

MOTIVASI, KOMITMENT, KEPUASAN KERJA, KEINGINAN BERPINDAH KERJA SARJANA AKUNTANSI DI BENGKULU

Tiara Eriza, Saiful, Halimatusyadiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Abstract

The purpose of this research is to know the work motivation, commitment professional and work satisfaction on turnover intention of worker Accounting Graduate Worker in Bengkulu City. The population of this study are 123 peoples. The sample of this study was taken by census method. Data analysis in this research use descriptive statistic and multiple regression analysis. The results showed that: (1) the work motivation has a negative influence on turnover intention of worker Accounting Graduate Worker in Bengkulu City. It's mean is if the motivation more increase, the turnover intention will be decrease; (2) the professional commitment has a negative influence on turnover intention of worker Accounting Graduate Worker in Bengkulu City. It's mean is if the professional commitment more increase, the turnover intention will be decrease; and (3) the work satisfaction has a negative influence on turnover intention of worker Accounting Graduate Worker in Bengkulu City. It's mean is if the work satisfaction more increase, the turnover intention will be decrease.

Keywords: Work motivation, Professional commitment, Work satisfaction and Turnover intention

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman menuntut lulusan sarjana yang lebih berkualitas, mahasiswa dituntut memiliki kemampuan (skill) dan pengetahuan (knowledge) yang lebih dalam dunia kerja. Kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan juga bergantung pada karir atau profesi yang akan dipilih. Salah satu karir yang membutuhkan kemampuan dan pengetahuan lebih tersebut adalah karir dalam bidang akuntansi. Karir dalam bidang akuntansi cukup luas antara lain akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah (Setiawan, 2012).

Profesi dalam bidang akuntansi (seperti akuntan dan bidang keuangan lainnya) merupakan profesi yang memerlukan ketelitian dan kemampuan khusus, terutama dalam bidang keuangan dan audit. Sehingga di dalam melaksanakan pekerjaan, alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di dalam bidangbidang keuangan harus dapat melaksanakan pekerjaan pelaporan keuangan secara wajar (Baridwan, 2002). Akuntansi merupakan salah satu disiplin ilmu dibidang sosial, tepatnya bidang ekonomi. Profesi lulusan akuntansi menyangkut kegiatan akuntansi yaitu, mengidentifikasi data mana yang berkaitan atau relevan dengan keputusan yang akan diambil, memproses atau menganalisis data yang relevan dan mengubah data menjadi informasi yang digunakan sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan.

Tantangan - tantangan yang begitu besar tersebut, membuat alumni jurusan akuntansi yang sudah bekerja terkadang ingin keluar dari bidang pekerjaannya tersebut (Turnover) dan memilih profesi bidang lainnya yang rendah risiko (Sutikpo & Kurnia, 2014). Turnover intention atau keinginan pindah kerja merupakan satu keputusan yang dapat dipilih oleh seseorang yang bekerja sebagai akuntan atau yang bekerja dalam bidang keuangan. Keinginan berpindah merupakan niat individu untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Pasewark & Strawse, 2006). Beberapa penelitian lainnya telah menemukan penyebab berpindahnya karyawan dari profesinya, seperti faktor motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan (Bline et al. 1991; Smith & Hall, 2008). Selain itu, situasi kerja yang tidak sesuai

dengan harapan atau adanya pengaruh untuk mendapatkan alternative pekerjaan lain dan kepuasan yang lebih baik juga mendorong karyawan untuk berpindah (Kalber & Cenker, 2007; Utami & Bonosyeani, 2009). Dari uraian di atas, diketahui bahwa faktor motivasi, komitmen pada pekerjaan (komitmen profesional) dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi Turnover intention (keinginan berpindah) dari suatu profesi tertentu ke profesi lainnya. Hal ini juga dapat dialami oleh alumni akuntansi yang telah bekerja baik sebagai akuntan maupun bidang keuangan lainnya.

Faktor motivasi merupakan faktor dorongan yang timbul dari seseorang untuk melakukan tindakan atau keputusan sesuai dengan yang diinginkan (Smith & Hall, 2008). Selain faktor motivasi, penyebab seorang karyawan beralih profesi adalah faktor komitmen profesi individu karyawan itu sendiri (Smith & Hall, 2008). Komitmen menunjukkan hasrat karyawan untuk tetap tinggal atau mengabdikan di dalam suatu perusahaan (Amilin & Dewi, 2008). Komitmen yang rendah dapat membuat karyawan dapat meninggalkan suatu profesi atau pekerjaan tertentu (Blane et al. 1991; Smith & Hall, 2008). Hal ini dikarenakan sifat dari komitmen profesi yang dapat berubah sepanjang waktu (Kalbers & Cenker, 2007). Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan, sehingga dapat mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi Turnover intention adalah kepuasan kerja (Robbins, 2015; Smith & Hall, 2008). Individu atau karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan yang kurang puas dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi (Robbins, 2015; Smith & Hall, 2008 dan Witasari, 2009).

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh organisasi. Turnover dalam suatu organisasi sering kali terjadi karena adanya ketidakpuasan kerja (Kalbers & Cenker, 2007; Utami & Bonosyaeni, 2009). Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka keputusan keluar dari organisasi tersebut adalah pilihan yang diambil. Penelitian tentang Turnover intention sangat menarik untuk dilakukan mengingat tingginya Turnover intention yang dapat merugikan organisasi maupun profesi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Teori Motivasi

Menurut Shadely (2006) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang tergerak melakukan sesuatu karena keinginan mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya tersebut. Teori motivasi merupakan salah satu teori yang mendasari minat seseorang untuk melakukan sesuatu.

Faktor motivasi dalam melaksanakan pekerjaan menjadi faktor utama keberhasilan seseorang mencapai tujuan pekerjaan (Robbins, 2008). Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dalam teori motivasi Herzberg (dalam Luthans, 2011), motivasi diidentifikasi menjadi dua jenis motivasi, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor (Luthans, 2011).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori keadilan dan teori motivasi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan terhadap Turnover intention. Khususnya pada karakteristik puas dengan keadilan yang dirasakan karyawan terhadap apa yang akan dikerjakan setelah kenyataan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapannya.

2.2. *Turnover Intention*

Perpindahan (Turnover) merupakan proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus diganti (Mathis & Jackson, 2011). Fitzen dan Davison (2011) mengklasifikasikan perpindahan berdasarkan pemicu keputusan yang dibuat, yaitu dengan kemauan sendiri (voluntary) dan bukan kemauan sendiri (involuntary). Faktor yang menyebabkan karyawan berpindah pekerjaan dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berupa dorongan yang berasal dari luar individu, misalnya dorongan keluarga dan peluang yang diberikan perusahaan lain. Faktor internal adalah faktor yang terkait langsung dengan diri karyawan, seperti kepuasan yang dirasakan karyawan atas kompensasi yang diterimanya, kepuasan akan pekerjaannya, rasa aman karyawan dalam bekerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

Evaluasi terhadap berbagai pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya perpindahan karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2015). Intensi atau keinginan sebagai niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Niat untuk melakukan perilaku itu berkaitan erat dengan pengetahuan tentang sesuatu hal, sikap terhadap hal tersebut, dan perilaku itu sendiri sebagai wujud nyata dari niatnya (Ancok dalam Novliadi 2008).

2.3. *Motivasi*

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, seseorang berusaha melakukan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai hasil sesuai dengan imbalan yang diharapkan dari pekerjaannya itu. Misalnya, seseorang akan melakukan pekerjaan atau akan bekerja keras untuk mendapatkan uang yang diperlukan untuk membeli obat anaknya yang sedang sakit. Orang itu mungkin akan bekerja siang dan malam dan tidak mengenal lelah sampai mereka mendapatkan sejumlah uang yang diperlukan. Teori motivasi kerja yang juga membahas masalah motivasi kerja ialah “teori motivasi kerja hubungan kerja kemanusiaan”.

Konsep dasar teori ini ialah menumbuhkan perasaan pekerja atau karyawan, bahwa mereka sangat dibutuhkan oleh organisasi, penerima oleh kelompoknya, keyakinan yang diberikan oleh organisasi bahwa mereka adalah orang-orang yang penting. Lebih lanjut, teori mengemukakan, bahwa seseorang yang tidak dapat menumbuhkan kerja sama. Dengan tidak adanya kerja sama tersebut akan berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah diterapkan. Sebaliknya, Robbins (2015) menyebutkan bahwa seseorang yang merasa diterima dalam kelompok akan merasa bahwa mereka benar-benar penting, sehingga mereka akan bekerja dengan penuh inisiatif untuk kemajuan organisasinya.

2.4. *Komitmen Profesional*

Komitmen dari suatu profesi adalah dedikasi atau kesetiaan terhadap profesi dari individu tersebut (Chatzoglou et al. 2011). Trisaningsih (2003) menyatakan bahwa suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntut oleh sistem nilai atau norma yang yang mengarahkan orang tersebut bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong seseorang dalam bekerja.

Khususnya guna mendapatkan predikat sebagai seorang akuntan profesional dan menjadi kebanggaan di dalam asosiasi profesi. Perluasan komitmen profesional yang logis lebih fokus pada continuance commitment yang menjelaskan bahwa keputusan untuk tetap tinggal bersama organisasi atau meninggalkan organisasi tercermin pada ketidakhadiran atau Turnover. Individu yang tidak puas

terhadap pekerjaannya atau tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, lebih besar kemungkinan untuk meninggalkan organisasi melalui ketidakhadiran atau Turnover (Mathis dan Jackson, 2006).

2.5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2015) merupakan suatu sikap seseorang yang dilihat secara umum terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap antusiasme dan kebahagiaan terhadap suatu pekerjaan. Hal tersebut sama dengan apa yang dikatakan oleh Luthans (2011:144) bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan menyenangkan atau emosi positif sebagai suatu hasil dari penilaian kinerja seseorang atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Rivai dan Sagala (2006:856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan Handoko (2001:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja menerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2018).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang disebut kuesioner yang nantinya akan disebar langsung kepada mahasiswa. Media kuesioner akan memberikan beberapa pilihan jawaban alternatif yang sesuai dengan proposisi dari masing-masing pertanyaan.

Kuesioner yang disebar adalah kuesioner tertutup, artinya kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan. Pertanyaan di dalam kuesioner berupa pertanyaan tertutup, yakni pertanyaan-pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban seputar motivasi, komitmen profesional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan. Hal ini dimaksudkan agar memudahkan responden dalam mengisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Response rate Penyebaran Kuesioner

Response rate Penyebaran Kuesioner pada Perusahaan BUMN dan Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu dirangkum pada Tabel 1.

Table 1. Rincian Tingkat Pengembalian Kuesioner

Rincian	Jumlah (Eks)	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	150	100
Kuesioner yang dikembali	131	87
Kuesioner yang diisi tidak lengkap	8	(5,3)
Kuesioner yang dapat digunakan (dianalisis)	123	82

Dari jumlah kuesioner yang disebar, hanya 131 eksemplar dikembalikan kepada peneliti, sementara 19 eksemplar tidak dikembalikan oleh responden dengan alasan kuesioner hilang. Dari jumlah kuesioner yang kembali, selanjutnya dilakukan pengecekan pada tiap kuesioner, dan diperoleh 123 eksemplar yang layak dilakukan analisis. Sedangkan 8 kuesioner sisanya tidak layak karena ada beberapa pertanyaan yang tidak diisi secara lengkap oleh responden. Tabel 1 memberikan informasi bahwa respons rate penyebaran kuesioner sebesar 82%. Nilai tersebut masih representatif dalam mewakili jawaban responden karyawan bagian akuntansi yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi dalam analisis dan pembahasannya

4.2. Statistik Deskriptif

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel keinginan berpindah kerja (turnover intention) rata-rata sebesar 10,54. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai rata-rata kisaran teoritis 18,00. Hasil ini memberikan arti bahwa keinginan berpindah kerja (turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu relative rendah. Nilai standar deviasi variabel keinginan berpindah kerja (turnover intention) sebesar 2,166 lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata sebesar 10,54.

Table 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			
	Min	Max	Mean Teoritis	Min	Max	Mean Aktual	Std. Deviasi
Keinginan Berpindah	6.00	30.00	18.00	6.00	15.00	10.54	2.166
Motivasi Kerja	8.00	40.00	24.00	29.00	40.00	33.83	2.598
Komitmen Profesional	13.00	65.00	39.00	47.00	65.00	55.18	3.704
Kepuasan Kerja	10.00	50.00	30.00	36.00	50.00	42.50	2.990

Variabel motivasi kerja alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di Kota Bengkulu memiliki nilai rata-rata sebesar 33,83 lebih tinggi dari kisaran teoritis 24,00. Hasil ini memberikan arti bahwa alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi. Nilai standar deviasi variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,598 lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata sebesar 29,00.

Selanjutnya, variabel komitmen profesional memiliki nilai rata-rata sebesar 55,18 lebih tinggi dibandingkan dengan kisaran rata-rata teoritis 39,00. Kondisi ini memberikan arti bahwa alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu telah memiliki komitmen yang baik terhadap pekerjaannya. Nilai standar deviasi variabel komitmen profesional sebesar 3,704 lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata sebesar 55,18.

Variabel kepuasan kerja alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di Kota Bengkulu memiliki nilai rata-rata sebesar 42,50 lebih tinggi dari kisaran rata-rata teoritis 30,00. Hasil ini memberikan arti bahwa kepuasan kerja karyawan sudah berada pada kategori tinggi (puas). Nilai standar deviasi variabel kepuasan kerja sebesar 2,990 lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata sebesar 42,50.

4.3. Hasil Analisis Regresi

Dari hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda, diperoleh hasil seperti pada Tabel 3.

Table 3. Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Koef	Nilai Koef	Standard Error	t-test	Sig.	ket
Persamaan : $Y = \alpha - \beta_1X_1 - \beta_2X_2 - \beta_3X_3 + e$						
Konstanta	A	36,657				
Motivasi kerja	β_1	-0,305	0,057	5,368	0,000	Signifikan
Komitmen Profesional	B2	-0,799	0,083	9,611	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	B3	-0,665	0,074	9,022	0,000	Signifikan
Nilai F-hitung = 395,576 Sig. 0,000						
Nilai R2 = 0,909 Adjusted R2= 0,907						

$$Y = 36,657 - 0,305X_1 - 0,799X_2 - 0,665X_3$$

Interpretasi persamaan regresi yang diperoleh adalah:

- Nilai konstanta sebesar 36,657 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja, komitmen profesional dan kepuasan kerjasama dengan nol (0), maka keinginan berpindah (turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu akan cenderung tingginya tetap sebesar 36,657.
- Koefisien b_1 sebesar -0,305 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu akan menurun.
- Koefisien b_2 sebesar -0,799 menunjukkan bahwa jika komitmen profesional meningkat, maka keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu akan menurun.
- Koefisien b_3 sebesar -0,665 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu akan menurun.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai F-hitung sebesar 395,579 dengan nilai p-value sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 < α 0,05. Hasil ini berarti bahwa model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian adalah fit (layak). Nilai adjusted R2 sebesar 0,907 yang berarti bahwa variasi peningkatan atau penurunan keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, komitmen profesional dan kepuasan kerja sebesar 90,7%. Sedangkan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel independen memiliki kemampuan prediktif yang baik atas variabel dependen.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Jika nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar -0,305 yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu adalah negatif.

Pengaruh negatif motivasi kerja terhadap keinginan berpindah (Turnover intention) dikarenakan motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang bersifat positif, sementara keinginan berpindah merupakan faktor psikologis yang kontradiktif dengan dampak dari motivasi. Oleh karena itu, tingginya motivasi akan mendorong karyawan untuk tetap bekerja di dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, bahwa faktor motivasional dapat membuat seseorang bertahan atau meninggalkan organisasi (Robbins, 2015). Faktor-faktor motivasi intrinsik berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Herzberg dalam penelitian Riley (2005) faktor yang termasuk dalam motivasi intrinsik antara lain Achievement (prestasi), Work itself (pekerjaan itu sendiri), Recognition (pengakuan), Possibility of growth (peluang pengembangan diri) sedangkan faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik antara lain Company policy (prosedur perusahaan), Work Conditions (kondisi atau suasana kerja), Work security (keamanan kerja), Salary (pendapatan), Relationship with peers (relasi kerja dengan rekan kerja), Relationship with supervisor (relasi kerja dengan pemimpin). Herzberg menemukan bahwa faktor motivasi ekstrinsik tersebut merupakan sumber dari ketidakpuasan kerja. Ketika seorang karyawan merasakan ketidakpuasan kerja menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan bahkan dapat berhenti dari pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar $-0,799$ yang berarti bahwa pengaruh komitmen profesional karyawan terhadap keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu adalah negatif.

Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan dalam hal ini adalah auditor untuk tetap tinggal dan mengabdikan pada organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja (Amilin & Dewi, 2008). Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu profesi atau organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam profesi maupun organisasi (Robbins, 2001: 140; Smith & Hall, 2008). Dengan demikian komitmen sangat diperlukan dalam kelangsungan hidup perusahaan. Smith & Hall (2008) mengemukakan tiga dimensi dari komitmen profesional yaitu Affective Professional Commitment (APC), terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi tersebut, karena adanya ikatan emosional. Dimensi yang kedua adalah Continuance Professional Commitment (CPC), merupakan kemauan individu untuk tetap bertahan dalam profesinya karena ia merasa tidak ada alternatif pekerjaan lain. Dimensi ketiga adalah Normative Professional Commitment (NPC), dalam dimensi ini individu akan bertahan terhadap profesi mereka karena adanya kesadaran bahwa berkomitmen merupakan suatu keharusan bagi mereka

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Sedangkan nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar $-0,665$ yang berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu adalah negatif.

Teori motivasi Dua Faktor yang diperkenalkan oleh Frederick Herzberg adalah teori yang membahas motivasi kerja dan kepuasan kerja. Teori motivasi Dua Faktor membedakan faktor antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi dari diri seseorang disebut motivasi intrinsik. Hal ini merupakan kesenangan pribadi karena melakukan hal tertentu (Yudhvir dan Sunita, 2012). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang mendorong individu melakukan pekerjaan dari luar dirinya seperti gaji dan lainnya (Luthans, 2011). Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi sedangkan individu yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi (Witasari, 2009).

Kepuasan kerja berkaitan dengan individu dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya tentang bagaimana pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik (Luthans, 2006: 212). Kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan berbagai aspek dalam perusahaan seperti produktivitas maupun kinerja. Dampak kepuasan kerja yang diungkapkan oleh berbagai ahli antara lain Robbins (2003) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh pada produktivitas, kemangkiran, tingkat perpindahan (Turnover) karyawan. Pernyataan Gibson (1996) juga mendukung kesimpulan Robbins bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kemangkiran (absenteeism), tingkat perpindahan (Turnover), serta kinerja karyawan (performance). Pendapat lain dinyatakan oleh Hasibuan (2002) yakni, tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu atau karyawan berbeda standar kepuasannya.

5. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dirangkum kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Artinya, jika motivasi kerja semakin tinggi, maka keinginan berpindah semakin kecil.
- Komitmen profesional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Artinya, jika komitmen profesional semakin tinggi, maka keinginan berpindah semakin kecil.
- Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah (Turnover intention) alumni jurusan akuntansi yang telah bekerja di perusahaan BUMN dan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Artinya, jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka keinginan berpindah semakin kec

References

- Amilina, A. & R. Dewi (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *Jurnal UIN Syarif Hidayatullah*.
- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang), Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Anwar, Prabu, 2002. *Manajemen Personalia*, Alfabeta, Bandung
- Astami (2001). Faktor-Faktor yang Berpengaruh dalam Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non akuntan Publik bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *KOMPAK* 1. Jan 2001: 57-84
- Awalina, P. (2015). Pengaruh Komitmen Profesional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Cendika Akuntansi*, 4(3): 103-115.
- Azwar. 1997. *Metode Penelitian Jilid I*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Baah, Kwasi, Dartey. 2011. Application of Frederick Herzberg's Two Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work : a Ghanaian Perspective, *European Journal of Business and Management*, Vol III, No 9, pp. 1-9.
- Bachtiar, S (2002). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat
- Badarun, Maimun. 2007. *Manajemen Kekaryawanan Negara*. Pusat Pendidikan dan Pealtihan Karyawan. Departemen Pendidikan dan Nasional. Jakarta
- Badudu dan Zain, 1996. *Manajemen Komitmen profesionalonak Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta
- Baridwan, Z. (2002). *Intermediate Accounting*. Yogyakarta: BPFE
- Bangun, Wilson (2017). *Manajemen sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Andi offset.
- Bline, D.M., D. Duchon, & W.F. Meixner (1991). The measurement of organizational and professional commitment: An examination of the psychometric properties of two commonly use instrument. *Behavioral Research in Accounting*, 3(1).
- Bluedorn, A. C. 1982. A Unifed model of turnover from organizations. *Human Relations*, Vol XXXV, No 2, pp. 135-153.
- Booth, S. and Hamer, K. (2007) Labour turnover in the retail industry: predicting the role of individual, organisational and environmental factors. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35 (4). pp. 289- 307. ISSN 0959-0552

- Chatzoglou, P. D., Vraimaki, E., Komsiou, E., Polychrou, E., and Diamantidis, A. D. 2011. Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model, ICESAL, July. Cho, V. & Huang, X. 2012. Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals. Hongkong. Emerald Group Publishing Limited
- Dessler, Gery, 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan: Dadi Kayana Abadi, PT. Indeks, Jakarta. Dharma, Agus, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2005. "Organizational Citizenship Behavior." Academic Management Journal.
- Gandika, Inton dan Fransiska, Rosaly. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Denga Karakteristik Sosial Demografi Sebagai Variabel 10 Moderatoer (Studi Kasus Pada PT Starlight Garment Semarang). Economics and Business Research Festival, 19 November 2015.
- Ghozali, I., (2013). Analisis Multivariate dengan Program SPSS, PT Elekmedia Komputindo, Jakarta
- Gibson, James L., Ivancevich, John, M., Donnelly, James, H. 2006. Organization Behaviour, 8th edition (terjemahan). Jakarta. Salemba Empat. Gibson, J.L. 2006. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Ke 5. Jakarta Hair, JF Anderson., 2006. Multivariate Data Analysis, Prentice Hall Inc, New Jersey
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2003. Manajemen Personalial, LP3ES, Jakarta
- Hastono, Priyo Sutanto. 2001. Analisis Data. Fakultas Kesehatan Masyarakat. UI. Jakarta.
- Henry P. Panggabean, 2001, Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Untuk Pembatalan Perjanjian, Liberty, Yogyakarta.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). Employee turnover. Cincinnati, OH: South-Western College
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). Employee turnover. Cincinnati, OH: South-Western College
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). Employee turnover. Cincinnati, OH: South-Western College.
- Hom, P.W. & Griffeth, R.W. 2001. Retaining Valued Employees. Universitas Machigan.
- Sage Publication Istiqomah. 2009. Pengaruh Upah lembur dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safarijunie Textindo Industry. . Tesis Universitas muhammadiyah Surakarta: Surakarta. Judge, A.T & Robbins, P.S. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta.Salemba Empat
- Kalber, L.P. & W. J. Cenker (2007). Organizational Commitment and Auditors in Publik Accounting. Managerial Auditing Journal, 22 (4):354- 375.
- Larson, N. 1997. Examination of the Actual Turnover Decission of Female in Public Accounting: Evidence from Hongkong. Managerial Aduting Journal, 23(5): 484-502.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mathis L., dan Jackson, P., 2001. A Review and Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment." Psychological Bulletin, 108, 171-194 Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10(Terjemahan). Jakarta. Salemba Empat.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., and Hollingsworth, A.T. 1978. An evaluation of precursors of hospital employee turnover, Journal of Applied Psychology, Vol. LXIII, No 4, pp. 408-414.
- Novliadi, P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Pasewark K. & D. Strawse (2006). Does Education Play a Role in Body Image Dissatisfaction? Buena Visa Uniersity.
- Pakawaru, I. 2009. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Keinginan Auditor untuk Bepindah. Thesis Brawijaya University. Malang.
- Pepe, Michael. 2010. The Impact Of Extrinsic Motivational Dissatisfiers On Employee Level Of Job Satisfaction And Commitment, Journal of Business and Economics Research, Vol VIII, No 9, pp. 99-108.
- Poznanski, Peter, J., & Baline, Dennis, M., 1997, "Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountant." Behavioral Research in Accounting, vol. 9, Printed in USA.
- Prayitno, Yudhi. 2009. Pengaruh Komitmen, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Budi Luhur Jakarta Ridlo, I. A. 2012. Turnover Karyawan "Kajian Literature". Surabaya: Public Health Management.
- Riley, Shannon. 2005. Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation Applied to the Motivational Techniques Within Financial Institutions, Senior Thesis, Business Management, Eastern Michigan University.
- Rivai, V & Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. & Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi. Jilid 2. Jakarta. PT. Indeks.
- Sanders, J. (2004). The effect of the Busy Season Workload on Public Accountant Job Burnout. Behavioral Research in Accounting, 14(1):23-46. Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Bandar Maju
- Setiawan, Z. (2012). Perbedaan Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Bina Nusantara untuk Memilih Profesi Auditor Independen Sebelum dan Setelah Ditetapkannya Undang-Undang Akuntan Publik. Tesis Universitas Bina Nusantara, Jakarta Shadely, H. (2006). Kamus Besar Bahasa Indonesia, Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang. 2007. Fungsifungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara Siagian, Sondang.2009. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Rineka Cipta. Jakarta
- Simamora, H. 2005. Manjemen Sumber Daya Manusia.STIE TKPN.Yogyakarta
- Smith. D. & Hall. M. (2008). An Empirical Examination of a Three Component Model of Professional Commitment among Public Accountants, Behavioral Research In Accounting, 20(1).
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago:

- Rand McNally Smith, P.C, Kendall, L.M, & Hulin, C.L. 2002. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago:
- Rand McNally. Soekiyono (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Turnover Intention dengan Komitmen sebagai Variabel Mediasi (Survey Karyawan pada Sektor Retail Alfa Mart). Jurnal Imliah FEUMM, 11(2).
- Suwatno dan Priansa, D. 2013. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sutikpo & R. Kurnia (2014). Undang-undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Dampaknya terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik, Simposium Nasional Akuntansi Ke-17 Manado.
- Sutherland, Margie., Jordaen, Wilhelm. 2004. Factor Affecting The Retention Of Knowledge Workers, SA Journal of Human Resource Management, Vol II, No 2, pp.55-64.
- Tengker, Victor S. G. Morassa Jenny. 2007. Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (Ppak). Simposium Nasional Akuntansi.Manado.
- Toly, A. (2001). Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staf Kantor Akuntan Publik. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 5 (2).
- Trisaningsih, Sri (2001) Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Timur). Masters Thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Uma Sekaran, 2006, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Utami, I & N.E.S. Bonosyeani (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 6 (1).
- Utami, I. & Nahartyo, E. 2013. The Effect Of Type A Personality On Auditor Burnout: Evidence From Indonesia. IAccounting & Taxation, Vol. 5, No.2.
- Whiseand, P. & Rush, G. 1988. Supervising Police Personnel: Back to Basics. Prentice Hall. New Jersey
- Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. Edisi ke2. Rajawali Pers. Jakarta
- Widodo, Joko, 2007, Good Governance: Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi, Insan Cendikia, Surabaya. Widyadmono, V. Mardi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 15- No.2 Agustus 2015.
- Wijono, S. 2015. Motivasi kerja. Salatiga:
- Widya Sar Witasari, L (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions. Tesis Universitas Diponegoro. Jakarta.
- Wregner, F.W., Miller, L.S. 2003. Effective Police Supervision. Cincinnanti, Anderson Publishing Co.
- W.S. Winkel. 1996. Psikologi Pengajaran. Jakarta: Gramedia.
- Yudhvir., Sunita. 2012. Employees Motivation : Theories and Perspectives. Asian Journal of Multidimensional Research, Vol 1, No 2, pp. 56-64.
- Zeffane. 2003. Organizational Behavior A Global Perspective. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd