

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA
DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH**

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Semarang)

*The Influence of Organization Commitment, Working Satisfaction, and Organization Trust
Towards The Intention of Turnover*

SKRIPSI



Disusun Oleh :

MAYA ARIANI

20020450018

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2009**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA
DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH**

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Semarang)

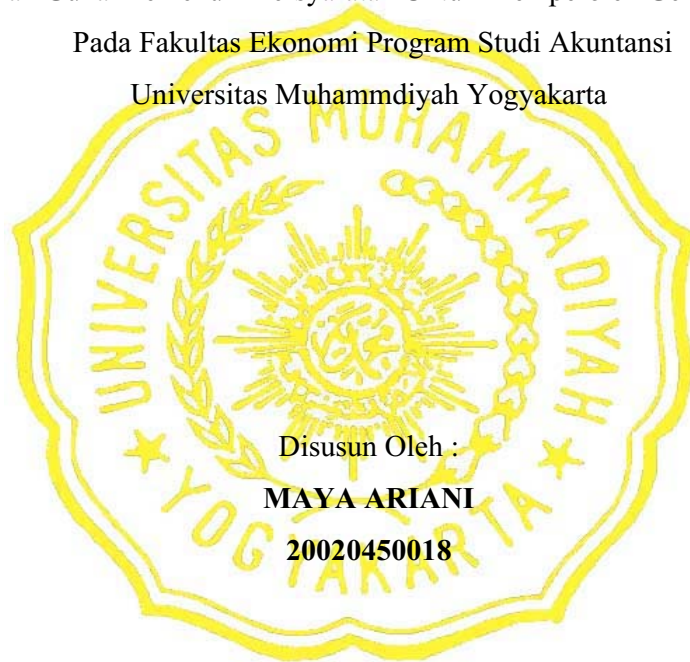
*The Influence of Organization Commitment, Working Satisfaction, and Organization Trust
Towards The Intention of Turnover*

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Disusun Oleh :

MAYA ARIANI

20020450018

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2009

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA
DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH**

Diajukan oleh

MAYA ARIANI
20020450018

Skripsi ini Telah Dipertahankan dan Disahkan di Depan
Dewan Penguji Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 23 Mei 2009
Yang Terdiri dari

Ahim Abdurahim, S.E., M.Si.
Ketua Tim Penguji

Alex Murtin, S.E M.Si
Anggota Tim Penguji

Rizal Yaya, S.E. M.Sc, Akt
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Misbahul Anwar, S.E. M.Si.
NIK: 143014

MOTTO

Dzikir adalah salah satu sarana melembutkan hak dari takabur kesombongan dan ujud yang seringkali menyusup kedalam diri Kita.....

Ya allah rendahkanlah suaraku bagi mereka perindahlah ucapanku di depan mereka lunakanlah watakku terhadap mereka dan lembutkan hatiku untuk mereka

Ya allah berilah mereka balasan yang sebaik-baiknya, atasan didikan mereka padaku dan pahala yang besar atas kasih sayang yang mereka limpahkan padaku Pelihara mereka sebagaimana mereka memeliharaaku

(Penulis)

*Aku.. tak mampu mengantar kepergianmu Langit mendung turut berduka Aku ... menangis dan berdoa Mengenang segala salah dan dosaku kepadamu
Aku..... datang kepadamu, ayah Semilir di bawah kamboja dan nisanmu
Aku..... menangis dan berdoa Mengenang segala salah dan dosaku kepadamu*

Kepergianmu mengajarku Bagaimana harus mencintai dan menyayangi Bagaimana harus tulus berkorban dan bersabar Bagaimana harus berjuang demi anak-anaknya Hingga saat terakhir hayatmu Engkau terus berdoa demi kebahagiaan anak-anakmu

Bersama embun fajar kemarau ku sertakan doa Semoga engkau mendapatkan tempat terbaik di sisi-Nya

*Ayah,
Aku merindukanmu*

(Penulis)

Hal yang membuatku BAHAGIA adalah melihat ORANG TUA QU slalu TERSENYUM.....

PERSEMBAHAN

*(Alm) Bapak Muhammad Tohir Raja gukguK dan Ibu Suraini Situmorang
yang tercinta dan yang slalu koe banggakan
Adek-adek koe Rini, Uli, Ami, Iqbal, n 'Lana yang slalu memberikan
supportnya.....
My Soulmete Mas DEde...
Semua Keluarga besarkeo
Teman – temankeo semuanya
Almamaterkeo*

INTISARI

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi terhadap keinginan auditor berpindah dari KAP. Objek dalam penelitian adalah KAP di wilayah Yogyakarta dan Semarang. Sampel dipilih menggunakan metode *simple random sampling* sehingga setiap auditor KAP di Yogyakarta dan Semarang mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian. Kuesioner berhasil terkumpul dan layak untuk dianalisis lebih lanjut sebanyak 63 kuesioner.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah auditor dari KAP.

Kata kunci: komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepercayaan organisasi dan keinginan berpindah auditor KAP.

ABSTRACT

This research is aimed to find out the influence of organization commitment, work satisfaction and organization belief towards the intention of the auditor to resign from KAP. The object of the research is KAP in Yogyakarta and Semarang. The sampel was chosen using simple random sempling so that each auditor of KAP in Yogyakarta and Semarang has an opportunity to become the sampel in this research. The questionnaires collected were 63 data, and they were,then analyzed.

The finding showed that organization commitment, work satisfaction and organization belief has a significant and negative influence towards the intention of the auditor to resign from KAP.

Keywords : organization commitment, work satisfaction and organization belief and the intention of the auditor to resign from KAP

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Sholawat dan salam senantiasa kami panjatkan kepada jujungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta mereka yang mengemban sunnah-Nya sampai akhir zaman.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan ramhat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Keinginan Bepindah (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Semarang)”** yang diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Mudah mudah skripsi ini dapat berguna bagi beberapa pihak khususnya mahasiswa ekonomi. Segala kritik dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini akan penulis perhatikan. Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari saran, bimbingan maupun bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah – Nya sehingga skripsi ini dapat selesai dengan lancer
2. Bapak Misbahul Anwar, S.E. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Bapak Alex Murtin S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi
4. Bapak Ahim Abdurahim, SE., M.Si., Selaku Ketua Tim Dewan Penguji Skripsi.
5. Bapak Rizal Yaya S.E. M.Sc, Akt, selaku anggota Penguji Skripsi

6. kedua orang tuaku yang selalu mendukung dalam segala hal terutama untuk menyelesaikan skripsi dan adek-adek qu yang slalu memberikan semangat dan nasehat
7. semua keluarga besar qu yang ada di kisaran dan tanjung balai yang selalu memberikan doanya.
8. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, kemudahan dan semangat dalam proses penyelesaian tugas akhir (skripsi) ini.

Sebagai kata akhir, tiada gading yang tak retak, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik, saran dan pengembangan penelitian selanjutnya sangat diharapkan untuk kedalaman karya tulis dengan topik ini.

Yogyakarta, 15- 08-2009

Maya Ariani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
INTISARI	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGHANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori	6
1. Komitmen Organisasi	6
2. Kepuasan Kerja.....	8
3. Kepercayaan Organisasi	11

4. Keinginan Berpindah	13
B. Penurunan Hipotesis	13
C. Model Penelitian	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
A. Subyek dan Objek Penelitian	17
B. Jenis Data	17
C. Teknik Pengambilan Sampel	17
D. Teknik Pengumpulan Data	18
E. Skala Pengukuran	18
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	19
1. Variabel Dependen	19
2. Variabel Independen	20
G. Uji Kualitas Data	21
1. Uji Validitas	21
2. Uji Reliabilitas	21
3. Uji Asumsi Klasik	22
H. Uji Hipotesis dan Analisis Data	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	26
A. Gambaran Umum Subyek/Obyek Penelitian	26
B. Profil Responden	26
C. Statistik Deskriptif.....	28
D. Uji Kevalidan Data.....	28
E. Pengujian Hipotesis (Analisis Data)	32
F. Pembahasan	35

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	37
A. Kesimpulan	37
B. Keterbatasan	38
C. Saran	39

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Sampel Pengembalian Kuesioner.....	26
Tabel 4.2. Profil Responden.....	27
Tabel 4.3. Statistik Deskriptif	28
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas.....	29
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	29
Tabel 4.7. Hasil Multikolinearitas.....	31
Tabel 4.9. Hasil Regresi Berganda	32
Tabel 4.10. Koefisien Determinasi	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	16
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas	30
Gambar 4.2. Hasil Heteroskedastisitas	31

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perputaran karyawan akibat dari keinginan karyawan (perpindah kerja sukarela) merupakan hal yang sangat penting untuk dihindari agar tidak menimbulkan kerugian yang tidak diinginkan. Perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan seperti: upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya organisasi lain yang lebih baik. Sedangkan perpindahan sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh alasan-alasan pindah ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan/anak dan kehamilan (Dalton, Kreckhardt dan Porter, 1981 dalam Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Pada dasarnya organisasi selalu berusaha mencari cara menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *disfunction turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibandingkan kesempatan memperoleh peningkatan kinerja karyawan baru.