

Turnover Intention, Komitmen Profesi, Dan Kualitas Audit

Siti Kustinah

Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk menguji turnover intention dan komitmen profesi sebagai faktor pembentuk kualitas audit. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena masih rendahnya minat akuntan muda untuk menjadi seorang auditor serta profesionalisme auditor yang belum maksimal. Unit analisis pada penelitian ini adalah kantor akuntan publik. Populasi pada penelitian ini seluruh Kantor Akuntan Publik yang berada di Pulau Jawa. Teknik sampel yang digunakan adalah simple random sampling dimana responden pada penelitian ini diwakili oleh supervisor pada Kantor Akuntan Publik di Pulau Jawa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesi merupakan faktor pembentuk kualitas audit yang tertinggi dibandingkan dengan turnover intention.

Kata Kunci : *Turnover Intention, Komitmen Profesi, Kualitas Audit.*

PENDAHULUAN

Terwujudnya perekonomian nasional yang sehat dan efisien menurut Menteri Keuangan Agus Martowardojo (2011), diantaranya adalah peran serta akuntan publik. Akuntan Publik berperan dalam peningkatan kualitas dan kredibilitas informasi keuangan, serta mendorong peningkatan *good corporate governance*. Jasa profesional akuntan publik digunakan secara luas oleh publik seperti investor, kreditor, pemerintah dan stakeholder lainnya sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan ekonomis. Profesi akuntan publik juga merupakan salah satu profesi penunjang dalam mewujudkan stabilitas sistem keuangan yang merupakan salah satu syarat terwujudnya pasar yang efisien. Sebagai salah satu profesi pendukung kegiatan dunia usaha, dalam era globalisasi perdagangan barang dan jasa, kebutuhan pengguna jasa akuntan publik akan semakin meningkat baik dari segi kualitas jasa maupun kuantitas penyedia jasa. Hal tersebut harus disikapi oleh profesi akuntan publik dengan terus meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya (PPAJP,2012).

Pada tahun 2015 Indonesia akan memasuki era ASEAN Economic Community (AEC). Untuk menghadapi hal tersebut, akuntan publik di Indonesia harus lebih mempersiapkan diri sebagai antisipasi dalam menghadapi persaingan dengan akuntan publik dari negara lain, kondisi tersebut akan menyebabkan semakin banyak jumlah wajib audit yang ada di Indonesia seiring makin meningkatnya ekonomi dan munculnya perusahaan-perusahaan atau lembaga baru serta makin berkembangnya perusahaan atau lembaga yang sudah ada (PPAJP, 2012). Berdasarkan pada laporan PPAJP tahun 2012 tersebut dapat diketahui bahwa usia akuntan publik terbanyak adalah usia di atas 59 tahun sebesar 35% sedangkan akuntan publik yang berusia kurang dari 30 tahun hanya sebesar 1%, dari rentang usia tersebut dapat diketahui bahwa ketersediaan jumlah akuntan masih belum terpenuhi. Akuntan Publik sangat berperan dalam menentukan kualitas laporan keuangan yang akan berkontribusi pada penetapan kebijakan-kebijakan keuangan yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada perekonomian negara.

Griffin & Ebert (2006:241), menyatakan pendapatnya bahwa tingkat *turnover* karyawan yang tinggi mempunyai konsekuensi negatif, dimana konsekuensi negatif tersebut meliputi gangguan jadwal produksi, biaya pelatihan yang tinggi kinerja dan produktivitas yang berkurang. Tingkat *turnover* yang tinggi tersebut biasanya ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan yang tidak sesuai atau menyimpang dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Danton (1987) dalam Cooper (2003:67) peningkatan kualitas hasil pekerjaan dapat pula disebabkan oleh komitmen yang tinggi dari pekerja terhadap organisasi atau pekerjaannya. Schermerhon, Hunt,Orborn & Blend (2010 :72) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan teridentifikasi secara kuat dengan organisasi atau profesinya dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Namun pada kenyataannya di Indonesia berdasarkan data dari IAI pada tahun 2013, Indonesia baru memiliki 13.933 akuntan yang tercatat sebagai anggota IAI. Menurut Unti Ludigdo (2007:155) akuntan publik seharusnya dapat memberikan tingkat loyalitas pada organisasi profesinya namun pada kenyataannya banyak sekali para auditor junior yang memiliki tujuan yang kurang etis atas keprofesionalannya dalam meniti karier sebagai seorang akuntan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen para akuntan publik junior terhadap profesinya masih diragukan. Fenomena lainnya dikemukakan oleh Menteri Keuangan Agus Martowadjojo (2010) dimana pemerintah menuding bahwa krisis keuangan pada tahun 1997 salah satunya disebabkan karena akuntan publik tidak profesional dalam mengaudit laporan keuangan.

Mathis & Jackson (2008: 99) menyatakan bahwa komitmen merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Danton (1987) dalam Cooper (2003:67) mengemukakan bahwa komitmen pekerja merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas dan

produktivitas. A Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wrigh (2011:308), karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan mengembangkan diri dalam organisasi dan akan membantu organisasi pada saat-saat sulit sedangkan seseorang dengan komitmen yang rendah cenderung akan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan meninggalkan organisasi.. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Shaub,M.K.D & Manter,P (1993), akuntan dengan komitmen profesi yang kuat perilakunya lebih mengarah pada aturan dibanding dengan akuntan dengan komitmen profesi yang rendah. Mengintegrasikan komitmen profesi dan pengembangan etis untuk memprediksi perilaku akuntan. Akuntan yang memiliki komitmen profesi yang tinggi akan berdampak pada kualitas audit (Mathius Tandiontong,2013). Akuntan Publik dan KAP wajib mematuhi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tentang Akuntan Publik antara lain menjaga kompetensi melalui pelatihan profesional berkelanjutan, berperilaku baik, jujur, bertanggung jawab, dan mempunyai integritas yang tinggi, mematuhi dan melaksanakan standar profesional akuntan publik, dan menyampaikan kepada Menteri laporan kegiatan usaha, laporan keuangan KAP serta laporan realisasi program tahunan untuk tenaga asing (PPAJP,2012). Dalam hal Akuntan Publik dan KAP tidak mematuhi kewajiban tersebut di atas, yang bersangkutan dapat dikenai sanksi administratif oleh Menteri Keuangan (PPAJP,2012).

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Ada berbagai faktor yang terkadang membuat personil organisasi merasa tidak nyaman serta tidak cocok lagi untuk terus berada dalam organisasi sehingga dorongan untuk mengundurkan diri dari organisasi semakin tinggi.

Amstrong (2006: 375) berpendapat yang dimaksud dengan *turnover intention* atau *labour turnover* adalah: *People leaving the organization (labour turnover or wastage)*.

Masih menurut Amstrong (2006:376) beberapa aspek yang yang dipelajari pada masalah *turnover* adalah: 1). *Its significance*; (signifikansinya); 2). *Methods of measurement*; (metode pengukurannya); 3). *The reasons for turnover*; (alasan terjadinya *turnover*); 4). *What it costs*; (berapa biayanya); 5). *Its incidence*; (luasnya akibat); 6). *How to benchmark rates of turnover*. (bagaimana membandingkan tingkat *turnover*).

Pendapat lain mengenai pengertian *turnover intention* dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2008: 83): "*Turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya".

Simamora (2006) berpendapat bahwa: *Turnover intention* merupakan perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).

Imam Ghozali & Ivan Aries (2006:15) berpendapat bahwa, *turnover intentions* (keinginan mengundurkan diri dari organisasi) bermakna suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi. Golembewiski (2001:554) menyatakan bahwa *turnover* yang tinggi pada akuntan publik biasanya banyak terjadi di tahun ke-3 dan tahun ke-5. *Turnover* ini disebabkan oleh : 1). Ketidakpuasan akan pekerjaan yang dilakukan; 2). Lamanya suatu pekerjaan yang dijalani; 3). Kesempatan yang terbatas untuk mengembangkan diri.

Dalton et al (1997) dalam Golembewiski (2001:554) mengadakan penelitian untuk mengukur *turnover intention* antara akuntan publik wanita dan akuntan publik pria dengan menggunakan ukuran sebagai berikut: 1).Lingkungan kerja yang kompetitif; 2). Kewajiban atas pekerjaan dan nonpekerjaan; 3). Pengendalian internal dan eksternal; 4). Resiko aturan.

Simamora (2006:36), berpendapat bahwa pengunduran diri (*turnover*) adalah pemisahan diri sukarela oleh seorang

karyawan dari organisasi. Pengunduran diri harus dianalisa karena implikasinya terhadap organisasi. Riset menunjukkan bahwa sekiranya para karyawan menyebutkan gaji sebagai alasan pengunduran diri, mereka sering punya alasan lain yang lebih dalam untuk memilih keluar dari perusahaan. Penyebabnya barangkali manajer yang sulit diajak kerja sama, atau kultur perusahaan yang mengekang para karyawan yang kredit.

Menurut Robbins (2007:86), karyawan berkinerja baik berkemungkinan besar untuk bertahan pada organisasi karena menerima pengakuan, pengujian dan hadiah lain yang memberi mereka lebih banyak alasan untuk bertahan. Alasannya karyawan merasa berhutang atas jasa pemberdayaan yang dilakukan oleh organisasi. Sehingga mereka sangat kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi bahkan memiliki maksud untuk pindah pun tidak. Seringkali keinginan berpindah dikaitkan dengan ketidakpuasan personil organisasi terhadap berbagai kebijakan atau keputusan yang diberlakukan organisasi. Tetapi, asumsi tersebut tidak selamanya benar karena ada banyak factor seorang personil organisasi berkeinginan untuk mengundurkan diri tersebut.

Menurut Griffin & Ebert (2006:241), para pekerja yang tidak puas mungkin akan lebih sering absen dengan alasan gangguan kesehatan yang tidak berarti, alasan-alasan pribadi, atau rasa keengganan untuk pergi bekerja. Semangat kerja yang rendah juga dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Persentase angkatan kerja organisasi yang keluar harus diganti. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi mempunyai konsekuensi negative, yang meliputi gangguan jadwal produksi, biaya pelatihan yang tinggi dan produktivitas yang berkurang. Di lain pihak, tingkat *turnover* karyawan yang sedang bisa bermanfaat.

Menurut Mathis & Jackson (2008:83) *turnover* terjadi pada saat karyawan meninggalkan organisasi. Masih menurut Mathis & Jackson (2008:83) terdapat beberapa tipe *turnover* yaitu: 1) *Involuntary Turnover Employees are terminated for poor performance or work rule violations*

(karyawan *turnover* karena terpaksa dihilangkan agar tidak terjadi kinerja rendah dan melanggar aturan kerja); 2). *Voluntary Turnover: Employees leave by choice* (*turnover* sukarela: karyawan yang meninggalkan perusahaan karena pilihannya).

Terdapat dua dimensi yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi yaitu: 1). *Involuntary Turnover : Employees are terminated for poor performance or work rule violations.* *Involuntary Turnover* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi disebabkan karena oleh faktor luar dan biasanya bukan atas kesadaran pribadi *Involuntary turnover* ini disebabkan oleh kebijakan organisasi, aturan pekerjaan, standar kinerja dan budaya organisasi; 2). *Voluntary Turnover: Employees leave by choice.* *Voluntary Turnover* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi karena dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri seseorang tersebut dan merupakan pilihan pribadi. *Voluntary turnover* ini disebabkan oleh kesempatan berkarir, supervisi, penghargaan, geografis, alasan keluarga, tidak puas, sulit bekerja sama dan semangat kerja yang rendah.

Komitmen Profesi

Menurut Mathis & Jackson (2008:99) komitmen merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Porter et al (1974) dalam Armstrong (2006: 271) mendefinisikan komitmen sebagai berikut: "*Commitment refers to attachment and loyalty. It is the relative strength of the individual's identification with, and involvement in, a particular organization*"

Sikap, dan kemandirian profesional ini akan melekat pada saat profesional tersebut bekerja dalam suatu organisasi, secara umum sikap mereka dalam melaksanakan tugas ini merupakan cerminan dari norma-norma atau aturan kode etik profesinya. Norma dan aturan ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas pekerjaannya. Ini berarti bahwa dalam diri seorang profesional terdapat suatu sistem

nilai atau norma yang akan mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas mereka (Murtiyani, 2000).

Menurut Porter et al (1974) dalam Paino et al (2010:53) menyatakan bahwa untuk mengukur komitmen profesi dapat menggunakan ukuran komitmen organisasi. Dimana Porter et al (1974) dalam Paino et al (2010:53) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesi merepresentasikan bentuk penerimaan individu pada organisasi dan profesi.

Cohen (2003:23) mengatakan bahwa komitmen kerja dan komitmen profesi menekankan pada profesi karyawan, karir dan pekerjaan seseorang. Morrow (1983) dalam Cohen (2003:23) menekankan bahwa komitmen profesi ini berdasarkan pada gagasan berupa pengabdian dan ketekunan akan pekerjaan tertentu yang berbeda dengan organisasi pada umumnya dalam jangka waktu tertentu. Danton (1987) dalam Cooper (2003:67) mengemukakan bahwa komitmen pekerja merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske (2012:79) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: (1). Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2). Perasaan keterlibatan dalam tujuan-tujuan organisasi, dan (3). Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Adapun dimensi untuk mengukur komitmen menurut Porter et al dalam Cooper (2003) adalah: "*A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization and a definite belief in, and acceptance of the values and goals of the organization.*" (Keinginan untuk melakukan upaya dengan tingkat yang lebih tinggi atas nama organisasi dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi)

Porter, Steers, Mowday (1982) dalam Paino et al (2010:53) menyatakan terdapat tiga dimensi untuk mengukur komitmen organisasi yaitu : 1). *Affective Commitment refers to identification with, involvement in, and emotional attachment to the profession;* 2). *Continuance Commitment refers to commitment based on the employee's recognition of the costs associated with leaving*

their profession; 3). Normative Commitment refers to Commitment based on a sense of obligation to the profession.

Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesional berbeda-beda antara satu pekerja profesional dengan pekerja profesional yang lain, sehingga dalam pelaksanaannya manajemen akan menggunakan sistem pengendalian manajemen untuk mensosialisasikan strategi, tujuan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan (Lurie, 1981) dalam Murtiyani (2000). Proses sosialisasi ini akan mempengaruhi kemandirian (orientasi profesional) seorang profesional. Sebagai konsekuensinya, profesional akan merasa dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mulai melepas asosiasi mereka dengan norma, aturan dan kode etik profesi dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi yang menjadi tanggungjawabnya. Ini berarti bahwa dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan tugas yang diembannya, pertimbangan profesional lebih banyak didasarkan pada norma-norma aturan dan kode etik perusahaan (Murtiyani, 2000).

Berdasarkan pada pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi komitmen profesi dan indikator untuk masing-masing dimensi terdiri dari : 1). *Affective Commitment refers to identification with, involvement in, and emotional attachment to the profession.* Indikator untuk *Affective Commitment* adalah selaras dengan tujuan organisasi, keterikatan secara emosi dengan profesi, pengabdian pada profesi dan bangga pada profesi; 2). *Continuance Commitment refers to commitment based on the employee's recognition of the costs associated with leaving their profession;* Indikator untuk *Continuance Commitment* adalah manfaat berada pada profesi, kerugian berada dalam profesi dan pengembangan diri; 3). *Normative Commitment refers to Commitment based on a sense of obligation to the profession.* Indikator untuk *Normative Commitment* adalah kewajiban terhadap profesi dan loyalitas terhadap profesi.

Kualitas Audit

De Angelo (1981) mendefinisikan kualitas audit sebagai: Probabilitas dimana dalam proses audit, seorang auditor dapat menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Kemungkinan dimana auditor akan menemukan salah saji tergantung pada kualitas pemahaman auditor (kompetensi), sementara tindakan melaporkan salah saji tergantung pada independensi auditor.

Pendapat dari Duff (2004) kualitas audit adalah: *The corporate strategi literature indicates service quality can be source of competitive advantage. The audit quality dimensions which were reputation, capability, responsiveness, independence, non audit service, expertise and experience.*

Menurut Carcello *et all* (1992) dalam Beattie, Fearnley dan Brand (2001:14) terdapat lima aktribut penting dalam pengukuran kualitas audit yaitu: 1). *Very knowledgeable audit team;* (tim audit yang berpengetahuan tinggi); 2). *Active engagement partner;* (patner yang memiliki hubungan aktif); 3). *High ethical standards – audit team;* (tim audit dengan standar etik tinggi); 3). *Partner knowledgeable about client industry;* (kemampuan patner mengenai industry klien); 4). *Frequent communication – auditors and management.* (komunikasi yang baik antara auditor dan manajemen).

Taylor (2005) berpendapat bahwa kualitas audit adalah: *Audit quality comprises actual and perceived quality. Actual quality is the degree to which the risk of reporting a material error in the financial accounts is reduced.* (Kualitas audit membandingkan kualitas aktual dan yang dipersepsikan. Kualitas aktual merupakan tingkat resiko pelaporan kesalahan materil dalam akun keuangan dapat dikurangi).

Johnstone, Gramling & Rittenberg (2014:14) menjelaskan mengenai definisi kualitas audit, yaitu: *"A definition published by the GAO (2003) states that a quality audit is one performed "in accordance with generally accepted auditing standards(GAAS) to provide reasonable assurance that the audited financial statements and related disclosures are presented in accordance with generally*

accepted accounting principles GAAP and (2) are not materially misstated whether due to errors or fraud."

Masih menurut Johnstone, Gramling & Rittenberg (2014:14) dalam kerangka kerja kualitas audit menyatakan bahwa ada lima pemicu utama kualitas audit yaitu: budaya KAP; kualitas personal dan keahlian partner dan staf; efektivitas proses audit; reliabilitas dan kebergunaan laporan audit; dan faktor-faktor diluar kendali auditor yang mempengaruhi kualitas audit. Kerangka tersebut mengidentifikasi bahwa proses audit yang efektif saja tidak akan cukup untuk mencapai kualitas audit. Tetapi merupakan suatu kesatuan dengan faktor-faktor yang termasuk budaya yang mempengaruhi auditor yang sebaliknya mempengaruhi prosedur audit. Bagaimanapun, ada faktor lain diluar kontrol KAP yang mempengaruhi kualitas audit dan kualitas secara keseluruhan dari laporan keuangan yang diaudit. Faktor-faktor tersebut termasuk ketahanan kerangka akuntansi sama halnya dengan hal-hal terkait dengan aturan dan legalitas.

Selanjutnya Hayes, Dassen, Schilder & Wallage (2005:51) memberikan pendapatnya mengenai dua dimensi penting untuk menentukan kualitas audit, yaitu: 1). *Technical audit quality defined as the degree to which an audit meets a consumer's expectations with regard to the detection and reporting of errors and irregularities regarding the audited company and its financial statement*; 2). *Functional audit quality is defined as the degree to which the process of carrying out the audit ¹and communicating its results meets a consumer's expectation². This aspect of audit quality represents not the outcome, but the process itself.*

Pendapat lain dikemukakan oleh Arens, Best, Shailer, Fiedler, Elder & Beasley (2011:102) yang dimaksud kualitas audit adalah: *"Audit quality means how well an audit detects and reports material misstatements in financial statements . The detection aspect is a reflection of auditor competence, while reporting is a reflection of ethics or auditor integrity, particularly independence..Two main issues affecting perceptions of audit quality in general are: (1) the public's and users'*

expectations of auditing; and (2) perceptions of the ability of auditors to provide objective opinions."

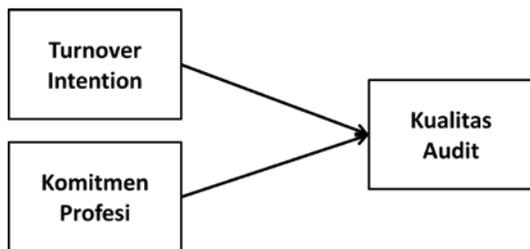
Soekrisno Agoes (2012:15) menyatakan pendapatnya bahwa *peer review* adalah suatu penelaahan yang dilakukan terhadap KAP untuk menilai apakah KAP tersebut telah mengembangkan secara memadai kebijakan dan prosedur pengendalian mutu sebagaimana yang disyaratkan dalam Pernyataan Standar Auditing (PSA) No.20 yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia. *Peer Review* sangat bermanfaat bagi profesi akuntan publik dan KAP Dengan membantu KAP memenuhi standar pengendalian mutu, profesi akuntan publik memperoleh keuntungan dari peningkatan kinerja dan mutu auditnya. KAP yang telah menjalani *peer review* juga memperoleh manfaat jika ia dapat meningkatkan mutu praktik auditnya dan sekaligus dapat meningkatkan reputasinya dan mengurangi kemungkinan timbulnya tuntutan hukum.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai kualitas audit yang telah dikemukakan tersebut, maka dimensi dan indikator untuk kualitas audit adalah: 1). *Technical audit quality defined as the degree to which an audit meets a consumer's expectations with regard to the detection and reporting of errors and irregularities regarding the audited company and its financial statement.* Indikator yang digunakan pada dimensi *technical audit quality* ini adalah Mampu menemukan ketidaksesuaian dengan standar akuntansi, Mampu menemukan adanya penyelewengan, Mampu menemukan adanya masalah dalam keberlangsungan usaha klien; 2). *Peer Review* dengan indikator Penerapan kebijakan SPM, Pelaksanaan prosedur SPM.

Hipotesis

- H₁: Turnover Intention berpengaruh terhadap Kualitas audit
 H₂: Komitmen profesi berpengaruh terhadap Kualitas audit

Berdasarkan pada kajian pustaka dapat digambarkan model penelitian seperti terlihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Dilihat dari tujuan penelitiannya, maka penelitian pada penelitian ini merupakan penelitian *Kuantitatif Verifikatif* (Burham Bungin, 2013:51). Penelitian *Verifikatif* adalah penelitian yang bertujuan memverifikasi kebenaran hasil penelitian sebelumnya (Burham Bungin, 2013:51). Jika dilihat dari pendekatannya, maka penelitian ini adalah *Penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan pendekatan Survey* (Burhan Bungin, 2013:49

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Item-item instrumen yang disusun berdasarkan pada indikator-indikator variabel yang ditetapkan. Sugiyono (2011 : 149), dalam penyusunan item instrument menggunakan bahasa yang jelas sehingga semua pihak yang berkepentingan memahami apa yang dimaksud dalam penelitian ini, dengan demikian item instrument ini dijabarkan dalam bentuk pertanyaan yang akan dijawab oleh pihak-pihak yang dituju. Pada penelitian pihak yang akan menjawab item instrumen yang diajukan adalah supervisor pada KAP.

Berdasarkan pada alternatif-alternatif penggunaan skala, alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah *itemised scale*. Penggunaan *itemized scale* sebagai alat ukur pada penelitian ini karena instrument pada penelitian ini menggunakan kategori spesifik seperti, sangat sering, sering, kadang-kadang,, tidak pernah dan sangat tidak pernah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kantor akuntan publik di Pulau Jawa. Berdasarkan Direktori Institut Akuntan

Publik Indonesia tahun 2013 jumlah kantor akuntan publik yang aktif di Indonesia berjumlah 487 dimana dari jumlah tersebut 364 adalah kantor akuntan publik aktif di pulau Jawa. Penentuan target populasi kantor akuntan publik di Pulau Jawa tersebut dikarenakan 72,89% dari total kantor akuntan publik aktif yang ada di Indonesia berada di Pulau Jawa.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* menurut Sugiyono (2011:122) adalah teknik pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kantor akuntan publik Publik. Penentuan unit analisis di atas berdasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang mengkaji mengenai perilaku individu berhubungan dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh tim dalam organisasi sehingga unit analisisnya adalah kantor akuntan publik. Responden pada penelitian ini adalah supervisor.

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *product moment pearson*, yang merupakan analisis korelasi yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (*split half*). Untuk menguji hipotesis menggunakan persamaan regresi berganda

HASIL PENELITIAN

Turnover intention pada akuntan publik berada pada kriteria cukup, hasil tertinggi pencapaian ini ditunjukkan oleh supervise yang masih belum maksimal, standar kinerja yang tinggi serta aturan pekerjaan yang ketat.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke&Latham (2002) yang menerangkan tentang pengaruh penetapan tujuan, tantangan, dan umpanbalik terhadap kinerja. Teori ini berangkat dari maksud untuk bekerja mencapai suatu tujuan itu merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan-tujuan tersebut menjadi dasar bagi seseorang untuk memutuskan apa yang harus dilakukan dan seberapa besar upaya yang harus dikerahkan. Tujuan yang spesifik dapat meningkatkan kinerja; bahwa tujuan-tujuan yang sulit dicapai, bila diterima bisa menghasilkan kinerja yang lebih tinggi ketimbang tujuan-tujuan yang tidak terlalu sulit; dan bahwa umpanbalik akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi ketimbang bila tidak ada umpanbalik.

Komitmen profesi berada pada kriteria sangat tinggi, hasil tertinggi pencapaian ini ditunjukkan oleh keterikatan secara emosi akuntan publik pada profesinya, banyaknya manfaat yang dirasakan oleh akuntan public dengan terlibat pada profesi serta kepatuhan akuntan publik pada profesinya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Paino Paino *et al* (2011) dan Mathius Tandiontong (2013). Hasil ini sesuai dengan Teori Peran (*Role Theory*) yang dikemukakan oleh Biddle & Thomas (1996), peran diwujudkan dalam perilaku oleh aktor. Berbeda dari norma, wujud perilaku ini nyata, bukan sekedar harapan. Dan berbeda pula dari norma, perilaku yang nyata ini bervariasi, berbeda-beda dari satu aktor ke aktor yang lain. Jadi wujud perilaku peran dapat digolongkan misalnya ke dalam jenis hasil kerja, hasil sekolah, hasil olahraga, pendisiplinan anak, pencarian nafkah, pemeliharaan ketertiban, dan sebagainya (Sarlito Wirawan Sarwono,2014:218). Perwujudan hasil kerja tersebut karena manusia berperilaku berdasarkan pada norma atau aturan yang diyakini akan memberikan hasil positif bagi kehidupannya.

Kualitas audit berada pada kriteria tinggi, hasil tertinggi pencapaian ini ditunjukkan oleh kemampuan auditor untuk menemukan ketidaksesuaian dengan standar

akuntansi dan kemampuan auditor untuk menemukan masalah yang berhubungan dengan *going concern*.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji simultan

Pada pengujian ini menggunakan ftabel yang akan dibandingkan dengan fhitung pada α (alpha) sebesar 5%. Ftabel diperoleh dari table distribusi f dengan df adalah 64 (67-2-1) pada hubungan antara X₁, x₂, dan Y dengan variabel bebas berjumlah 2 sebesar 3,138 serta df adalah 63 (67-3-1) pada hubungan antara X₁, x₂, y, dan z dengan variabel bebas berjumlah 2 sebesar 2,748.

Hubungan variable	Fhitung	Keterangan
X ₁ dan X ₂ terhadap Y	26,643	Tolak H ₀

Berdasarkan data tersebut menunjukan bahwa X₁ dan X₂ mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap y secara simultan sebesar 67,7%

2. Uji Parsial

Pada pengujian ini menggunakan ttabel yang akan dibandingkan dengan thitung pada α (alpha) sebesar 5% two tail. Ttabel diperoleh dari table distribusi t dengan df adalah 64 (67-2-1) pada hubungan antara X₁, x₂, dan y sebesar 1,997.

Hubungan variable	thitung	Keterangan
X ₁ terhadap Y	4,086	Tolak H ₀
X ₂ terhadap Y	3,805	Tolak H ₀
X ₁ terhadap z	0,959	Tolak H ₁

Berdasarkan data tersebut menunjukan bahwa: X₁ mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y. X₂ mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Persamaan regresi dan interpretasi X₁, dan X₂ terhadap Y :

$$Y = 1,618 + 0,602 x_1 - 0,721 x_2 + \epsilon$$

Interpretasi: Y akan bernilai 1,618 satuan jika variabel X₁ dan X₂ bernilai 0 satuan. Y akan bertambah sebesar 0,602 satuan jika variabel X₁ dinaikan sebesar satu satuan dengan syarat X₂ bernilai nol atau tetap. Y akan bertambah

sebesar 0,602 satuan jika variabel x2 dinaikan sebesar satu satuan dengan syarat X_2 bernilai nol atau tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Martowardjojo. 2010. *Pemerintah Bakal Tertibkan Akuntan Publik*. <http://www.nasional.kontan.co.id>
- _____. 2011. *DPR Setujui UU Akuntan Publik*. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian R.I. Beranda Kliping Elektronik. <http://www.ekon.go.id>.
- Amstrong, Michael. 2006. *A Hanbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. Koyan Page .London
- Arens, Best., Shailer., Fiedler., Elder., & Beasley. 2011. *Auditing, Assurance Service and Ethics in Australia: An Integrated Approach: Clarity Update Edition or 8th Edition*. Pearson Australia.
- Arens, Alvin A., Randal J Elder., & Mark S Beasley. 2014. *Auditing and Assurance Service an Integrated Approach*. 14th Edition. Pearson Education Limited.
- Bagram, Jeffery J. 2003. The Dimensionality of Professional Commitment. *Journal of Industrial Psychologis*. 2003,29 (2),6-9.
- Beattie, Vivien., Stella Fearnley., & Richard Brandt. 2001. *Behind Closed Doors: What Company Audit is Really About*. Palgrave. New York.
- Cohen, Aaron. 2003. *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. New Jersey.
- Cohen, Aaron., & Ronit Golan. 2007. Predicting Absenteeism and Turnover Intention by Past Absenteeism and Work Attitudes: An Empirical Examination of Female Employees in Long Term Nursing Care Facilities. *Career Development International*. Vol.12 No.5.
- Cooper, David J. 2003. *Leadership for Follower Commitment*. Butterworth-Heinemann. Oxford.
- De Angelo., & Linda Elizabeth. 1981. Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Acconting & Economic* 3. 183-199. North-Holland Publishing Company.
- Donnelly P, David., Jeffrey J Quirindan., & David O'Bryan. 2003. Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: an explanatory model using auditors' personal characteristics. *The Journal of Applied Business Research*. Vol.19.No.1
- Duff, Angus. 2004. *Auditqual; Dimensions of Audit Quality*. The Institute of Chartered Accountants of Scotland.
- Golembiewski, Robert T. 2001. *Handbook of Organizational Behavior: Second Edition, Revised and Expanded*. Marcel Dekker. Inc.
- Griffin, Ricky W., & Ebert, Ronald. 2006. *Business*. 8th Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. STIE YKP.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2013. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali., & Ivan Aries Setiawan. 2006. *Akuntansi Kperilaku: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- John, Karla M., Audrey A Gramling., & Larry E. Rittenberg. 2014. *Auditing: A Risk-Based Approach to Conducting A Quality Audit*. Ninth Edition. South-Western.
- Locke, Edwin A., & Garry P Latham. 2006. *New Direction in Goal-Setting Theory*. *Current Direction in Psychological Science*. Vol 15 No. 5
- Mathis, L Robert, John H. Jackson. 2008. *Human Resource Management*. 12th Edition. Thomson South-Western.
- Mathius Tandiontong. 2013. The Influence of Professional Commitment of Accountants

- Organizations Commitment of Public Accountant Firm to Job Satisfaction of Auditor's and Implementation of Independent Audit on Financial Statement and Its Implication to Audit Quality. The 2013 IBEA, *International Conference on Business, Economics and Accounting*. 20-23 March.
- Moorhead, Gregory., & Griffin, R. 2005. *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*, Houghton Mifflin Company, Berkeley Street : Boston.
- Murtiyani. 2000. Pengaruh Kesempatan Pembelajaran Organisasi, Kualitas Pengajaran, Dan Orientasi Profesional Pada Hubungan Antara Partisipasi Dosen Dalam Pengambilan Keputusan Dengan Hasil Belajar mahasiswa. SNA.
- Paino, Halil., Zubaidah Ismail., & Malcom Smith. 2010. *Dysfunctional Audit Behavior: An Exploratory Study in Malaysia*. Edith Cowan University. Research Online.
- Paino, Halil., Azlan Thani., & Syed Iskandar Zulkarnain Syid Idris. 2011. Organisational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behavior. *British Journal of Arts and Social Sciences*. ISSN 2046-9578.Vol 1. No.2.
- Report on The Observance of Standards and Codes (ROSC).2011. Indonesia-ROSC *Accounting and Auditing*.
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. 2007. *Organizational Behavior*. 12th Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Shaub, M.K.D., & Manter, P. 1993. The effects of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*. Vo. 5: 145-169.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis Kombinasi*, CV Alfabeta : Bandung.
- 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, CV Alfabeta : Bandung.
- Taylor, Stephen., Jane Hamilton., & Caitlin Ruddock. 2005. Audit Partner Rotation, Earning Quality and earning Conservatism. *School of Accounting University of South Wales*.
- Unti Ludigdo. 2007. *Paradoks Etika Akuntan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.