

PENGARUH KEPUASAN ATAS GAJI TERHADAP KEINGINAN UNTUK BERPINDAH KERJA, DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah)

Endang Hersusdadikawati

MILIK PERPUSTAKAAN
EKSTENSI FE UNDIP

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan untuk pindah, dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. **Responden** penelitian ini adalah 243 dosen jurusan akuntansi di Jawa Tengah. **Sampel** diambil dengan metode purposive sampling. **Data** dikumpulkan dengan kuesioner yang dikirim melalui pos. **Data** dianalisis dengan menggunakan SEM (Structural Equation Model). Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam riset ini diterima.

Kata kunci: kepuasan atas gaji, keinginan untuk pindah, komitmen organisasional.

Abstract

This research is designed to analyze the influence of satisfaction with pay on the turnover intention, and organizational commitment as moderating variable. **The respondents** were 243 accounting lecturers in Central Java. **The samples** were collected by using purposive sampling method. **The data** were gathered by mail survey. **The data** were analyzed by using SEM (Structural Equation Model). **The result** of the data analysis show that all proposed hypotheses are accepted.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekuensi, perhatian akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan, salah satunya adalah ditegaskan pada faktor-faktor yang paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi. Seorang karyawan yang lebih berkomitmen pada organisasi maka akan lebih dimungkinkan untuk menerima perubahan daripada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi, selama perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi (Yousef, 2000).

Perubahan lingkungan organisasi berdampak pada sumber *competitiveness*, tidak terkecuali terhadap fungsi SDM berkenaan dengan penerapan strategi pengelolaan SDM yang bertujuan agar tidak kehilangan arah dan lepas dari kebutuhan jangka panjang, dimana organisasi akan sulit mengikutsertakan peran karyawan kecuali jika karyawan merasa *committed* dan berkontribusi pada organisasi. Fuad (2002) mengemukakan, bahwa departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menyediakan karyawan yang berkualitas, mengelola atau memimpin manusia dalam organisasi yang sangat kompleks. Manajemen umumnya kesulitan untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan, sehingga penting bagi organisasi untuk mengelola nilai ekonomis sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan adanya tingkat perubahan/ pergantian jumlah dosen perguruan tinggi swasta khususnya dosen akuntansi yang berubah dari tahun ke tahun, maka penelitian ini menguji lagi pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan untuk berpindah kerja. Model penelitian diadopsi model yang dikembangkan Lum *et.al.* (1998) dengan meninggalkan variabel kepuasan kerja, dengan dasar bahwa pada penelitian Heneman & Schwab (1988) pada Harif (2001), mengemukakan bahwa kepuasan gaji merupakan konstruk dari kepuasan kerja yang multidimensi. Menurut Schuler dan Jackson (1999), Mondy *et.al.* (1999), Schermerhorn *et.al.* (1998), Robbins (1996), dan Siagian (1995), pada prinsipnya kepuasan gaji adalah merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang.

Pada penelitian Lum *et.al.* (1998), yang digunakan hanya tenaga perawat sebuah rumah sakit pendidikan/pengajaran keperawatan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan terhadap organisasi lain yang secara signifikan berbeda. Sedangkan pemilihan responden pada penelitian ini diambil dari lingkungan perguruan tinggi dengan menggunakan responden dosen akuntansi. Hal ini didasarkan pada hasil telaah Holland & Carrington (1987), Campbell *et.al.* (1988), Edelson (1992), Ameen (1995) pada Sawitri (1997), yang menyatakan bahwa keberadaan jurusan akuntansi di masa mendatang akan terancam jika tidak didukung oleh kualitas dan jumlah pengajar akuntansi yang memadai, sehingga penting bagi pengelola fakultas untuk mempertahankan fakultas, salah satunya dengan menarik dan mempertahankan para pengajar.

2. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan; apakah kepuasan atas gaji berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah kerja karyawan dan apakah komitmen organisasional merupakan variabel antara dalam hubungan kepuasan atas gaji dengan keinginan untuk berpindah kerja karyawan?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan untuk berpindah kerja karyawan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel antara dalam hubungan kepuasan atas gaji dengan keinginan untuk berpindah kerja karyawan.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan bidang akuntansi, khususnya bidang akuntansi berperilaku yang mempertimbangkan gabungan ilmu berperilaku dan pengetahuan system akuntansi dengan tujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi perilaku individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Diharapkan, informasi relevan tentang nilai ekonomis individu bermanfaat bagi organisasi untuk menetapkan strategi pengelolaan yang memadai dan memprediksi perubahan perilaku yang bersifat *dysfunction*. Bagi individu, informasi kuantitatif sumber daya manusia diharapkan dapat bermanfaat meningkatkan kepuasan atas gaji, komitmen terhadap organisasi, serta memberikan gambaran yang lebih jelas pada pencegahan keinginan untuk pindah kerja.

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Telaah Pustaka

1.1. Teori Motivasi dan Teori Pengharapan

Robbins (1998) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Upaya mewujudkan kesediaan individu mendukung tujuan organisasi terwujud jika individu merasa *committed* dan berkontribusi terhadap organisasi, terpenuhinya kebutuhan mereka dari organisasi. Secara langsung, mengarahkan organisasi untuk dapat memotivasi karyawannya. Motivasi adalah kunci untuk memulai, menjalankan, menjaga, dan mengarahkan tindakan. Motivasi merupakan konsep penting bagi ilmu perilaku karena efektivitas organisasi tergantung pada upaya individu atau karyawan untuk berperan sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Teori pengharapan (*Expectancy theory*) mengemukakan, bahwa motivasi kerja individu untuk mengerjakan suatu tugas bergantung pada keyakinannya terhadap *reward* yang diterima. Teori ini sekaligus membedakan *intrinsic rewards* (secara internal diciptakan dan berasal dari aspek kerja itu sendiri. Individu menyertakan perasaan bahwa kepuasan akan diperoleh jika suatu pekerjaan berhasil dikerjakan) dan *extrinsic rewards* (menggambarkan imbalan bagi kinerjanya dan meliputi upah, pengakuan, *job security*, dan promosi). Motivasi pada teori ini berperan sebagai dasar dari kedua jenis *reward* tersebut.

1.2. Teori Keadilan

Teori keadilan yang diformulasikan oleh J.Stacy Adams (1965) menerangkan proses bagaimana seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan terhadap suatu kompensasi (Kanungo, 1992 dalam Suhartini, 1999). Konsep teori ekuitas, menekankan kepuasan atas gaji yang diterima disebabkan karena perasaan mengenai ekuitas (keadilan/kewajaran) dalam penghasilan seseorang (Adams, 1965 dalam Lum *et.al.*, 1998). Perasaan tersebut

berasal dari proses *perceptual* (pemahaman) dan komparatif (perbandingan). Konsep keadilan mengacu pada berapa kompensasi yang diyakini karyawan pantas didapatkan dalam hubungannya dengan berapa kompensasi yang pantas didapatkan orang lain. Jika dianggap tidak adil, maka dimungkinkan akan merasa tidak puas (Schuler dan Jackson, 1999 dalam Ninuk, 2002).

1.3. Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi tradisional hanya berfokus pada pelaporan informasi keuangan. Dewasa ini, para manajer dan akuntan profesional memerlukan tambahan informasi ekonomik selain sistem informasi secara umum dan laporan keuangan. Akuntansi keperilakuan melengkapi data keuangan dan mengintegrasikan dimensi perilaku manusia dengan akuntansi tradisional. Siegel dan Marconi (1989) menjelaskan bahwa akuntansi keperilakuan telah melebihi akuntansi tradisional berfungsi pada pengumpulan, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan informasi keuangan. Ini artinya dimensi akuntansi dipusatkan pada perilaku manusia dalam hubungannya dengan desain, konstruksi dan penggunaan sistem informasi akuntansi yang efisien. Akuntansi keperilakuan mempertimbangkan hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, menggambarkan dimensi-dimensi sosial pada suatu organisasi, sehingga menjadi pelengkap informasi keuangan yang diaporkan para akuntan pada saat sekarang ini.

1.4. Teori Hubungan Keagenan

Teori entitas (*Entity Theory*) memandang perusahaan sebagai suatu entitas yang terpisah dari pemilik dan krediturnya. (Bambang Supomo, 1999). Dikemukakan pula bahwa berdasarkan pandangan teori tersebut, manajemen terpisah dari pemilik perusahaan. Manajemen memperoleh kepercayaan dari pemilik untuk mengelola perusahaan, dan atas jasa yang diberikan, para manajer memperoleh kompensasi. Hubungan antara manajemen dengan pemilik perusahaan adalah sebagai *principal* memberikan kepercayaan (secara formal dalam bentuk kontrak hubungan kerja) kepada manajemen (*agen*) yang memberikan jasa manajerialnya. Kompensasi secara formal mengikat para manajer untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan, sedangkan kinerja perusahaan diukur dengan angka laba atau harga saham perusahaan. Kompensasi manajemen diharapkan dapat mengurangi konflik kepentingan antara prinsipal dan agennya.

1.5. Kepuasan atas Gaji

Lawler (1990) pada Lum *et.al.* (1998), mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji seseorang merupakan suatu fungsi dari perbedaan antara perasaan seseorang mengenai apa yang seharusnya diterima dengan berapa banyak gaji yang sebenarnya diterima. Ketidakpuasan atas gaji seseorang merupakan hal yang biasa, diketahuinya tingkat kepuasan yang rendah atas gaji dibandingkan dengan komponen

pekerjaan lainnya dapat diantisipasi, bahkan dapat diperkirakan. Heneman & Schwab (1988) pada Harif (2001), bahwa kepuasan atas gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri dari empat subdimensi, yaitu tingkat gaji (*pay level*), struktur/pengelolaan gaji (*pay structure/administration*), peningkatan gaji (*pay raise*), dan tunjangan (*benefit*). Kepuasan atas tingkat gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan.

1.6. Komitmen Organisasional

Meyer and Allen menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ketiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama. Dikemukakan oleh Meyer *et.al.* (1993) tiga komponen tentang komitmen organisasional : (1) *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Jadi karena memang dia menginginkannya (2) *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karena dia membutuhkannya (3) *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Yang bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

1.7. Keinginan untuk Berpindah Kerja

Turnover diartikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) ataupun tidak (*involuntary*) dari organisasi (Robbins, 1996). *Voluntary turnover*, menggambarkan keputusan karyawan meninggalkan organisasi pada periode tertentu disebabkan oleh seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya *involuntary turnover*, menggambarkan keputusan pemberi kerja menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Keinginan untuk pindah kerja adalah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Lum *et.al.*, 1998 mengemukakan, bahwa keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi yaitu evaluasi, posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu keinginan seseorang keluar dan mencari pekerjaan lain. Abelson (1987) dalam Harif (2001), menyatakan sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan *voluntary* dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).

2. Review Penelitian Terdahulu

Begley dan Joseph (1993) menguji bahwa komitmen atas pekerja yang menghadapi konsolidasi (mengikuti perubahan organisasi) unit kerja dari kemungkinan pengurangan staf. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh terhadap kombinasi mengenai kenyamanan bekerja, yaitu kepuasan kerja, keinginan untuk berpindah, dan rasa kemarahan dalam pekerjaan.

Poznanski & Dennis (1997), penelitian mempertanyakan penelitian dari Gregson (1992), yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan pertanda awal dari komitmen organisasional. Hasil penelitian dengan melakukan pengujian tambahan yang dilakukan melalui penjumlahan hubungan variabel terikat, hubungan sebab akibat dari komitmen organisasional dan kepuasan kerja lebih jelas dibandingkan hubungan sebab akibat dari kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Penelitian Lum *et al.* (1998) memberikan kontribusi terhadap pengetahuan saat ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk berpindah kerja para perawat khususnya tentang peranan kebijakan pembayaran gaji. Hasil penelitian ini memberikan tambahan bukti bahwa kepuasan kerja tampak tidak mempengaruhi keinginan untuk berpindah kerja secara langsung, diasumsikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional yang pada gilirannya dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah kerja, bahwa kepuasan gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah kerja.

Suwandi & Indriantoro (1999), menguji konsistensi model Pasewark & Strawser (1996), berusaha mencari landasan konseptual yang lebih banyak tentang konstruk *job insecurity* dan mencari kesesuaian model *turnover*. Mengemukakan model *turnover* baru berdasarkan model *job insecurity* dikembangkan Ashford *et al.* (1989). Hasilnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional berhubungan negatif dan signifikan dengan keinginan untuk berpindah kerja.

Harif (2001) mengkonfirmasi model penelitian Lum *et al.* (1998). Pertama, kepuasan gaji berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan gaji berpengaruh langsung negatif terhadap intensi keluar. Kedua, pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional merupakan pengaruh tidak langsung dan dimediasi kepuasan kerja. Ketiga, pengaruh kepuasan gaji terhadap intensi keluar berupa pengaruh langsung dan tidak langsung dimediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Keempat, Kepuasan kerja tidak secara langsung mempengaruhi intensi keluar tetapi dimediasi oleh komitmen organisasional.

Etna (2001), mengemukakan tindakan supervisi dan persepsi kewajaran tingkat upah merupakan dua hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, baik akuntan publik maupun akuntan pemerintah yang pada akhirnya berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk berpindah. Penelitian ini menganalisis dampak kedua faktor, yaitu kewajaran tingkat upah dan tindakan supervisi yang berkaitan erat dengan bagaimana seseorang diperlakukan

atasannya yang berakibat berbagai dampak (seperti stress, tantangan, rasa senang atau tidak senang), terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Indonesia yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap keinginan berpindah akuntan tersebut.

3. Kerangka Pemikiran Teoritis

3.1. Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening

Newman (1974) dalam Lum *et al.* (1998) melaporkan kepuasan gaji merupakan variabel peramal yang signifikan dari pergantian perawat yang dikehendaki, penelitian Lum *et al.* (1998) menyimpulkan kepuasan gaji mempunyai efek langsung dan tidak langsung terhadap keinginan perawat untuk pindah kerja dengan komitmen organisasional sebagai mediasi hubungan keduanya. Lum *et al.* (1998) mengemukakan, inisiatif atas kebijakan pembayaran gaji/upah, implisit, organisasi menganggap bonus berpengaruh terhadap komitmen organisasional kemudian berpengaruh pada niat untuk pindah kerja.

Komitmen *affective* identifikasi mengenai keterlibatan dan keterikatan emosional dengan organisasi, Durkin & Bernet (1999) menyatakan komitmen *affective* adalah komitmen berlandaskan pada adopsi nilai-nilai, sikap dan kepercayaan yang dianut perusahaan. Meyer & Allen (1991) menyatakan pekerja dengan komitmen *affective* tinggi cenderung tetap berada dalam organisasi, karena mereka memang menginginkannya. Ini menunjukkan semakin tinggi komitmen *affective* maka semakin menurun kemungkinan pekerja meninggalkan organisasi. Temuan penelitian Whitener & Walz (1993) dan Somers (1995) dalam Agus (2003) menunjukkan komitmen *affective* mempunyai pengaruh terhadap keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi.

Komitmen *continuance* mengacu pada komitmen yang didesain akan kesadaran pekerja tentang biaya yang mungkin muncul apabila meninggalkan organisasi. Pekerja dengan komitmen *continuance* kuat akan tetap tinggal dalam organisasi karena memang harus melakukannya dengan pertimbangan sedikit alternatif, atau pengorbanan yang mungkin muncul apabila meninggalkan organisasi (Yousef, 2000). Meyer & Allen (1991), pekerja yang berkomitmen *continuance* tinggi akan tetap berada dalam organisasi karena mereka membutuhkannya, pekerja dengan komitmen *continuance* tinggi cenderung malas untuk meninggalkan organisasi sehingga hubungan antara komitmen *continuance* dengan keinginan untuk berpindah adalah negatif.

Komitmen *normative* mengacu pada komitmen jaminan tetap tinggal dalam organisasi, sehingga pekerja dengan komitmen *normative* yang kuat akan tetap tinggal dalam organisasi karena begitulah yang seharusnya (Yousef, 2000). Senada dengan pernyataan Meyer & Allen (1991) bahwa pekerja dengan komitmen *normative* tinggi cenderung berada dalam organisasi karena mereka merasa hal tersebut sudah sepantasnya. Karyawan dengan komitmen *normative* tinggi akan merasa meninggalkan organisasi adalah kurang pantas dan tidak etis, dan seharusnya seseorang mempunyai loyalitas dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Penelitian menggunakan unit analisis dosen akuntansi pada lingkungan Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah, dengan kriteria sebagai dosen tetap **yayasan** yang telah memiliki kepangkatan jabatan fungsional akademik dan mempunyai **masa** kerja minimal 3 tahun terhitung sampai dengan tahun 2003. Pemilihan sampel adalah purposive judgement sampling, teknik pengambilan sampel menggunakan **perhitungan** jumlah sampel minimum yang diutarakan oleh Rao (1996), yaitu sejumlah 234 responden. Kuesioner disampaikan dan dikumpulkan secara personal kepada para **dosen** akuntansi dari beberapa perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah.

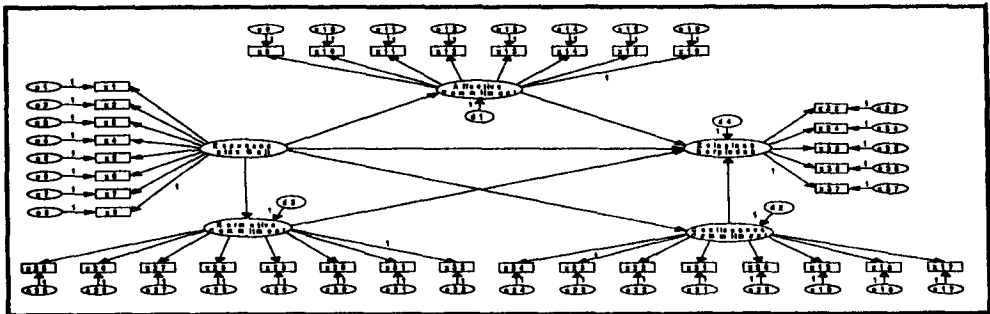
2. Definisi Operasional Variabel

Ukuran variabel kepuasan atas gaji digunakan instrumen yang dikembangkan Judge & Welbourne (1994) dengan skala Likert Lima. Semakin tinggi nilai maka semakin tinggi **tingkat** kepuasan gaji, dan nilai rendah menunjukkan ketidakpuasan gaji yang diterima; **Komitmen** organisasional dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Pengukuran variabel komitmen organisasional menggunakan instrument Meyer dan Allen (1993) dengan skala Likert lima, skala yang semakin tinggi dikategorikan individu memihak pada organisasi dan **tujuan-tujuannya**, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi; Variabel **keinginan** untuk pindah kerja yang diukur dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Pasewark dan Strawser (1996) dengan skala Likert lima. Skala yang semakin tinggi menggambarkan kuatnya niat untuk berpindah kerja, sebaliknya **skala** kecil menunjukkan niatan yang rendah untuk meninggalkan organisasi tempat kerja.

3. Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan *Teknik Multivariate SEM. Measurement model* digunakan menguji dimensi sebuah konstruk yang merupakan *latent variable*. *Software* yang dipergunakan AMOS 4.01. Diagram alur dalam penelitian :

Gambar 2 : Path Diagram



Tabel 1 : Model Pengukuran & Model Struktural

Model Pengukuran : Konstruk Eksogen	
$X1 = \lambda_1 KG + e_1$	$X5 = \lambda_5 KG + e_5$
$X2 = \lambda_2 KG + e_2$	$X6 = \lambda_6 KG + e_6$
$X3 = \lambda_3 KG + e_3$	$X7 = \lambda_7 KG + e_7$
$X4 = \lambda_4 KG + e_4$	$X8 = \lambda_8 KG + e_8$
Model Pengukuran : Konstruk Endogen	
$X9 = \lambda_9 AC + e_9$	$X24 = \lambda_{24} CC + e_{24}$
$X10 = \lambda_{10} AC + e_{10}$	$X25 = \lambda_{25} NC + e_{25}$
$X11 = \lambda_{11} AC + e_{11}$	$X26 = \lambda_{26} NC + e_{26}$
$X12 = \lambda_{12} AC + e_{12}$	$X27 = \lambda_{27} NC + e_{27}$
$X13 = \lambda_{13} AC + e_{13}$	$X28 = \lambda_{28} NC + e_{28}$
$X14 = \lambda_{14} AC + e_{14}$	$X29 = \lambda_{29} NC + e_{29}$
$X15 = \lambda_{15} AC + e_{15}$	$X30 = \lambda_{30} NC + e_{30}$
$X16 = \lambda_{16} AC + e_{16}$	$X31 = \lambda_{31} NC + e_{31}$
$X17 = \lambda_{17} CC + e_{17}$	$X32 = \lambda_{32} NC + e_{32}$
$X18 = \lambda_{18} CC + e_{18}$	$X33 = \lambda_{33} KB + e_{33}$
$X19 = \lambda_{19} CC + e_{19}$	$X34 = \lambda_{34} KB + e_{34}$
$X20 = \lambda_{20} CC + e_{20}$	$X35 = \lambda_{35} KB + e_{35}$
$X21 = \lambda_{21} CC + e_{21}$	$X36 = \lambda_{36} KB + e_{36}$
$X22 = \lambda_{22} CC + e_{22}$	$X37 = \lambda_{37} KB + e_{37}$
$X23 = \lambda_{23} CC + e_{23}$	
Model Struktural	
$AC = \gamma KG + d_1$	$NC = \gamma KG + d_3$
$CC = \gamma KG + d_2$	$KB = \gamma KG + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC + d_4$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum profil responden menunjukkan bahwa sebanyak 65 orang responden berusia antara 26 s/d 35 tahun dan sebagian besar responden adalah pria yang berlatar belakang pendidikan strata 1 dengan masa kerja sebagai dosen akuntansi mayoritas responden lama kerja antara 1 – 5 tahun. Golongan kepangkatan sebagaian besar responden adalah IIIA s/d IIIB dengan jabatan akademik sebagai Asisten Ahli Madya sebesar 124 responden (53%).

2. Hasil Analisis Data

2.1. Evaluasi Kriteria Goodnes-of-fit model.

Model Pengukuran Kepuasan atas Gaji (KG)

Konstruk KG dihipotesiskan 8 indikator (x1–x8). Pengujian kelayakan model pengukuran keseluruhan dengan *goodness of fit indexes*, diketahui beberapa keterbatasan, *chisquare* terlalu besar (>chi tabel), AGFI, TLI, dan RMSEA dibawah ambang batas (*cut*

off value), serta χ^2/df ratio terlalu besar ($>$ ambang batas maksimal 3). Indikator x1-x2 memiliki loading sangat kecil ($x1=0,11$; $x2=0,22$). Reliabilitas (item reliability) x1-x2 rendah ($x1=0,01$; $x2=0,05$). Diputuskan x1-x2 tidak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Setelah x1-x2 dihapus, hasil menunjukkan peningkatan dan memenuhi cut off value dan tidak ditemukan lagi indikator dengan loading dan reliabilitas rendah sehingga dinyatakan model KG telah fit dan memenuhi aspek unidimensionalitas. Tahap pengujian aspek validitas menunjukkan aspek validitas telah dipenuhi x3-x8 sebagai indikator KG. Tahap evaluasi model pengukuran dengan menguji reliabilitas indikator secara bersama-sama (*composite reliability*) diketahui kemampuan yang baik dari indikator x3-x8 dalam merepresentasikan konstruk KG. Nilai *variance extracted* 0,63 menunjukkan 63% varians x3-x8 dapat dijelaskan oleh KG.

Model Pengukuran *Affective Commitment* (AC)

Konstruk AC memiliki 8 indikator (x9-x16), tahap menguji kelayakan model, diinformasikan model pengukuran konstruk AC secara umum dapat diterima meskipun ada keterbatasan pada *chisquare*, AGFI, TLI, RMSEA, dan χ^2/df ratio. Tahap melihat aspek unidimensionalitas diketahui indikator x9, x10, dan x12 mempunyai loading rendah atau di bawah 0,60 ($x9 = 0,40$; $x10 = 0,43$; $x12 = 0,41$). Reliabilitas x9 ($=0,16$), x10 ($=0,18$), dan x12 ($=0,17$) rendah dan di bawah ambang batas 0,40, oleh karena itu disimpulkan varians x9, x10, dan x12 lebih banyak disebabkan oleh measurement error ketimbang konstruk AC. Berdasarkan hal-hal ini diputuskan x9, x10, dan x12 dihapus.

Setelah direvisi, seluruh *goodness of fit index* menunjukkan a good measurement model fit dan tidak ditemukan indikator dengan loading dan reliabilitas rendah sehingga model pengukuran telah fit dan memenuhi aspek unidimensionalitas. Diketahui aspek validitas telah dipenuhi x11, x13-x16 sebagai indikator AC karena *standardized loading* $> 0,60$ dan signifikan serta didukung oleh nilai S.E. yang relatif kecil. Uji reliabilitas melalui *composite reliability* dan *variance extracted* mengindikasikan kehandalan indikator-indikator x11, x13-x16 dalam merepresentasikan konstruk AC. Sedangkan *variance extracted* 0,64 menunjukkan 64% varians x11, x13 - x16 dapat dijelaskan oleh AC.

Model Pengukuran *Continuance Commitment* (CC)

Konstruk CC 8 indikator (x17-x24) dan langkah menguji kelayakan model dengan melihat *goodness of fit indexes*, menunjukkan a poor measurement model fit, karena beberapa index berada di bawah batas minimal kelayakan model seperti CFI dan TLI $<0,90$ RMSEA $>0,10$ (Byrne, 2001), dan CMIN/DF lebih >3 (Kline, 1998), sehingga perlu revisi model. Diketahui indikator x21=0,45, x22=0,34, x23=0,31, x24=0,50 *standardized loading* rendah ($\leq 0,60$). Reliabilitas x21=0,21, x22=0,12, x23=0,10 dan x24=0,25 termasuk rendah ($\leq 0,40$), sehingga diputuskan x21-x24 tidak digunakan dalam analisis berikutnya.

Setelah x21-x24 direvisi, seluruh *goodness of fit index* menunjukkan model pengukuran tidak dapat ditolak, tidak ditemukan indikator dengan *loading* dan reliabilitas rendah sehingga model pengukuran telah fit serta memenuhi aspek unidimensionalitas. Uji validitas menunjukkan aspek validitas dipenuhi x17-x20 sebagai indikator CC karena *loading* >0,60 dan signifikan didukung S.E. kecil. Pengujian reliabilitas melalui *composite reliability* dan *variance extracted* mengindikasikan kehandalan x17-x20. *Variance extracted*=0,66 berarti lebih separuh varians indikator x17-x20 (=66%) dijelaskan CC.

Model Pengukuran Normative Commitment (NC)

Uji kelayakan model dengan melihat *goodness of fit indexes*, model pengukuran konstruk NC keseluruhan adalah *a good measurement model fit*, namun indikator x25 memiliki *loading* sangat rendah (0,05) dan tidak reliabel (0,00) sehingga x25 tidak dimasukkan dalam analisis lanjutan. Setelah model diestimasi ulang, menunjukkan *a good measurement model fit*. Tidak ditemukan indikator dengan *loading* dan reliabilitas rendah sehingga model pengukuran fit dengan data serta memenuhi aspek unidimensionalitas.

Tahap pengujian validitas indikator NC (x26-x32) menunjukkan aspek validitas dipenuhi karena *standardized loading* > 0,60 dan signifikan serta didukung S.E. relatif kecil. Mengukur reliabilitas melalui *composite reliability* dan *variance extracted* menunjukkan kemampuan baik x26-x32 dalam merepresentasikan konstruk NC *Variance extracted*=0,50 menunjukkan separuh varians indikator x26-x32 (50%) dijelaskan NC.

Model Pengukuran Keinginan Untuk Berpindah Kerja (KB)

Tahap uji kelayakan model konstruk KB *a very good measurement model fit*, karena beberapa angka indeks (CFI, TLI, dan RMSEA) mengindikasikan *a perfect model fit*. Indikator x33 memiliki *loading* yang rendah (0,20) dan tidak reliabel (0,04) indikator x34 *loading* negatif (-0,09) dan tingkat item *reliability* yang rendah (0,01) sehingga diputuskan tidak dimasukkan dalam analisis berikutnya.

Menghapus x33-x34 tidak ditemukan *loading* ($\leq 0,60$) dan *item reliability* ($\leq 0,40$) namun kelayakan model tidak dapat dievaluasi karena $df=0$ ¹ Model pengukuran KB revisi *just identified model* (Byrne, 2001) sehingga *Goodness of fit* tidak dapat dievaluasi (indikator ≤ 3), maka dilakukan pendekatan *two factor model*. Model pengukuran KB digabungkan konstruk CC dengan pertimbangan CC (hasil revisi) memiliki indikator sedikit. Perbandingan *loading* sebelum dan sesudah penggabungan mengalami perubahan kecil ($\leq 0,01$). Disimpulkan penggabungan tidak menimbulkan bias interpretasi.

¹ *degree of freedom* (df) dihitung dengan rumus $\frac{1}{2} p (p+1) - t$ dimana p adalah jumlah *observed variable* dan t adalah jumlah *estimated parameter*, oleh karena itu apabila jumlah *observed variable* (indikator) 3 maka $df = 0$ dan model adalah *just identified*

Uji validitas indikator KB menunjukkan aspek validitas dipenuhi x35-x37 karena *standardized loading* > 0,60 dan signifikan serta didukung nilai S.E. relatif kecil. Tahap ukur reliabilitas melalui *composite reliability* dan *variance extracted* perlihatkan kemampuan baik dari x35-x37 dalam merepresentasikan konstruk KB. Nilai *variance extracted* = 0,71 menunjukkan 71% varians indikator x35-x37 dijelaskan oleh KB.

2.2. Evaluasi Asumsi Aplikasi SEM

Evaluasi Normalitas Data

Deteksi *multivariate* dan *univariate normality* mengacu pada formula *multivariate kurtosis* yang dikemukakan Mardia (Mardia's Coefficient), hasilnya nilai *univariate skewness* < 3 dan *univariate kurtosis* < 10 (Kline, 1998). Kondisi ini didukung nilai C.R. *skewness* maupun *kurtosis* setiap variabel < $\pm 2,58$ sehingga disimpulkan data terdistribusi secara normal pada tingkatan univariat; baris *multivariate kurtosis* nilai C.R. < $\pm 2,58$ disimpulkan data terdistribusi secara normal pada tingkatan multivariat (Byrne, 2001).

Evaluasi Outlier

Deteksi *outlier* dilakukan pada tingkatan univariat dan multivariat. Pada tingkatan univariat, deteksi adanya *outlier* dengan mengkonversi nilai absolut setiap observasi menjadi *Zscore* (*mean*=0; *standard deviation*=1) dan melihat apakah ada nilai maksimum variabel > 4 untuk sampel besar (di atas 80 observasi). Hasil uji deteksi adanya *outlier* menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya *univariate outlier*.

Multivariate outlier dideteksi dengan statistik *mahalanobis distance* yang menguji jarak (*multivariate distance*) antara skor setiap observasi dengan rata-rata sampel (*centroid*). Taraf signifikansi *chisquare* sebagai komparasi *squared mahalanobis distance* = 0,1% ($p \leq 0,001$) (Kline, 1998). Observasi nomor 157 dan 7 berjarak *mahalanobis* 53,583 dan 53,195 *chisquare* tabel pada $df=25$; $\alpha=0,001$ adalah 52,62 disimpulkan ada *multivariate outliers*. Tapi hal ini tidak masalah karena menggambarkan kondisi riil responden dan tidak mempengaruhi normalitas data, khususnya *multivariate normality*.

Evaluasi Multicollinearity dan Singularity

Deteksi singularitas dilakukan dengan nilai *determinant of sample covariance matrix* dimana angka mendekati 0 menunjukkan adanya ketergantungan antara, paling tidak, satu *observed variable* dengan *observed variable* yang lain (Byrne, 2001). Nilai *determinant of sample covariance matrix* penelitian ini 5.5935e+007 atau > 0 disimpulkan tidak ada saling ketergantungan antar variabel.

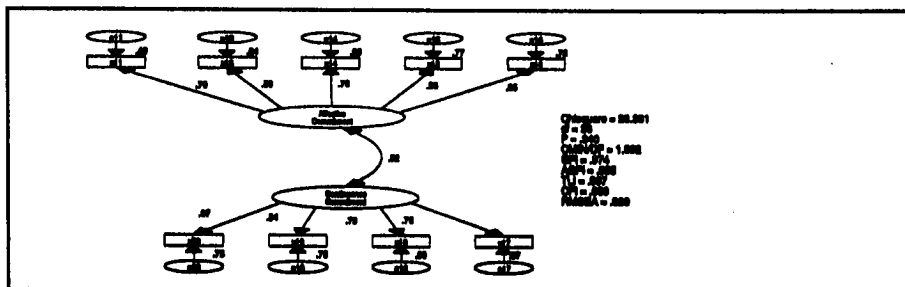
Menguji apakah AC, CC, NC merupakan konstruk berbeda (*distinct construct*), melalui *chi-difference test* sepasang konstruk dimana korelasi 2 konstruk di-constrained 1 (2 konstruk "dianggap" 1 konstruk). Dibandingkan kondisi 2 konstruk tersebut bebas berkorelasi (*freed*). Misal : korelasi bebas antara AC-CC menghasilkan *chi-square*=28,391;

df=26. Korelasi antara AC-CC di-constrained 1 menghasilkan $\chi^2=67,902$; df=27 dan $Dc2=39,511$; df=1. Sementara χ^2 -tabel df 1 dan probabilitas 5%=3,84. Kondisi ini menunjukkan model dengan korelasi bebas 2 konstruk AC-CC lebih baik (*better fit*) daripada model korelasi antara 2 konstruk tersebut di-constrained 1.

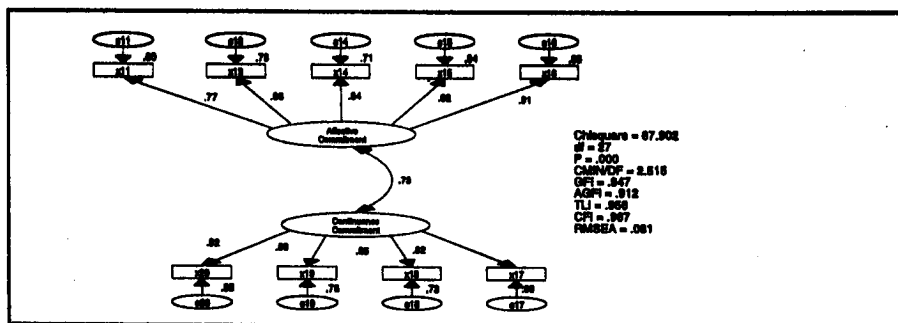
Ini sekaligus mengindikasikan AC merupakan konstruk memiliki makna substantif teoritis (*theoretical meaning*) berbeda dengan CC. Hasil χ^2 difference test untuk pasangan konstruk yang lain juga menunjukkan sama, sehingga disimpulkan AC, CC dan NC merupakan konstruk yang berbeda (*distinct construct*).

Gambar 3 : AC – CC → Unconstrained and Constrained Model

Unconstrained Model



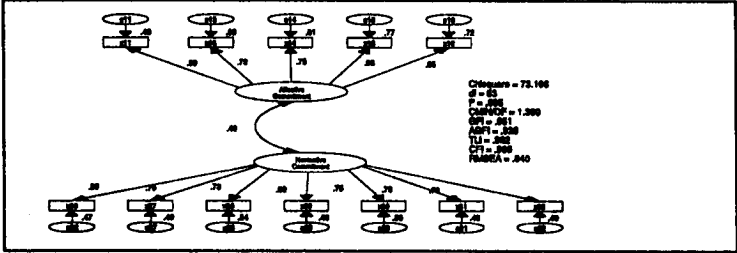
Constrained Model



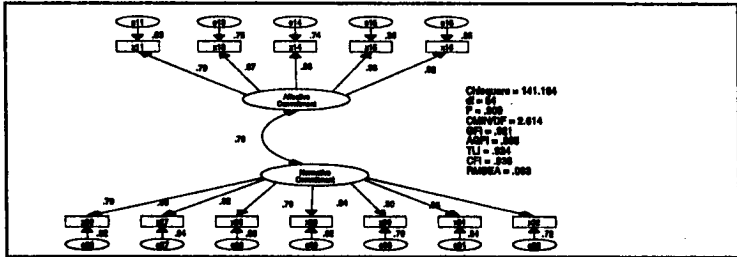
Hasil : χ^2 Diff = $67,902$ (df 27) – $28,391$ (df 26) = $39,511$ (df 1)
 → signifikan pada $p = 0,05$ dan df 1.

Gambar 4 : AC – NC → Unconstrained and Constrained Model

Unconstrained Model



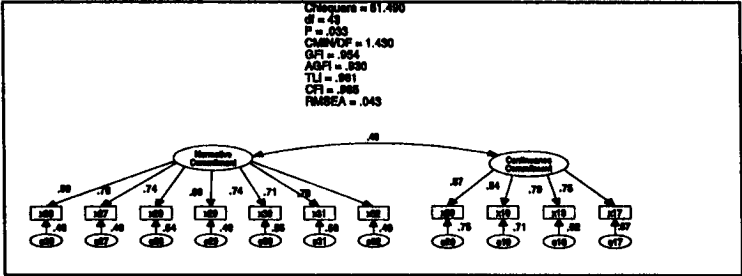
Constrained Model



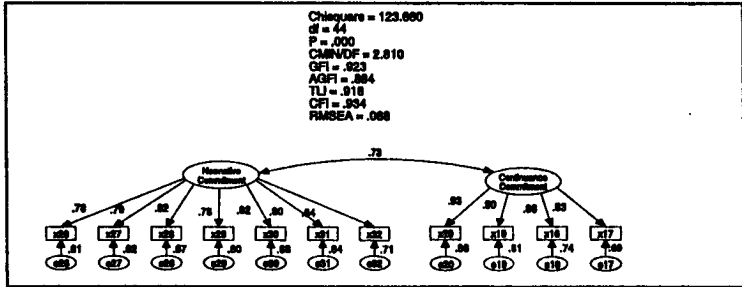
Hasil : Chi Diff = 141,134 (df 54) – 73,166 (df 53) = 67,968 (df 1)
→ signifikan pada p 0,05 dan df 1

Gambar 5 : NC – CC → Unconstrained and Constrained Model

Unconstrained Model



Constrained Model

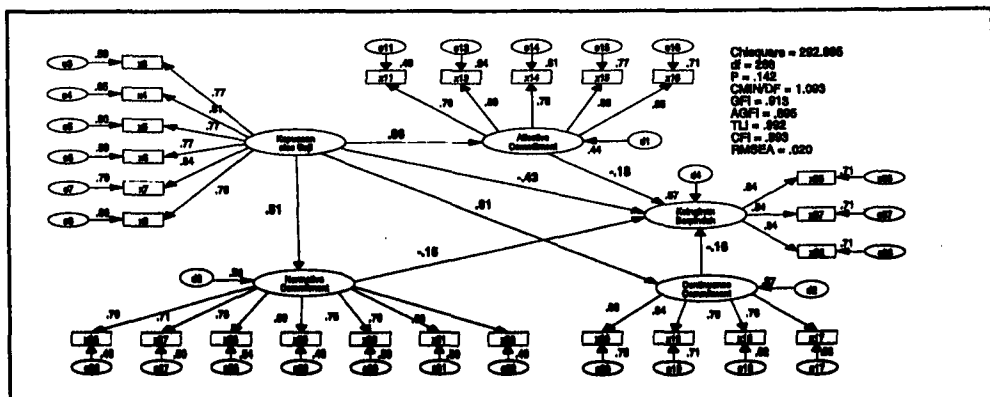


Hasil : Chi Diff = 123,660 (df 44) - 61,490 (df 43) = 62,17 (df 1)
→ signifikan pada p 0,05 dan df 1

2.3. Estimasi Structural Equation Model

Evaluasi Kesesuaian Model

Gambar 6 : Hasil Estimasi Full Latent Variable Model



Evaluasi *overall model fit* untuk *full latent variable model* merujuk pada *goodness off fit indexes*. Dari hasil estimasi *full latent variable model* diketahui seluruh kriteria *overall model fit* menunjukkan a *good fit model*, kecuali AGFI. Ini tidak menjadi masalah karena AGFI sangat dipengaruhi kompleksitas model dan ukuran sampel sehingga AGFI 0,895 masih dapat diterima atau dikategorikan *marginal fit*. Disimpulkan *full latent variabel model* yang dispesifikasi dalam penelitian ini telah *fit* dengan data.

Evaluasi Hubungan Kausalitas

Jika model pengukuran memuat hubungan (korelasi) antara konstruk dengan indikator maka model struktural memuat hubungan kausal antar konstruk. Kelayakan model struktural (*structural model fit*) ditunjukkan beberapa aspek yaitu : sejauhmana arah hubungan antar konstruk sesuai dengan yang dihipotesiskan dimana hubungan kausal tersebut signifikan; besaran residual khususnya *standardized residual* (= kesenjangan antara matriks kovarians yang diestimasi oleh model dengan matriks kovarians sampel) yang tidak melebihi $\pm 2,58$ untuk menunjukkan tidak adanya kesalahan spesifikasi model. Inspeksi terhadap residual ini disebut oleh Joreskog (1993) sebagai *detailed assesment of fit*; besaran *squared multiple correlation* (SMC) atau dapat dianalogikan dengan R^2 dalam analisis regresi.

Tabel 2 : Hubungan Kausal antar Konstruk

			<i>Structural Parameters</i>	S.E.	C.R.	P	SMC	Keputusan
AC	<---	KG	.661	.067	9.190	0,000	0,44	Positif & Signifikan
NC	<---	KG	.512	.059	6.507	0,000	0,26	Positif & Signifikan
CC	<---	KG	.608	.074	8.444	0,000	0,37	Positif & Signifikan
KB	<---	NC	-.148	.091	-2.193	0,028	0,57	Negatif & Signifikan
KB	<---	CC	-.162	.070	-2.240	0,025		Negatif & Signifikan
KB	<---	KG	-.430	.093	-4.635	0,000		Negatif & Signifikan
KB	<---	AC	-.175	.084	-2.264	0,024		Negatif & Signifikan

Pada tabel di atas menginformasikan hubungan kausal antar konstruk telah sesuai dengan yang dihipotesiskan dalam penelitian ini. Kepuasan atas Gaji (KG) berhubungan positif dan signifikan dengan *Affective Commitment* (AC), *Continuance Commitment* (CC), dan *Normative Commitment* (NC) serta berhubungan negatif dan signifikan dengan Keinginan Berpindah (KB). Sementara AC, CC, dan NC yang dihipotesiskan sebagai konstruk mediator antara KG dengan KB masing-masing mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan KB. Selain itu, nampak pada kolom *squared multiple correlation* (SMC) 44% proporsi varians AC dapat dijelaskan oleh KG, 26% varians NC dapat dijelaskan oleh KG, dan 37% varians CC dapat dijelaskan oleh KG. Lebih jauh diinformasikan bahwa lebih dari separuh varians KB (57%) dapat dijelaskan oleh KG, AC, CC, dan NC secara bersama-sama.

3. Pembahasan

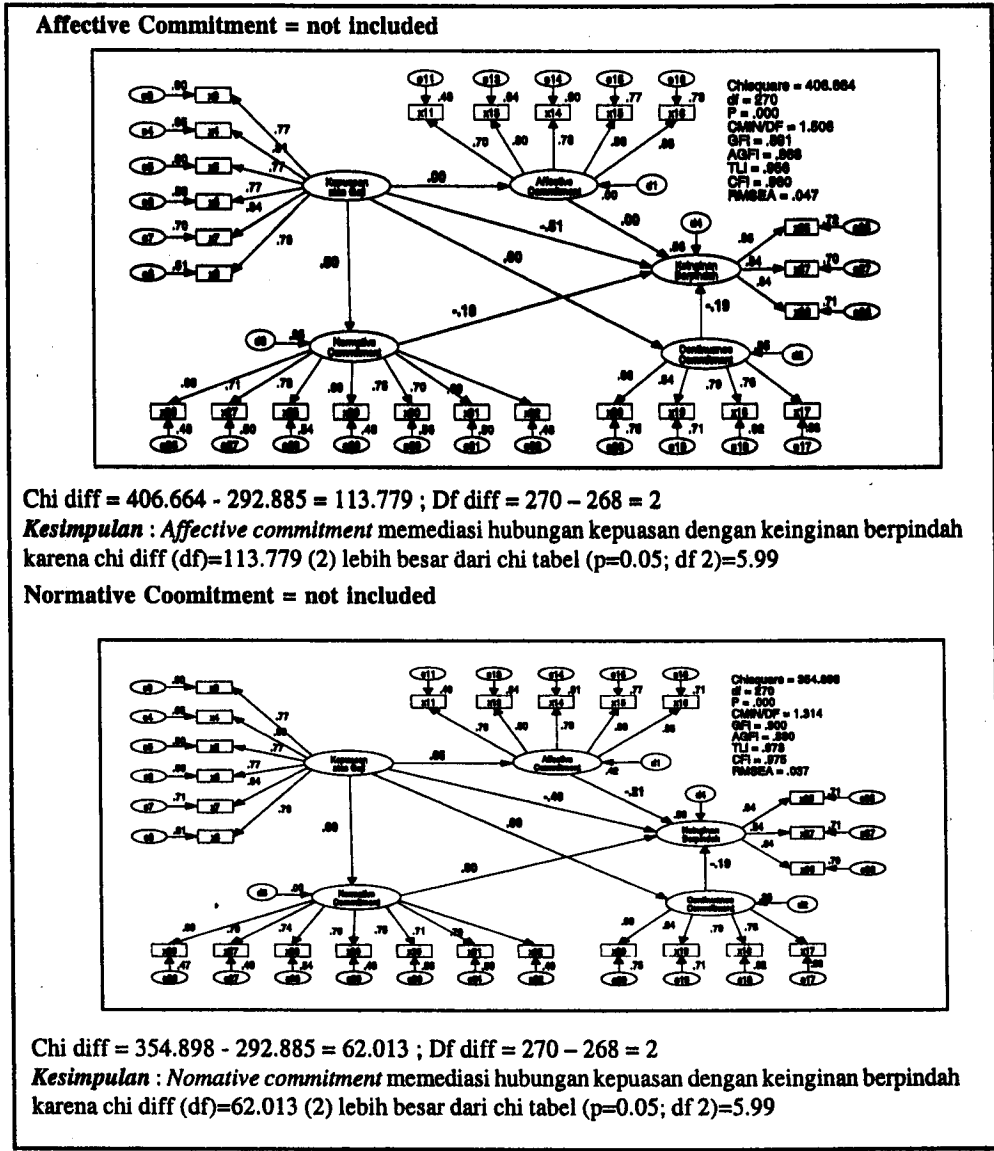
3.1. Pengaruh Kepuasan atas Gaji (KG) terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja (KB), dengan Komitmen Organisasional (KO) sebagai Variabel Intervening

Komitmen organisasional memiliki efek mediasi (*mediational effect*) terhadap hubungan antara kepuasan atas gaji dan keinginan untuk berpindah. Prosedur yang dikemukakan berdasarkan Holmberck (1997) adalah :

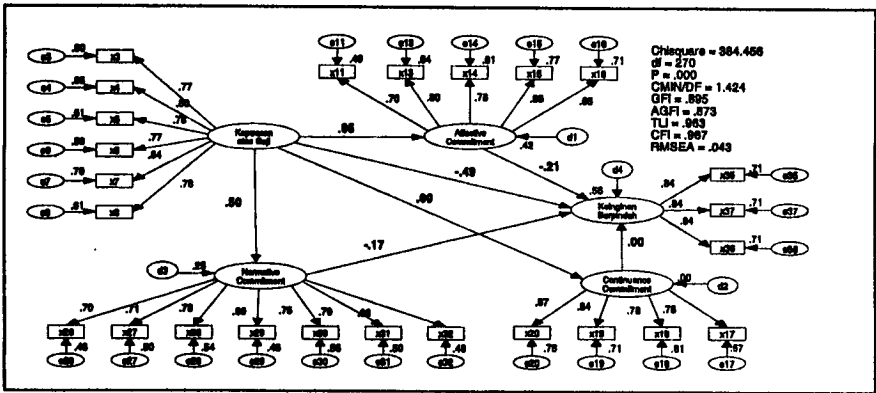
1. Menguji parameter estimasi antara $KG \rightarrow KB$; $KG \rightarrow KO$; dan $KO \rightarrow KB$. Parameter estimasi harus signifikan dan arah hubungannya sesuai dengan yang dihipotesiskan.
2. Menguji kelayakan model dengan membandingkan model dimana parameter estimasi antara $KG \rightarrow KB$ di-*constrained* 0 (parameter estimasi antara dua faktor tersebut dihilangkan) dengan model dimana parameter estimasi antara $KG \rightarrow KB$ tidak di-*constrained* (*freely estimated*). Kesenjangan nilai *chisquare* dan *degree of freedom* (df) antara dua model selanjutnya dibandingkan dengan tabel *chisquare*. Jika terdapat *mediational effect* dari KO maka penambahan parameter estimasi $KG \rightarrow KB$ tidak akan meningkatkan kelayakan model (*model fit*) secara signifikan.

Adapun hasil estimasi model dimana parameter estimasi antara KG → KB tidak di-*constrained* dapat dilihat pada Gambar dibawah ini dan model dimana parameter estimasi antara KG → KO; dan KO → KB; serta KG → KB di-*constrained* 0 disajikan pada gambar di bawah ini.

Gambar 7 : Affective, Normative, Continuance Commitment Sebagai Variabel Intervening Dari Hubungan Antara Kepuasan atas Gaji Dan Keinginan untuk Berpindah Kerja (Unconstrained Model)



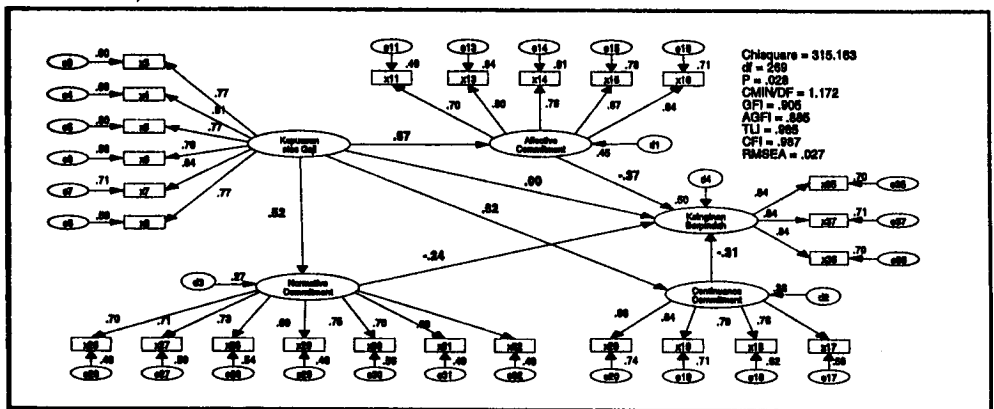
Continuance Commitment = not included



Chi diff = $384.456 - 292.885 = 91.571$; Df diff = $270 - 268 = 2$

Kesimpulan : Continuance commitment memediasi hubungan kepuasan dengan keinginan berpindah karena chi diff (df) = 91.571 (2) lebih besar dari chi tabel ($p = 0.05$; df 2) = 5.99

Gambar 8 : Mediasi Affective, Normative, Continuance Commitment terhadap hubungan antara Kepuasan atas Gaji dan Keinginan untuk Berpindah Kerja (Constrained Model). Path Kepuasan Gaji $\rightarrow$ Keinginan untuk Berpindah = 0



Chi diff = $315.163 - 292.885 = 22.278$; Df diff = $270 - 269 = 1$

Kesimpulan : Affective, Normative, Continuance commitment secara bersama-sama merupakan partial mediator hubungan kepuasan dengan keinginan berpindah karena chi diff (df) = 22.278 (1) lebih besar dari chi tabel ($p = 0.05$; df 1) = 3.84

Gambar 6 dan 8 menginformasikan kesenjangan nilai *chi-square* antara dua model adalah sebesar 22.278 (315.163 - 292.885), sedangkan kesenjangan nilai df adalah 1 (270 - 269). Sementara tabel *chi-square* pada taraf signifikansi 5% df=1 adalah 3,84 Sehingga $\Delta\chi^2 = 22.278$ (df=1) > tabel *chi-square* pada taraf signifikansi 5% df=1. Oleh karena itu dinyatakan terdapat *mediational effect* dari KO (AC, CC dan NC) terhadap hubungan antara KG dengan KB, dimana AC, CC dan NC secara bersama-sama merupakan partial mediator hubungan KG dengan KB. Kondisi ini juga dapat dilihat dari perbandingan parameter estimasi KG → KB secara langsung (*direct effect*) dengan parameter KG → KB melalui KO (*indirect effect*) dimana *direct effect* KG → KB > (-0,430) apabila dibandingkan *indirect effect* KG → KB melalui KO (-0,290). Sehingga disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung. Dengan kata lain, mekanisme hubungan KG dengan KB difasilitasi oleh KO, namun peningkatan KG untuk mengurangi KB tidak mampu meningkatkan AC, CC dan NC dalam waktu yang bersamaan melainkan satu per satu atau bergantian. Gambar 7 dengan menghilangkan hubungan KG → KO (AC, CC dan NC) dan KO (AC, CC dan NC) → KB, disimpulkan bahwa AC, CC dan NC adalah sebagai variabel yang memediasi hubungan KG dengan KB.

Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Lum *et.al.* (1998) yang membuktikan bahwa kebijakan organisasi yang dirancang mengurangi perputaran/perpindahan pegawai dengan meningkatkan kepuasan atas penghasilan tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam waktu yang bersamaan. Demikian juga pada hasil penelitian Harif (2001) yang menyimpulkan kepuasan atas gaji tidak secara langsung mempengaruhi keinginan untuk berpindah kerja, pengaruh tidak langsung ini dimediasi oleh komitmen organisasional. Dengan demikian kepuasan atas gaji merupakan faktor yang mendahului komitmen organisasional dalam hubungannya terhadap keinginan untuk berpindah kerja karyawan.

3.2. Pengaruh Langsung Kepuasan Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja

Tabel 2 diatas, diketahui C.R. pengaruh KG terhadap KB sebesar - 4,635 yang berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ dengan arah yang berlawanan, atau dengan melihat *p* berada di bawah nilai signifikan 0,05. Semakin tinggi tingkat KG yang dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan KB. Dengan demikian hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa kepuasan atas gaji berpengaruh langsung terhadap keinginan untuk berpindah kerja, dalam penelitian ini tidak dapat ditolak.

Penerimaan hipotesis alternatif ini mendukung penelitian Lum *et.al.* (1998), bahwa kepuasan gaji merupakan variabel peramal yang signifikan dari pergantian perawat yang dikehendaki, disimpulkan kepuasan gaji mempunyai efek langsung dan tidak langsung terhadap keinginan perawat untuk pindah kerja. Harif (2001) juga membuktikan bahwa kepuasan atas gaji mempunyai pengaruh negatif terhadap keinginan untuk berhenti karyawan. Etna (2001) hasil penelitiannya mengemukakan, bahwa tindakan supervisi

dan persepsi kewajaran tingkat upah merupakan dua hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk berpindah.

Tabel 3 : Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Kesimpulan
H 1	Kepuasan atas gaji berpengaruh tidak langsung terhadap keinginan untuk berpindah kerja, dengan komitmen <i>affective</i> sebagai variabel intervening.	Diterima
H 2	Kepuasan atas gaji berpengaruh tidak langsung terhadap keinginan untuk berpindah kerja, dengan komitmen <i>continuance</i> sebagai variabel intervening.	Diterima
H 3	Kepuasan atas gaji berpengaruh tidak langsung terhadap keinginan untuk berpindah kerja, dengan komitmen <i>normative</i> sebagai variabel intervening.	Diterima
H 4	Kepuasan atas gaji berpengaruh langsung negatif terhadap keinginan untuk berpindah kerja.	Diterima

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

1. Kesimpulan

Kepuasan atas gaji berpengaruh langsung negatif terhadap keinginan untuk berpindah, disamping itu pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan untuk berpindah kerja juga merupakan pengaruh tidak langsung dan pengaruh tidak langsung tersebut dimediasi oleh komitmen organisasional. Semakin tinggi tingkat kepuasan atas gaji yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dimana karyawan bekerja sehingga akan terjadi penurunan keinginan untuk berpindah kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan atas gaji akan semakin tinggi pula komitmen *continuance* untuk tetap berada dalam organisasi karena mereka membutuhkannya, sehingga hubungan antara komitmen *continuance* dengan keinginan untuk berpindah kerja karyawan adalah negatif. Semakin tinggi tingkat kepuasan atas gaji akan semakin kuat komitmen *normative* yang dimiliki karyawan maka semakin kuat pula untuk tetap tinggal dalam organisasi karena memang begitulah yang seharusnya terjadi dan sepantasnya dilakukan oleh karyawan dimana seharusnya karyawan mempunyai loyalitas dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku. Semakin tinggi tingkat kepuasan atas gaji yang dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Temuan penelitian mendukung penelitian Lum *et al.* (1998) yang mengemukakan, kepuasan atas gaji adalah variabel yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dan komitmen organisasional mempunyai dampak paling kuat, paling langsung terhadap *turnover*. Studi empiris Harif (2001) terhadap model *turnover* yang

dikemukakan Lum *et al.* (1998) juga menjelaskan akan adanya hubungan kausal keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) dimana pengaruh kepuasan gaji terhadap intensi keluar dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Meyer & Allen (1993) menyatakan pekerja yang memiliki komitmen *affective*, komitmen *continuance*, dan komitmen *normative* tinggi cenderung akan tetap berada dalam organisasi dan menunjukkan hubungan yang negatif. Thomas M. Begley (1993) juga menyatakan individu yang berkomitmen tinggi cenderung rentan terhadap perubahan yang berasal dari dalam organisasi, karena komitmen terbentuk dari keyakinan akan kondisi stabil organisasi yang dapat memberi rasa aman dan menahan hubungan stress dengan berkurangnya kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Demikian juga Suwandi & Indriantoro (1999) yang menguji konsistensi model Pasewark & Strawser (1996), bahwa komitmen organisasional berhubungan secara negatif dan signifikan dengan keinginan untuk berpindah karyawannya.

2. Implikasi

Variabel *affective*, *normative*, dan *continuance commitment* adalah sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kepuasan atas gaji dengan keinginan untuk berpindah kerja dan *affective*, *normative*, dan *continuance commitment* secara bersama-sama merupakan partial mediator hubungan kepuasan atas gaji dengan keinginan untuk berpindah kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang karyawan tidak akan merasa terikat terhadap organisasi berdasarkan beberapa konfigurasi karakteristik pribadi yang unik. Akan tetapi seseorang akan memasuki suatu organisasi dengan kebutuhan, keinginan, dan keahlian tertentu, dan mengharapkan untuk memperoleh lingkungan kerja dimana mereka dapat mengoptimalkan kemampuannya dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan dasar mereka. Organisasi yang memenuhi persyaratan-persyaratan tersebut ditandai dengan adanya partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang jelas mengenai tujuan/keinginan organisasi, aktivitas, dan kinerja organisasi; dan rasa kebersamaan dari anggota organisasinya.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan yang lebih berpengalaman merasa lebih puas dengan penghasilan mereka dan kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi karena mereka lebih banyak menerima penghasilan dibanding dengan karyawan junior. Dengan demikian untuk mempertahankan karyawan yang senior memerlukan pengakuan/penghargaan terhadap ketrampilan/ keahlian yang dimiliki karyawan melalui strategi upah yang efektif. Kebijakan organisasi akan beban tugas yang adil, kebijakan peningkatan kualitas karyawan, kebijakan partisipasi karyawan, serta kebijakan kompensasi yang memadai akan menimbulkan rasa puas terhadap apa yang telah diterimanya, sehingga akan menumbuhkan komitmen dan dukungan akan setiap kebijakan yang ditetapkan organisasi. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan kesesuaian yang tinggi terhadap karakteristik tugas yang diterima karyawan serta akan

mempertimbangkan faktor motivasi untuk bekerja di lingkungan organisasinya (akademis).

3. Keterbatasan

Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas, yaitu dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah dengan pemilihan sampel yang tidak acak sehingga mempunyai kemungkinan untuk mengurangi kemampuan generalisasi temuan ini. Penelitian yang akan datang disarankan menggunakan subyek dan wilayah yang lebih luas sehingga lebih menguatkan hasil penelitian ini.

Penelitian ini tidak dapat menjelaskan seluruh faktor yang mungkin dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah, maka untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengkaji faktor lain diluar faktor kepuasan atas gaji dan komitmen organisasional. Disarankan untuk menambah variabel penelitian lain seperti motivasi, promosi jabatan, dan gender, karena variabel-variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah dari organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astri Fitria, 2003, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang (Tidak dipublikasikan).
- Agus Sulistiyo, 2003, *Analisis Pengaruh Tiga Komponen Komitmen Terhadap Keinginan Meninggalkan Organisasi (Studi Empiris Pada P.T.Adhi Karya Cabang Nomor VI Semarang*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang (Tidak dipublikasikan).
- Anderson, J. C. & D. W. Gerbing (1988) "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach", *Psychological Bulletin* Vol. 103, No. 3, pp. 411-423.
- Augusty Ferdinand, MBA, DR, 2001, *Structural Equation Model Untuk Penelitian*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Bambang Supomo, 1999, *Dampak Kompensasi Manajemen Terhadap Kebijakan Akuntansi: Sebuah Tinjauan Umum Hasil Penelitian empiris*, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol.1/1
- Bagozzi, R.P. & Baumgartner, H. (1994), "The Evaluation of Structural Equation Models and Hypothesis Testing" in R.P. Bagozzi (Ed.), *Principles of Marketing Research*, Oxford, England: Blackwell, 1994, pp. 386-422
- Bagozzi, R.P. & Yi, Y. (1988) "On the Evaluation of Structural Equation Models", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 16, No. 1, pp. 74-94
- Byrne, B.M. (2001), "Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming", Mahwah, New Jersey: LEA
- Begley Thomas and Joseph M.Czajka, 1993, "Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78/4
- Chet Robie, Ann Marie Ryan, 1998, "The Relationship Between Job Level and Job Satisfaction", *Human Relations*.
- Darsono, 2001, *Korupsi Sebagai Kompensasi Underpayment: Suatu Tinjauan Teori Equity*, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol.3/2.
- Etna Nur Afri Yuyetta, 2001, *Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Tingkat Upah Serta Promosi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yunior di Indonesia*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Gajahmada Yogyakarta (Tidak dipublikasikan)..

- Faturochman**, 2002, *Keadilan Perspektif Psikologi*, Unit Penerbitan Fakultas Psikologi UGM & Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Fuad Mâs'ud**, 2002, *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gary Blau**, 1999, "Testing The Longitudinal Impact of Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction", *Human Relations*, Vol.52/8
- Gary Siegel and Helene Ramanauskas-Marconi**, *Behavioral Accounting*, South-Western Publishing CO, West Chicago.
- Gerbing D.W. & J.C. Anderson** (1993), "Monte Carlo Evaluations of Goodness-of-Fit Indices for Structural Equation Models" in K.A. Bollen & J.S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models*, Newbury Park, California: Sage, 1993, pp. 40-65
- Hair, J.F., R.E. Anderson, R.L. Tatham dan W.C. Black**, 1995, *Multivariate Data Analysis with Readings*, Fifth Edition, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Harif Amali Rivai**, 2001, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar : Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al., *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3/1
- Imam Ghozali**, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Kadir**, 2002, *Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Keinginan Berpindah Karyawan*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang (Tidak dipublikasikan).
- Kline, R.B.** (1998), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, New York: Guilford Press
- Lum Lilie, John Kervin, Kathleen, Frank Reid dan Wendy Sirola**, 1998, "Explaining Nursing Turnover Intent; Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment?", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19.
- Luthans, Fred**, 1995, *Organizational Behavior*, seven Edition, Mc.Graw-Hill, Inc., New York.
- McCormick, EJ & Ilgen, DR**, 1980, "Job Satisfaction, Attitudes, and Opinions", *The Organizational and Social Context of Human Work*.
- Ninuk Muljani**, 2002, Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.4/2
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo**, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPPE, Yogyakarta.

- Poznanski Peter dan Dennis M.Bline, 1997, "Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 9.
- Robbins Stephen, 1996, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Edisi Bahasa Indonesia, Perpustakaan Nasional.
- Sanjeev Agarwal dan Sridhar N.Ramaswami, 1993, "Affective Organizational Commitment of Salespeople: An Expanded Model", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 13, No. 2.
- Sawitri Dwi Prastiti, 2000, *Pengaruh Outcomes Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions Dosen Akuntansi*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang (Tidak dipublikasikan).
- Segars, A. H. (1997) "Assessing the Unidimensionality of Measurement: A Paradigm and Illustration within the Context of Information Systems Research", *Omega*, Vol. 25, No. 1, pp. 107-121.
- Soni Agus Irwandi, 1999, *Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang (Tidak dipublikasikan).
- Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999, Pengujian Model Turnover Pasework dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik, *Journal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 2/2