

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN KEPERILAKUAN ETIS TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PROFESIONAL SISTEM INFORMASI

Irwansyah

Universitas Bengkulu

Abstract

The objective of this study is to determine the effects of organizational commitment, job satisfaction and ethical behavior to professional turnover intention in information system. This research is using survey method. Population in this research is all professional / worker of information system or laboring employees in the field of information system. Result of research is support that organizational commitment, job satisfaction and ethical behavior have the influence to profesional turnover intention in information system.

Keywords : *organizational commitment, job satisfaction, ethical behavior, turnover intention, professional information system.*

PENDAHULUAN

Para profesional sistem informasi mempunyai kontribusi besar pada masyarakat dan ekonomi. Hampir seluruh profesional dalam negara industri menggunakan sistem informasi untuk pekerjaan mereka sehari-hari. Bisnis menghabiskan jutaan dolar untuk mengembangkan dan mengimplementasikan aplikasi sistem informasi. Pengembangan dan implementasi sistem ini merupakan tanggung jawab profesional sistem informasi. Kesejahteraan organisasi dan individual terkadang tergantung pada sikap profesional ini.

Komitmen organisasional merupakan topik yang selalu menjadi perhatian penelitian selama ini (Blegen, 1993; William dan Hazer, 1986) membuat perbedaan antara komitmen dan kepuasan kerja dalam bentuk respon afeksi (affective respon) terhadap keseluruhan organisasi. Ketertarikan penelitian mengenai komitmen organisasional semenjak ditemukannya hubungan yang konsisten antara: 1. Perilaku pekerja seperti *turnover*, *abseinteism* dan kinerja (Angle dan Perry, 1981; Bluedorn, 1982; Porter dan Steers, 1973); 2. *Attitudinal*, *affective* dan *cognitive construct* seperti kepuasan kerja, *job involvement* dan *job tension* (Hall dan Schneider, 1972; Hrebiniak dan alluto, 1972; Porter, Steers, Mowday dan Boulian, 1974); 3. Karakteristik pekerjaan dan peran pekerja dan task identity

(Steers, 1977); dan 4. Karakteristik personal pekerja seperti umur, *gender*, *need for achievement* dan *job tenure* (Angle dan Perry, 1981; Hrebiniak dan Alluto, 1972; Steers, 1977). Kemudian banyak penelitian yang mengatakan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasional dan keinginan berpindah (Ferris dan Aranya, 1983; O'Reilly dan Caldwell, 1980; Stumpf dan Harfman, 1984; Weiner dan Vardi, 1982). Kepuasan dan komitmen juga mengatakan berhubungan negatif dengan keinginan berpindah dan meninggalkan tempat kerja (Arnold dan Fieldman, 1982; Bluedorn, 1982; Hollenbeck dan Williams, 1986) dan berhubungan positif satu dengan lainnya (Bluedorn, 1982).

Literatur-literatur penelitian yang memusatkan perhatiannya pada permasalahan gender, mengindikasikan bahwa wanita di profesi sistem informasi tersebut tidak mendapat perlakuan yang sama dengan pria, sehingga wanita dari profesional sistem informasi cenderung keinginan berpindahnya tinggi (Lehman, 1992).

Profesional sistem informasi sering diindikasikan memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang rendah, sehingga keinginan berpindah kedua profesional tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan profesional lainnya. Terdapat fenomena bahwa profesional sistem informasi memiliki tingkat keinginan berpindah yang lebih tinggi dibandingkan dengan profesional lainnya. Bukti empiris menyebutkan bahwa tingkat *turnover* profesional sistem informasi tertinggi dari beberapa profesional lainnya (Tan and Iqbaria, 1994; Engler, 1997).

Meskipun pada kenyataannya jumlah sumber daya yang dihabiskan masyarakat pada pekerjaan profesional sistem informasi relatif besar, tetapi masih sangat sedikit penelitian tentang sikap etis profesional ini, yang berkaitan dengan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi berhubungan dengan perilaku menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas. Triandis (1980) menjelaskan faktor sosial merupakan internalisasi kultur subjektif kelompok dan persetujuan interpersonal tertentu yang dibuat individu dengan yang lain, dalam suatu situasi sosial tertentu. Kultur subjektif berisikan norma, peran dan nilai-nilai. Para profesional sistem informasi sering dituduh memiliki keperilakuan yang tidak beretika, seperti memperbanyak atau

membajak software, melakukan akses tanpa permisi, memberikan pendapat profesional melebihi kemampuan mereka dan tidak menjaga privasi seseorang (Oz, 2001).

Penelitian-penelitian yang ada memusatkan perhatian pada variabel kesuksesan karier, misalnya dengan memasukkan faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepuasan gaji, tingkatan organisasi, promosi, lamanya bekerja, komitmen profesional, motivasi, keamanan kerja dan melihat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam hal ini, penelitian yang menekankan pada pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan keperilakuan etis terhadap keinginan berpindah profesional sistem informasi masih jarang dan masih sangat dibutuhkan di Indonesia.

Oleh karena adanya indikasi bahwa profesi sistem informasi memiliki keinginan berpindah yang lebih tinggi dibanding profesional lainnya maka terdapat pertanyaan penting yang timbul yaitu apakah komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keperilakuan etis mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah profesional sistem informasi.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti ingin menguji dan mengidentifikasi kembali pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keperilakuan etis terhadap keinginan berpindah profesional sistem informasi.

2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Teoritis

2.1. Konsep Komitmen Organisasional.

Komitmen organisasional adalah suatu konsep yang mencari sifat kecintaan (*attachement*) yang dibentuk oleh individu terhadap pekerjaan organisasi mereka (Ketchan dan Strawser, 2001). Kemudian Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan komitmen organisasional menunjukkan seberapa jauh individu mengidentifikasi organisasi dan menjalankan tujuannya.

Penelitian mengenai komitmen organisasional dimulai oleh Porter dkk. (1974), penelitian sebelumnya berusaha untuk mengidentifikasi faktor apa yang mempengaruhi formasi komitmen organisasional individual dan bagaimana komitmen organisasional mempengaruhi organisasi. Dewasa ini penelitian dalam

industri dan psikologi organisasi serta keperilakuan organisasi berusaha mengidentifikasi keberadaan berbagai dimensi komitmen organisasional dan menemukan hubungan yang berbeda antara dimensi dan pengaruh penting terhadap organisasi.

Menurut Aranya dkk (1981) komitmen organisasional adalah sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi atau profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi, kemudian sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

Dua definisi komitmen organisasional yang sangat populer dalam literatur penelitian dikemukakan oleh Porter dan kawan-kawan (Mowday, Porter dan Steers, 1982; Porter dan kawan-kawan, 1974) yang menyatakan komitmen adalah *the strenght of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Kemudian Becker (1960) menggambarkan komitmen sebagai *tendency to engage in consistent lines of activity because of perceive cost doing otherwise*. Dalam kasus untuk organisasi menurutnya aktivitas meliputi tetap tinggal dengan organisasi dan biaya yang dirasakan dihubungkan dengan aktivitas yang tidak dilanjutkan seperti meninggalkan organisasi termasuk kerugian manfaat yang ada dan senioritas, gangguan yang ada karena berpindah ke lokasi lain serta usaha untuk mencari pekerjaan baru.

Istilah *affective commitment* dan *continuence commitment* berkenaan dengan hubungan antara pekerja dan organisasi yang dapat menurunkan *turnover*. Pekerja yang *affective commitment* kuat cenderung akan tetap tinggal di organisasi karena mereka menginginkannya, sementara pekerja dengan *continuence comitment* tinggi akan tetap tinggal di organisasi karena mereka membutuhkan. Sebagai akibatnya, keperilakuan pekerja antara kedua komitmen tersebut akan berbeda (Mayer dan Allen, 1984; Allen dan Mayer, 1987). Komitmen organisasional adalah suatu kekuatan relatif identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi (steers, 1977).

Williams dan Hazer (1986) membuat pemisahan antara komitmen dan kepuasan kerja dalam bentuk *affective response* pada seluruh organisasi, kemudian

menunjukkan *affective response* pada aspek khusus pekerjaan. Perhatian utama model dan penemuan penelitian mengidentifikasi *antecedent of commitment* dari berbagai kategori. Hal tersebut termasuk karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, faktor organisasional dan *role related factor*.

2. 2. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berhubungan tetapi keduanya merupakan sikap yang dapat dibedakan. Kepuasan kerja berhubungan dengan tanggapan efektif terhadap lingkungan kerja dengan segera. Komitmen organisasional lebih stabil dan tahan lama (Norrish dan Niebuhr, 1983). Pekerja mungkin hanya sementara tidak menyenangi pekerjaannya, tetapi tetap komitmen dengan organisasi mereka. Menurut Gregson (1992) kepuasan kerja adalah sebagai pertanda awal komitmen organisasional. Aranya dkk (1982) melaporkan adanya suatu korelasi secara signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Suwandhi dan Indriantoro (1992) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional.

Bukti empiris lainnya menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten. Penelitian Mathiew (1988) menyatakan bahwa kepuasan kerja mendahului variabel komitmen organisasional. Sedangkan penelitian Bateman dan Stresser (1984) dan penelitian Suwandhi dan Indriantoro (1999) menyatakan bahwa komitmen organisasional mendahului kepuasan kerja. William dan Hazzer (1986) dan Cahyono (2002) menunjukkan hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Curry dkk (1986) menunjukkan tidak ada dukungan keterkaitan sebab akibat antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja atau sebaliknya. Kemudian penelitian Mathiew (1990) menyebutkan adanya hubungan resiprokal antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini diharapkan terdapat hubungan signifikan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dengan hipotesis:

H 1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

2. 3. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Keinginan Berpindah

Komitmen organisasional adalah suatu kekuatan relatif identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi (steers, 1977). Penelitian dalam bidang pemasaran menunjukkan adanya hubungan yang positif antara nilai etis *corporate* dengan komitmen organisasional (Hunt, wood dan Chonko, 1989). Beberapa studi menunjukkan hubungan positif antara *congruence of corporate* dan nilai pekerja serta komitmen organisasional (Posner et al, 1985; Balazas, 1990; O'Reilly et al, 1991) dan hubungan terbalik antara *congruence of corporate* dan *turnover* pekerja (O'Reilly et al, 1991).

Konsep model *turnover* yang sebagian besar dikemukakan dalam literatur psikologi dikemukakan oleh Mobley (1977, dalam Lum dkk., 1998). Meskipun model tersebut mempertimbangkan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang dihubungkan dengan kepuasan dan komitmen atau melihat hubungan sebab akibat antara dua variabel. William dan Hazer (1986) menggunakan *structural equation methodology*, menyimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang lebih penting terhadap keinginan tetap tinggal daripada kepuasan. Karakteristik personal dan organisasional ditemukan memiliki pengaruh langsung terhadap keinginan berpindah.

Menurut Aranya dan Feris (1984) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif komitmen organisasional dengan keinginan berpindah. Hal serupa juga dikemukakan oleh Kalbers dan Forgatty (1995) bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah mempunyai hubungan negatif. Betterman dan Strasser (1984) mengemukakan bahwa banyak penelitian awal memiliki keterbatasan interpretasi karena cenderung menggunakan analisis korelasi statis hubungan antara komitmen dan *antecedent*-nya. Sheridan, dan Abelson (1983) dan Sheridan (1985) menyatakan bahwa hubungan antara variabel komitmen dan *turnover* tidak linear. Shore dan Martin (1989) dan Mueler dan Price (1990) menyimpulkan bahwa kepuasan dan komitmen berhubungan dengan keinginan berpindah.

Turnover yang tinggi dikalangan pekerja sistem informasi mungkin disebabkan karena rendahnya tingkat komitmen organisasional. Oleh karena itu,

komitmen organisasional yang dimiliki profesional sistem informasi akan memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah seseorang. Penelitian ini mengemukakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah keinginan berpindah. Maka hipotesis yang dikemukakan adalah:

H2: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan berpindah.

2. 4. Konsep Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan kepuasan kerja adalah pengaruh atas tanggapan emosi terhadap berbagai segi suatu pekerjaan. Kepuasan kerja bukan merupakan *unitary concept*. Individu dapat relatif dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan merasa tidak puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini harus diterima (Robbins, 1996).

Konsep kepuasan kerja berkenaan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja. Terdapat dua pendekatan mengenai konsep untuk memahami kepuasan kerja, yaitu: Pertama, *component satisfaction yang* mengasumsikan bahwa kepuasan kerja merupakan berbagai sikap yang berbeda terhadap komponen-komponen pekerjaan. Misalnya sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah menantang atau tidak terhadap upah, apakah cukup atau tidak. Kedua, *overall satisfaction*, yaitu perasaan secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang ditentukan oleh intensitas dan frekuensi pengalaman baik positif atau negatif (Cherrington, 1994). Kemudian ia mengemukakan empat teori untuk menentukan kepuasan seseorang. Pertama, *fulfillment theory*, menyatakan kepuasan kerja merupakan fungsi dari *need satisfaction*. Kedua, *reward theory* yaitu kepuasan kerja merupakan fungsi *reward* yang diterima seseorang. Ketiga, *discrepancy theory* yaitu kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan pekerja dan keempat, *equity theory* yaitu kepuasan kerja merupakan perbandingan relatif antara masukan dan keluaran yang diperoleh seseorang terhadap orang lain.

Menurut Luthan (1995) kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, kepuasan tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering

ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individu.

Menurut Organ dan Hamner (1982), kepuasan kerja pada intinya adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara individu yang tidak merasa puas akan bersikap sebaliknya. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka juga akan meningkatkan produktivitas (Albrecht dkk., 1981).

2. 5. Hubungan Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah.

Pada umumnya, pekerja akan puas dengan pekerjaan mereka dan komit dengan organisasi mereka jika sesuai dengan sifat kerja mereka, puas dengan supervisor dan asisten mereka, kebijakan penggajian sekarang dan kesempatan untuk promosi yang memadai dalam perusahaan. Banyak penelitian pada tingkat individu, menghubungkan kepuasan kerja dengan tingkat *turnover*. Studi yang meliputi pekerja profesional dan non profesional melaporkan terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan keseluruhan dengan *turnover*.

Didalam studi-studi yang berkaitan dengan gender mengungkapkan profesional sistem informasi dan akuntan publik wanita sedikit yang dapat mencapai posisi puncak karena kurangnya pengalaman dan terpusat pada area yang tidak akan mencapai posisi puncak. Berdasarkan paradikma sumber daya manusia, wanita menerima promosi yang sedikit karena mereka memiliki human capital yang rendah (Fisher dan Perry, 1992).

Menurut (Cherrington, 1994) tingkat kepuasan kerja yang rendah digambarkan dengan kondisi kerja yang buruk, diskriminasi upah, komunikasi yang buruk dan kesempatan yang terbatas untuk maju. Disamping itu, kondisi ekonomi juga mempengaruhi tingkat perpindahan, *turnover* dalam sebagian perusahaan berkurang, ketika tingkat pengangguran tinggi karena terjadi depresi ekonomi. Di dalam studi yang menguji pengaruh gender membuktikan, ketidakpuasan kerja menyebabkan wanita memiliki keinginan untuk

berpindah yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Di samping itu, alasan keluarga juga menjadi salah satu penyebab tingginya *turnover* auditor wanita mengingat jam kerja dikantor akuntan publik yang tergolong tinggi (Hunton, dkk, 1996).

Banyak penelitian mengkonsepkan keinginan berpindah sebagai tanggapan psikologis dan dipercaya sebagai pilihan perilaku individu. Ketidakpuasan dalam pekerjaan sering diindikasikan sebagai alasan yang paling utama bagi para profesional untuk meninggalkan pekerjaannya. Price dan Mueller (1981) telah menyimpulkan secara empiris bahwa ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap *turnover* melalui pengaruh langsungnya terhadap formasi untuk meninggalkan tempat kerja.

Irvine dan Evans (1992) melaporkan hubungan sebab akibat signifikan antara keinginan untuk berpindah, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Faktor instrinsik seperti *autonomy*, pengakuan dan faktor ekstrinsik seperti gaji, *shiftwork*, dan *workload* disebutkan sebagai variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Cotton dan Tuttle (1986) menemukan seluruh kepuasan kerja, kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan gaji, kepuasan dengan supervisi dan komitmen organisasional berhubungan negatif dengan *turnover*. Hubungan antara kepuasan dan *turnover* secara konsisten ditemukan dalam studi yang mengambil tema mengenai *turnover*.

Passewark dan Strawser (1996) menemukan bahwa kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai pengaruh langsung dan memiliki hubungan negatif. Profesional sistem informasi sering diindikasikan memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang rendah, sehingga keinginan berpindah kedua profesional tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan profesional lainnya. Bukti empiris menyebutkan bahwa tingkat *turnover* profesional sistem informasi tertinggi dari beberapa profesional lainnya (Tan and Iqbaria, 1994; Engler, 1997). Karena terdapat hubungan kepuasan kerja dan keinginan berpindah, penelitian ini mengemukakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan berpindah. Oleh karena itu, hipotesis yang dikemukakan adalah:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

2. 6. Perilaku Etis Yang Berkaitan dengan Teknologi Informasi

Sejak pekerja sistem informasi lebih mengenal manfaat dan resiko sistem yang mereka kembangkan dan pelihara, mereka diharapkan lebih sensitif daripada profesional lainnya terhadap masalah etis seperti pembajakan software, akses yang bukan wewenangnya, memberikan pendapat profesional melebihi apa yang diketahuinya dan terkadang tidak menjaga *privacy* seseorang. Dengan adanya *turnover* profesional sistem informasi yang tinggi mungkin disebabkan karena lemahnya perilaku etis. Sejak profesional lainnya memiliki *turnover* rendah, dimana mereka harus mengikuti standar etis yang wajib, berbeda dengan profesional sistem informasi yang tidak dibatasi oleh standar ini (Oz,2001). Penelitian ini mengemukakan bahwa semakin tinggi keperilakuan etis, semakin rendah keinginan berpindah profesional sistem informasi. Semakin puas profesional sistem informasi maka semakin tinggi keperilakuan etis, dan semakin kuat komitmen organisasionalnya maka

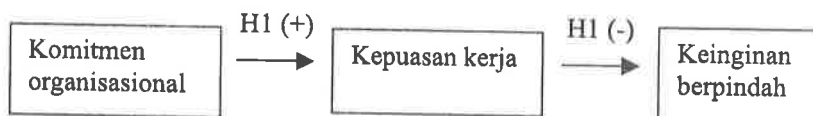
semakin tinggi keperilakuan etisnya. Oleh karena itu hipotesis yang dikemukakan adalah:

H 4: Keperilakuan etis berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

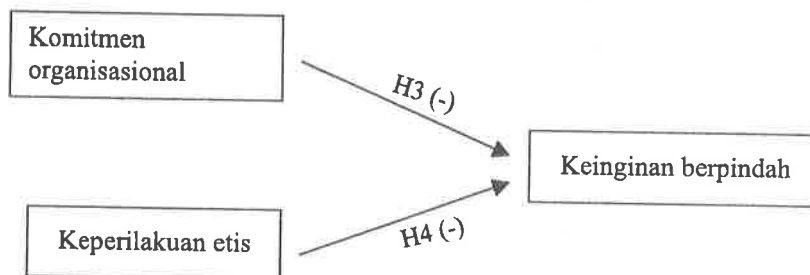
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini ingin menguji apakah komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keperilakuan etis yang berkaitan dengan teknologi informasi mempengaruhi keinginan berpindah profesional sistem informasi. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional dan apakah kepuasan kerja berpengaruh pada keperilakuan etis serta apakah komitmen organisasional mempengaruhi keperilakuan etis. Untuk menjawab permasalahan tersebut, peneliti melakukan studi lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur empat variabel pokok, yaitu: komitmen organisasional, kepuasan kerja, keperilakuan etis yang berkaitan dengan teknologi informasi dan keinginan berpindah. Maka model penelitian yang diajukan:

Maka model penelitian yang diajukan untuk H1 dan H2:



Maka model penelitian yang diajukan untuk H3 dan H4:



Selanjutnya dalam bab ini dibahas mengenai landasan metodologis dari penelitian ini, antara lain metode yang digunakan peneliti dalam pemilihan sampel dan pengumpulan data, penggunaan instrumen untuk mengukur variabel penelitian, dan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam pengujian hipotesis.

3. 1. Pengumpulan Data dan Pemilihan Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah para profesional/pekerja sistem informasi atau karyawan yang bekerja dalam bidang sistem informasi. Penentuan populasi tersebut dengan alasan bahwa, yang pertama, para pekerja dalam bidang sistem

Informasi tersebut akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Responden pekerja sistem informasi tersebut harus memiliki aktivitas kerja dalam bidang sistem informasi atau pengolahan transaksi sehingga menjadi suatu output. Kedua, penelitian di lingkungan ini masih relatif sedikit. Ketiga, Para profesional sistem informasi mempunyai kontribusi besar pada masyarakat dan ekonomi. Hampir seluruh profesional dalam industri menggunakan sistem informasi untuk pekerjaan mereka sehari-hari.

Pemilihan sampel yang bersifat homogen dimaksudkan untuk mengurangi kemungkinan bias yang ditimbulkan oleh heterogenitas data yang diteliti. Meskipun demikian, karena pemilihan sampel yang homogen kemungkinan akan mengurangi generalisasi hasil penelitian. Penelitian akan mempertimbangkan cara pemilihan sampel ini sebagai keterbatasan dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan cara mengirimkan kuesioner lewat jasa pos surat serta dengan metode *snow balling* kepada profesional sistem informasi.

Sebelum kuesioner dikirimkan kepada responden sesungguhnya, terlebih dahulu peneliti melakukan *pre-test* kuesioner terhadap 30 profesional sistem informasi yang dipilih secara random. *Pre-test* ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat dengan mudah dipahami maksudnya sehingga responden tidak mengalami kesulitan dalam menangkap maksud pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Kuesioner terdiri dari lima bagian, yaitu pertama, instrumen yang menanyakan mengenai komitmen organisasional, bagian kedua menanyakan mengenai kepuasan kerja, bagian ketiga menanyakan keperilakuan etis, bagian keempat menanyakan mengenai keinginan berpindah dan bagian kelima, menanyakan mengenai demografi responden. Jumlah kuesioner yang akan dikirim berjumlah 500 kuesioner.

3. 2. Pengukuran Variabel

Item-item demografi dimasukkan dalam sesi informasi latar belakang dalam penelitian. Gender ditentukan dengan angka (1) menunjukkan pria dan (2) menunjukkan wanita. Para responden dapat mencantumkan jenis pekerjaan pada tempat yang telah disediakan. Tingkatan organisasi terdiri dari dua, yaitu (1) profesional dan (2) supervisor dan manajer.

Pendidikan dibagi kedalam enam tingkatan dari (1) Dibawah sekolah menengah umum sampai dengan (6) S2 atau di atasnya. Kemudian umur, masa jabatan organisasi, masa jabatan pekerjaan dalam bidang sistem informasi diukur dengan jumlah tahun.

Komitmen organisasional. Komitmen organisasional diukur dalam tiga dimensi: 1. Keyakinan kuat penerimaan nilai dan tujuan organisasi. 2. Kemauan untuk berusaha atas kepentingan organisasi. 3. Hasrat tertentu untuk memelihara keanggotaan organisasi (Porter et al.1974; Steers 1977). Beberapa pengukuran instrumen komitmen organisasional yang dikembangkan. Yang paling sering digunakan adalah yang dikembangkan oleh Mowday, Porter, dan Steers (1982). Variabel ini didefinisikan sebagai identifikasi fakta-fakta organisasi dan keinginan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kemudian dikembangkan beberapa pertanyaan untuk mengukur komitmen organisasional dengan skala sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Butir-butir pertanyaan yang memiliki nilai tinggi menandakan komitmen organisasional yang tinggi. Di dalam penelitian ini variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang diadopsi dari Arifin (2000) yang terdiri dari 9 pertanyaan.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja menunjukkan reaksi emosi individu terhadap pekerjaan mereka dan pengalaman pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya dikembangkan beberapa pertanyaan yang berkenaan dengan kepuasan dan diukur dengan lima buah skala yaitu: sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas dan sangat puas. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan Minnesota Satisfaction Questioner (MSQ) yang diadopsi dari penelitian Basri (2000). Jenis pertanyaan MSQ bervariasi, ada yang terdiri dari 100 pertanyaan, 20 pertanyaan dan dalam penelitian ini hanya 6 pertanyaan.

Keinginan berpindah dari organisasi. Keinginan berpindah adalah keinginan seseorang untuk keluar dari tempat ia bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lain. Variabel keinginan berpindah diambil dari instrumen Lyous (1971) dan Camman dkk (1979) yang telah dimodifikasi oleh Sjoberg dan Sverke (1996). Instrumen di dalam penelitian ini mengadopsi penelitian

Pujisari (2001) yang terdiri dari 3 pertanyaan yang dijawab dengan 5 point skala Likert mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5).

Pengukuran Perilaku Etik. Dalam mengukur perilaku etik dalam penelitian ini mencoba untuk mengukur tingkat kemungkinan orang bersikap etik yang pasti atau cara tidak etik. Asumsinya adalah bahwa setiap orang merespon stimulus atau pertanyaan mengetahui pertanyaan perilaku yang mereka identifikasi yang tidak etik dan etik. Sejak hal tersebut tidak praktis untuk mengobservasi perilaku tidak etik untuk tujuan penelitian, peneliti biasanya menggunakan salah satu dari dua metode. Metode pertama menggambarkan suatu skenario perilaku tidak etis dan menanyakan pada responden untuk mengindikasikan tingkat persetujuan mereka atau memberikan skenario dengan permasalahan etik dan menanyakan pada responden bagaimana mereka akan bersikap, dengan jawaban yang sangat dekat yang diurut dengan tingkat etik. Penelitian ini mengadopsi instrument yang digunakan oleh (Oz; 2001) dengan menggunakan metode pernyataan untuk mengukur perilaku etik dengan 4 pertanyaan etik yaitu: pembajakan software, akses yang bukan wewenangnya, memberikan pendapat profesional melebihi apa yang diketahuinya dan terkadang tidak menjaga *privacy* seseorang.

3. 3. Metode Analisis Data

Analisis data mencakup tiga hal (1) statistik deskriptif, (2) uji kualitas data dan (3) uji hipotesis. Data penelitian dianalisis dengan bantuan paket program komputer SPSS versi 10. Ketiga tahap dalam analisis data tersebut lebih lanjut dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan penjelasan yang memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil analisis data dan pembahasannya. Disamping menjelaskan data demografi responden, dalam menganalisis data memerlukan statistik deskriptif variabel utama yang diteliti. Deskripsi variabel penelitian meliputi, statistik rerata, deviasi standar dan kisaran skor jawaban responden baik secara teoritis maupun berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini (skor sesungguhnya).

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui keandalan (reabilitas) dan validitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen pengukur variabel penelitian ini. Penjelasan kedua uji tersebut adalah:

a. Tes Validitas

Tes validitas merupakan tes untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan akan mampu untuk mengukur sesuatu yang diukur. Validasi diukur dengan korelasi antar skor masing-masing variabel dengan skor total. Alat ukur akan valid apabila korelasi antar skor item dan skor total adalah signifikan. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Menghitung skor faktor dari skor butir.
2. Menghitung korelasi momen tangkar antara butir dengan faktor dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(E XY) - (E X E Y)}{[N E X - (E X)] [N E Y - (E Y)]}$$

Ket: X= Item masing-masing pertanyaan

Y= Skor

XY= Masing-masing item dikalikan skor total

3. Menguji tingkat signifikansi korelasi bagian total.
4. Menghilangkan item-item yang tidak valid.

Untuk menjamin validitas divergen dilakukan pengukuran korelasi antara model pertanyaan yang semakna dan lebih sederhana.

b. Tes Reliabilitas

Tes reliabilitas merupakan pengujian data untuk mencari indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik belah dua, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membagikan Item-item menjadi belah dua.
2. Skor untuk masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan yang akan menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua.
4. Mencari reliabilitas untuk keseluruhan item dengan rumus:

$$R_{\text{total}} = \frac{2(r_{tt})}{1+r_{\text{tot}}}$$

Ket: R_{tot} = Angka reliabilitas keseluruhan item
 r_{tt} = Angka korelasi pertama dan kedua.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi berganda (*multiple regressions*) dengan alasan bahwa metode ini dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen, dengan model analisis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana,

- Y : Keinginan berpindah
- X1 : Komitmen organisasional
- X2 : Kepuasan kerja
- X3 : Keperilakuan etis

Hasil analisis regresi selanjutnya diinterpretasikan dengan ketentuan sebagai berikut: Jika koefesien β_1 negatif signifikan, maka hasil penelitian ini mendukung H1 yang menyatakan bahwa semakin komitmen organisasional, semakin rendah keinginan berpindah. Demikian pula, jika koefesien β_2 dan β_3 negatif dan signifikan, maka hasil ini mendukung H2 dan H3.

4. Analisis Data

4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini antara lain, karakteristik umum yang terdiri dari: jenis kelamin, umur, pendidikan. Karakteristik pekerjaan, yang terdiri dari: posisi dalam pekerjaan, area fungsional, tipe organisasi, total pengalaman. Dari hasil penelitian

terhadap 30 responden diketahui penggolongan responden menurut jenis kelamin yaitu pria berjumlah 22 orang atau 55% dan untuk wanita berjumlah 18 orang atau 45%. Kelompok usia responden dibawah 25 tahun berjumlah 4 orang atau 10%, antara 26 sampai 30 tahun berjumlah 19 orang atau 47,5%, responden yang berusia antara 31 sampai 35 tahun berjumlah 10 orang atau 25%, sedangkan kelompok usia 36- 40 tahun berjumlah 7 orang atau 17,5%. Tingkat pendidikan responden adalah tingkat SMA sebanyak 15 orang atau 37,5 dan S-1 sebanyak 35 orang atau 62,5%.

Kemudian karakteristik pekerjaan responden, posisi responden terdiri atas manajer, kepala departemen dan supervisor berjumlah 20 orang atau 50%. Responden yang berposisi sebagai ahli teknik, analisis, konsultan, programmer, teknisi berjumlah 14 orang atau 35%. Dan responden yang berposisi sebagai sales dan karyawan menengah berjumlah 6 orang atau 15%. Area fungsional responden dalam bidang akuntansi berjumlah 15 orang atau 37,5%, bidang sistem informasi atau sistem berjumlah 7 orang atau 17,5%, bidang pemasaran/sales/operasi berjumlah 13 orang atau 32,5%, serta bidang produksi, manufaktur dan teknik berjumlah 5 orang atau 12,5%. Tipe organisasi tempat bekerja responden dalam bidang jasa berjumlah 13 orang atau 32,5%, dalam bidang manufaktur berjumlah 11 orang atau 27,5%, serta dalam bidang keuangan/asuransi dan estate real berjumlah 10 orang atau 25% dan bergerak dalam bidang lainnya berjumlah 6 orang atau 15%.

Total pengalaman responden dalam pekerjaan dibawah 5 tahun berjumlah 13 orang atau 32,5%, antara 5 sampai 10 tahun berjumlah 22 orang atau 55% dan diatas 10 tahun berjumlah 5 orang atau 60%. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentasi
I	Karakteristik Umum		
1	Jenis Kelamin		
	-Pria	22	55
	-Wanita	18	45
2	Umur		
	Dibawah 25 tahun	4	10
	26-30 tahun	19	47,5
	31-35 tahun	10	25
	36-40 tahun	7	17,5
3	Pendidikan Terakhir		
	SMA	15	37,5
	S1	25	62,5
II	Karakteristik Pekerjaan		
1	Posisi dalam pekerjaan		
	Manajer/kepala/departemen/supervisor	20	50
	Ahli teknik/analisis/konsultan/programer	14	35
	Sales/karyawan	6	15
2	Area fungsional		
	Akuntansi/keuangan/perencana	15	37,5
	Informasi sistem/sistem	7	17,5
	Pemasaran/sales/operasi	13	32,5
	Produksi/manufaktur/teknik	5	12,5
3	Tipe organisasi		
	Jasa	13	32,5
	Manufaktur	11	27,5
	Keuangan/asuransi/estate real	10	25
	yang lainnya	6	15
6	Total pengalaman		
	Dibawah 5 tahun	13	32,5
	5-10 tahun	22	55
	diatas 10 tahun	5	12,5
7	Lamanya mengenal komputer		
	5-10 tahun	13	43
	diatas 10 tahun	17	57

Pengujian Kualitas Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang siap pakai berupa kuesioner yang telah banyak digunakan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diketahui reliabilitas dan validitasnya. Namun untuk mengetahui konsistensi dan keakurasian data, maka dilakukan kembali pengujian terhadap konsistensi internal dari masing-masing instrumen dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Satu data dikatakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi apabila memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 (Nunnally, 1978; Hair et al., 1998). Hasil pengujian data untuk masing-masing instrumen menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan cukup reliabel dan valid dengan nilai Cronbach Alpha untuk komitmen organisasional sebesar 0,85, kepuasan kerja sebesar

0,75, kepuasan etis sebesar 0,76 dan keinginan berpindah sebesar 0,77.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2 menyajikan rata-rata skor keseluruhan. Rata-rata skor dari keinginan berpindah adalah 3,908, dimana skor 1 menunjukkan sangat ingin pindah dan skor 5 menunjukkan sangattidak ingin pindah. Skor 3,779 menunjukkan rata-rata responden memiliki tingkat keinginan berpindah yang rendah.

Responden memberikan respon positif untuk ketiga variabel keinginan berpindah dengan skor rata-rata sebesar 3,779 untuk variabel komitmen organisasional dan skor rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,854. Variabel berperilaku etis mendapatkan tingkat respon rata-rata 3,375.

Tabel 2
Rata-rata Nilai Jawaban

Variabel	Keseluruhan	Jumlah pertanyaan	Rata-rata pertanyaan
Komitmen organisasional	22,6750	6	3,779
Kepuasan Kerja	23,1250	6	3,854
Keperilakuan Etis	13,5000	4	3,375
Turnover	11,7250	3	3,908

Tabel 3
Hasil Hipotesis 1, 2 dan 3

Variabel	Pearson correlation	Sig (1-tailed)
Komitmen Organisasional	1,000	-
Kepuasan Kerja	0,934	0,000
R Square=87,3%, F=261,097, p= 0,000		

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian mendukung bahwa komitmen organisasional, kepuasan kerja dan berperilaku etis mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah profesional sistem informasi.

Penulis menduga bahwa terjadinya perbedaan hasil pengujian dengan penelitian sebelumnya disebabkan oleh karakteristik sampel. Keinginan lain. Sulitnya mengukur kepuasan kerja dan berperilaku etis mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah profesional sistem informasi karena faktor

biaya, transportasi dan masih dalam taraf penyesuaian lingkungan kerjanya.

Implikasi

Penelitian ini memiliki implikasi terhadap berbagai pihak yang terkait dengan profesional sistem informasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mengurangi tingkat keinginan berpindah perlu dilakukan upaya kearah internal dan komitmen organisasi akan meningkat. Disamping itu juga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena peningkatan kepuasan kerja pada penelitian ini bisa meningkatkan komitmen organisasi dan akan mengurangi keinginan berpindah. Penelitian selanjutnya diarahkan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah seperti tempat, pengalaman, dan kultur tempat bekerja.

Keterbatasan

Pemilihan sampel yang bersifat homogen dimaksudkan untuk mengurangi kemungkinan bias yang ditimbulkan oleh heterogenitas data yang diteliti. Meskipun demikian, karena pemilihan sampel yang homogen kemungkinan akan mengurangi generalisasi hasil penelitian. Penelitian akan mempertimbangkan cara pemilihan sampel ini sebagai keterbatasan dalam penelitian ini. Sulitnya mengendalikan jawaban responden. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode lain yang bisa mengatasi kelemahan pada metode yang dilakukan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, W.S., S.W. Brown dan D.R. Field.1981. "Toward Increased Job satisfaction of Practicing CPAs" . *Journal of Accountancy*. hal 61-66.
- Allen,N.J. dan Meyer,J.P.1987 ."The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Manuscript submitted for publication .
- Alter. J .1991. "Retaining Women CPAs". *Journal of Accountancy*. Vol. 171, pp 50.
- Angle H. L. dan Perry, J.L.1981. "An Empirical Assesment of Organization Commitment and Organizational effectiveness." *Administrative Science Quarterly*,26, .1-13.
- Aranya,R. Lachman., dan J. Amernic.1982 " Accountant Job Satisfaction: A Path Analysis" .*Accounting Organizations and Society* 7:No.3. :201-216.
- Aranya,N., dan K.R. Ferris.1994. "A reexamination of Accountants Organizational Professional Conflict" .*The Accounting Review* 60. Januari. Hal:1-15.
- Arnold, H.J. dan Feldman, D.C.1982. "A Multivariate analysis of the determinants of job turnover" . *Journal of Applied Psychology*, 67. Hal. 350-360.
- Becker.H.S.1960. "Notes on the concept of commitment.American" *Journal of Sociology*,66.Hal:32-42.
- Bluedorn, A.C.1982. "A Unified model of turnover from organizations" . *Human Relations*, 35..hal 135-153.
- Balazas, A.L.1990. "Value congruency:The case of the socially responsible firm " .*Journal of business reseach* 20. 171-181
- Cherrington David J.1994." *Organization Behavior*" . 2nd Edition, by Allyn and Bacon.
- Cohen E. Jeffrey, Lawrie W. Pant dan David J. Sharp.1998. "The effect of Gender and Accademic Diciplin Diversity on the Ethical Condiration Intention and Ethical Orientation of Potential Public Accounting Recruits" . *Accounting Horizons*,12,3 September, pp.250-257
- Collins, Karen M. 1993. "Stress and Departure from the Public Accounting Profession: a Study of Genders Difference".*Accounting Horizons*. March. .pp.29-38.
- Cotton, J. dan Tuttle, J.1986. "Employee turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research" , *Academy of Management Review*,11(1).hal:55-70.
- Drazzin, R and Auster, E..1987. "Wage Differences Between Men and Women: Performance Appraisal Rating Versus Salary Allocation as the Locus of Bias" . *Human Resource Management*,26, 2.. 157-168.
- Engler, N.1997."Year 2000: Opportunity in adversity" . *Computerworld* 31(37), September 15.,Hal: 100-102.
- Ferris,K. dan Arranya N 1983.."A Comparison of two organization commitment scales" . *Personnel psychology*,36..Hal: 87-98.

- Fisher, A.B. 1992. "Working Women: When Will Women Get to the Top". *Fortune*. September, 44-56.
- Hezberg, F. 1966. "Work and the Nature of Man". World Publishing company. Cleveland, OH.
- Hooks K.L. dan Cheramy, S.J. 1989. "Coping with Women Expanding Role in Public Accountant". *Journal of accountancy*, vol. 169, February. Hal. 66-70.
- Huston, E. James, Presha E. Neidermayer and Benson. 1996. "Wear Hierarchical and Gender Difference in Private Accounting Practice", 10, 2. *Accounting horizons* June. pp. 14-31.
- Hall, D.T. dan Scheinder. 1973. "Correlates of organizational identification as a function of carrier pattern and organization type." *Administrative Science Quartely*, 17. (1973). Hal: 340-350.
- Hrebiniak, L.G. dan Alluto, J.G. "Personal and Role Related factors in the development of organization commitment". *Administrative Science Quartely*, 15. Hal: 555-573.
- Hollenbeck, J.R dan William, C.R. 1986. "Turnover functionality versus turnover frequency: A Note on Work Attitudes and Organizations Effectiveness". *Journal of Applied Psychology*, 71. Hal: 606-611.
- Igbaria, M and Greenhous, J 1992. "Determinants of MIS employees turnover intentions: a structural equation model". *Communication of the ACM*, 35, 25, 2 February, 34-49.
- Irvine, D dan Evans, m. 1998. "Job satisfaction and Turnover Among Nurses: A Review and Meta-Analysis, Quality of Nurseing Worklife Research Unit Monograph. Dalam Lum dkk. "explaining nursing Turnover intent: Job satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19. Hal: 305-320.
- Ketchand, Alice. A. dan Jerry R. Strawser. 2001 " Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications for Future Accounting Research". *Behavioral Researc in Accounting*. Vol. 13. Hal: 221-251.
- Larwood, L and Gattiker, U.E. 1987. "A Comperation of the Career Paths Used by Successful Women and Men. In B.A. Gutek and L. Larwood (eds). *Womens career Development*. Newburry park, CA: Sage Publication, 1987, pp. 129-156
- Lehman, C.R. 1992. "History in Accounting. The first Eighty Years". *Accounting, Organization and Society*. Vol. 7. Nos. 3/4.
- Mathiew, J.E., dan D.M. Zajac., 1990, A Review and Meta-Analysis of Antecedent, Corelates, and Consequence of Organizations Commitment, *Psychological Bulletin* 108(2): 171-194.
- Meyer, J.P dan Allen, N.J. 1984. "Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69. Hal. 372-378.
- Morrison, A.M and Von Glinov, M.A. 1990. "Women and Minorities in Management". *American Phsycologist*, 45, 2 February, 200-208.
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers. 1982 "Employee-organization Lingkage". *A Psychology of Commitment, Absteeism and Turnover* (Academic Press, New York).
- Mueller, C.W. dan Price, J.L. 1990. "Economic, Psychological and soclaological deterrminants of Voluntary turnover". *The Journal of Behavioural Economics*, 19(3). Hal: 321-335.

- Mynatt, Patricia G., Janet S. omunson, Richard G. Schroeder dan Mary B. Stevens. 1997. "The Impact of Anglo and Hispanic Ethnicity, Gender Position Personality and Job Satisfaction on Turnover Intention". A Path Analytic investigation. *Critical Perspective on Accounting*, .pp. 657-683
- Nelton, S.and Berney, K. 1987 "Women: the second wafe". *Nation Bussiness*.May 1987, 18-27.
- Norris, D.R. dan Niebuhr. 1983. "Profesionalism, Organizational Comitment and satisfactions". *In Accounting Organizations and society*. Vol. 9..pp. 49-59.
- Organ, Dennis W. dan W. Clay Hamner. 1982. "*Organization Behavior, an Applied Psychological Approach*. Bussiness Publication, inc..
- O'Reilly,C.A. dan Caldwell, D.F. 1980."Job Choice:The Impact of Intrinstic and Exstrinsic Factors on Subsequent Satisfaction and Commitment, *Journal Applied of Psychology*,65. Hal: 559-565.
- Oz, Effy. 2001. "Organizational Commitment and Ethical Behavior: An Empirical Study of Information System Profesional". *Journal of Bussiness Ethic* 34: .137-142..
- Parrent, D.E. DeAngelis, C. and Myers, N.R. 1989. "Parity for Women CPAs". *Journal of Accountancy*.Vol.169,February. pp.72-76.
- Pasewark,W.R., J.R. Strawser.,1996. "The Determinants and Outcomes Associated With Job Insecurity in a Professional Accounting Enviromtent". *Behavioral Research in Accounting* 8. . Hal:91-113.
- Pearl, A and Polack M.E. et.al.1990. "Becoming a Computer Sciencetist". *Communications of ACM*,33,11 .November,48-57.
- Perry, N..J.1992. "If you can joint 'em, beat 'em". *Fortune* .September , 58-59.
- Pilsburry. C.M. Capozoli. L dan Ciampa, A.1989 "A Synthesis of Reseach Studies Regarding the Upward Mobility of Women Public Accounting". *Accounting Horizons*, vol. 3 No. 1, .pp.67-70.
- Porter, L.W., R.M. Steers, R.T. Mowday and P.V. Bouliant.1974. "Organization Comitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology* 59(5)..603-609.
- Posner, B.Z.1993. "Value Congruence and Difference Between the Interplay of Personal and Organization Value System ". *Journal of Business Ethics* 12(5), .341-347.
- Reed, Sarah A, Stenley H. Kracthman dan Robert H. Strawser. "Job Satisfaction, Organizational Comitment and Turnover Intentions of United States Accountants". The Impact of Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. 7 No. 1, pp.31-58
- Rotter, J.B.1966. "Generalized Expentancies for Internal Versus External Control for Reinforcement Psychological Monographs". *General and Aplied*, . pp. 1-27.
- Sheridan, J.E dan Abelson,M.A. 1983. "Cups Cathastrophe Model of Employee Turnover, *Academy of Management Journal*,26,. Hal: 418-436.

- _____, J.E. 1985. "A Cathastrophe Model of Employee Withdrawal leading to low Job Performance, High Absteicism, and Job Turnover During The First year of Employee" *Academy of Management Journal*, 28..Hal:88-102.
- Steers, R.M. 1977. " Antecedents and Outcome of Organization Comitment" . *Administrative Science quartely*. Vol. 22.. pp.46-56.
- Stumpf. S.A. dan Hartman,K. 1984 "Individuall exploration to organizational commitment or withdrawwal, *accademy of Management Journal*,27.. Hal:308-329.
- Suwandi., dan Indriantoro. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik" . *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2. .:173-195.
- Tan, M. dan Iqbaria. 1994. "Turnover and Remuneration of Information Technology Proffesionals in Singapore. *Information and Management*,26 (4)..Hal:219-229.
- Tirtaningtyas, F. D.. 1999 "Pengaruh Kepuasan komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik" . Skripsi UGM. Tidak diterbitkan..
- Williams,L.J.,dan J.T. Hazer. 1986. " Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Laten Variable Structural Equation Methods" . *Journal of Applied Psychology*. 71 (2). Hal:37-44.