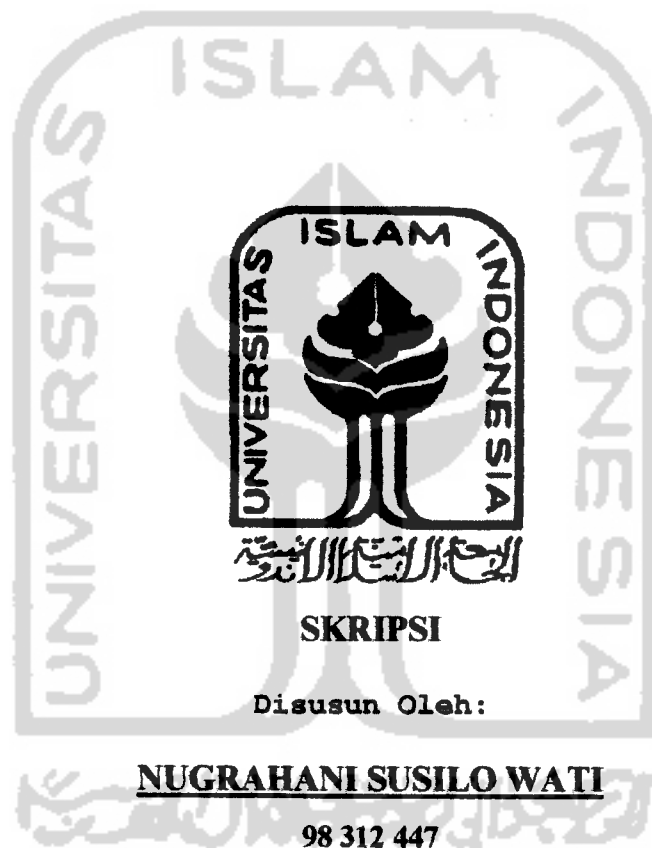


**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,  
KEPERCAYAAN ORGANISASI, DAN PERUBAHAN ORGANISASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA STAF EDUKATIF  
PERGURUAN TINGGI DI DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2006**

## BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

### SKRIPSI BERJUDUL

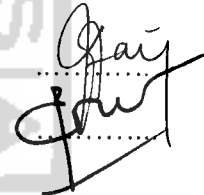
**Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepercayaan Organisasi Dan Perubahan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Staf Edukatif Perguruan Tinggi Di Daerah Istimew Yogyakarta**

Disusun Oleh: NUGRAHANI SUSILOWATI  
Nomor mahasiswa: 98312447

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS  
Pada tanggal : 16 Mei 2006

Pembimbing Skripsi/Penguji : Dra. Marfuah, M.Si, Ak

Penguji : Dra. Erna Hidayah, M.Si, Ak



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Drs. Ismail Ishak, M.Bus, Ph.D

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,  
KEPERCAYAAN ORGANISASI, DAN PERUBAHAN ORGANISASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA STAF EDUKATIF  
PERGURUAN TINGGI DI DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA**



Yogyakarta, ..5../4..... 2006

Telah disetujui dan diterima

Oleh Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marfuah', written in a cursive style.

(Dra. Marfuah, M.Si, Ak)

## **PERSEMBAHAN**

*Kupersembahkan skripsiku ini kepada :*

- *Alloh SWT, yang hanya dengan ridho-Mu, hambamu ini dapat menyelesaikan proses pencapaian cita-cita, atas cintamu yang tak terbatas pada umatmu.*
- *Ayah dan Ibu yang selalu memberi Support dan doa setulus hati untuk anaknya. Seribu terima kasih dan manfaat yang tak terkirakan.*
- *Untuk Suami dan Buah hatiku karena kalian Bunda bisa menjadi orang yang lebih baik,*
- *Dosen pembimbing yang banyak memberikan masukan dan pengarahan.*
- *Semua teman-teman yang tidak bisa kusebutkan satu persatu, terima kasih semua.*

## MOTTO

Sesungguhnya Allah tidak memandang kepada harta bendamu tetapi Dia memandang kepada hatimu dan amal perbuatanmu

(Al hadits )

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sesungguhnya urusan yang lain.

(QS. Alin Syirah 6-7)

Ingatlah hanya dengan Allah hati menjadi tenang

(Al Zumar : 10)

Barang siapa menjalankan suatu jalan menuntut ilmu maka dianugerahkan Allah SWT kepada-Nya ke Surga.

(Al Hadits)

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat kecuali bagi orang-orang yang khusuk

(Q.S Al Bagaroh : 45)

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, serta sholawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang kita nantikan Syafa'atnya Diyaumul Qiamah sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul :” **PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPERCAYAAN ORGANISASI, DAN PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA STAF EDUKATIF PERGURUAN TINGGI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**”, sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa berhasilnya pelaksanaan penelitian dan penyusunan laporan ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Untuk itu penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Suwarsono, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Marfuah, M.Si, Ak, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dorongan, arahan dan motivasi dengan penuh perhatian dan kesabaran, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

3. Bapak dan Ibu tercinta yang selama ini telah banyak membantu dalam segala hal, dengan adanya mereka sehingga saya bisa menjadi seperti sekarang ini. Terimakasih yang tak terhingga.
4. Buat teman-teman se-angkatan yang telah membantu penulis, sehingga terselesaikannya skripsi ini
5. Semua pihak yang telah membantu dalam melaksanakan penelitian dan penyusunan laporan ini.

Penulis sangat menyadari bahwa penyusunan laporan ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun, serta mohon maklum adanya.

Akhir kata penulis berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan laporan ini.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, .....2006

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
E. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kepuasan Kerja.....	6
B. Komitmen Organisasi .....	14
C. Kepercayaan Organisasi.....	21
D. Perubahan Organisasi.....	23
E. Keinginan Berpindah .....	24
F. Hipotesis .....	27



**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Model Penelitian .....	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
D. Jenis Data yang Diperlukan .....	32
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	33
F. Model Empiris dan Hipotesis Statistik .....	34
G. Metode Analisis Data .....	35

**BAB IV ANALISA DATA**

A. Analisis Deskripsi .....	39
B. Uji Kevalidan Data .....	41
C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis) .....	46

**BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

A. Kesimpulan .....	52
B. Keterbatasan Penelitian Dan Saran Untuk Penelitian Berikutnya .	53
C. Implikasi Hasil Penelitian .....	54

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden .....	40
Tabel 4.2. Umur Responden .....	40
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden .....	41
Tabel 4.4. Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	43
Tabel 4.5. Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi.....	43
Tabel 4.6. Uji Validitas Instrumen Variabel Kepercayaan Organisasi .....	44
Tabel 4.7. Uji Validitas Instrumen Variabel Perubahan Organisasi.....	44
Tabel 4.8. Uji Validitas Instrumen Variabel Keinginan Berpindah.....	44
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	45
Tabel 4.10. Hasil Rangkuman Analisis Regresi Berganda.....	46



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*). Pada dasarnya organisasi selalu berusaha mencari cara menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *dysfunctional turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang pasti dikorbankan, maupun biaya *recruitment* dan pelatihan kembali (Toly, 2001).

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibandingkan biaya *recruitment* yang ditanggung organisasi.

*Turnover intention* merupakan perputaran keinginan berpindah dari kantor perguruan tinggi ke kantor perguruan tinggi lainnya. *Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000).

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadikan masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses kinerja *recruitment* yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Pada lingkungan profesi pendidikan, *turnover* yang dihadapi perguruan tinggi telah didokumentasikan dengan baik lewat berbagai literatur profesional dan akademik. Berbagai penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover* juga telah dilakukan. Hasil dari berbagai penelitian terdahulu menyarankan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan variabel pendahulu, dari keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Dengan meningkatkan level komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan menekan tingkat *turnover*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam lingkungan staf edukatif dengan merevisi model keamanan dalam bekerja. Model tersebut menyertakan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan

organisasi dan perubahan organisasi sebagai *antecedent* dari keinginan berpindah, dan menambahkan beberapa variabel lain yang membentuk satu proses psikologis perilaku individu karyawan dalam mengevaluasi kerjanya untuk kemudian memutuskan apakah karyawan tersebut ingin tetap menjadi staf Edukatif yang bersangkutan atau berpindah kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Suwandi dan Indriantoro, 1999) menguji model *turnover* dengan menggunakan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi yang mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen. Pengujian kembali model ini dilakukan dengan mengganti obyek yang semula adalah staf akuntan publik menjadi staf edukatif di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPERCAYAAN ORGANISASI, DAN PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA STAF EDUKATIF PERGURUAN TINGGI DI DIY”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian pada latar belakang masalah tersebut di atas maka perumusan masalah yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

“Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi terhadap *turnover intention*” pada staf edukatif Perguruan Tinggi di Daerah istimewa Yogyakarta.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan :

Untuk memperoleh bukti empiris bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada staf edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **D. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah, agar penelitian terarah dan tidak terlalu luas, penulis yang sangat terbatas. Penulis membatasi permasalahan ini adalah sebagai berikut :

1. Karena banyaknya Universitas di Yogyakarta, maka penelitian ini responden dibatasi hanya dua Perguruan Tinggi yaitu Universitas Gadjah Mada (UGM) dan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” (UPN “Veteran”).
2. Responden yang diteliti adalah Staff Edukatif UGM dan UPN Veteran.

### **E. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan jawaban apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi berpengaruh dalam menentukan keinginan berpindah pada staf edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga dapat digunakan sebagai kebijakan kantor pada Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta sekaligus dapat menambah wawasan dan kajian teoritis khususnya di dunia ilmu pengetahuan. Disamping itu diharapkan juga dengan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori

akuntansi berperilaku khususnya masalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi serta dapat memberikan masukan atau kontribusi kepada manajemen di lingkungan organisasi untuk membina sumber daya manusia khususnya para staf edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta

#### **F. Sistematika Penulisan**

Penulisan ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

##### **BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini menguraikan mengenai Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepercayaan Organisasi dan Perubahan Organisasi, Hipotesis dan Model Atau Kerangka Penelitian.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan jenis data dan cara pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

##### **BAB IV ANALISIS DATA**

Bab ini akan diuraikan pembahasan atas analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi terhadap *Turnover Intention*.

##### **BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Bab ini akan menguraikan kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan implikasi yang dianggap relevan dengan permasalahan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Studi mengenai kepuasan kerja dalam komitmen organisasi merupakan topik yang sangat menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Menurut Gregson (1992) dalam Dwi dan Imam (2002) kepuasan kerja adalah pertanda awal komitmen organisasi dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja di KAP.

Baron dan Greenberg (1990, 160), menyatakan bahwa kebanyakan orang dapat menunjukkan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka, berbagai kepercayaan tentang pekerjaan mereka, dan perilaku-perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Pendeknya, mereka menunjukkan berbagai sikap terhadap pekerjaan mereka dan aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka itu. Sikap-sikap ini pada umumnya disebut dengan istilah kepuasan kerja. Secara lebih formal, kepuasan kerja mengacu kepada reaksi kognitif, afektif dan evaluatif individu terhadap pekerjaan mereka.

Robbins (1998, 142), memberikan definisi yang luas tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap



pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Definisi-definisi di atas memandang kepuasan kerja sebagai suatu konstruk yang merupakan satu dimensi (*unidimensional*), yaitu memandang kepuasan kerja sebagai kepuasan secara menyeluruh atau umum (*global* atau *general*). Kepuasan kerja secara umum/menyeluruh menunjuk pada respon-respon afektif seseorang terhadap keseluruhan peran pekerjaannya. Hackman dan Oldham (1980, 89) menyebutnya sebagai *general satisfaction*, yaitu keseluruhan pengukuran tentang derajat seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses *turnover* harus menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam studi *turnover* yaitu dengan memasukkan variabel komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut.

Dalam studi lain yang berkaitan, analisis efek dari komitmen organisasi dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja, mereka melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. kepuasan kerja

dan komitmen organisasi merupakan dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu misalnya Gregson (1992) dalam Dwi dan Imam (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasi dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Terdapat beberapa batasan dalam studi Gregson tersebut, antara lain masalah identifikasi sebuah model dengan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi tidak dapat diuji, kurangnya identifikasi tersebut dapat disebabkan oleh tidak adanya penggolongan kondisi atau persyaratan, urutan kondisi, atau kedua-duanya.

Sedangkan Robbins (1996) dalam Dwi dan Imam (2002) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinan yang mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil. Hal ini bisa terjadi pada karyawan pada level yang bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya.

Luthans (1998) dalam Suryandari (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja mendapat tempat yang sangat penting bagi perilaku organisasi. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) individu terhadap pekerjaannya. Secara Komprehensif, Locke (1969) dalam Suryandari (2000)

mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang berasal dari penilaian kerja seseorang dalam arti pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap seseorang individu maupun kelompok.

Ada tiga dimensi untuk memahami kepuasan kerja :

1. Kepuasan kerja merupakan proses respon emosional terhadap kondisi pekerjaan yang tidak dapat, tetapi hanya dapat diperkirakan saja.
2. Kepuasan kerja sering ditentukan melalui seberapa jauh apa yang diperoleh sesuai atau melebihi ekspektasinya, misalnya; kalau seseorang merasakan telah bekerja keras, tetapi menerima imbalan lebih sedikit, mungkin yang bersangkutan akan bersikap kurang menyenangkan (negatif) bagi teman sekerja, atasan dan juga pekerjaannya. Kebalikannya kalau ia diperlukan baik dan dibayar dengan baik, maka sikapnya akan positif.
3. Melihat kepuasan kerja pada beberapa sikap yang berhubungan dengan pekerjaan Luthans (1998) dalam Suryandari (2000).

Koordinasi arus kerja menyangkut seberapa baik berbagai aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasi dan seberapa jauh seseorang mendapat informasi mengenai kemajuan yang dicapainya berkaitan dengan sejauhmana seseorang mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan yang perlu dalam mengatasi masalah kerja. kecukupan komunikasi menyangkut tersedianya informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai dengan yang dibutuhkan. Sedangkan adaptabilitas mengacu kepada

kemampuan untuk menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu. Pengujian *path analysis* Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Vince dan Indra (2002) menemukan bahwa konflik peran bukan merupakan variabel pendahuluan bagi *job insecurity* tetapi mempengaruhi keinginan berpindah melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan budaya organisasi dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai *antecedent* dengan menggunakan *Hofstede's Value Survey* (HVS) menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang diikuti oleh studi O'Driscoll dan Beehr (1994) dalam Dwi dan Imam (2000) menunjukkan bahwa bagian dari elemen organisasi di KAP yaitu supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya dan iklim organisasi. Hasil studi ini diperkuat dengan penelitian bahwa stress karena peran dan ketidakpuasan dalam konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen organisasi, dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah.

Pada umumnya perusahaan selalu berusaha untuk mengurangi tingkat perputaran yang terjadi pada karyawannya. Tingginya tingkat perputaran karyawan pada perusahaan akan mengakibatkan timbulnya kerugian yang cukup material terhadap perusahaan. Tingkat perputaran karyawan perusahaan pada umumnya disebabkan oleh dua hal yaitu: keinginan perusahaan atau atas keinginan karyawan itu sendiri. Perputaran karyawan akibat dari keinginan

karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menghindari perusahaan agar tidak menimbulkan kerugian yang tidak diinginkan. Data menunjukkan bahwa 85% profesional akuntansi yang bergabung dengan Kantor Akuntan Publik (KAP) telah meninggalkan organisasinya untuk pekerjaan alternatif Belkoui (1989) dalam Puspa dan Riyanto (2002).

Dan pada umumnya karakteristik yang berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah akuntan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Salah satu hal yang mengakibatkan timbulnya keinginan berpindah pada karyawan adalah pengaruh buruk dari proses pemikiran *dysfunctional*. Proses pemikiran tersebut akan muncul akibat terjadinya konflik ataupun perasaan tidak gembira dan tidak puas dari karyawan atas lingkungan pekerjaan mereka. Dengan demikian faktor kepuasan kerja yang muncul pada karyawan merupakan suatu variabel yang penting untuk diidentifikasi sehubungan dengan kemungkinan timbulnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Disamping itu teori hierarki kebutuhan Maslow juga menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam satu hierarki. Salah satu jenjang kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan bebas dari ancaman, yaitu rasa aman dari kejadian-kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Dengan demikian kebutuhan akan rasa aman dan bebas dari ancaman atau perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar dari individu. Untuk mencapai kebutuhan tersebut individu akan selalu berusaha untuk mencari dan

mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap diri sendiri. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu ini akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja.

Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain Gibson (1997) dalam Vince dan Indra (2002). Judge dan Locke (1993) dalam Vince dan Indra (2002) juga menggambarkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi yang positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan tersebut.

Apabila karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang, terbebas dari rasa tertekan sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya, sehingga tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan.

Proses pemikiran (*thinking processes*) seseorang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang. Proses pemikiran yang menyimpang (*dysfunctional*) akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang, dan sebaliknya apabila proses pemikiran seseorang sedang jernih dan baik, maka akan menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan yang tinggi. *Dysfunctional thinking* akan

menimbulkan rasa gelisah dan terancam, maka tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang akan semakin kecil.

Setiap karyawan pada umumnya mendambakan kepuasan atas pekerjaannya, meskipun rasa puas yang didambakan oleh masing-masing karyawan saling berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan tingkat rasa puas yang diinginkan masing-masing. Semakin sesuai pekerjaan dipersepsikan oleh seseorang dengan sistem nilai yang ada dirinya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Meskipun berbagai pendekatan telah dilakukan dalam penelitian terhadap berbagai variabel organisasi dan kepercayaan organisasi, tetapi masih sedikit penelitian yang bisa menjelaskan mengapa individu merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka Judge dan Locke (1993) dalam Vince dan Indra (2002).

Menurut Gilmar (1991) dalam Vince dan Indra (2002) berbagai faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang antara lain adalah keamanan kerja, faktor intristik dan pekerjaan, dan aspek sosial dari pekerjaan. Seseorang yang merasakan keamanan kerja sesuai dengan yang dipersiapkannya akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Vince dan Indra (2002) menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berbagai bentuk hubungan telah ditemukan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Banyak penelitian yang telah dilakukan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mendahului variabel komitmen organisasi, akan tetapi penelitian lainnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi mendahului

kepuasan kerja Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Vince dan Indra (2002).

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Vince dan Indra (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah melalui *job insecurity* yang dirasakan oleh staf akuntan publik. Pesawark dan Strawser (1996) dalam Vince dan Indra (2002) juga menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung akan mempengaruhi keinginan berpindah karyawan dan mempunyai hubungan yang negatif. Semakin karyawan tersebut merasakan puas dengan pekerjaannya semakin berkurang keinginan berpindah pada Kantor Akuntansi Publik (KAP) yang lain.

## **B. Komitmen Organisasi**

Dalam dunia kerja komitmen karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting, dan sering dipergunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan sebagai salah satu persyaratan atau dasar pertimbangan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan kenyataan tersebut maka pemahaman terhadap komitmen organisasi atau perusahaan sangat penting untuk dimiliki oleh setiap unsur personal yang terlibat didalamnya dalam rangka untuk pengembangan karier selanjutnya dalam organisasi.

Berkait dengan definisi komitmen, terdapat beberapa pengertian sebagaimana dikemukakan oleh Mowday, dkk (1982). Pengertian-pengertian tentang komitmen karyawan terhadap organisasi dikemukakan oleh Sheldon,



Kanter, Hall, Schneider, Nygren, dan Buchanan. Sheldon mengemukakan bahwa komitmen adalah suatu sikap atau suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau mengkaitkan seseorang pada organisasi. Kemudian, Kanter mengartikan komitmen organisasi adalah keinginan pelaku sosial untuk memberikan tenaga dan loyalitasnya pada sistem sosial, keterkaitan seseorang terhadap hubungan sosial dimana ia dapat mengekspresikan diri. Sedangkan Hall, Schneider dan Nygren berpendapat bahwa komitmen adalah suatu proses dimana melalui proses tersebut terjadi kesamaan dan terintegrasinya tujuan organisasi dan individu. Buchanan mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap anggota organisasi yang dapat menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi (Syafaruddin Alwi, 2001).

Porter, (dalam Zaenuddm, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam kegiatan organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan 3 hal yaitu:

1. Menerima terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Model konseptual mengenai faktor-faktor utama yang mempengaruhi rasa ingin berpindah yang dikenal dengan model keputusan berperan serta, dimana sesuai dengan model ini apabila diterapkan dalam karyawan atau staf akuntan publik akan menimbulkan perasaan ingin berpindah dan perasaan mudah berpindah dari organisasi. Selain itu Asford, Lee, dan Bobko (1989) dalam Yeni dan Ariel (2002) telah meneliti bahwa keputusan kerja dan komitmen organisasi terbukti signifikan dalam studi turnover di dalam dunia akuntansi.

Pengertian komitmen organisasi dapat kita ambil dari pendapat dan asumsi dari berbagai macam versi antara lain; Aranya (1980) dalam Dwi dan Imam (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

Aranaya dan Ferris (1984) dalam Vince dan Indra (2002) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan alternatif.

Disamping itu juga komitmen organisasi dapat menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi Mowday (1979) dalam Edfan (2002), sehingga individu

berkomitmen tinggi akan mendahulukan kepentingan organisasi serta berusaha agar organisasi lebih produktif dan *profitable*.

Komitmen organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan nilai-nilai dari organisasi dan berkeinginan untuk selalu memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga komponen dalam memberikan pengertian atas komitmen organisasi yaitu :

1. Komponen sebagai *affective commitment* terhadap organisasi, yang menggambarkan hubungan tenaga kerja dengan organisasi, seperti menyesuaikan diri dengan organisasi, terlibat dengan organisasi, serta menikmati keanggotaan dalam organisasi.
2. Komitmen sebagai *continuance commitment*, dalam hal ini komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung, bilamana keluar dari organisasi. *Continuance commitment* berkaitan dengan keputusan seseorang untuk tetap sebagai anggota organisasi, karena komitmen ditentukan oleh besarnya investasi di dalam organisasi seperti benefit atau senioritas.
3. Komitmen sebagai *normative commitment*. Komitmen dalam hal ini berlaku sebagai *obligation* untuk tetap tinggal dalam organisasi. *Normative commitment* didasarkan pada keyakinan bahwa adalah baik dan bermoral untuk tetap di dalam organisasi.

Bagi individu yang berkomitmen tinggi pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting yang harus dicapai, serta berpendangan positif dan berbuat yang baik untuk kepentingan organisasi. Dan komitmen organisasi

bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi Porter (1974) dalam Edfan (2002). Sebagai bentuk dari perilaku, komitmen organisasi dapat dibedakan dari keputusan kerja. komitmen organisasi mengacu kepada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan kerja mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Mobley (1976) dalam Suwandi dan Indriantoro mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterkaitan terhadap individu kepada organisasi tertentu yang dapat dicerminkan dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi.
3. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Dari berbagai macam studi dan teori yang ada mengenai bentuk hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memberikan hasil yang beragam. Beberapa hasil penelitian mendukung bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi, sedangkan hasil penelitian lain mendukung hipotesa bahwa komitmen organisasi mendahului

kepuasan kerja dan hasil studi yang paling baru menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja hubungan secara resiprokal, tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara lebih kuat Mathieu (1991) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999).

Konsekuensi dari *job insecurity* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi akhirnya mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Juga diantisipasi adanya hubungan langsung antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah dan hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah melalui komitmen organisasi.

Variabel yang menjadi perhatian selama ini adalah variabel langsung (*immediate precursor*) perilaku bagaimana cara :

1. Meningkatkan level kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta,
2. Menurunkan keinginan berpindah.

Oleh karena itu perlu dicari variabel-variabel atau konstruk lain yang mendahului variabel ini yang dapat menerangkan kondisi psikologis yang mendorong karyawan hingga pada keputusan akhir untuk tetap satu meninggalkan organisasi, terutama jika variabel ini dapat dipengaruhi dan diubah oleh organisasi. Dengan terdapatnya hubungan antara komitmen organisasi dengan keputusan kerja akan mengalami kelemahan metodologi akibat kesalahan pengukuran dan kehilangan sejumlah informasi Farkas dan Tetric (1999) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999).

Jeffry dan Waethrholt (1996) dalam Umi dan Indriantoro (1999) menguji hubungan antara komitmen profesi/organisasi pemahaman etika sikap

ketaatan pada aturan. Hasilnya menunjukkan bahwa akuntan dengan profesi yang kuat, perilakunya lebih mengarah pada aturan dibanding akuntan dengan profesi/ organisasi yang kuat berhubungan dengan *conventional level* pengembangan moral. Namun riset ini belum menunjukkan bagaimana komitmen profesi/ organisasi dan dilematis. Hasil penelitian ini juga menganjurkan untuk mengintegrasikan dua variabel dalam satu riset untuk memprediksikan dan menjelaskan perilaku auditor dalam situasi dilematis.

Shaub (1993) dalam Umi dan Indriantoro (2001) juga meneliti tentang sensitivitas etika dan komitmen profesi/organisasi auditor. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen profesi/organisasi tidak dipengaruhi oleh sensitivitas etika. Komitmen organisasi, tampak tidak banyak membantu auditor dalam mengenali masalah etika dalam keputusannya. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh hasil riset yang dilakukan oleh Khomsiyah dan Indriantoro (1998) yang menunjukkan bahwa asimilasi keyakinan dan nilai organisasi yang merupakan definisi komitmen profesi/organisasi mempengaruhi integrasi dan independensi auditor.

Dari hasil uraian-uraian tersebut di atas dapat ditarik suatu prediksi bahwa dalam proses pengambilan keputusan etik auditor dalam situasi konflik, auditor dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi lebih besar kemungkinannya untuk menolak permintaan klien dalam situasi konflik audit yang berarti lebih independen, dan auditor dengan komitmen organisasi yang rendah lebih kemungkinannya untuk memenuhi permintaan klien dalam situasi konflik audit.

Aranaya dan Ferris (1984) yang menggunakan akuntan publik dan akuntan manajemen sebagai subyek penelitiannya, menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Studi lain dari Kalbers dan Forgatty (1995) dalam Vince dan Indra (2002) menyatakan juga bahwa temuan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan keinginan berpindah mempunyai hubungan negatif.

### C. Kepercayaan Organisasi

Pasewark dan Strawser (1996) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999) menguji model *turnover* dengan menggunakan konstruk kepercayaan organisasi. Pada variabel ini ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Akan tetapi konsisten dengan model *job insecurity*, maka pengujian kembali model ini dilakukan dengan memasukkan variabel kepercayaan organisasi sebagai determinasi keinginan berpindah. Dengan demikian staf akuntan publik yang tidak mempercayai kantornya akan mempunyai kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan baru (keinginan berpindah yang tinggi).

Berbagai riset mengindikasikan bahwa individu yang mengembangkan ikatan sikap dan emosional dengan organisasi seiring berjalannya waktu, yang muncul dalam bentuk tingkat komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi yang tinggi. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan dengan organisasi. Kekecewaan pada organisasi akan melepaskan identifikasikan karyawan pada organisasi.

Riset akhir-akhir ini telah mengidentifikasi lima dimensi yang mendasari konsep kepercayaan adalah :

1. Integritas, kejujuran (*honesty*) dan bersikap sebenarnya (*truthfulness*).
2. Kemampuan (*competence*); pengetahuan dan keterampilan teknis dan antar pribadi.
3. Konsistensi, anda dapat diramalkan dan pertimbangan yang baik dalam menangani situasi.
4. Kesetiaan (*loyalitas*), kesediaan melindungi dan menyelamatkan muka seseorang.
5. Keterbukaan, kesediaan berbagai gagasan dan informasi dengan bebas.

Para manajer atau pemimpin tim mempunyai dampak yang bermakna pada iklim kepercayaan tim. Akibatnya, manajer dan pemimpin tim perlu membina kepercayaan diantara mereka sendiri dan anggota tim. Berikut ini dapat dijelaskan bagaimana membangun kepercayaan organisasi di tempat kerja.

1. Jadilah pemain tim. Dukunglah tim kerja anda baik lewat kata-kata dan tindakan. Belalah tim dan anggota anda bila mereka diserang oleh pihak luar. Ini akan memperagakan kesetiaan anda pada kelompok kerja anda.
2. Praktikkan keterbukaan. Ketidakpercayaan berasal sama banyak dari apa yang orang-orang tidak tahun dan dari apa yang mereka



memang tahu. Keterbukaan membimbing keyakinan dan kepercayaan.

3. Berlaku adil, sebelum mengambil keputusan atau tindakan, pertimbangan bagaimana yang akan mempersepsikan keputusan itu dalam hal keobyektifan dan keadilan.

#### **D. Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi, seperti diungkapkan Greenhalg dan Rosenblatt (1984) dalam Toly, (2001) merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan, reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen.

Perubahan organisasi diukur berdasarkan respon atas dimensi yang paling mungkin dihadapi suatu kantor akuntan publik, seperti terdapat kemungkinan besar bahwa dalam waktu dekat kantor akuntan publik ini akan melakukan restrukturisasi besar (Asford et.al, 1989) dalam Toly (2001).

Dalam studi lain yang berkaitan, analisis efek dari perubahan organisasi dan profesional pada kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan perubahan organisasi dan komitmen profesional sebagai prediktor kepuasan kerja. mereka melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara perubahan organisasi dan kepuasan kerja. kepuasan

kerja dan perubahan organisasi merupakan dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu misalnya Gregson (1992) dalam Dwi dan Imam (2002) menyatakan bahwa melaporkan hasil dari suatu dimana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap perubahan organisasi dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Tetapi terdapat beberapa batasan dalam studi Gregson tersebut, karena masalah identifikasi sebuah model dengan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan perubahan organisasi tidak dapat diuji. Kurangnya identifikasi tersebut dapat disebabkan oleh tidak adanya penggolongan kondisi atau persyaratan, urutan kondisi, atau kedua-keduanya.

Akibat-akibat negatif yang bersifat umum dari perubahan organisasi akan menimbulkan rasa kurang aman pada karyawan (Magnet 1984 dan Walsh 1988) dalam Toly (2001).

#### **E. Keinginan Berpindah. (*Turnover intention*)**

Pada umumnya perusahaan selalu berusaha untuk mengurangi tingkat perputaran yang terjadi pada karyawannya. Tingginya tingkat perputaran karyawan pada perusahaan akan mengakibatkan timbulnya kerugian material terhadap perusahaan. Tingkat perputaran karyawan perusahaan pada umumnya disebabkan oleh dua hal yaitu: keinginan perusahaan atau atas keinginan karyawan itu sendiri. Perputaran karyawan akibat dari keinginan

karyawan sangat penting untuk diperhatikan, agar tidak menimbulkan kerugian yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

Salah satu hal yang mengakibatkan timbulnya keinginan berpindah pada karyawan adalah pengaruh buruk dari proses pemikiran *dysfunctional*. Proses pemikiran tersebut akan muncul akibat terjadinya konflik ataupun perasaan tidak gembira dan tidak puas dari karyawan atas lingkungan pekerjaan mereka. Dengan demikian faktor kepuasan kerja yang muncul pada karyawan merupakan suatu variabel yang penting untuk diidentifikasi sehubungan dengan kemungkinan timbulnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997 :301).

Disamping itu teori hierarki kebutuhan Maslow juga menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam satu hierarki. Salah satu jenjang kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan bebas dari ancaman, yaitu rasa aman dari kejadian-kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Dengan demikian kebutuhan akan rasa aman dan bebas dari ancaman atau perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar dari individu. Untuk mencapai kebutuhan tersebut individu akan selalu berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap diri sendiri. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu ini akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja.

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Agus Arianto Toly,

2001). Hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Keinginan berpindah, dapat diukur dengan dimensi, respon terhadap kondisi kerja, prosentase tugas yang diserahkan dan aspek gaji (Agus Arianto Toly, 2001).

#### 1. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan suatu kondisi dan situasi pekerjaan yang mempengaruhi tenaga kerja dalam bekerja baik secara fisik maupun secara mental.

#### 2. Porsi tugas

Porsi tugas merupakan beban kerja atau peran kerja yang harus dikerjakan karyawan atau prosentase tugas yang diserahkan perusahaan terhadap karyawan dalam waktu tertentu.

#### 3. Aspek gaji

Salah satu tugas sulit bagi pihak perusahaan adalah menyusun struktur upah/gaji yang memenuhi persyaratan yang adil dan layak sesuai dengan standar bagi karyawan.

Kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah melalui *job insecurity*. Kepuasan kerja secara langsung akan mempengaruhi keinginan berpindah karyawan dan mempunyai hubungan yang negatif. Semakin karyawan tersebut merasakan puas dengan pekerjaannya semakin berkurang keinginan berpindah. Model konseptual mengenai faktor-faktor utama yang mempengaruhi rasa ingin berpindah yang dikenal dengan model keputusan berperan serta, dimana sesuai dengan model ini apabila diterapkan dalam

karyawan akan menimbulkan perasaan ingin berpindah dan perasaan mudah berpindah dari organisasi (Agus Arianto Toly, 2001).

Keinginan berpindah harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000:25).

Perpindahan karyawan dari suatu organisasi dapat diprediksi melalui berbagai faktor, salah satunya adalah keinginan berpindah yang berasal dari dalam dari karyawan itu sendiri. Keinginan berpindah sebagai keinginan atau kecenderungan (*intention*) seseorang untuk secara aktual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi (Fahrudin, dkk : 2003).

#### F. Hipotesis

Melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses *turnover* harus menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam studi *turnover* yaitu dengan memasukkan variabel komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain Gibson (1997).

Aranaya dan Ferris (1984) dalam Vince dan Indra (2002) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dengan keinginan

berpindah. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan alternatif.

Pasewark dan Strawser (1996) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999) menguji model *turnover* dengan menggunakan konstruk kepercayaan organisasi. Pada variabel ini ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Akan tetapi konsisten dengan model *job insecurity*, maka pengujian kembali model ini dilakukan dengan memasukkan variabel kepercayaan organisasi sebagai determinasi keinginan berpindah. Dengan demikian staf akuntan publik yang tidak mempercayai kantornya akan mempunyai kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan baru (keinginan berpindah yang tinggi).

Berbagai riset mengidentifikasi bahwa individu yang mengembangkan ikatan sikap dan emosional dengan organisasi seiring berjalannya waktu, yang muncul dalam bentuk tingkat komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi yang tinggi. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan dengan organisasi. Kekecewaan pada organisasi akan melepaskan identifikasi karyawan pada organisasi.

Riset akhir-akhir ini telah mengidentifikasi lima dimensi yang mendasari konsep kepercayaan adalah :

1. Integritas, kejujuran (*honesty*) dan bersikap sebenarnya (*truthfulness*).
2. Kemampuan (*competence*); pengetahuan dan keterampilan teknis dan antar pribadi.

3. Konsistensi, anda dapat diramalkan dan pertimbangan yang baik dalam menangani situasi.
4. Kesetiaan (*loyalitas*), kesediaan melindungi dan menyelamatkan muka seseorang.
5. Keterbukaan, kesediaan berbagai gagasan dan informasi dengan bebas.

Perubahan organisasi, seperti diungkapkan Greenhalg dan Rosenblatt (1984) dalam Toly, (2001) merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampangan, reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen.

Perubahan organisasi, seperti diungkapkan Greenhalg dan Rosenblatt (1984) dalam Agus Arianto Toly, (2001) merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampangan, reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen.

*Turnover intention* (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Albelson (1987) dalam Agus Arianto Toly, (2001) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Penelitian terdahulu dalam Ardy Arifin (2003) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Studi

Kasus KAP Yogyakarta”. Menghasilkan kesimpulan bahwa : “Komitmen organisasi, kepuasan kerja, mempunyai pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah pada Kantor Akuntansi Publik (KAP), sedangkan kepercayaan organisasi tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada staf Kantor Akuntansi Publik (KAP) di Yogyakarta”. Berdasarkan landasan teori terdahulu, penulis memberikan tambahan variabel bebas satu lagi yaitu perubahan organisasi dan memilih obyek lain yaitu di Jakarta, sehingga penulis tertarik ingin membuktikan kembali kebenaran penelitian terdahulu.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H<sub>3</sub> : Kepercayaan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H<sub>4</sub> : Perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

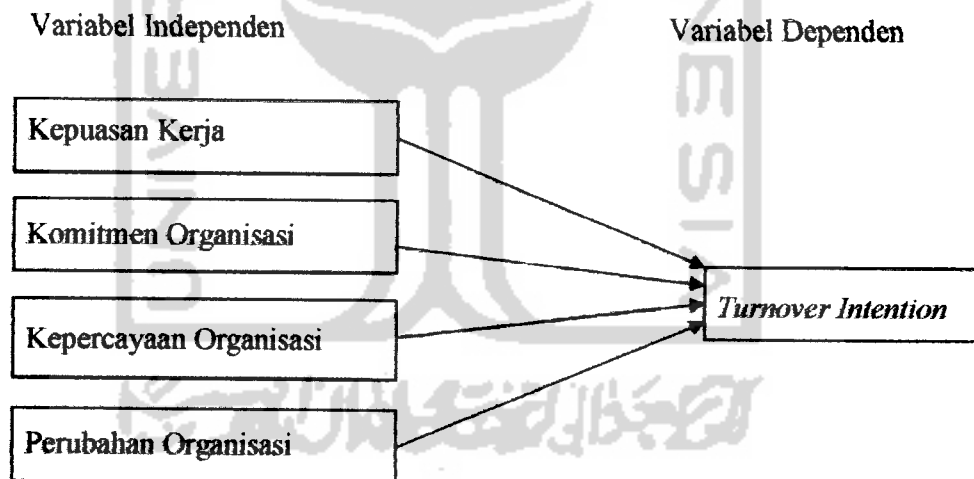


### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *causal research*. Penelitian *causal* adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (1999 : 13). Dalam penelitian ini hubungan variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, dan perubahan organisasi terhadap *turnover intention*.

#### B. Model Penelitian



#### C. Populasi dan Sampel Penelitian

##### 1. Populasi.

Populasi adalah merupakan sekumpulan elemen atau objek yang diselidiki. Banyaknya obyek penelitian yang secara konseptual bisa diamati disebut ukuran populasi (*size of population*). Populasi objek

penelitian ini adalah para staf edukatif perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 2. Sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 1999 : 73). Pertimbangan pemilihan lokasi sampel adalah jumlah perguruan tinggi di Yogyakarta cukup untuk mengambil sampel. Sampel dibatasi dua (2) perguruan tinggi yaitu Universitas Gadjah Mada (UGM) dan Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" (UPN "Veteran").

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden berarti sudah sesuai dengan pernyataan Gay dan Diehl dalam Suhardi Sigit (1999 : 70), bahwa dengan jumlah sampel 30 telah memenuhi jumlah sampel minimum yang disyaratkan untuk penelitian yang bersifat korelasional.

## D. Jenis data yang diperlukan

Jenis data yang diperlukan untuk menyusun laporan ini adalah data primer dan data sekunder.

### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber-sumbernya (dalam hal ini responden yang bersangkutan). Data primer ini diperoleh dengan metode:

a. Wawancara

Suatu proses tanya jawab lisan (wawancara) yang dilakukan secara langsung kepada pemilik maupun karyawan untuk memperoleh informasi sesuai yang dibutuhkan.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu mengumpulkan data dari berbagai sumber penulisan, baik berupa buku-buku atau literatur-literatur yang mendukung penelitian, serta yang berasal dari dalam perusahaan

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer ataupun pihak lain, yang dapat dilakukan dengan cara: kuisisioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membagi-bagikan kuisisioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang kemudian di jawab sesuai dengan masalah yang ada.

**E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen JDI (*Job Descriptive Index*) yang dikembangkan oleh Smith, et. al. (1969) dalam Toly, (2001). Instrumen ini mengukur lima dimensi kepuasan staf, meliputi respon perasaan individu terhadap upah, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan.

Variabel komitmen organisasi diukur dengan instrumen *Organizational Commitment Scale (OCS)* dari Mowdat et. al. (1979) dalam Toly, (2001) yang

terdiri dari lima item dengan skala 1 sampai 5, seperti “saya dengan tulus hati akan berusaha melebihi harapan normal untuk membantu KAP ini berhasil”.

Variabel kepercayaan organisasi diukur dengan menggunakan lima item “saya percaya KAP ini memperhatikan kepentingan terbaik saya” seperti yang digunakan dalam studi Pasewark dan Strawser (1996) dalam Toly, (2001).

Perubahan organisasi diukur dengan menggunakan lima item, seperti diungkapkan Greenhalg dan Rosenblatt (1984) dalam Toly, (2001) merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampangan, reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen.

*Turnover intention* (keinginan berpindah) diukur dengan menggunakan lima item, yang mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Albelson (1987) dalam Agus Arianto Toly, (2001) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

#### F. Model Empiris dan Hipotesis Statistik

$H_{01} : b_1 \geq 0$  = Kepuasan kerja, tidak mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

$H_{a1} : b_1 < 0$  = Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

$H_{02} : b_1 \geq 0$  = Komitmen organisasi, tidak mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

$H_{a2} : b_1 < 0$  = Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

$H_{03} : b_1 \geq 0$  = Kepercayaan organisasi, tidak mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

$H_{a3} : b_1 < 0$  = Kepercayaan organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

$H_{04} : b_1 \geq 0$  = Perubahan organisasi, tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

$H_{a4} : b_1 < 0$  = Perubahan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

## G. Metode Analisis Data

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif berupa mean dan median.

### 2. Uji Kualitas Data

Setelah data diperoleh, sebelum diolah ke dalam analisa regresi ada dua penyajian yang terlebih dahulu dilakukan terhadap data dari hasil pengisian kuesioner, yaitu uji validitas untuk memperoleh data penelitian

yang benar-benar valid atau sah dan uji reliabilitas untuk menguji keandalan data penelitian. Pengolahan uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS for Windows 10.00*.

Pengujian terlebih dahulu dilakukan untuk menguji validitas kuesioner, setelah diperoleh data yang valid, pengujian kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Tahap-tahap pengujian untuk masing-masing uji kualitas data sebagai berikut :

Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah *construct validity*, yaitu teknik *pearson correlation product moment*.

Uji reliabilitas instrumen yang dilakukan pada penelitian ini adalah *realibilitas internal*, yaitu dengan analisis data dari satu kali pengtesan. Dalam penelitian ini, reliabilitas dicari dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha*, kemudian dibandingkan dengan angka dari *r* tabel *product moment*, menurut teori Indriantoro bahwa *Alpha* lebih besar *r* tabel *product moment* maka jawaban responden dinyatakan *reliabel*, sebaliknya jika *Alpha* lebih kecil *r* tabel *product moment* maka jawaban responden dinyatakan tidak reliabel.

### 3. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka peneliti menggunakan bantuan program komputer *SPSS Release 10.0 for Windows*. Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Dalam bentuk matematika hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut : (Zainal Mustofa EQ, 1995 : 141)

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

Dimana :

$Y$  = *Turnover intention*

$X_1$  = Kepuasan kerja

$X_2$  = Komitmen organisasi

$X_3$  = Kepercayaan organisasi

$X_4$  = Perubahan organisasi

$a$  = Bilangan konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$e$  = Standar error

Uji t, yaitu menguji keberartian koefisien regresi linier berganda secara parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung ( $t_h$ ) dengan t-tabel ( $t_t$ ) pada derajat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t\text{-hitung} = \frac{\beta_1}{Se(\beta_1)}$$

dimana :

$\beta_1$  = Nilai koefisien dari variabel ke-1

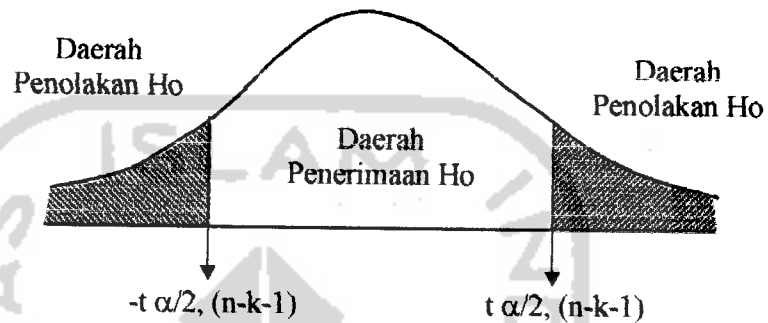
$Se$  = Nilai standar error

Apabila hasil menunjukkan :

$p < 0,05$  = Apabila probabilitas kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak.

Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel yang diuji.

$p > 0,05$  = apabila probabilitas lebih dari 5% maka  $H_0$  gagal ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel yang diuji.



Pembuktian hipotesisnya adalah :

$H_0$  gagal ditolak apabila  $p > 0,05$ , artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

$H_0$  ditolak  $p < 0,05$ , artinya variabel bebas (X) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA**

#### **A. Analisis Diskriptif**

Analisis pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada staf edukatif perguruan tinggi di Daerah istimewa Yogyakarta meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi. Untuk mengetahui kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi, peneliti memberikan daftar kuesioner atau daftar pertanyaan yang hasilnya ditabulasikan kemudian dianalisis. Jumlah responden yang diteliti oleh peneliti sebanyak 30 responden, kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa golongan. Data yang ada diharapkan dapat memberikan keterangan atau gambaran yang jelas tentang obyek yang diteliti secara kualitatif. Analisis yang digunakan dengan bantuan tabel frekuensi dan prosentase.

Sebelum melakukan analisis data, sesuai dengan kuesioner yang telah disebar dari 30 responden, dimana dalam hal ini obyek penelitian adalah Staf Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah istimewa Yogyakarta. Berdasarkan data yang didapat dari responden dapat dibagi dalam klasifikasi sebagai berikut :

## 1. Jenis Kelamin

Data karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Jenis Kelamin Responden

Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	10	33,33
Perempuan	20	66,67
Jumlah	30	100

Sumber: data primer

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kelompok responden dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan dibandingkan dengan kelompok responden laki-laki. Dari 30 orang responden 20 responden (66,67) adalah perempuan dan sisanya 10 responden (33,33%) adalah laki-laki.

## 2. Umur Responden

Data karakteristik responden menurut umur dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Umur Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
25 – 30 tahun	2	6,67
31 – 36 tahun	1	3,33
37 – 42 tahun	9	30,00
43 – 48 tahun	13	43,33
diatas 48 tahun	5	16,67
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer

Dari Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas berusia antara 43 tahun – 48 tahun, yaitu sebesar 43,33%. Sedangkan distribusi usia yang lain yaitu usia 37 tahun – 42 tahun sebesar 30%, usia di atas 48 tahun sebesar 16,67%, berusia 25 – 30 tahun sebesar 6,67% dan usia 31 tahun – 36 tahun sebesar 3,33%.

### 3. Pendidikan terakhir

Seperti telah ditentukan dalam pengambilan sampel maka analisis mengenai tingkat pendidikan terakhir responden dapat dilihat di tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3  
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
S2	20	66,67
S1	10	33,33
D3	0	00,00
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden sesuai dengan keinginan peneliti dalam pengambilan sampel yaitu S2 sebanyak 20 orang atau 66,67%, S1 sebanyak 10 orang atau 33,33% .

### B. Uji Kevalidan data

Pengujian data hasil kuesioner formal perlu dilakukan karena sering kali data tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan. Dari pengujian data ini diharapkan dapat meningkatkan mutu data yang hendak diolah dan dianalisis. Tahap awal adalah mengecek apakah data yang diinginkan sudah terisi semua

atau ada beberapa yang kosong (tidak terisi). Pada penelitian ini tidak diharapkan terjadinya jawaban kuesioner yang kosong, sehingga data responden tersebut tidak bisa digunakan. Oleh karena itu data-data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data harus memenuhi persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

### 1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas yaitu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, yang meliputi validitas konstruksi (*construct Validity*) dan validitas isi (*content validity*). Pengujian validitas konstruksi dapat digunakan pendapat para ahli (*judgment experts*). Pengujian validitas isi (butir-butir instrumen). Setelah dikonsultasikan maka selanjutnya diujicobakan, dan dianalisis dengan analisis item. Analisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total.

Pengujian validitas di sini dilakukan pada 30 responden dengan taraf nyata sebesar 0,05 atau 5%. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS for Windows dapat diketahui nilai dari hasil

kuesioner pada tiap variabel dan dari hasil tersebut akan dilihat besar nilainya dibandingkan dengan Tabel r Product Moment, selain itu dapat pula dilihat nilai signifikannya. Dimana standar nilai signifikan yang digunakan adalah sebesar 5% sehingga apabila nilai signifikan pada tiap indikator tersebut lebih kecil 0,05 ( $p < 0,05$ ) dapat dinyatakan valid. Ternyata nilai validitas hasil perhitungan Koefisien korelasi (r-hitung) lebih besar dibandingkan dengan nilai r product Moment (r-tabel), atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa semua data tiap variabel dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis butir dari kelima variabel (lihat lampiran) dapat disimpulkan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4  
Uji Validitas Instrumen Variabel  
Kepuasan Kerja

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r Product Moment (r-tabel)	Signifikan	Keterangan
Butir 1	0,530	0,3610	0,003	Valid
Butir 2	0,585	0,3610	0,001	Valid
Butir 3	0,530	0,3610	0,003	Valid
Butir 4	0,602	0,3610	0,000	Valid
Butir 5	0,611	0,3610	0,000	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 4.5  
Uji Validitas Instrumen Variabel  
Komitmen Organisasi

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r Product Moment (r-tabel)	Signifikan	Keterangan
Butir 1	0,727	0,3610	0,000	Valid
Butir 2	0,757	0,3610	0,000	Valid
Butir 3	0,792	0,3610	0,000	Valid
Butir 4	0,784	0,3610	0,000	Valid
Butir 5	0,792	0,3610	0,000	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 4.6  
Uji Validitas Instrumen Variabel  
Kepercayaan Organisasi

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r Product Moment (r-tabel)	Signifikan	Keterangan
Butir 1	0,546	0,3610	0,002	Valid
Butir 2	0,533	0,3610	0,002	Valid
Butir 3	0,519	0,3610	0,003	Valid
Butir 4	0,535	0,3610	0,002	Valid
Butir 5	0,565	0,3610	0,001	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 4.7  
Uji Validitas Instrumen Variabel  
Perubahan Organisasi

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r Product Moment (r-tabel)	Signifikan	Keterangan
Butir 1	0,765	0,3610	0,000	Valid
Butir 2	0,822	0,3610	0,000	Valid
Butir 3	0,668	0,3610	0,000	Valid
Butir 4	0,765	0,3610	0,000	Valid
Butir 5	0,540	0,3610	0,002	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 4.8  
Uji Validitas Instrumen Variabel  
Keinginan Berpindah

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r Product Moment (r-tabel)	Signifikan	Keterangan
Butir 1	0,546	0,3610	0,002	Valid
Butir 2	0,535	0,3610	0,002	Valid
Butir 3	0,519	0,3610	0,003	Valid
Butir 4	0,542	0,3610	0,003	Valid
Butir 5	0,535	0,3610	0,002	Valid

Sumber : Data diolah

Hasil uji validitas instrumen variabel tersebut di atas berdasarkan pada derajat kebebasan, dimana pada derajat kebebasan 30 dan taraf

signifikan 5% diperoleh angka dari tabel r sebesar 0,3610. Nilai Korelasi Produk Moment untuk variabel terikat tersebut lebih besar dari pada angka kritik dari tabel korelasi, sehingga semua variabel terikat lolos uji validitas. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen di atas adalah valid pada taraf signifikan sebesar 5% untuk dijadikan bahan kuesioner.

## 2. Pengujian Reliabilitas

Menurut Nunally, 1978 dalam (Sugiyono, 1999) variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6, bahkan 0,5 dapat diterima, terutama untuk penelitian sosial. Sebaliknya jika lebih kecil dari 0,6 atau 0,5 maka tidak reliabel. Dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows maka untuk menentukan apakah seluruh item (variabel) telah reliabel maka dapat dilihat dari koefisien variansi (Alpha). Dari hasil *reliability analysis* (Lihat tabel) diperoleh koefisien variansi (Alpha) untuk setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Variansi (Alpha)	Nilai Kritis	Ket
Kepuasan Kerja	0,8768	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,8999	0,60	Reliabel
Kepercayaan Organisasi	0,7672	0,60	Reliabel
Perubahan Organisasi	0,8847	0,60	Reliabel
Keinginan berpindah	0,7531	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah

Dengan koefisien variansi (alpha) untuk setiap variabel lebih besar dari angka = 0,6 , maka seluruh variabel dapat dikatakan reliabel. Artinya variabel yang sudah reliable, handal untuk dijadikan variabel.

### C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

#### 1. Perhitungan Persamaan Regresi Linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi terhadap keinginan berpindah digunakan analisis regresi linier berganda, seperti terlihat pada tabel 4.10.

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda seperti terlihat pada tabel 4.10. diperoleh besarnya koefisien-koefisien regresi dan nilai konstanta maka dapat disusun model persamaan regresi liner berganda sebagai berikut :

$$Y = 41,158 - 0,677 X_1 - 0,366 X_2 - 0,382 X_3 + 0,02835 X_4$$

Tabel 4.10  
Hasil Rangkuman Analisis Regresi Berganda

Variabel	Coeficients Regression	Standar error	T hitung	Prob	Kesimpulan
Constant	41,158	5,272	7,806	0,000	
X <sub>1</sub>	-0,677	0,159	-4,271	0,000	Ho ditolak
X <sub>2</sub>	-0,366	0,137	-2,678	0,013	Ho ditolak
X <sub>3</sub>	-0,382	0,141	-2,703	0,012	Ho ditolak
X <sub>4</sub>	0,02835	0,125	0,227	0,823	Ho diterima

Sumber : Lampiran

Dari persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :



1. Konstanta sebesar 41,158 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi, adalah nol maka keinginan berpindah sebesar 41,158.

2. Koefisien variabel  $X_1$  sebesar - 0,677.

Artinya apabila kepuasan kerja ( $X_1$ ) yang diberikan kepada karyawan semakin baik (bertambah satu point) maka keinginan berpindah akan mengalami penurunan sebesar 0,677 point, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (*ceteris paribus*). Hal ini karena staf edukatif tempat bekerja memberikan kepuasan yang sesuai dengan keinginan karyawan.

3. Koefisien variabel  $X_2$  sebesar -0,366.

Artinya apabila komitmen organisasi ( $X_2$ ) semakin baik maka keinginan berpindah akan mengalami penurunan sebesar 0,366 point, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (*ceteris paribus*). Hal ini karena komitmen organisasi yang dilakukan kantor staf edukatif tempat staf bekerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan.

4. Koefisien variabel  $X_3$  sebesar -0,382.

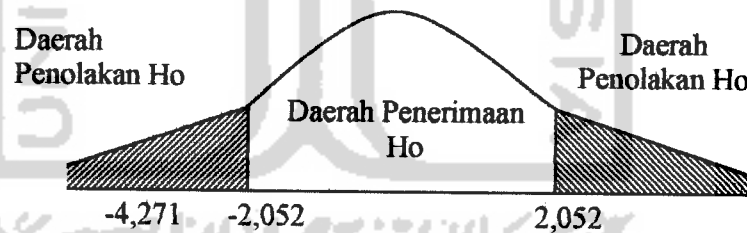
Artinya apabila kepercayaan organisasi ( $X_3$ ) semakin baik maka keinginan berpindah akan mengalami penurunan sebesar 0,382 point, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (*ceteris paribus*). Hal ini karena program-program organisasi yang dilakukan kantor staf edukatif tempat staf bekerja meningkatkan kepercayaan staf terhadap organisasi.

## 2. Pengujian koefisien regresi secara individual (uji t)

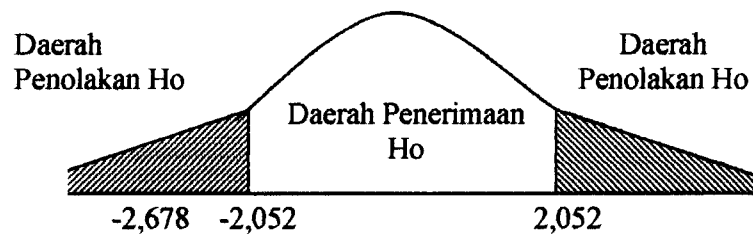
Pengujian ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual yaitu pengujian secara terpisah antara masing-masing variabel bebas dan variabel tergantung, apakah hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak.

Uji statistik yang digunakan adalah t-test dengan menggunakan derajat keyakinan  $\alpha = 5\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang dirangkum pada tabel 4.10 dapat diketahui :

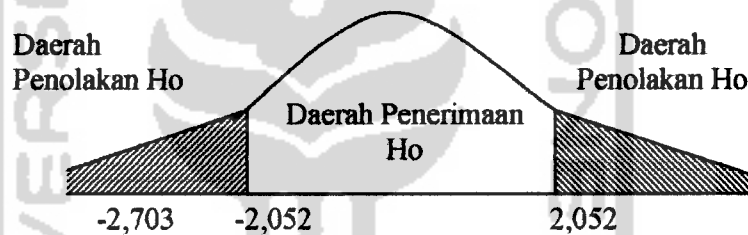
- a. Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $-4,271 > 2,052$ ) dengan probabilitas variabel  $X_1$  (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap keinginan berpindah (Y). Untuk lebih jelasnya lihat gambar di bawah ini



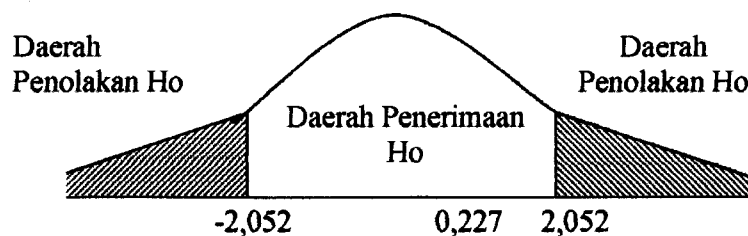
- b. Variabel komitmen organisasi ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $-2,678 > 2,052$ ) dengan probabilitas variabel  $X_1$  (0,013) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap keinginan berpindah (Y). Untuk lebih jelasnya lihat gambar di bawah ini



- c. Variabel kepercayaan organisasi ( $X_3$ )  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $-2,703 > 2,052$ ) dengan probabilitas variabel  $X_1$  (0,012) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian variabel kepercayaan organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap keinginan berpindah ( $Y$ ). Untuk lebih jelasnya lihat gambar di bawah ini



- d. Variabel perubahan organisasi ( $X_4$ )  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,227 < 2,052$ ) dengan probabilitas variabel  $X_1$  (0,823) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian variabel perubahan organisasi ( $X_4$ ) tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah ( $Y$ ). Untuk lebih jelasnya lihat gambar di bawah ini

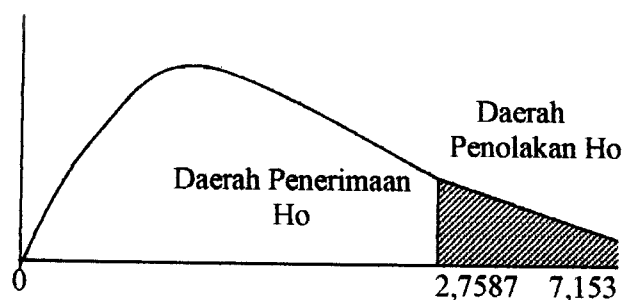


### 3. Uji F (Pengujian Secara Serempak)

Untuk membuktikan apakah secara serempak kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah digunakan uji F.

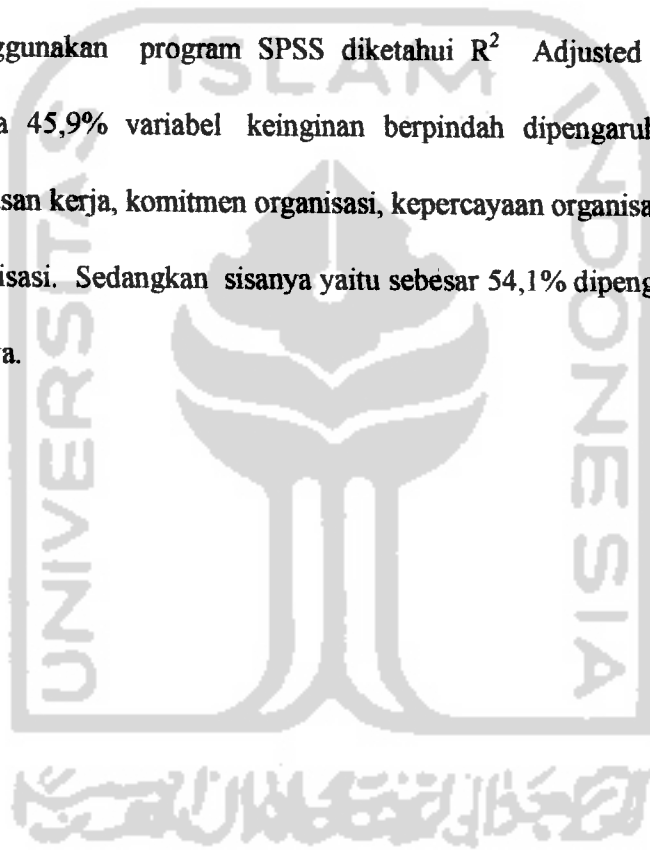
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui koefisien regresi variabel bebas atau independen yaitu pengaruh secara serempak kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi terhadap keinginan berpindah. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda yang dirangkum pada tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $7,153 > 2,7587$ ) dengan nilai probabilitas terjadinya kesalahan F hitung sebesar 0,001.

Hasil ini membuktikan bahwa secara serempak kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Untuk lebih jelasnya lihat gambar di bawah ini :



#### 4. Uji $R^2$ (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari pengaruh variabel tidak bebas (keinginan berpindah) yang dijelaskan oleh semua variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi secara bersama-sama. Dari hasil komputer dengan menggunakan program SPSS diketahui  $R^2$  Adjusted = 0,459 artinya bahwa 45,9% variabel keinginan berpindah dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.



## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini menguji analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi terhadap keinginan berpindah pada staff Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis yang dijelaskan dalam bab IV, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga terbukti yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi berpengaruh secara negatif terhadap keinginan berpindah staff Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan hasil pengujian hipotesis keempat tidak terbukti yaitu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya perubahan organisasi tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah staff Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 41,158 - 0,677 X_1 - 0,366 X_2 - 0,382 X_3 + 0,02835 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independent yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan

organisasi memiliki koefisien yang bernilai negatif sedangkan perubahan organisasi positif, sehingga dapat disimpulkan :

- a. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah staff Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta diterima karena arahnya negatif.
- b. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah staff Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta diterima karena arahnya negatif.
- c. Kepercayaan organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah staff Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta diterima karena arahnya negatif.
- d. Perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah staff Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta ditolak karena tidak mempunyai pengaruh secara signifikan.

#### **B. Keterbatasan Penelitian dan Saran Untuk Penelitian Berikutnya**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan bagi penelitian mendatang yaitu sebagai :

1. Penelitian ini hanya menggunakan subyek penelitian yang terbatas. Peneliti menggunakan jumlah sampel yang relatif sedikit yakni 30 responden. Oleh karena penelitian ini hanya subyek yang sangat terbatas maka penelitian

mendatang dapat mengembangkan penelitian dengan sampel yang luas dengan populasi yang berbeda sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan dengan baik.

2. Penelitian hanya menggunakan obyek penelitian yang terbatas. Peneliti hanya memilih staff Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian mendatang diharapkan menggunakan sampel dari berbagai daerah sehingga hasilnya lebih baik.

### **C. Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi dan perubahan organisasi terhadap keinginan berpindah pada karyawan staff Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta, maka penelitian ini mempunyai implikasi sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah staff Edukatif Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta secara negatif, untuk itu untuk lembaga pendidikan tinggi supaya memperhatikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi supaya lebih ditingkatkan sehingga mampu menekan keinginan berpindah staffnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alvin A, Arens and James K. Loebbecke (1995), *Auditing Suatu Pendekatan Terpadu*, Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Azwar S., (1994) *Standar Profesional Akuntan Publik*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Dwi dan Imam (2002) *Simposium Nasional Akuntansi, Pengaruh faktor Ateseden, Job Insecurty dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan*, Studi Empiris KAP di Indonesia, Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI).
- Edfan, (2002) *Pemeriksaan Akuntan*, Edisi Ke-4 Cetakan ke-1, Penerbit STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Ikatan Akuntansi Indonesia (2001) *Kompartemen Akuntan Publik (KAP) Standar Profesional Akuntan Publik Per 1 Januari 2001*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mustafa, Z. (1995), *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, BPFE UII, Yogyakarta.
- Puspa dan Riyanto, (2002), *Pengaruh Orientasi Etika Terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor*, Pemerintah di DKI Jakarta, Makalah dalam Simposium nasional Akuntan I
- Soehardi Sigit, (1999), *Pengantar Metodologi Penelitian*, Cetakan Kedua, BPFE UGM.
- Suartana (2000) *Akuntansi : Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*, Jilid 1, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, (1999) *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suryandari (2000) Skripsi, *Pengaruh Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Organisasional, Terhadap Turnover intention*, Fakultas Ekonomi, UPN Veteran, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi.( 1996) Metodologi Research I. Yogyakarta : Andi Offset.
- Suwandi & Indriantoro (1999) *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser Studi Empiris Pada KAP*, Cetakan ke-2, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Toly, (2001) *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Organisasional, kepercayaan Organisasional Terhadap Turnover intention.*

Umi dan Indriantoro, (2001), *Pengembangan dan Peningkatan Pendidikan Melalui Penelitian Akuntansi, Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI).*





**LAMPIRAN 1**

**DAFTAR PERTANYAAN (QUESTIONER)**

**DAFTAR PERTANYAAN (QUESTIONER)**

NAMA :

UMUR :

JENIS :

STATUS :

TINGKAT PENDIDIKAN :

INSTANSI :

Petunjuk : jawablah pertanyaan berikut dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang telah disediakan.

**A. Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Anda puas dengan gaji yang anda terima saat ini.					
2.	Anda puas dengan posisi/jabatan saat ini.					
3.	Anda puas dengan promosi jabatan saat ini.					
4.	Anda puas dengan fasilitas yang diberikan saat ini/diterima saat ini.					
5.	Anda puas dengan tim kerja yang selama ini kerjakan bersama					

**B. Komitmen Organisasi**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Anda komit dengan pekerjaan selama ini.					
2.	Anda loyal/berdedikasi tinggi terhadap atasan sekarang.					
3.	Anda komit dengan teman sekerja dalam berhubungan kerja.					
4.	Anda komit dengan visi dan misi instansi yang sudah ditentukan bersama.					
5.	Anda komit dengan imbalan yang anda terima sekarang.					

**C. Kepercayaan Organisasi**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Anda menaruh kepercayaan pada atasan selama ini.					
2.	Anda percaya dengan kebaikan dari tujuan instansi selama ini.					
3.	Anda percaya dengan konsistensi dari visi dan misi instansi selama ini.					
4.	Anda percaya bahwa instansi ada memperhatikan kepentingan terbaik anda					
5.	Anda percaya bahwa instansi telah memikirkan keamanan kerja.					

**D. Perubahan Organisasi**

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Pada instansi anda sering terjadi perpindahan struktur organisasi					
2.	Pada instansi anda sering terjadi perubahan bentuk/desain organisasi					
3.	Pada instansi anda sering terjadi perubahan manajemen					
4.	Pada instansi anda akan dilakukan merger dengan instansi lain.					
5.	Pada instansi anda akan dilakukan pergantian teknologi baru.					

**E. Keinginan Berpindah**

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Kondisi kerja saat ini di instansi anda bekerja suasana hubungan antara atasan, individu dan lingkungan mendukung kerja anda.					
2.	Porsi tugas atau prosentase tugas yang diberikan instansi pada anda saat sekarang sudah sesuai dengan kemampuan karyawan pada umumnya.					
3.	Promosi jabatan yang ditawarkan instansi selama ini sesuai dengan prestasi kerja karyawan yang dimiliki.					
4.	Kelompok kerja yang diberikan instansi selama ini mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Gaji yang anda terima saat ini mampu memenuhi kebutuhan yang anda inginkan dan menjamin keamanan hidup pada masa yang akan datang.					



**LAMPPIRAN 2**

**REKAPITULASI DATA PENELITIAN**

REKAPITULASI DATA PENELITIAN

No	Keputusan Kerja					Jml	Kontribusi Organisasi					Jml	Kepercayaan Organisasi					Jml	Perubahan Organisasi					Jml	Keinginan Berpindah					Jml
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	2	4	3	4	17	3	1	5	1	5	15	2	4	2	4	4	2	4	2	4	5	2	15	1	2	3	4	5	20
2	5	2	5	2	5	16	4	2	2	2	12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	19	4	5	2	4	3	2	20
3	5	5	2	1	5	18	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	23	2	5	4	2	3	4	16
4	4	4	5	2	4	19	4	4	4	5	22	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	13	4	4	4	2	2	4	11
5	2	2	5	4	4	17	2	3	4	3	16	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	12	4	5	4	4	3	2	10
6	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	23	5	5	2	3	2	3	2	4	4	5	23	4	5	4	5	4	2	14	
7	5	4	5	5	4	23	4	3	3	4	23	4	4	2	5	2	5	2	4	4	1	19	4	1	4	4	1	3	3	14
8	5	4	1	1	3	14	2	4	2	2	14	4	4	1	4	1	4	1	4	3	2	14	3	2	3	2	2	4	1	11
9	4	3	2	5	4	18	4	5	3	3	20	4	4	2	2	4	2	4	4	2	5	18	2	2	4	2	2	2	10	
10	5	2	5	4	4	20	5	2	4	4	17	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	21	2	4	4	4	3	3	12	
11	5	4	4	4	3	20	5	5	3	4	17	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	18	2	5	2	2	2	2	12	
12	4	2	3	5	2	17	4	5	4	5	21	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	9	4	4	4	4	4	3	11	
13	5	4	4	5	2	20	5	4	4	5	22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	4	4	3	2	4	3	18	
14	4	4	3	2	3	16	5	5	4	5	23	5	2	2	2	2	2	2	4	4	4	13	4	4	4	4	4	4	15	
15	4	3	4	5	3	19	4	1	4	3	21	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	2	3	3	2	2	3	15	
16	5	2	5	5	4	21	5	2	5	4	19	5	2	2	2	2	2	2	4	4	4	13	4	5	2	2	2	4	15	
17	2	1	2	4	2	11	4	5	3	2	20	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	19	2	5	5	2	2	3	12	
18	5	2	5	3	3	20	5	4	2	5	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	17	
19	5	4	5	1	4	19	3	3	3	3	17	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	3	18	
20	4	4	4	2	4	17	2	4	4	5	19	2	5	1	5	1	5	1	5	5	5	10	5	5	5	5	5	2	18	
21	5	5	5	4	3	17	3	4	4	4	18	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	1	4	4	4	4	3	12	
22	1	1	1	4	2	9	4	4	3	4	15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	2	14	
23	2	5	2	3	3	15	3	4	4	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	14	
24	5	4	5	4	4	22	4	2	4	4	10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	5	3	3	4	5	5	25	
25	4	4	4	5	4	21	5	5	1	4	23	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	4	4	4	4	4	17	
26	3	5	3	3	3	19	3	5	4	5	23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	15	5	4	4	4	4	3	16	
27	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	12	
28	3	3	3	4	4	19	4	4	2	2	16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	16	
29	2	2	3	5	5	19	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	5	5	5	5	5	4	18	
30	5	5	5	5	5	25	5	2	4	4	17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	23	4	4	4	4	4	5	25	





**LAMPIRAN 3**

**UJI VALIDITAS**

جامعة الإسلام في إندونيسيا

## Correlations

## Correlations

	Butir-1	Butir-2	Butir-3	Butir-4	Butir-5	Kepuasan Kerja
Butir-1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 .189 30	1.000** .000 30	.329 .076 30	.310 .096 30	.530** .003 30
Butir-2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.189 .317 30	1.000 .000 30	.979** .000 30	.973** .000 30	.585** .001 30
Butir-3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000** .000 30	.189 .317 30	1.000 .000 30	.329 .076 30	.530** .003 30
Butir-4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.329 .076 30	.979** .000 30	1.000 .000 30	.986** .000 30	.602** .000 30
Butir-5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.310 .096 30	.973** .000 30	.986** .000 30	1.000 .000 30	.611** .000 30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.530** .003 30	.585** .001 30	.530** .003 30	.602** .000 30	.611** .000 30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

## Correlations

	Butir-1	Butir-2	Butir-3	Butir-4	Butir-5	Komitmen Organisasi	
Butir-1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 30	.969** 30	.963** 30	.984** 30	.963** 30	.727** 30
Butir-2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.969** 30	1.000 30	.968** 30	.984** 30	.968** 30	.757** 30
Butir-3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.963** 30	.968** 30	1.000 30	.986** 30	1.000** 30	.792** 30
Butir-4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.984** 30	.984** 30	.986** 30	1.000 30	.986** 30	.784** 30
Butir-5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.963** 30	.968** 30	1.000** 30	.986** 30	1.000 30	.792** 30
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.727** 30	.757** 30	.792** 30	.784** 30	.792** 30	1.000 30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

### Correlations

	Butir-1	Butir-2	Butir-3	Butir-4	Butir-5	Kepercayaan Organisasi	
Butir-1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 .000 30	.785** .000 30	.976** .000 30	.759** .000 30	.900** .000 30	.546** .002 30
Butir-2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.785** .000 30	1.000 .000 30	.759** .000 30	.977** .000 30	.873** .000 30	.533** .002 30
Butir-3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.976** .000 30	.759** .000 30	1.000 .000 30	.730** .000 30	.873** .000 30	.519** .003 30
Butir-4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.759** .000 30	.977** .000 30	.730** .000 30	1.000 .000 30	.951** .000 30	.535** .002 30
Butir-5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.900** .000 30	.976** .000 30	.873** .000 30	.951** .000 30	1.000 .001 30	.565** .001 30
Kepercayaan Organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.546** .002 30	.533** .002 30	.519** .003 30	.535** .002 30	.565** .001 30	1.000 30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

### Correlations

	Butir-1	Butir-2	Butir-3	Butir-4	Butir-5	Perubahan Organisasi
Butir-1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 .979** 30	.975** .000 30	.975** .000 30	.904** .000 30	.765** .000 30
Butir-2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.979** .000 30	1.000 .909** 30	.909** .000 30	.979** .000 30	.822** .000 30
Butir-3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.975** .000 30	.909** .000 30	1.000 .975** 30	.976** .000 30	.668** .000 30
Butir-4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000** .000 30	.979** .000 30	.975** .000 30	1.000 .904** 30	.765** .000 30
Butir-5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.904** .000 30	.796** .000 30	.976** .000 30	1.000 .540** 30	.540** .002 30
Perubahan Organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.765** .000 30	.822** .000 30	.668** .000 30	.540** .002 30	1.000 .000 30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

## Correlations

	Butir-1	Butir-2	Butir-3	Butir-4	Butir-5	Keinginan berpindah
Butir-1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 .864** 30				
Butir-2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.864** .000 30	1.000 30			
Butir-3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.976** .000 30	.886** .000 30	1.000 30		
Butir-4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.925** .000 30	.934** .000 30	.949** .000 30	1.000 30	
Butir-5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.864** .000 30	.936** .000 30	.824** .000 30	.865** .000 30	1.000 30
Keinginan berpindah	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.546** .002 30	.535** .002 30	.519** .003 30	.542** .002 30	.535** .002 30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**LAMPIRAN 4**  
**UJI RELIABILITAS**

جامعة الإسلام في إندونيسيا

**Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	32.4667	41.4989	.5607	.8744
X1.2	32.6000	38.5931	.7536	.8476
X1.3	32.4667	41.4989	.5607	.8744
X1.4	32.7333	35.5126	.8204	.8325
X1.5	32.8000	35.2000	.8110	.8333
X1	17.9333	30.4092	.7070	.8679

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0                      N of Items = 6  
Alpha = .8768

**Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	33.5333	83.0161	.9173	.8720
X2.2	33.6667	82.5747	.9347	.8701
X2.3	33.5333	83.0161	.9582	.8699
X2.4	33.6000	81.2138	.9577	.8659
X2.5	33.5333	83.0161	.9582	.8699
X2	17.8000	46.0966	.7770	.9952

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0                      N of Items = 6  
Alpha = .8999



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3.1	28.9333	62.6851	.8047	.7104
X3.2	29.1333	62.4644	.8083	.7090
X3.3	28.8667	64.1195	.7768	.7192
X3.4	29.2000	63.4759	.7998	.7147
X3.5	29.0667	62.4092	.8641	.7058
X3	12.8000	28.1655	.5706	.9705

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 6

Alpha = .7672

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X4.1	32.4000	56.3862	.9613	.8468
X4.2	32.4667	55.4299	.9572	.8436
X4.3	32.3333	57.4713	.9045	.8536
X4.4	32.4000	56.3862	.9613	.8468
X4.5	32.2667	58.6851	.7913	.8638
X4	18.8000	31.8897	.7310	.9869

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 6

Alpha = .8847

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

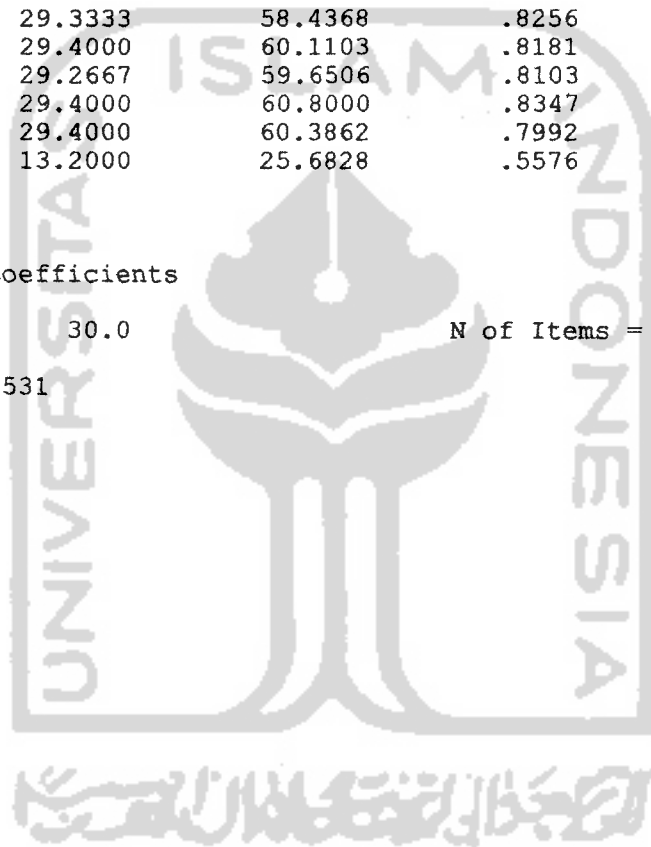
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y.1	29.3333	58.4368	.8256	.6863
Y.2	29.4000	60.1103	.8181	.6966
Y.3	29.2667	59.6506	.8103	.6943
Y.4	29.4000	60.8000	.8347	.7001
Y.5	29.4000	60.3862	.7992	.6991
Y	13.2000	25.6828	.5576	.9779

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7531





**LAMPIRAN 5**  
**REKAPITULASI DATA MASING-MASING**  
**VARIABEL**

وَمَا جَاءَنَا مِنَ الْقُرْآنِ إِلَّا مَوْجِدَاتٍ

	x1	x2	x3	x4	y
1	17.00	15.00	14.00	15.00	20.00
2	16.00	12.00	19.00	20.00	16.00
3	18.00	24.00	23.00	18.00	11.00
4	19.00	22.00	13.00	20.00	10.00
5	17.00	16.00	24.00	23.00	14.00
6	20.00	25.00	19.00	11.00	11.00
7	23.00	14.00	14.00	15.00	12.00
8	14.00	24.00	25.00	18.00	10.00
9	18.00	20.00	18.00	20.00	12.00
10	20.00	17.00	21.00	15.00	12.00
11	20.00	21.00	25.00	21.00	11.00
12	17.00	22.00	16.00	16.00	18.00
13	20.00	23.00	13.00	19.00	15.00
14	16.00	21.00	25.00	19.00	15.00
15	19.00	14.00	23.00	10.00	12.00
16	21.00	19.00	19.00	19.00	15.00
17	11.00	20.00	20.00	12.00	17.00
18	20.00	17.00	21.00	18.00	18.00
19	19.00	19.00	20.00	25.00	12.00
20	17.00	18.00	22.00	10.00	14.00
21	24.00	15.00	19.00	17.00	14.00
22	9.00	20.00	20.00	22.00	25.00
23	15.00	23.00	23.00	21.00	17.00
24	22.00	10.00	20.00	25.00	16.00
25	21.00	23.00	24.00	22.00	12.00
26	19.00	23.00	15.00	17.00	16.00
27	21.00	16.00	16.00	15.00	18.00
28	19.00	25.00	21.00	25.00	12.00
29	16.00	15.00	13.00	13.00	25.00
30	25.00	17.00	23.00	13.00	12.00



**LAMPIRAN 6**

**HASIL REGRESI LINIER BERGANDA**

وَمَا جَاءَنَا مِنَ الْقُرْآنِ إِلَّا مَوْجُودًا مُّذَكَّرًا

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Keinginan berpindah	14.7333	3.8679	30
Kepuasan Kerja	18.4333	3.4410	30
Komitmen Organisasi	19.0000	4.0429	30
Kepercayaan Organisasi	19.6000	3.8471	30
Perubahan Organisasi	17.8000	4.3184	30

### Correlations

		Keinginan berpindah	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	Keinginan berpindah	1.000	-.470	-.293
	Kepuasan Kerja	-.470	1.000	-.240
	Komitmen Organisasi	-.293	-.240	1.000
	Kepercayaan Organisasi	-.369	-.109	.157
	Perubahan Organisasi	-.067	-.036	.134
Sig. (1-tailed)	Keinginan berpindah	.	.004	.058
	Kepuasan Kerja	.004	.	.100
	Komitmen Organisasi	.058	.100	.
	Kepercayaan Organisasi	.022	.283	.203
	Perubahan Organisasi	.362	.426	.240
N	Keinginan berpindah	30	30	30
	Kepuasan Kerja	30	30	30
	Komitmen Organisasi	30	30	30
	Kepercayaan Organisasi	30	30	30
	Perubahan Organisasi	30	30	30

## Correlations

		Kepercayaan Organisasi	Perubahan Organisasi
Pearson Correlation	Keinginan berpindah	-.369	-.067
	Kepuasan Kerja	-.109	-.036
	Komitmen Organisasi	.157	.134
	Kepercayaan Organisasi	1.000	.182
	Perubahan Organisasi	.182	1.000
Sig. (1-tailed)	Keinginan berpindah	.022	.362
	Kepuasan Kerja	.283	.426
	Komitmen Organisasi	.203	.240
	Kepercayaan Organisasi	.	.168
	Perubahan Organisasi	.168	.
N	Keinginan berpindah	30	30
	Kepuasan Kerja	30	30
	Komitmen Organisasi	30	30
	Kepercayaan Organisasi	30	30
	Perubahan Organisasi	30	30

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perubahan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Organisasi, Komitmen Organisasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Keinginan berpindah

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.459	2.8448

a. Predictors: (Constant), Perubahan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Organisasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Keinginan berpindah

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.551	4	57.888	7.153	.001 <sup>a</sup>
	Residual	202.315	25	8.093		
	Total	433.867	29			

a. Predictors: (Constant), Perubahan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Organisasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Keinginan berpindah

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.158	5.272		7.806	.000
	Kepuasan Kerja	-.677	.159	-.603	-4.271	.000
	Komitmen Organisasi	-.366	.137	-.383	-2.678	.013
	Kepercayaan Organisasi	-.382	.141	-.380	-2.703	.012
	Perubahan Organisasi	2.835E-02	.125	.032	.227	.823

a. Dependent Variable: Keinginan berpindah

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Perubahan Organisasi	Kepuasan Kerja
1	Correlations		
		Perubahan Organisasi	1.000
		Kepuasan Kerja	-.009
		Kepercayaan Organisasi	-.164
		Komitmen Organisasi	-.108
	Covariances		
		Perubahan Organisasi	1.566E-02
		Kepuasan Kerja	-1.733E-04
		Kepercayaan Organisasi	-2.908E-03
		Komitmen Organisasi	4.922E-03



Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			Kepercayaan Organisasi	Komitmen Organisasi
1	Correlations	Perubahan Organisasi	-.164	-.108
		Kepuasan Kerja	.075	.227
		Kepercayaan Organisasi	1.000	-.116
		Komitmen Organisasi	-.116	1.000
	Covariances	Perubahan Organisasi	-2.908E-03	-1.847E-03
		Kepuasan Kerja	1.671E-03	4.922E-03
		Kepercayaan Organisasi	1.998E-02	-2.234E-03
		Komitmen Organisasi	-2.234E-03	1.868E-02

a. Dependent Variable: Keinginan berpindah

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.5822	20.7231	14.7333	2.8257	30
Residual	-5.8358	4.7684	-5.21E-15	2.6413	30
Std. Predicted Value	-1.823	2.120	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.051	1.676	.000	.928	30

a. Dependent Variable: Keinginan berpindah

