surabaya.

Alasan memilih KAP di Wilayah Jakarta Selatan karena ada 102 KAP yang terdaftar dalam Direktori Institut Publik Indonesia (IAPI) lebih banyak dibandingkan wilayah-wilayah lain yang terdaftar di direktori IAPI. Dengan banyaknya jumlah auditor tersebut peneliti berharap penelitian ini bisa memperoleh jumlah responden yang lebih banyak sehingga kekuatan generalisasinya lebih tinggi.

Dengan uraian tersebut penulis mengambil judul penelitian "PEENGARUH KEPUASAN KERJA, KINERJA AUDITOR, DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada KAP di Jakarta Selatan)".

## 2. Tinjauan Pustaka

### Teori Atribusi

Teori atribusi sebagai penilaian kausalitas, menurut Heider kognisi sosial adalah proses dimana seseorang merasakan dan membuat penilaian terhadap orang lain. Disinilah kemudian muncul atribusi sebagai penilai kausalitas yang menekankan pada penyebab orang berperilaku tertentu.

Menurut Riny (2015) teori atribusi menjelaskan tentang proses bagaimana kita menentukan penyebab perilaku seseorang. Kita membuat sebuah atribusi ketika kita mendeskripsikan perilaku seseorang dan mencoba menggali pengetahuan mengapa mereka berperilaku seperti itu. Seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Luthans dalam Salam, 2018).

*Dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain, setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan seseorang akan dipengaruhi faktor internal dan eksternal individu tersebut (Salam, 2018).

Penelitian ini menggunakan teori atribusi sebagai landasan pemikiran karena peneliti menggunakan studi

empiris untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kinerja auditor, dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Ketika seseorang auditor memiliki keinginan berpindah kerja pasti memiliki penyebab dari perilaku tersebut. Penyebab dari perilaku tersebut timbul akibat faktor internal ataupun faktor eksternal sesuai penjelasan teori atribusi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Pawesti dan Wikansari (2016) kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka yang timbul berdasarkan penilaian situasi kerjanya dan cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa positif dan negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaan maka dia mempunyai kepuasan kerja, sebaliknya jika seseorang bersikap negatif terhadap pekerjaan maka dia mengalami ketidakpuasan kerja (Heriawan & Gunawan, 2010). Seorang auditor yang bersikap positif terhadap pekerjaannya sebagai auditor maka auditor tersebut memiliki kepuasan kerja terhadap KAP yang menaunginya, sehingga nantinya akan menurunkan keinginan untuk berpindah KAP.

### **Kinerja Auditor**

Menurut Naibaho (2016) kinerja merupakan hasil karya yang telah dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab, kemampuan atau keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas, kegiatan/aktivitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan (Hernanik & Putri, 2018). Kinerja auditor merupakan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Marita & Gultom, 2018).

### **Komitmen Afektif**

Komitmen ini berkaitan erat dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Dalam Indriasari (2013), pekerja dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap bertahan dengan organisasinya karena memang mereka menginginkannya (*want to*).

### **Keinginan Berpindah Kerja**

Menurut Toly dalam Kartika (2018) *turnover intentions* adalah keinginan berpindah dari pegawai yang mengacu pada kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi yang belum dilakukan dalam bentuk nyata.

### **Hipotesis**

Berdasarkan teori atribusi, dibagi menjadi dua yaitu *Dispositional attributions* dan *situational attributions*. *Dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Luthans dalam Salam, 2018). Implementasi dalam penelitian ini adalah dimana ketika seorang auditor memiliki keinginan berpindah kerja pasti memiliki penyebab dari perilaku tersebut. Penyebab dari perilaku tersebut bisa dari faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor auditor memiliki keinginan berpindah kerja adalah kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Jerwin B Tubay (2019) di Filipina dengan variabel *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *turnover intention* dengan studi kasus *Accounting Professionals in Big 3 Auditing Firms* di Filipina menunjukkan hasil bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dari *grand theory* dan penelitian sebelumnya peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja

Menurut Riny (2015) teori atribusi menjelaskan tentang proses bagaimana kita menentukan penyebab perilaku seseorang. Kita membuat sebuah atribusi ketika kita mendeskripsikan perilaku seseorang dan mencoba menggali pengetahuan mengapa mereka berperilaku seperti itu. Implementasi dalam penelitian ini

adalah dimana ketika seorang auditor memiliki keinginan berpindah kerja pasti memiliki penyebab dari perilaku tersebut. Penyebab dari perilaku tersebut bisa dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, pengetahuan dan usaha sedangkan faktor eksternal mencakup keberuntungan, kesempatan dan lingkungan.

Menurut Naibaho (2016) kinerja merupakan hasil karya yang telah dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab, kemampuan atau keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas, kegiatan/aktivitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Jadi teori atribusi disini menerangkan perilaku mengapa auditor memiliki keinginan berpindah kerja yang disebabkan oleh faktor internal (kemampuan, pengetahuan dan usaha) yaitu kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti et al. (2018) yang memiliki variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan dan *turnover intentions* dengan studi kasus pada karyawan tetap Pg Kebon Agung Malang. Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dari *grand theory* dan penelitian sebelumnya peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kinerja Auditor berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja

Menurut Riny (2015) teori atribusi menjelaskan tentang proses bagaimana kita menentukan penyebab perilaku seseorang. Kita membuat sebuah atribusi ketika kita mendeskripsikan perilaku seseorang dan mencoba menggali pengetahuan mengapa mereka berperilaku seperti itu. Implementasi dalam penelitian ini adalah dimana ketika seorang auditor memiliki keinginan berpindah kerja pasti memiliki penyebab dari perilaku tersebut. Penyebab dari perilaku tersebut bisa dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, pengetahuan dan usaha sedangkan faktor eksternal mencakup keberuntungan, kesempatan dan lingkungan.

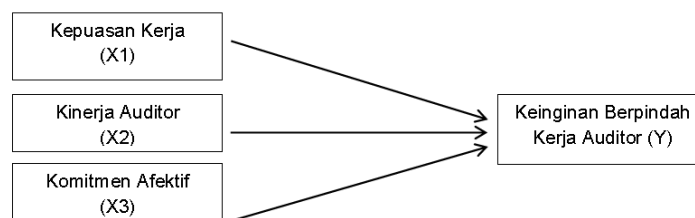
Menurut Streers dalam Pamungkas (2016) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang terkait identifikasi individu dalam keterlibatan organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga faktor yaitu :

1. Sebuah keyakinan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kesiediaan untuk menambah usaha ekstra untuk organisasi.
3. Sebuah keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Jadi teori atribusi disini menerangkan perilaku mengapa auditor memiliki keinginan berpindah kerja yang disebabkan oleh faktor internal (kemampuan, pengetahuan dan usaha) yaitu komitmen organisasi yaitu komitmen afektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Ary Susanti (2012) di KAP Malang dan Surabaya dengan variabel independen kepuasan gaji, komitmen afektif, dan kepuasan kerja dengan studi kasus di KAP Malang dan Surabaya membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Dari *grand theory* dan penelitian sebelumnya peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3: Komitmen afektif berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

### 3. Metodologi Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Prosedur metode kuesioner adalah peneliti akan memberikan sejumlah pernyataan kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta

Selatan dengan menggunakan media angket dan auditor tersebut diminta untuk menjawab pernyataan–pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat mereka. Dalam penilaian metode ini, peneliti menggunakan skala likert.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 variabel independen yaitu kepuasan kerja, kinerja auditor dan komitmen afektif dan juga satu variabel dependen yaitu keinginan berpindah kerja auditor.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan yang terdaftar dalam Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2018. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 165 auditor yang bekerja Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan yang terdaftar dalam Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2018. Dasar pemilihan sampel ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penilaian sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria-kriteria yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengambilan sampel adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan yang terdaftar dalam Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan juga auditor yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun.

### Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel terhadap satu variabel dengan bantuan software SPSS. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel dependen (Ghozali, 2013). Model regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KBK = \alpha + \beta_1 KK + \beta_2 KA + \beta_3 KAF + e$$

### Keterangan:

- KBK : *Turnover Intentions* (Keinginan Berpindah Kerja)
- KK : Kepuasan Kerja
- KA : Kinerja Auditor
- KAF : Komitmen Afektif
- e : Error item
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$  : Koefisien Regresi

## 4. Analisis dan Pembahasan

Hasil uji analisis statistik deskriptif pada penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, mean (rata-rata) dan standar deviasi. Berikut hasil dari uji analisis statistik deskriptif yaitu:

**Tabel 1 Hasil Uji Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
KK (X1)	165	44	75	55,16	4,360
KA (X2)	165	10	16	12,33	1,211
KAF (X3)	165	8	20	13,24	3,014
KBK (Y)	165	4	16	10,33	2,427
Valid N	165				

### Hasil Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Suatu item pernyataan dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.  $R$  tabel di dapat dilihat dalam  $r$  tabel dengan persamaan  $n-1 = 165-2=163$  dapat dilihat dengan  $df$  163 nilai  $r$  tabel yang didapat adalah 0,153. Dari seluruh item pernyataan dalam variabel dalam penelitian ini menghasilkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 sedangkan jika sebaliknya berarti

variabel tersebut tidak reliabel. Berikut ini merupakan tabel uji reliabilitas dari ke empat variabel penelitian ini yaitu:

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Nomor Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK1	0,601**	0,153	Valid
KK2	0,448**	0,153	Valid
KK3	0,580**	0,153	Valid
KK4	0,607**	0,153	Valid
KK5	0,457**	0,153	Valid
KK6	0,517**	0,153	Valid
KK7	0,331**	0,153	Valid
KK8	0,532**	0,153	Valid
KK9	0,530**	0,153	Valid
KK10	0,603**	0,153	Valid
KK11	0,616**	0,153	Valid
KK12	0,490**	0,153	Valid
KK13	0,357**	0,153	Valid
KK14	0,340**	0,153	Valid
KK15	0,409**	0,153	Valid
KK16	0,485**	0,153	Valid
KK17	0,322**	0,153	Valid
KK18	0,276**	0,153	Valid
KK19	0,431**	0,153	Valid
KK20	0,618**	0,153	Valid

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor**

Nomor Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KA1	0,848**	0,153	Valid
KA2	0,843**	0,153	Valid
KA3	0,840**	0,153	Valid
KA4	0,825**	0,153	Valid

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif**

Nomor Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KAF1	0,879**	0,153	Valid
KAF2	0,873**	0,153	Valid
KAF3	0,895**	0,153	Valid
KAF4	0,927**	0,153	Valid
KAF5	0,902**	0,153	Valid

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Keinginan Berpindah Kerja**

Nomor Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KBK1	0,830**	0,000	Valid
KBK2	0,863**	0,000	Valid
KBK3	0,895**	0,000	Valid
KBK4	0,922**	0,000	Valid

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,823	Reliabel
Kinerja Auditor	0,858	Reliabel
Komitmen Afektif	0,937	Reliabel
Keinginan Berpindah Kerja	0,901	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

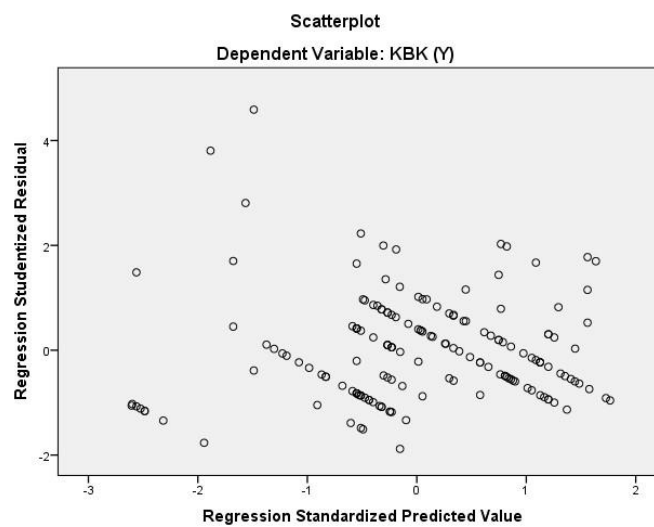
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	24.705	2.145		11.519	.000		
1 KK (X1)	-.069	.031	-.124	-2.218	.028	.876	1.141
KA (X2)	-.308	.113	-.154	-2.727	.007	.862	1.160
KAF (X3)	-.512	.048	-.636	-10.694	.000	.774	1.293

a. Dependent Variable: KBK (Y)

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa data tersebar dibawah dan diatas angka 0 (nol) dan gambar tersebut tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 9 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardi zed Residual
N		165
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61051287
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		1.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.209

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah (2019)



Pengujian normalitas dilakukan dengan cara melihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang menjadi nilai signifikansi dari pengujian hipotesis diatas. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Kesimpulannya adalah jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 artinya model regresi dalam penelitian ini memiliki data residual terdistribusi normal.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.560	.552	1.625

a. Predictors: (Constant), KAF (X3), KK (X1), KA (X2)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> (Adjusted R Square) pada model regresi ini sebesar 0,552 atau 55,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel keinginan berpindah kerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepuasan kerja, kinerja auditor dan komitmen afektif sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 11 dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{KBK} = 24,705 - 0,069(\text{KK}) - 0,308(\text{KA}) - 0,512(\text{KAF}) + e$$

Analisis dari persamaan model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta 24,705 memiliki arti bahwa jika kepuasan kerja (KK), kinerja auditor (KA) dan komitmen afektif (KAF) memiliki nilai 0, maka keinginan berpindah kerja auditor (KBK) memiliki nilai 24,705.
2. Koefisien regresi  $\beta_1$  atau variabel kepuasan kerja (KK) sebesar -0,69 (negatif), memiliki arti apabila variabel independen yang lainnya tetap dan variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka variabel keinginan berpindah kerja auditor akan menurun sebesar 0,069.
3. Koefisien regresi  $\beta_2$  atau variabel kinerja auditor (KA) sebesar -0,308 (negatif), memiliki arti apabila variabel independen yang lainnya tetap dan variabel kinerja auditor mengalami kenaikan sebesar 1 maka variabel keinginan berpindah kerja auditor akan menurun sebesar 0,308.
4. Koefisien regresi  $\beta_3$  atau variabel komitmen afektif (KAF) sebesar -0,512 (negatif), memiliki arti apabila variabel independen yang lainnya tetap dan variabel komitmen afektif mengalami kenaikan sebesar 1 maka variabel keinginan berpindah kerja auditor akan menurun sebesar 0,512.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel, dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar 0,05 dan nilai t hitung < t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t hitung > t tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan tabel dari hasil uji t yang dilakukan di spss 21 dengan nilai signifikansi 5% (0,05) dan t tabel sebesar 1,97481 (df = n-k-1 = 165-3-1=161) yaitu:

**Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.705	2.145		11.519	.000
1 KK (X1)	-.069	.031	-.124	-2.218	.028
KA (X2)	-.308	.113	-.154	-2.727	.007
KAF (X3)	-.512	.048	-.636	-10.694	.000

a. Dependent Variable: KBK (Y)

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 12 hasil dari uji parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja: KK(X1)

Dari perhitungan uji t diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana  $t_{hitung}$  adalah 2,218 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,97481 ( $2,218 > 1,97481$ ) dengan nilai signifikan 0,028 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis dapat diterima dengan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja auditor.

2. Kinerja Auditor: KA(X2)

Dari perhitungan uji t diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana  $t_{hitung}$  adalah 2,218 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,97481 ( $2,218 > 1,97481$ ) dengan nilai signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis dapat diterima dengan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$  kinerja auditor berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja auditor.

3. Komitmen Afektif: KA(X3)

Dari perhitungan uji t diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana  $t_{hitung}$  adalah 2,218 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,97481 ( $2,218 > 1,97481$ ) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis dapat diterima dengan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_3$  komitmen afektif berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja auditor.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor**

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja  $0,028 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Arah pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja auditor memiliki pengaruh negatif, hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja auditor yang mencakup kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan dengan benefit, kepuasan terhadap komunikasi dan kepuasan terhadap rekan kerja di suatu kantor akuntan publik maka akan menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja seorang auditor. Sebaliknya jika kepuasan kerja seorang auditor rendah maka mereka cenderung memiliki keinginan berpindah kerjanya yang tinggi.

Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari sikap mereka terhadap pekerjaan, sikap tersebut bisa positif dan bisa negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya maka mereka memiliki kepuasan kerja sebaliknya jika seseorang bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka mereka mengalami ketidakpuasan kerja (Heriawan & Gunawan, 2010). Ketika seorang auditor bersikap positif terhadap pekerjaannya sebagai auditor maka auditor tersebut memiliki kepuasan kerja terhadap kantor akuntan publik yang menaunginya sehingga nantinya akan menurunkan keinginan untuk berpindah kerja dari KAP yang menaunginya.

Kepuasan kerja seorang auditor harus menjadi perhatian penting untuk sebuah kantor akuntan publik, karena jika kepuasan kerja yang mencakup kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan dengan benefit, kepuasan terhadap komunikasi dan kepuasan terhadap rekan kerja seorang auditor tidak terpenuhi dapat mengakibatkan auditor meninggalkan kantor akuntan publik tersebut atau keinginan berpindah kerja auditor akan tinggi. Namun apabila sebuah kantor akuntan publik memperhatikan kepuasan kerja auditornya maka auditor akan semakin loyal dan auditor tidak akan berpikir untuk berpindah KAP atau meninggalkan KAP tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jerwin B Tubay (2019), Ria Chandra Kartika (2018), Zotorvie *et al* (2017), dan Fitriany *et al* (2011) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja.

### **Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor**

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kinerja auditor  $0,007 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Arah pengaruh dari variabel kinerja auditor terhadap keinginan berpindah kerja auditor memiliki pengaruh negatif, hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kinerja seorang auditor terhadap pekerjaan di kantor akuntan publik tempat dia bekerja maka akan menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja seorang auditor. Sebaliknya jika auditor memiliki keinginan berpindah kerja kinerja mereka akan cenderung menurun.

Kinerja auditor adalah kemampuan seorang auditor dalam menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan dalam kurun waktu tertentu (Hernanik & Putri, 2018). Seorang auditor yang mampu

melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan memiliki hasil yang maksimal dengan tepat waktu sesuai ketentuan biasanya mereka memiliki kemampuan yang memadai dalam bidangnya dan nyaman dengan kantor akuntan publik tempat auditor bekerja jadi cenderung tidak memiliki keinginan berpindah kerja.

Kinerja auditor harus menjadi perhatian bagi kantor akuntan publik ketika seseorang auditor memiliki kinerja yang rendah berarti ada faktor tertentu yang nantinya akan membuat auditor tersebut memiliki keinginan berpindah dari kantor akuntan publik tempat dia bekerja. Keinginan berpindah kerja seorang auditor dilihat dari kinerja yang telah dihasilkan dari seorang auditor, jika auditor memiliki kinerja yang baik berarti dia loyal terhadap kantor akuntan publik dan akan senang bekerja di KAP tersebut. Sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan dari seorang auditor itu rendah berarti auditor tersebut tidak loyal dan merasa kurang nyaman berada di kantor akuntan publik itu sehingga auditor itu memiliki keinginan berpindah kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rismayanti *et al* (2018) dengan hasil penelitian variabel kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yang artinya jika kinerja karyawan semakin baik akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor**

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen afektif  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Arah pengaruh dari variabel komitmen afektif terhadap keinginan berpindah kerja auditor memiliki pengaruh negatif, hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen afektif seorang auditor terhadap kantor akuntan publik maka menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja auditor. Sebaliknya jika komitmen afektif yang dimiliki auditor rendah maka akan meningkatkan tingkat keinginan berpindah kerja auditor akan tinggi.

Komitmen afektif merupakan jenis komitmen yang paling diinginkan oleh perusahaan termasuk kantor akuntan publik. Pekerja dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap bertahan dengan organisasinya karena memang mereka menginginkannya (*want to*) (Indriasari, 2013). Komitmen afektif sendiri merupakan komitmen yang berkaitan erat dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya.

Komitmen afektif seorang auditor juga harus menjadi perhatian penting untuk sebuah kantor akuntan publik, karena komitmen afektif juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas pekerja. Seorang auditor yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, akan menunjukkan rasa memiliki terhadap kantor akuntan publik tempat dia bekerja, keterlibatan auditor terhadap aktivitas kantor akuntan publik akan meningkat, keinginan untuk mencapai tujuan dari kantor akuntan publik, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam kantor akuntan publik tempat dia bekerja sehingga hal itu akan menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja auditor. Sebaliknya jika komitmen afektif seorang auditor itu rendah maka keinginan mereka untuk berpindah kerja akan semakin tinggi karena tidak memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap kantor akuntan publik tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Manuel & Rahyuda (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja. Sedangkan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2012) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja auditor.

## **5. Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh kepuasan kerja, kinerja auditor dan komitmen afektif terhadap keinginan berpindah kerja auditor dengan studi kasus kantor akuntan public di Jakarta Selatan dengan 165 responden maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja auditor dengan signifikansi  $0,028 < 0,05$  dengan arah hubungan negatif. Yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang auditor maka keinginan berpindah kerja auditor akan rendah.  
Terdapat pengaruh antara kinerja auditor terhadap keinginan berpindah kerja auditor dengan signifikansi  $0,007 < 0,05$  dengan arah hubungan negatif. Yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kinerja auditor di kantor akuntan publik maka keinginan berpindah kerja auditor akan rendah.

2. Terdapat pengaruh antara komitmen afektif terhadap keinginan berpindah kerja auditor dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan arah hubungan negatif. Yang memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen afektif seorang auditor terhadap kantor akuntan publik maka keinginan berpindah kerja auditor akan rendah.

### **Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Berikut terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya adalah:

3. Disarankan agar peneliti selanjutnya memilih variabel-variabel independen lainnya yang memiliki kemungkinan dapat menjelaskan keinginan berpindah kerja auditor yang lebih signifikan dan berpengaruh positif guna memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal.
4. Disarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan studi kasus tidak hanya kantor akuntan publik di Jakarta Selatan saja tetapi bisa lebih luas cakupannya sehingga jumlah respondennya lebih banyak dengan begitu memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal.

### **Saran Untuk Kantor Akuntan Publik**

Berikut terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk sebuah kantor akuntan publik adalah:

1. Sebuah kantor akuntan publik disarankan untuk selalu memperhatikan mengenai kepuasan kerja auditor yang menyangkut mengenai kepuasan terhadap gaji yang diberikan KAP, kepuasan terhadap promosi auditor, kepuasan dengan benefit yang diberikan KAP, kepuasan terhadap komunikasi yang ada di KAP dan kepuasan sesama rekan kerja auditor.
2. Kinerja auditor harus selalu diperhatikan oleh kantor akuntan publik, ketika seorang auditor sudah mempunyai kinerja yang rendah di kantor akuntan publik itu merupakan tanda bahwa seorang auditor memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Kinerja auditor yang baik dapat dilakukan melalui pemimpin di kantor akuntan publik dengan cara memberikan dorongan untuk auditor supaya lebih sadar akan pentingnya hasil dari suatu pekerjaan, mendorong auditor untuk lebih mementingkan kepentingan kantor akuntan publik dibandingkan kepentingan pribadi dan dapat juga memberikan semua kebutuhan yang diperlukan oleh auditor.

Komitmen afektif yang dimiliki auditor juga sangat penting untuk diperhatikan oleh kantor akuntan publik, karena dengan komitmen afektif yang tinggi maka keinginan berpindah kerja auditor akan rendah. Meningkatkan komitmen afektif auditor bisa dilakukan dengan cara mengadakan acara yang lebih mendekatkan auditor-auditor di kantor akuntan publik, memberikan reward kepada auditor, komunikasi antar atasan dan bawahan harus saling terjaga, dan selalu melibatkan para auditor untuk setiap membuat kebijakan kantor akuntan publik.

### **Daftar Pustaka**

- Antara. (2019, Januari). Indonesia Disebut Krisis Akuntan Publik. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com>
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Vol.5. No. 2.
- Fitriany, Gani, L., Siregar, S., Marganingsih, A., & Anggraita, V. (2011). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor Dan Hubungannya Dengan Kinerja Dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, Vol.8. No.2.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 14. No.2.
- Heriawan, R. A. A., & Gunawan, B. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik: Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, Vol.11. No.1.
- Hernanik, N. D., & Putri, A. K. (2018). Profesionalisme, Independensi dan Etika profesi terhadap Kinerja auditor wilayah kota Malang.
- Indriasari, I. (2013). Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing Pengetahuan Pada Auditor. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10.

---

No.2.

- Kartika, R. C. (2018). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, Vol.4. No.1.
- Linting, I. (2013). Pengaruh kompetensi, objektivitas, independensi, dan kinerja auditor internal terhadap kualitas audit pada bri inspektorat makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.3. No.2.
- Marita, & Gultom, Y. P. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme Etika Profesi Independensi Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, Vol. III. No.1.
- Naibaho, F. (2016). Pengaruh Independensi Auditor Dan Kinerja Auditor Terhadap Kualitas Audit (Survei pada Kantor Akuntan Publik di Bandung).
- Pamungkas, S. C. (2016). Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Auditor Badan Pemriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, Vol.3. No.2.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, Vol. 3. No.2.
- Putra, R. M., & Laksito, H. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta. *Diponegoro Journal Of Accounting*, Vol.1. No.1.
- Riny, P. S. (2015). Pengaruh Kompleksitas Audit, Locus Of Control, Risiko Kesalahan Terhadap Penurunan Kualitas Audit Dengan Prilaku Disfungsional Auditor Sebagai Variabel Intervening, Vol. 2. No.2.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.61. No.2.
- Salam, G. N. (2018). Pengaruh Gender Dan Construal Of Self Terhadap Keputusan Auditor Dalam Menghadapi Konflik Audit.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Administrasi Bisnis*, Vol.64. No.1.
- Satwari, T., Musadieg, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention ( Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40. No.2.
- Stephen, J., Zotorvie, T., & Kudo, M. B. (2017). A Survey of Factors that Influence the Level of Job Satisfaction and Turnover Intention of Professional Accountants in Ghana. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7. No.10.
- Sulistyo, H. (2017). Studi Turnover Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Jabatan dan Kota. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, No.43.
- Susanti, A. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji, Komitmen Afektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi*.
- Tubay, J. B. (2019). The Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intentions of Accounting Professionals in Big 3 Auditing Firms in the Philippines with Moderating Effect of Leader-member Exchange. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 9. No.2.
- Vidya Prisca Alfresia. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia). *Jurnal Ekonomi*, Vol.2. No.2.

