

**Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional
terhadap Keinginan Berpindah
(Studi Empiris pada Profesional Sistem Informasi)**

Oleh :
Rima Anggraini
Dosen Universitas Islam Indragiri

ABSTRAKSI

This study aimed to empirically investigate impact of job satisfaction and organizational commitment to turnover intent. The samples of this research are information system professional in Yogyakarta, Solo and Balikpapan. Data Collected use questioner. Regression is using to testing hypothesis.

This research find a significantly impact of job satisfaction to turnover intent. But turnover intent is not influenced by organizational commitment.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intent, Regression*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perubahan teknologi informasi yang cepat mengharuskan perusahaan mengeluarkan biaya besar untuk melatih dan mengembangkan peran profesional sistem informasi yang bekerja di perusahaannya agar memiliki keahlian yang berkelanjutan. Kerugian akibat berpindahnya profesional sistem informasi sangat besar bagi perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya besar untuk melakukan perekrutan karyawan. Menurut Panber *et al* (1999) pengembangan dan pelatihan profesional sistem informasi sangat diperlukan untuk mengikuti perkembangan teknologi informasi yang cepat. Perusahaan akan sangat dirugikan apabila karyawan yang kompeten dan terlatih meninggalkan perusahaan karena perusahaan harus memulai lagi mengembangkan dan melatih karyawan baru. Terdapat fenomena bahwa profesional sistem informasi memiliki tingkat keinginan berpindah yang lebih tinggi dibandingkan dengan profesional lainnya.

Penelitian Iqbaria dan Greenhouse (1992), menyimpulkan bahwa profesional sistem informasi memiliki keinginan berpindah tinggi. Bukti empiris menyebutkan bahwa tingkat *turnover* profesional sistem informasi tertinggi dari beberapa profesional lainnya. Keinginan berpindah seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keprilakuan etis. Menurut Oz (2001) terdapat kecenderungan bahwa profesional sistem informasi memiliki komitmen organisasional dan keprilakuan etis yang rendah sehingga keinginan berpindah profesional sistem informasi tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan profesional lainnya, tetapi ia tidak membuktikan seberapa besar pengaruh variabel komitmen organisasional dan keprilakuan etis terhadap keinginan seseorang. Penelitian Cotton and Tuttle (1986) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Variabel Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah (*turnover intention*) menurut Mubbey dalam Pracimasanti (2004) mengacu kepada keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang didahului dengan evaluasi terhadap pekerjaan sekarang, munculnya rasa puas atau tidak puas atas pekerjaan sekarang, perhitungan biaya dan manfaat dan diakhiri dengan keputusan untuk bertahan atau keluar. Johnston *et. al* menyatakan bahwa keinginan berpindah akan menyebabkan meningkatnya *turnover*.

Munculnya keinginan (intensi) seringkali didahului dengan adanya sikap seseorang terhadap objek tertentu. Pinder (1998) mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan umum yang tidak mempengaruhi perilaku aktual seseorang. Sikap dapat mengarah pada timbulnya intensi yang pada akhirnya akan mengarah kepada terbentuknya perilaku tertentu. Namun ketika seseorang mempunyai sikap positif pada orang lain, bukan berarti bahwa dia akan menunjukkan perilaku positif pada orang tersebut. Sehingga sikap positif seorang karyawan terhadap organisasinya bukan berarti akan mengarah pada pembentukan perilaku positif, misalnya tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Demikian pula sebaliknya, sikap negatif seorang karyawan terhadap organisasinya juga tidak lantas akan mengarah kepada pembentukan perilaku negatif. Sikap negatif tersebut dapat berubah menjadi perilaku negatif misalnya keluar dari pekerjaan ketika sikap mempengaruhi intensi (keinginan). Jadi dapat disimpulkan bahwa sikap hanya akan mempengaruhi perilaku seseorang ketika sikap mempengaruhi keinginan (intensi) seseorang untuk bertindak.

1.2 Variabel komitmen organisasional

Menurut L. Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Menurut Griffin, komitmen

organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan menurut Fred Luthan, komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Allen dan Meyer, ada tiga Dimensi komitmen organisasi adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi. Individu dengan *affective commitment* kuat cenderung akan tetap tinggal di organisasi karena mereka menginginkannya
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. individu dengan *affective commitment* rendah cenderung memiliki keinginan berpindah.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Individu dengan *continuence commitment* kuat cenderung akan tetap tinggal di organisasi karena mereka membutuhkannya.

Variabel komitmen organisasi menunjukkan sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi/profesi. Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi/profesi serta keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi/profesi tersebut (araya *et al.*, 1981). Individu yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki keinginan berpindah yang rendah. Keinginan berpindah merupakan konsekuensi dari variabel komitmen organisasional.

Komitmen organisasi adalah suatu kekuatan relatif indentifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi. *Antecedent of commitment* terdiri atas: karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik pengalaman kerja, faktor organisasional, dan *role related factor*. Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

1. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi,
3. Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,
4. Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,
5. Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Suatu meta analisis dari 68 penelitian yang melibatkan 35.282 individu mengungkapkan hubungan yang signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

2.3 Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja merupakan tanggapan emosi terhadap berbagai segi pekerjaan (Kreitner dan Kinichi, 2001). Definisi ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Sebagai contoh, para peneliti di Cornell University mengembangkan *Job Descriptive Index* (JDI) untuk menilai kepuasan kerja seseorang dengan dimensi kerja berikut: pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja dan pengawasan. Terdapat lima model kepuasan kerja yang cukup populer, yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Sebagai contoh sebuah survey

menemukan bahwa 35% hingga 50% dari rekan Lembaga bantuan hukum meninggalkan lembaga itu karena lembaga itu dapat mengakomodir kebutuhan keluarga. Hasil survey tersebut melukiskan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kepuasan kerja maupun berhentinya karyawan.

2. Ketidakcocokan

Model-model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik, dan apa yang diterimanya. Pada saat harapan lebih besar dari pada yang diterimanya, seseorang tidak akan puas. Sebaliknya model ini memprediksi bahwa individu akan puas pada saat ia mempertahankan output yang diterimanya dan melampaui harapan pribadinya

3. Pencapaian Nilai

Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan telah memenuhi nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu. Pada umumnya hasil penelitian secara konsisten mendukung prediksi bahwa pemenuhan nilai secara positif berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, para manajer dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan melakukan strukturisasi lingkungan kerja penghargaan dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan.

4. Persamaan

Menurut model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempat kerja. Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan relatif sama dengan inputnya. Sebuah penelitian menemukan bahwa para karyawan merasakan keadilan terhadap upah dan promosi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

5. Komponen Watak/genetik

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun factor genetik. Oleh karena itu model ini menunjukkan bahwa perbedaan yang stabil adalah sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja.

Banyak penelitian mengkonsepkan keinginan berpindah sebagai tanggapan psikologis dan pilihan perilaku individu. Ketidakpuasan dalam pekerjaan sering diindikasikan sebagai alasan yang paling utama bagi para profesional untuk meninggalkan pekerjaannya.

Lum *et al* (1998) menyimpulkan secara empiris bahwa ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap *turnover* melalui pengaruh langsungnya terhadap komitmen organisasional. Cotton dan Tuttle (1986) menemukan bahwa seluruh kepuasan kerja, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan gaji, kepuasan pada supervisi dan komitmen organisasional berhubungan negatif dengan *turnover*.

Hubungan antara *turnover* dan kepuasan kerja secara konsisten ditemukan dalam studi yang mengambil tema mengenai *turnover*. Passerwarck dan Strawser (1996) menemukan bahwa kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai pengaruh langsung dan memiliki hubungan negatif. Konsep kepuasan kerja berkenaan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja. Ada dua pendekatan kepuasan kerja:

1. *Component Satisfaction*:

Asumsi, kepuasan kerja merupakan berbagai sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah menantang atau tidak, terhadap upah apakah cukup atau tidak.

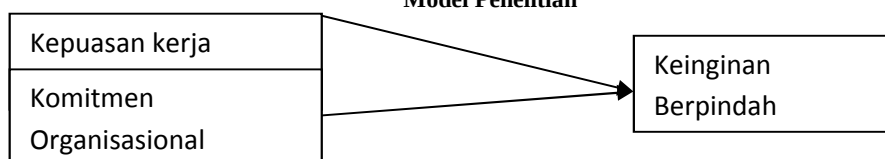
2. *Overall Satisfaction*

Perasaan secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang ditentukan oleh intensitas dan frekuensi pengalaman baik positif atau negatif.

2.4 Hipotesis

Kepuasan kerja berhubungan dengan tanggapan efektif terhadap lingkungan kerja dengan segera sedangkan komitmen organisasional lebih stabil dan tahan lama. Karyawan mungkin hanya sementara tidak menyenangi pekerjaannya, tetapi tetap berkomitmen dengan organisasi mereka. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan individu akan semakin tinggi komitmen organisasionalnya. Semakin tinggi komitmen organisasional seorang individu maka akan semakin tinggi penerimaannya terhadap tujuan-tujuan dan nilai organisasional, ia akan sungguh-sungguh berusaha guna kepentingan organisasi dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi sehingga keinginan berpindahnya rendah.

Model Penelitian



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah

H2: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah

H3: Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

3. Metoda Penelitian

3.1 Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah para profesional sistem informasi atau profesional yang bekerja dalam bidang sistem informasi. Menurut Ozz (2001) para profesional sistem informasi merupakan profesional yang bertanggung jawab pada pengembangan dan pengimplementasian aplikasi sistem informasi, yang terdiri atas manajer/pimpinan proyek sistem/supervisor, programmer, analis sistem, konsultan, operator komputer dan yang lainnya. Sampel dalam penelitian ini adalah para profesional sistem informasi yang bekerja di kota Yogyakarta, Solo, dan Balikpapan.

Latar belakang pengambilan sampel profesional sistem informasi:

1. Profesi ini memberi kontribusi besar pada masyarakat dan ekonomi. Hampir seluruh aktivitas bisnis menggunakan sistem informasi untuk pekerjaan mereka sehari-hari. Pengembangan dan implementasi sistem informasi merupakan tanggung jawab profesional sistem informasi. Kesejahteraan organisasi dan individu akan tergantung pada sikap profesional ini (Ozz, 2001).
2. Keberadaan *turnover* sistem informasi akan sangat merugikan banyak pihak.
3. Penelitian di lingkungan sistem informasi masih sedikit. Dan masih sedikitnya penelitian yang mengambil sampel para profesional sistem informasi tersebut.

3.2 Pengukuran Variabel

3.2.1 Komitmen Organisasional

Di dalam penelitian ini variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan *organisational commitment questionnaire* (OCQ) yang diadopsi dari Porter dalam Darlis (2000) yang terdiri atas 9 pertanyaan dengan 5 skala likert mulai dari sangat setuju (1) sampai dengan sangat tidak setuju (5)

3.2.2 Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang diadopsi dari penelitian Basri (2000).

3.2.3 Keinginan Berpindah

Variabel keinginan berpindah diambil dari instrumen Lyous (1971) dan Cammon *et al.* yang telah dimodifikasi oleh Sjoberg dan Sverke (1996) dalam Pujisari (2001) yang terdiri dari 3 pertanyaan yang dijawab dengan 5 point skala likert mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

3.3 Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk menjamin kualitas data. Uji reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi pengukuran, sedangkan uji validitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang dikembangkan benar-benar mengukur konsep yang ingin diukur.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6. Uji validitas butir pertanyaan dilakukan dengan menggunakan analisis validitas korelasi antar butir dengan total. Dasar Keputusan: Apabila nilai korelasi antar butir dengan total memiliki korelasi signifikan maka butir tersebut valid.

3.4 Model Regresi

Model regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana:

Y = Keinginan Berpindah

X₁ = Komitmen Organisasional

X₂ = Kepuasan Kerja

e = Error

3.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 (satu) dan 2 (dua) diuji dengan menggunakan uji t, sedangkan hipotesis 3 (tiga) diuji dengan menggunakan uji F.

4. Analisis dan Hasil Penelitian

Dari 60 kuesioner yang dikirim hanya 45 kuesioner yang kembali (75%) 6 kuesioner dikeluarkan karena data tidak lengkap diisi, jadi kuesioner yang diolah adalah sebanyak 39.

4.1 Hasil pengujian validitas

Dasar Keputusan:

Apabila nilai korelasi antar butir dengan total memiliki korelasi signifikan maka butir tersebut valid.

- Pada variabel komitmen organisasi terlihat bahwa butir pertanyaan 1, 2 dan 3 tidak valid dan dikeluarkan dari pengujian.
- Pada variabel kepuasan kerja dari 6 butir semuanya valid.
- Pada variabel keinginan berpindah dari 3 butir semuanya valid.

4.2 Pengujian Realibilitas

Pada variabel komitmen organisasi terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0,450 ($< 0,6$) maka dikatakan bahwa variabel ini belum reliabel. Maka dilakukan pengujian kembali dengan menggugurkan butir yang menghasilkan nilai *cronbach alpha* tinggi. Hal ini bisa dilihat pada nilai *cronbach alpha if item deleted*. Dan dipilih butir 8 yang digugurkan. Dengan menggugurkan butir 8 ini maka dihasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,591 ($< 0,6$) dan masih dikatakan belum reliabel. Pengujian tetap dilanjutkan dengan menggugurkan butir pertanyaan yang kiranya dapat menghasilkan nilai *cronbach alpha* tinggi dengan melihat pada skor di *cronbach alpha if item deleted*. Maka dipilihlah menggugurkan butir 7. Setelah menggugurkan butir 7 ini maka diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,626 ($> 0,6$). Dengan hasil ini maka sudah dapat dikatakan variabel ini reliabel dengan memakai butir pertanyaan 4, 5, 6 dan 9.

Pada variabel kepuasan kerja pengujian dengan *cronbach alpha* ini menghasilkan nilai sebesar 0,843 ($> 0,6$), dan sudah dapat dikatakan bahwa variabel ini reliabel dengan menggunakan butir pertanyaan 1, 2, 3, 4, 5 dan 6. Pada variabel keinginan berpindah pengujian dengan *cronbach alpha* ini menghasilkan nilai sebesar 0,793 ($> 0,6$), dan sudah dapat dikatakan bahwa variabel ini reliabel dengan menggunakan butir pertanyaan 1, 2 dan 3.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Hasil Pengujian Hipotesis Satu dan Dua

Tabel 5
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.591	2.705		6.873	.000
	TKO	-.109	.090	-.147	-1.216	.232
	TKK	-.320	.059	-.657	-5.419	.000

a Dependent Variable: TKB

Hipotesis satu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Uji t menghasilkan nilai t sebesar -5, 419 dengan nilai probabilitas 0.00 (lebih kecil dari alpha 0.05). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis satu terdukung, sehingga secara statistik dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Hipotesis dua menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Hasil uji t menunjukkan nilai t sebesar -1.216 dengan probabilitas 0.232 (lebih besar dari alpha 0.05) sehingga secara statistik komitmen organisasional tidak berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah (hipotesis dua tidak terdukung).

4.3.2 Hasil Pengujian Hipotesis tiga

Tabel 3
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.063	2	36.031	16.698	.000(a)
	Residual	77.681	36	2.158		
	Total	149.744	38			

a Predictors: (Constant), TKK, TKO

b Dependent Variable: TKB

Hasil uji F hitung sebesar 16.698 dengan probabilitas 0.000 (lebih kecil dari alpha 0.05) menunjukkan bahwa model regresi yang variabel independennya adalah variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap timbulnya keinginan berpindah pada profesional sistem informasi.

Tabel 4
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694(a)	.481	.452	1.46895	1.795

a Predictors: (Constant), TKK, TKO

b Dependent Variable: TKB

Koefisien determinasi (R square) sebesar 0.481 menunjukkan bahwa variabel independen (komitmen organisasional dan kepuasan kerja) yang digunakan dalam model penelitian ini dapat menjelaskan variabel dependennya (keinginan berpindah) sebesar 48.1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini berhasil mendukung dua dari tiga hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan ditemukan bahwa secara statistik Komitmen organisasional para profesional sistem informasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah mereka. Tingkat kepuasan kerja yang dipersepsikan oleh para profesional sistem informasi secara statistik mempengaruhi keinginan berpindah mereka.

5.2. Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Para pimpinan perusahaan yang membawahi profesional sistem informasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan mereka agar karyawan tersebut puas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Sampel pada penelitian sangat terbatas yaitu hanya sebanyak 39 sehingga hasil penelitian kurang bisa digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Araya N., J. Pollock dan J. Armenic 1981, "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting", Accounting, Organizations and society pp. 271-280
- Bateman and Stresar, 1984, "A Longitudinal analysis of the Antecedent of Organizational Commitment". Academy of Management Journal.
- Collus K.M, "Stress and Departure from the Public Accounting Profession: A Study of Gender difference", Accounting Horizon.
- Cotton. J dan Tuttle.J, 1986 "Employee turnover: A Meta-Analysis an Review with Implication for Research", Academy of Management Review, 11 (1) pp. 55-70
- Igbaria M and Greenhouse J, 1992, "Determinant of MIS Employees Turnover Intentiona: A Structural Equation Model", Communication of The ACM , 2 (February) pp. 34-39 Kreitner R dan Kinichki, 2001 "Oeganizational Behavioral" Mcgraw Hill, New York
- Johnston, M.W., Parasuraman, A., Futrell, C.M dan Black, W.C. 1990 "A Longitudinal Assesment of the Impact of Selected Organizational Influences on Salespeople's Organizational Commitement During Early Employment." Journal Marketing Research 27 (3): 333-344
- Lum,, J., Keruim., K. Klark. 1998" Explaining nurse turnover intent: Job Satisfaction, Pay Satisfactionm, or Organizational Commietment?" Journal of Organizational Behavior (19), pp.305-320.
- Luthan, F dan AD. Stay kovicks, 1999."Reinforce for Perfomance the Need to go Beyond Pay an Even Rewards", The Ascending of Management Executive (13). pp. 49-57

- Ozz, Effy, 2001 “Organizational Commitment and Ethical Behavior an Empirical Study of Information system Professional”, *Journal of Business Ehnics* (34) pp. 137-142
- Passewark, w. R., dan J.R. Strawser. 1996 “*The Determinant and Outcome Associated with Job Insecurity in a Profesional Accounting Environment Behavioral*” *Research in Accounting* (8). Pp-91-113
- Pinder, Craig C., 1998 “*Work Motivation in Organizational Behavioral*”. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Pracimasanti, Berti, 2004. “*Analisis Pengaruh Dimensi-dimensi Job Embeddedness terhadap Turnover Intention Karyawan*” Skripsi UGM, Yogyakarta.
- Reza, Hendra, 2003,”*Pengaruh Kepuasan kerja, Komitment Organsiasi, dan Keprilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah: Studi Empiris pada Profesional Sistem Informasi.*” Thesis S2 UGM, Yogyakarta.