

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DAN KANTOR KONSULTAN PAJAK DI BATAM**

**Ria Karina dan Teddy Jurnal  
Program Studi S-1 Akuntansi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Internasional Batam**

**ABSTRACT**

*The objective of this study was to examine the impact of organizational commitment, job satisfaction, pay satisfaction, organizational climate and job stress on turnover intention and also organizational justice towards organizational commitment, job satisfaction, pay satisfaction, and turnover intention. A total 218 employees of Public Accountant Firm and Tax Consultant in Batam was selected using simple random sampling.*

*This study based on Thomas and Nagalingappa (2012), Ahmad et al. (2012), Saungweme and Gwandure (2011). Variables used in this study were a combination of the variables that exist in all the three models. Analysis of data in this study used a Structural Equation Modeling (SEM). The hypotheses were all independent and intervening variables are significant to predict turnover intention.*

*The results of this study pointed that organizational commitment, pay satisfaction, and organizational justice have a significant influence on turnover intention while organizational climate, job satisfaction, and job stress don't have a significant influence on turnover intention. Organizational justice also had a significant influence on organizational commitment, job satisfaction and pay satisfaction.*

*Keywords: Turnover intention, organizational commitment, job satisfaction, pays satisfaction, organizational climate, job stress, organizational justice*

**PENDAHULUAN**

Keinginan untuk pindah kerja merupakan salah satu masalah yang dihadapi setiap organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia. Tingkat keinginan untuk pindah kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan dalam organisasi. Hal ini akan menjadi dampak negatif apabila karyawan tersebut memiliki keahlian khusus, berpotensi tinggi dan berperan penting dalam jalannya operasional organisasi (Ozer & Gunluk, 2010).

Organisasi menginvestasikan waktu, tenaga, dan uang untuk mengembangkan, memotivasi, dan memberikan penghargaan kepada karyawannya sebagai usaha untuk menghindari tingkat keinginan untuk pindah kerja karyawan yang tinggi. Fenomena keluar masuknya karyawan tidak hanya mengakibatkan bertambahnya biaya organisasi (contohnya, biaya mencari karyawan baru dan perekrutan), tetapi juga merupakan ancaman serius bagi kelangsungan hidup organisasi dan kualitas dalam penyediaan barang dan jasa. Oleh karena itu, banyak penelitian yang menganalisis tentang faktor yang memungkinkan terjadinya keluar masuk karyawan dan timbulnya keinginan untuk pindah kerja (Gieter et al., 2012).

Ada banyak faktor penting yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja. Salah satunya adalah kepuasan kerja. Jika karyawan tidak puas terhadap pekerjaan yang ada, mereka akan cenderung ingin keluar dari pekerjaan mereka (Ay & Avsaroglu, 2010). Kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja seorang karyawan (Hellman, 1997; Randhawa, 2007; Wang et al., 2012; Mbah & Ikemefuna, 2012). Disamping kepuasan kerja, kepuasan gaji juga merupakan hal yang penting bagi karyawan maupun organisasi. Kepuasan gaji seorang karyawan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seorang karyawan (Singh & Loncar, 2010). Kepuasan gaji merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja karyawan (Baakile, 2011; Singh & Loncar, 2010; Wang et al., 2010; Lum et al., 1998).

Kepuasan karyawan terhadap organisasi disertai dengan hal positif lain seperti komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam memprediksi keinginan untuk pindah kerja seorang karyawan (Mowday et al., 1974; Lum et al., 1998; Liou & Cheng, 2010). Faktor lain seperti keadilan organisasi juga memberikan dampak negatif dan positif terhadap berbagai perilaku karyawan seperti kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah kerja karyawan (Thomas & Nagalingappa, 2012).

Organisasi juga perlu memperhatikan faktor penting lain yang mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja seperti stres kerja (Moore, 2000; Shahzad *et al.*, 2011) dan iklim organisasi (Liou & Cheng, 2010; Russel *et al.*, 2010; Saungweme & Gwandure, 2011). Hal ini dikarenakan lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan di kantor dibandingkan di rumah. Seorang pekerja yang tidak mampu menjaga emosional pribadinya dengan baik terhadap pekerjaan, dapat menyebabkan stres secara psikologi akibat tekanan kerja (Ay & Avsaroglu, 2010).

Perputaran karyawan pada Kantor Akuntan Publik bukan merupakan persoalan baru, namun hal tersebut telah menjadi persoalan yang sangat penting. Pentingnya perputaran karyawan di Kantor Akuntan Publik disebabkan oleh kehilangan para profesional bertalenta yang dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, efektivitas, dan keuntungan organisasi. Meskipun kekosongan karyawan dapat diisi dengan rekrutmen karyawan baru, kompetensi mereka bisa lebih rendah dari pada karyawan sebelumnya karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan. Kantor Akuntan Publik sangat bergantung pada keahlian dari staf, karena itu penting bagi organisasi untuk mempertahankan akuntan yang berpengalaman demi kesuksesan organisasi. (Huang *et al.*, 2007; Ozer & Gunluk, 2010).

### KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Keinginan untuk pindah kerja telah menjadi fenomena penting dalam hal manajemen perusahaan selama bertahun-tahun (Koh & Goh, 1995; Ozer & Gunluk, 2010; Shahzad *et al.*, 2011) dan merupakan persoalan penting dalam organisasi hingga saat ini (Lambert, 2006; Shahzad *et al.*, 2011). Perputaran karyawan memiliki dampak negatif bagi perusahaan seperti biaya pelatihan dan perekrutan, ancaman kelangsungan hidup dan produktivitas organisasi (Koh & Goh, 1995; Lum *et al.*, 1998; Nazim & Shahid, 2010; Gieter *et al.*, 2012), sehingga manajemen terhadap perputaran karyawan selalu menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia (Koh & Goh, 1995; Du *et al.*, 2006; Ponnu & Chuah, 2010).

Banyak penelitian telah dilakukan terhadap keinginan untuk pindah kerja yang bertujuan untuk memahami penyebab terjadinya fenomena tersebut (Bakr *et al.*, 1994; Lum *et al.*, 1998; Shahzad *et al.*, 2011; Gieter *et al.*, 2012). Dalam mencari pemecahan persoalan mengenai fenomena keinginan untuk pindah kerja, penting untuk menganalisis penyebab terjadinya persoalan tersebut. Ada banyak alasan yang kompleks dan saling berkaitan tergantung pada seberapa besar kebutuhan dan keinginan individu (Ponnu & Chuah, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Hellman (1997), Randhawa (2007), Wang *et al.* (2012), Mbah dan Ikemefuna (2012) menggunakan variabel kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja. Beberapa peneliti meneruskan model penelitian tersebut dengan menambahkan variabel seperti sikap kerja dan faktor demografi (Koh & Goh, 1995), kepuasan gaji (Singh & Loncar, 2010), serta kondisi organisasi (Acker, 2004). Dalam penelitian Acker (2004), kepuasan kerja berperan sebagai variabel dependen.

Penelitian pada keinginan untuk pindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* diteliti oleh Ozer dan Gunluk (2010) serta Huang (2011). Penelitian tersebut menggunakan variabel independen berbeda seperti variabel persepsi diskriminasi (Ozer & Gunluk, 2010) dan karakteristik motivasi kerja (Huang, 2011).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam memprediksi keinginan untuk pindah kerja (Mowday *et al.*, 1974; Lum *et al.*, 1998; Liou & Cheng, 2010). Penelitian pada keinginan untuk pindah kerja dengan variabel independen komitmen organisasi dilakukan oleh beberapa peneliti dengan menggunakan tambahan variabel independen lain seperti praktek sumber daya manusia (Samson, 2010), budaya organisasi dan kecocokan individu-organisasi (Kumar *et al.*, 2012).

Penelitian terhadap keinginan untuk pindah kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dilakukan oleh Fogarty (2000), Slattery dan Selvarajan (2005), Samad dan Yusuf (2012), Huang *et al.* (2007), Bhal dan Gulati (2006), Sree dan Kamalanabhan (2004). Penelitian tersebut menggunakan variabel independen yang berbeda-beda seperti struktur sosialisasi kerja (Fogarty, 2000), kepuasan kerja (Slattery & Selvarajan, 2005; Samad & Yusuf, 2012; Bhal & Gulati, 2006; Sree & Kamalanabhan, 2004), kualitas kehidupan kerja (Huang *et al.*, 2007), kontribusi kerja dan keadilan interaksional (Bhal & Gulati, 2006), dukungan organisasi, keadilan organisasi, stres kerja, dan karakteristik karyawan (Sree & Kamalanabhan, 2004).

Penelitian yang menggunakan variabel independen komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja dilakukan oleh Mowday *et al.* (1974), Camp (1993), Du *et al.* (2006), Martin dan Roodt (2009), serta Niharika Gaan (2011). Beberapa peneliti meneruskan model penelitian tersebut dengan menambahkan variabel independen lain seperti komitmen nilai organisasi dan komitmen kelangsungan kerja (Bakr *et al.*, 1994), penyesuaian masa repatriasi bagi karyawan asing (Lee & Liu, 2006), komitmen profesional, kepuasan supervisi (Fang, 2001), stres kerja (Fang, 2001; Lambert, 2006), keterlibatan kerja, faktor lingkungan kerja, karakteristik karyawan (Lambert, 2006) dan tambahan variabel dependen lain seperti kinerja (Shore & Martin, 1989).

Penelitian terhadap keinginan untuk pindah kerja dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* diteliti oleh Lum *et al.* (1998), Lambert (2001), Mulki *et al.* (2006), Elanain (2010) dan Lee *et al.* (2011). Penelitian tersebut menggunakan variabel independen yang berbeda seperti kepuasan gaji (Lum *et al.*, 1998), lingkungan kerja (Lambert, 2001), kepercayaan pada supervisor, iklim etika (Mulki *et al.*, 2006), keadilan prosedural, keadilan distributif (Elanain, 2010), hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan tingkat gaji (Lee *et al.*, 2011).

Penelitian pada faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja juga dilakukan oleh Bertelli (2006). Penelitian tersebut menggunakan variabel kepuasan gaji, persepsi kinerja yang diukur dengan penghargaan kerja, solidaritas kerja, kejenuhan, dan kualitas manajemen sebagai variabel independen.

Penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al.* (2010) menggunakan variabel kepuasan gaji sebagai variabel *intervening*. Peneliti menggunakan variabel independen nilai kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah kerja sebagai variabel dependen.

Penelitian dengan menggunakan variabel kepuasan gaji sebagai variabel *intervening* juga dilakukan oleh Baakile (2011). Peneliti menggunakan variabel ekuitas sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja dengan dimediasi oleh kepuasan gaji dan komitmen afektif.

Penelitian terhadap keinginan untuk pindah kerja dikembangkan dengan menggunakan model berbeda dari sebelumnya oleh Moore (2000). Penelitian tersebut menganalisis pengaruh keadilan dalam penghargaan, otonomi, konflik peran, peran ambigu, beban kerja, dengan kelelahan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Penelitian yang dilakukan Ahuja *et al.* (2007) menggunakan variabel beban kerja, otonomi kerja, konflik kerja-keluarga, keadilan penghargaan terhadap keinginan untuk pindah kerja dengan komitmen organisasi dan kelelahan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian tersebut menggunakan penelitian Moore (2000) sebagai dasar penelitian.

Penelitian yang menganalisis variabel stres kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja dilakukan oleh Chaturani dan Sangarandanya (2008). Model penelitian tersebut diteruskan oleh beberapa peneliti dengan menambahkan variabel independen baru ke dalam model tersebut seperti kepuasan kerja (Duraisingan *et al.*, 2009; Ahmad *et al.*, 2012; Yahaya *et al.*, 2009), *work life policy* (Shahzad, 2011) serta variabel *intervening* seperti persepsi pada politik organisasi (Zhang & Lee, 2010).

Penelitian yang menganalisis stres kerja sebagai mediasi pada pengaruh tidak langsung terhadap keinginan untuk pindah kerja dilakukan oleh Arasli dan Tumer (2008). Peneliti menggunakan variabel nepotisme, favoritisme, dan kronisme sebagai variabel independen terhadap keinginan untuk pindah kerja, kepuasan kerja dan *word of mouth information* dengan dimediasi oleh stres kerja.

Penelitian lain yang menggunakan stres kerja sebagai variabel *intervening* dilakukan oleh Chen *et al.* (2011). Peneliti menggunakan variabel dukungan rekan kerja, dukungan atasan, otonomi, konflik peran, konflik ambigu, beban kerja, dan keadilan penghargaan terhadap keinginan untuk pindah kerja dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian yang menganalisis variabel keadilan organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja dilakukan oleh Muzumdar (2008), Chou (2009), Najaf *et al.* (2012), serta Iyigun dan Tamer (2012). Penelitian tersebut menggunakan tiga dimensi keadilan organisasi yaitu keadilan interaksional, keadilan distributif, dan keadilan prosedural. Beberapa peneliti meneruskan model penelitian tersebut dengan menambahkan variabel independen seperti lingkungan organisasi (Owolabi, 2012), kejenuhan (Kim *et al.*, 2012), persepsi ekuitas (Hassan, 2002), dan variabel dependen lain seperti komitmen organisasi (Hassan, 2002). Kim *et al.* (2012) juga menambahkan analisis pengaruh tidak langsung variabel kejenuhan terhadap keinginan untuk pindah kerja dengan dimediasi oleh keadilan organisasi.

Penelitian dengan menggunakan keadilan organisasi juga dilakukan oleh Chughtai dan Zafar (2006). Peneliti menggunakan variabel karakteristik pribadi, kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan keadilan distributif terhadap keinginan untuk pindah kerja dan kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ponnu dan Chuah (2010) serta Nazim dan Shahid (2010) menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja dan komitmen organisasi. Penelitian tersebut menggunakan dua dimensi keadilan organisasi yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributif sebagai variabel independen. Model penelitian tersebut diteruskan oleh beberapa peneliti dengan menambahkan variabel dependen lain seperti kepuasan kerja (Fatt *et al.*, 2010), kepuasan gaji (Thomas & Nagalingappa, 2012) dan variabel independen keadilan interaksional (Thomas & Nagalingappa, 2012).

Penelitian dengan menggunakan variabel keadilan prosedural dan keadilan distributif sebagai variabel independen terhadap keinginan untuk pindah kerja dengan dimediasi oleh kepuasan atas kenaikan gaji dan kepuasan

tingkat gaji dilakukan pertama kali oleh Tekleab *et al.* (2005). Gieter *et al.* (2012) menggunakan penelitian Tekleab *et al.* (2005) sebagai dasar penelitiannya. Gieter *et al.* (2012) menggunakan ketiga dimensi keadilan organisasi sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja dengan kepuasan tingkat gaji dan kepuasan penghargaan sebagai variabel *intervening*.

Penelitian yang dilakukan oleh Stone *et al.* (2007), Saungweme dan Gwandure (2011), Suliman dan Obaidli (2011) menggunakan variabel iklim organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja. Penelitian tersebut diteruskan oleh Liou dan Cheng (2010) dengan menambahkan variabel independen komitmen organisasi.

### Perumusan Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan kerangka teoritis yang diuraikan, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>2</sub> : Kepuasan gaji memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>4</sub> : Stres kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>5a</sub> : Struktur organisasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>5b</sub> : Tanggung jawab memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>5c</sub> : Penghargaan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>5d</sub> : Keramahan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>5e</sub> : Dukungan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>6a</sub> : Keadilan prosedur memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.
- H<sub>6b</sub> : Keadilan distributif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.
- H<sub>6c</sub> : Keadilan interaksional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.
- H<sub>7a</sub> : Keadilan prosedural memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
- H<sub>7b</sub> : Keadilan distributif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
- H<sub>7c</sub> : Keadilan interaksional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
- H<sub>8a</sub> : Keadilan prosedural memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan gaji.
- H<sub>8b</sub> : Keadilan distributif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan gaji.
- H<sub>8c</sub> : Keadilan interaksional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan gaji.
- H<sub>9a</sub> : Keadilan prosedural memiliki pengaruh signifikan positif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>9b</sub> : Keadilan distributif memiliki pengaruh signifikan positif terhadap keinginan untuk pindah kerja.
- H<sub>9c</sub> : Keadilan interkasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap keinginan untuk pindah kerja.

### RANCANGAN PENELITIAN

Penelitian ini berdasarkan segi tujuannya merupakan penelitian dasar. Penelitian dasar mempunyai tujuan untuk mengembangkan dan mengevaluasi konsep-konsep teoritis. Temuan dari penelitian dasar ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori (Indriantoro & Supomo, 2002).

Berdasarkan karakteristik permasalahannya, penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif ini mempunyai variabel yang dipengaruhi dan variabel-variabel yang mempengaruhi (Indriantoro & Supomo, 2002).

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Kantor Konsultan Pajak (KKP). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*, yaitu metode pemilihan sampel secara acak sederhana yang memberikan kesempatan yang sama dan bersifat tidak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel (Indriantoro & Supomo, 2002).

Kuesioner dibagikan ke 7 Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Batam ([www.iapi.or.id](http://www.iapi.or.id)) dan Kantor Konsultan Pajak di Batam ([www.ikpi.or.id](http://www.ikpi.or.id)). Pengambilan data penelitian akan dilakukan pada bulan Desember 2012 sampai dengan Januari 2013.

### Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel, yaitu variabel dependen, variabel independen, dan variabel *intervening*.

### **Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro & Supomo, 2002). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keinginan untuk pindah kerja atau *turnover intention*.

Menurut Ozer dan Gunluk (2010), *turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan perusahaan dari satu tempat kerja ke tempat yang lain yang dianggap lebih baik. Variabel ini diukur dengan 2 butir pertanyaan yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Thomas and Nagalingappa (2012). Variabel keinginan untuk pindah kerja diukur dengan lima poin skala likert yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja.

### **Variabel Independen**

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Indriantoro & Supomo, 2002). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### **1. Keadilan Organisasi**

Menurut Thomas dan Nagalingappa (2012), keadilan organisasi adalah pandangan karyawan terhadap keadilan organisasi dan pengaruhnya terhadap perilaku dalam organisasi. Variabel ini diukur dengan 22 butir pertanyaan yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Thomas dan Nagalingappa (2012). Variabel keadilan organisasi diukur dengan lima poin skala likert yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka karyawan semakin merasakan adanya keadilan dalam organisasi.

Keadilan organisasi diteliti dalam tiga kelas keadilan organisasi, yaitu keadilan prosedur, keadilan distributif, dan keadilan interaksional. Keadilan prosedur adalah keadilan dalam proses dan prosedur kompensasi serta keadilan dalam sarana yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan berupa hasil atau jumlah. Keadilan interaksional adalah keadilan oleh atasan dalam hal upah, komunikasi tentang informasi yang benar, dan bimbingan terhadap bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Keadilan distributif adalah keadilan dalam jumlah upah yang didapat dan keadilan dalam sistem dengan membandingkan kontribusi seseorang terhadap hasil yang didapatkannya (Thomas & Nagalingappa, 2012).

#### **2. Stres Kerja**

Menurut Ahmad *et al.* (2012), stres kerja menggambarkan tekanan yang dihasilkan dari situasi kerja yang sulit. Variabel ini diukur dengan 8 butir pertanyaan yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Shahzad *et al.* (2011). Variabel stres kerja diukur dengan lima poin skala likert yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin sering karyawan merasakan stres kerja.

#### **3. Iklim Organisasi**

Menurut Saungweme dan Gwandure (2011), iklim organisasi adalah kumpulan karakteristik yang membuat lingkungan kerja organisasi berbeda dari yang lain dimana dapat mempengaruhi perilaku seorang karyawan dalam organisasi. Variabel ini diukur dengan 31 butir pertanyaan yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Saungweme dan Gwandure (2011). Variabel iklim organisasi diukur dengan lima poin skala likert yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan.

Faktor penting yang digunakan dalam membentuk iklim organisasi adalah struktur, tanggung jawab, penghargaan, keramahan dan dukungan. Struktur organisasi mengarah pada perasaan yang dimiliki karyawan tentang bagan organisasi resmi, jalur komunikasi, dan batasan dalam sistem. Tanggung jawab mengarah pada perasaan otonomi, kemandirian, dan kebebasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak hanya sekedar mengikuti aturan. Penghargaan adalah perasaan telah dihargai untuk kinerja yang baik. Keramahan adalah perasaan adanya hubungan persahabatan yang baik dan suasana yang saling peduli satu sama lain dalam organisasi. Dukungan adalah perasaan karyawan telah diterima dan didukung oleh atasan dan rekan kerja (Liou & Cheng, 2010).

### **Variabel Intervening**

Variabel intervening adalah tipe variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung (Indriantoro & Supomo, 2002). Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

### 1. **Komitmen Organisasi**

Menurut Thomas dan Nagalingappa (2012), komitmen organisasi adalah melekatnya emosi karyawan dan keterkaitan perilaku karyawan terhadap organisasi. Variabel ini diukur dengan 3 butir pertanyaan yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Thomas dan Nagalingappa (2012). Variabel komitmen organisasi diukur dengan lima poin skala likert yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

### 2. **Kepuasan Gaji**

Menurut Wang *et al.* (2010), kepuasan gaji adalah perasaan puas yang dialami individu terhadap sistem pembayaran upah yang ada di perusahaan. Variabel ini diukur dengan 15 butir pertanyaan yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Wang *et al.* (2010). Variabel kepuasan gaji diukur dengan lima poin skala likert yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pembayaran upah yang ada di perusahaan.

### 3. **Kepuasan Kerja**

Menurut Thomas dan Nagalingappa (2012), kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan berbagai aspek kerja. Variabel ini diukur dengan 4 butir pertanyaan yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Thomas dan Nagalingappa (2012). Variabel kepuasan kerja diukur dengan lima poin skala likert yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Kantor Konsultan Pajak (KKP) di Batam. Kuesioner yang dikumpulkan dari responden yaitu sebanyak 218 eksemplar dan terdapat 1 outlier sehingga kuesioner yang layak diuji sebanyak 217 eksemplar.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi dan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program SPSS untuk melihat hasil uji F, uji t, dan uji *adjusted R<sup>2</sup>*.

### 1. **Hasil Uji F**

Hasil uji F untuk penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1

*Hasil Uji F*

<b>MODEL</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional, dan Keadilan Prosedur Terhadap Kepuasan Kerja	308,165	0,000	Model dapat digunakan
Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional, dan Keadilan Prosedur Terhadap Komitmen Organisasi	356,275	0,000	Model dapat digunakan
Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional, dan Keadilan Prosedur Terhadap Kepuasan Gaji	370,954	0,000	Model dapat digunakan
Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional, Keadilan Prosedur, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji, Struktur Organisasi, Tanggung Jawab, Penghargaan, Keramahan, Dukungan, dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja	227,552	0,000	Model dapat digunakan

Sumber: Data primer diolah (2013).

Berdasarkan hasil uji F, nilai F yang diperoleh untuk variabel dependen sebesar 308,165, 356,275, 370,954 dan 227,552 dengan masing-masing nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen pada setiap modelnya.

### 2. **Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian. Hasil uji t untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2

*Hasil Uji t Variabel Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional, dan Keadilan Prosedur Terhadap Kepuasan Kerja*

Variabel		Unstandarized Coefficient	Sig.	Kesimpulan Hipotesis
Independen	Dependen	B		
Keadilan Distributif	Kepuasan Kerja	0,090	0,094	Tidak Signifikan
Keadilan Interaksional	Kepuasan Kerja	0,278	0,000	Signifikan
Keadilan Prosedur	Kepuasan Kerja	0,201	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2013).

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 2 menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga keadilan distributif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail *et al.* (2009), Fatt *et al.* (2010), Elanain (2010), Fatimah *et al.* (2011), Elamin dan Alomaim (2011), Najafi *et al.* (2011), Thomas dan Nagalingappa (2012) dan Heidari *et al.* (2012). Keadilan interaksional dan keadilan prosedur memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga keadilan interaksional dan keadilan prosedur berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wesolowski dan Mossholderm (1997), Fatt *et al.* (2010), Elanain (2010), Camgoz dan Karapinar (2011), Heidari *et al.* (2012), Elamin dan Alomaim (2011), Najafi *et al.* (2011), Fatimah *et al.* (2011), Ismail *et al.* (2011), serta Thomas dan Nagalingappa (2012). Ketika karyawan merasakan adanya keadilan dalam proses dan prosedur kompensasi dan kinerja serta adanya keadilan yang dirasakan dari atasan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3

*Hasil Uji t Variabel Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional, dan Keadilan Prosedur Terhadap Komitmen Organisasi*

Variabel		Unstandarized Coefficient	Sig.	Kesimpulan Hipotesis
Independen	Dependen	B		
Keadilan Distributif	Komitmen Organisasi	0,157	0,000	Signifikan
Keadilan Interaksional	Komitmen Organisasi	0,154	0,000	Signifikan
Keadilan Prosedur	Komitmen Organisasi	0,192	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2013).

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 3 menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedur memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedur berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Colquitt *et al.* (2001), Sree dan Kamalanabhan (2004), Kumar *et al.* (2009), Hazzi (2012), Raja *et al.* (2012), Goudarzvandchegini *et al.* (2012), Karim dan Rehman (2012), McFarlin dan Sweeney (1992), Nasurdin dan Ahmad (2001), Hassan (2002), Chughtai dan Zafar (2006), Ponnun dan Chuah (2010), Nazim dan Shahid (2010), Fatt *et al.* (2010), Elanain (2010), Murtaza *et al.* (2011), Malik dan Naem (2011), Najafi *et al.* (2011), Jawad *et al.* (2012), Bhal dan Gulati (2006), Lowe dan Vodanovich (1995) serta Thomas dan Nagalingappa (2012). Karyawan KAP dan KKP Batam yang merasakan adanya keadilan dalam proses dan prosedur kompensasi dan kinerja, keadilan dalam jumlah upah yang didapat, keadilan dalam sistem dengan membandingkan kontribusi seseorang terhadap hasil yang didapatkannya, serta adanya keadilan yang dirasakan dari atasan akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Tabel 4

*Hasil Uji t Variabel Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional, dan Keadilan Prosedur Terhadap Kepuasan Gaji*

Variabel		Unstandarized Coefficient	Sig.	Kesimpulan Hipotesis
Independen	Dependen	B		
Keadilan Distributif	Kepuasan Gaji	0,877	0,000	Signifikan
Keadilan Interaksional	Kepuasan Gaji	0,260	0,038	Signifikan
Keadilan Prosedur	Kepuasan Gaji	1,042	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2013).

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4 menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedur memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedur berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan gaji. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Folger dan Konovsky (1989), Howard (1999), Till dan Karren (2010), McFarlin dan Sweeney (1993), Tremblay *et al.* (2000), Tekleab *et al.* (2005), DeConinck dan DeConinck (2010), Thomas dan Nagalingappa (2012), serta Gieter *et al.* (2012). Karyawan KAP dan KKP Batam yang merasakan adanya keadilan dalam proses dan prosedur kompensasi dan kinerja, keadilan dalam jumlah upah yang didapat, keadilan dalam sistem dengan membandingkan kontribusi seseorang terhadap hasil yang didapatkannya, serta adanya keadilan yang dirasakan dari atasan akan meningkatkan kepuasan gaji karyawan.

Tabel 5

*Hasil Uji t Variabel Keadilan Distributif, Keadilan Interaksional, Keadilan Prosedur, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji, Struktur Organisasi, Tanggung Jawab, Penghargaan, Keramahan, Dukungan, dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja*

Variabel		Unstandarized Coefficient	Sig.	Kesimpulan Hipotesis
Independen	Dependen	B		
Keadilan Distributif	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,039	0,090	Tidak Signifikan
Keadilan Interaksional	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,046	0,010	Signifikan
Keadilan Prosedur	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,028	0,136	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,151	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,054	0,070	Tidak Signifikan
Kepuasan Gaji	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,047	0,000	Signifikan
Struktur Organisasi	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,004	0,803	Tidak Signifikan
Tanggung Jawab	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,007	0,687	Tidak Signifikan
Penghargaan	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,055	0,005	Signifikan
Keramahan	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,002	0,922	Tidak Signifikan
Dukungan	Keinginan Untuk Pindah Kerja	-0,001	0,971	Tidak Signifikan
Stres Kerja	Keinginan Untuk Pindah Kerja	0,029	0,013	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2013).

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5 menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedur memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga keadilan distributif dan keadilan prosedur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hassan (2002), Chughtai dan Zafar (2006), Ponnu dan Chuah (2010), Nazim dan Shahid (2010), Fatt *et al.* (2010), Elanain (2010), Najaf *et al.* (2012), Iyigun dan Tamer (2012), McFarlin dan Sweeney (1992), Gieter *et al.* (2012). Keadilan interkasional memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga keadilan interaksional berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Chughtai dan Zafar (2006), Thomas dan Nagalingappa (2012), Najaf *et al.* (2012), Gieter *et al.* (2012). Karyawan KAP dan KKP Batam yang merasakan adanya keadilan yang diberikan oleh atasan dapat menurunkan tingkat keinginan untuk pindah kerja karyawan.

Komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shore dan Martin (1989), Camp (1993), Bakr *et al.* (1994), Lum *et al.* (1998), Fogarty (2000), Fang (2001), Lambert (2001), Sree dan Kamalanabhan (2004), Slattery dan Selvarajan (2005), Lambert (2006), Bhal dan Gulati (2006), Mulki *et al.* (2006), Chughtai dan Zafar (2006), Lee dan Liu (2006), Du *et al.* (2006), Huang *et al.* (2007), Ahuja *et al.* (2007), Martin dan Roodt (2009), Liou dan Cheng (2010), Wang *et al.* (2010), Samson (2010), Elanain (2010), Gaan (2011), Lee *et al.* (2011), Kumar *et al.* (2012), Samad dan Yusuf (2012). Karyawan yang bekerja di KAP dan KKP Batam yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi. Karyawan cenderung menempatkan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan tanpa ragu untuk menghabiskan sisa waktu karirnya dalam organisasi tersebut. Hal ini membuat tingkat keinginan untuk pindah kerja karyawan menjadi rendah.

Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Camp (1993), Sree dan Kamalanabhan (2004), Lee dan Liu (2006) serta Lee *et al.* (2011). Bagi karyawan



yang bekerja di KAP dan KKP Batam, meskipun mereka mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka baik dalam hal jam kerja, karakteristik pekerjaan, dan rekan kerja, tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja sehingga kepuasan kerja karyawan tidak bisa dijadikan sebagai patokan dalam menurunkan keinginan untuk pindah kerja.

Kepuasan gaji memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga kepuasan gaji berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lum *et al.* (1998), Bertelli (2006), Wang *et al.* (2010), Singh dan Loncar (2010), serta Baakile (2011). Karyawan yang bekerja di KAP dan KKP Batam mengungkapkan bahwa ketika mereka mengalami ketidakpuasan terhadap gaji baik dalam hal tingkat gaji, tunjangan, kenaikan gaji, maupun segala administrasi upah, karyawan akan cenderung memiliki tingkat keinginan untuk pindah kerja yang tinggi.

Struktur organisasi, tanggung jawab, keramahan dan dukungan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga struktur organisasi, tanggung jawab, keramahan dan dukungan tidak memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Liou dan Cheng (2010), Pyman *et al.* (2010), Saungweme dan Gwandure (2011), Torka *et al.* (2010), Hughes *et al.* (2010), Kuvaas dan Dysvik (2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa struktur organisasi telah jelas dan diterapkan dengan baik, ternyata tidak membawa pengaruh yang besar terhadap keinginan untuk pindah kerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena pada dasarnya, KAP dan KKP tergolong perusahaan dengan jumlah karyawan sedikit sehingga struktur organisasi tidak rumit dan telah sangat jelas digambarkan. Rasa tanggung jawab karyawan juga tidak memiliki pengaruh yang besar dalam menurunkan keinginan untuk pindah kerja. Karyawan yang bekerja di KAP dan KKP cenderung mandiri dalam menyelesaikan proyek kerja masing-masing dengan berpedoman pada prosedur yang telah ada. Dukungan dan keramahan tidak membawa pengaruh yang besar dalam menurunkan keinginan untuk pindah kerja. Sudah menjadi sebuah hal yang umum bahwa hubungan antar rekan kerja di KAP dan KKP sangat dekat karena tergolong sebagai organisasi kecil, sehingga kedekatan antara atasan-bawahan atau sesama rekan kerja sangat baik. Hal ini membuat dukungan dari atasan atau rekan kerja serta keramahan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Penghargaan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga penghargaan berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Gibson dan Claassen (2010), Colley dan Price (2010), Chen *et al.* (2011), Saungweme dan Gwandure (2011), serta Gieter *et al.* (2012). Karyawan yang bekerja di KAP dan KKP Batam menyatakan bahwa ketika kinerja karyawan yang baik tidak diberi penghargaan kerja yang cukup dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk pindah kerja.

Stres kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Fang (2001), Chathurani dan Sangarandanya (2008), Arasli dan Tumer (2008), Duraisingan *et al.* (2009), Zhang dan Lee (2010), Chen *et al.* (2011), Shahzad (2011), dan Ahmad *et al.* (2012). Karyawan yang merasakan tekanan kerja tinggi ditambah dengan banyaknya pekerjaan di KAP dan KKP Batam memiliki pengaruh yang besar pada keinginan untuk pindah kerja karyawan.

### 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R*<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (*adjusted R*<sup>2</sup>) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Terdapat empat hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R*<sup>2</sup>) untuk penelitian ini

- Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,813 atau 81,3% menunjukkan bahwa variabel independen yaitu keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedur menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 81,3% dan sisanya 18,7% dijelaskan oleh faktor lainnya.
- Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,834 atau 83,4% menunjukkan bahwa variabel independen yaitu keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedur menjelaskan variabel dependen komitmen organisasi sebesar 83,4% dan sisanya 16,6% dijelaskan oleh faktor lainnya.
- Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,839 atau 83,9% menunjukkan bahwa variabel independen yaitu keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedur menjelaskan variabel dependen kepuasan gaji sebesar 83,9% dan sisanya 16,1% dijelaskan oleh faktor lainnya.
- Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,930 atau 93% menunjukkan bahwa variabel independen yaitu keadilan distributif, keadilan interaksional, keadilan prosedur, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, keramahan, dukungan, dan stres kerja menjelaskan variabel dependen keinginan untuk pindah kerja sebesar 93% dan sisanya 7% dijelaskan oleh faktor lainnya.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, stres kerja, dan iklim organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja serta pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, dan keinginan untuk pindah kerja. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Adanya komitmen organisasi karyawan yang bekerja di KAP dan KKP di Batam dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja.
2. Hasil pengujian menunjukkan kepuasan gaji memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Adanya kepuasan karyawan terhadap gaji baik dari segi tingkat gaji, kenaikan gaji, tunjangan, dan administrasi upah berperan besar dalam mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja.
3. Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja. Kepuasan kerja karyawan yang bekerja di KAP dan KKP baik dari sisi puas terhadap jam kerja, atasan, dan rekan kerja, tidak membawa pengaruh yang besar terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja.
4. Hasil pengujian menunjukkan stres kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Tekanan kerja yang tinggi ditambah dengan banyaknya pekerjaan di KAP dan KKP memiliki pengaruh yang besar pada keinginan karyawan untuk pindah kerja.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa struktur organisasi, tanggung jawab, dukungan, dan keramahan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja. Di sisi lain, penghargaan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Penghargaan kerja bagi kinerja karyawan yang baik memiliki pengaruh yang besar pada keinginan karyawan di KAP dan KKP Batam untuk pindah kerja.
6. Hasil pengujian menunjukkan keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Keadilan organisasi dari sisi proses dan prosedur kompensasi, distribusi upah, dan atasan yang adil memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen karyawan yang bekerja di KAP dan KKP di Batam.
7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dua dimensi keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Keadilan interaksional dan keadilan prosedur mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Keadilan distributif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan organisasi dari sisi proses dan prosedur kompensasi dan kinerja serta adanya keadilan yang dirasakan dari atasan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di KAP dan KKP di Batam.
8. Hasil pengujian menunjukkan keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan gaji. Keadilan dalam proses dan prosedur kompensasi dan kinerja, keadilan dalam jumlah upah yang didapat, keadilan dalam sistem dengan membandingkan kontribusi seseorang terhadap hasil yang didapatkannya, serta adanya keadilan yang dirasakan dari atasan, maka akan meningkatkan kepuasan gaji karyawan yang bekerja di KAP dan KKP Batam.
9. Hasil pengujian menunjukkan dua dimensi keadilan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja. Keadilan distributif dan keadilan prosedur tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja. Keadilan interkasional berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Keadilan yang diberikan oleh atasan dapat membawa pengaruh yang besar terhadap keinginan karyawan yang bekerja di KAP dan KKP Batam untuk pindah kerja.

### Keterbatasan

Keterbatasan yang penulis dapatkan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel karyawan KAP dan KKP di Batam sebagai sampel penelitian. Hal ini tidak menutup kemungkinan cakupan sampel kecil.
2. Penyebaran kuesioner kepada KAP dan KKP di Batam dilakukan pada bulan Desember dan Januari, dimana saat itu karyawan yang bekerja di KAP dan KKP sedang berada dalam masa yang sangat sibuk mempersiapkan laporan pajak dan keuangan akhir tahun perusahaan sehingga penyebaran kuesioner menjadi kurang efektif.

### Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis ingin memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan pengujian di luar dari Batam agar cangkupan wilayah lebih luas.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan topik yang meneliti pengaruh keinginan untuk pindah kerja. Pengembangan topik dapat berupa analisis variabel yang dapat memediasi pengaruh tidak langsung terhadap keinginan untuk pindah kerja, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepuasan gaji.

### DAFTAR PUSTAKA

- Acker, G. M. (2004). The Effect of Organizational Conditions (Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care. *Community Mental Health Journal*, 40(1), 65-73.
- Ahmad, B., Shahid, M., Huma, Z. E. & Haider, S. (2012). Turnover Intention: An HRM Issue in Textile Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(12), 125-130.
- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H. & George, J. F. (2007). It Road Warriors: Balancing Work–Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, 31(1), 1-17.
- Arasli, H. & Tumer, M. (2008). Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality*, 36(9), 1237-1250.
- Ay, M. & Avsaroglu, S. (2010). Research on accountants' professional burnout, job and life satisfaction: 2-Burnout and job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 4(8), 1576-1585.
- Baakile, M. (2011). Comparative Analysis of Teachers' Perception of Equity, Pay Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover in Botswana. *Journal of Management Research*, 3(1), 1-21.
- Ben-Bakr, K. A., Shammari, I. A., Jefri, O. A. & Prasad, J. N. (1994). Organizational Commitment, Satisfaction, and Turnover in Saudi Organizations: A Predictive Study. *The Journal of Socio-Economics*, 23(4), 449-456.
- Bertelli, A. M. (2006). Determinants of Bureaucratic Turnover Intention: Evidence from the Department of the Treasury. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17, 235-258.
- Bhal, K. T. & Gulati, N. (2006). Predicting Turnover Intentions: Incorporating the Role of Organization and Work-Group Level Variables. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 7(3&4), 41-50.
- Camgoz, S. M. & Karapinar, P. B. (2011). Managing Job Satisfaction: The Mediating Effect of Procedural Fairness. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 234-243.
- Camp, S. D. (1993). Assessing the Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach. *The Prison Journal*, 74(3), 279-305.
- Chaturani, R. A. I. & Sangarandanya, Y. M. S. W. V. (2008). Impact of the Job Stress on Employee Turnover Intention of Nonmanagerial Employees in the Garment Manufacturing Industry in Sri Lanka. *Proceedings of the Annual Research Symposium*.
- Chen, M. F., Lin, C. P. & Lien, G. Y. (2011). Modeling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention. *The Service Industries Journal*, 31(8), 1327-1345.
- Chou, R. J. (2009). Organizational Justice and Turnover Intention: A Study of Direct Care Workers in Assisted Living Facilities for Older Adults in the United States. *Social Development Issues*, 31(1), 69-85
- Chughtai, A. A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Colley, L. & Price, R. (2010). Where Have All The Workers Gone? Exploring Public Sector Workforce Planning. *The Australian Journal of Public Administration*, 69(2), 202-213.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- DeConinck, J. B. & DeConinck, M. B. (2010). An Examination of the Antecedents and Outcomes of Pay Satisfaction Among Retail Buyers. *Marketing Management Journal*, 20(1), 40-48.

- Du, J. J., Zhou, J., Liu, C. & Picken, D. (2006), Exploring Turnover Intention of Construction Managers in China. *Journal of Construction Research*, 7(1&2), 191-205.
- Duraisingam, V., Pidd, K. & Roche, A. M. (2009). The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: A study of Australian specialist alcohol and other drug workers. *Drugs: education, prevention and policy*, 16(3), 217-231.
- Elamin, A. M. & Alomaim, N. (2011). Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment?. *International Management Review*, 7(1), 38-49.
- Elanain, H. M. A. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 29(1), 5-27.
- Fang, Y. (2001). Turnover propensity and its causes among Singapore nurses: an empirical study. *International Journal of Human Resource Management*, 12(5), 859-871.
- Fatt, C. K., Khin, E. W. S. & Heng, T. N. (2010). The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2(1), 56-63.
- Fatimah, O., Amiraa, A. M. & Halim, F. W. (2011). The Relationships between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Pertanika Journal Soc. Sci. & Hum.*, 19, 115-121.
- Fogarty, T. J. (2000). Socialization and Organizational Outcomes in Large Public Accounting Firms. *Journal of Managerial Issues*, 12(1), 13-33.
- Folger, R. & Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.
- Gaan, N. (2011). A Revisit on Impact of Job Attitudes on Employee Turnover: An Empirical Study in Indian IT Industry. *XIMB Journal of Management*, 33-42.
- Ghaziani, F. G., Safania, A. & Tayebi, S. M. (2012). Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: the Iran's Ministry of Sport Perspective. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(7), 179-188.
- Gibson, J. L. & Claassen, C. (2010). Racial Reconciliation in South Africa: Interracial Contact and Changes over Time. *Journal of Social Issue*, 66(2), 255-272.
- Gieter, S. D., Cooman, R. D., Hofmans, J., Pepermans, R. & Jegers, M. (2012). Pay-Level Satisfaction and Psychological Reward Satisfaction as Mediators of the Organizational Justice–Turnover Intention Relationship. *International Studies of Management & Organization*, 42(1), 50-67.
- Goudarzvandchegini, M., Aghajannashtaei, R. & Shabaninashtaei, M. (2012). Study of the Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment of Staff in Executive Organizations in Guilan Province, Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), 8096-8100.
- Hair, Joseph., Anderson, Rolph., & Babin, Barry. (2009). *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Prentice Hall.
- Hassan, A. (2002). Organizational Justice as A Determinant of Organizational Commitment and Intention to Leave. *Asian Academy of Management Journal*, 7(2), 55-66.
- Hazzi, O. A. (2012). Organizational Justice: The Sound Investment in Organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 52, 163-171.
- Heidari, S. A. & Saeedi, N. (2012). Studying the Role of Organizational Justice on Job Satisfaction (Case Study: An Iranian Company). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(7), 6459-6465.
- Hellman, C. M. (1997). Job Satisfaction and Intention to Leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689.
- Howard, L. W. (1999). Validity Evidence for Measures of Procedural/Distributive Justice and Pay/Benefit Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 14(1), 135-147.
- Huang, T. P. (2011). Comparing motivating work characteristics, job satisfaction, and turnover intention of knowledge workers and blue-collar workers, and testing a structural model of the variables' relationships in China and Japan. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 924-944.
- Huang, T. C., Lawler, J. & Lei, C. Y. (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735-750.
- Hughes, L. W., Avey, J. B. & Nixon, D. R. (2010). Relationships Between Leadership and Followers' Quitting Intentions and Job Search Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351-362.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo (2002), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Ismail, A., Ibrahim, D. K. A., Girardi, A. (2009). The mediating effect of distributive justice in the relationship between pay design and job satisfaction. *Zb. rad. Ekon. fak. Rij*, 27(1), 129-148.

- Ismail, A., Mashkuri, A. H., Sulaiman, A. Z. & Hock, W. K. (2011). Interactional justice as a mediator of the relationship between pay for performance and job satisfaction. *Intangible Capital*, 7(2), 213-235.
- Iyigun, O. & Tamer, I. (2012). The Impact of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: Evidence from an International Electronic Chain Store Operating in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 11, 14-25.
- Jawad, M., Raja, S., Abraiz, A. & Tabassum, T. M. (2012). Role of Organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(4), 39-45.
- Karim, F. & Rehman, O. (2012). Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92-104.
- Kim, T. K., Solomon, P. & Jang, C. (2012). Organizational Justice and Social Workers' Intention to Leave Agency Positions. *Social Work Research*, 36(1), 31-39.
- Koh, H. C. & Goh, C. T. (1995). An analysis of the factors affecting the turnover intention of non-managerial clerical staff: a Singapore study. *The International Journal of Human Resource Management*, 6(1), 103-125.
- Kumar, K., Bakhshi, A. & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Kumar, R., Ramendran, C. & Yacob, P. (2012). A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5), 9-42.
- Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2010). Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 20(2), 138-156.
- Lambert, E. G. (2001). To Stay or Quit: A Review of the Literature on Correctional Staff Turnover. *American Journal of Criminal Justice*, 26(1), 61-76.
- Lambert, E. G. (2006). I Want to Leave: A Test of a Model Of Turnover Intent Among Correctional Staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1), 57-83.
- Lee, C. C., Huang, S. H. & Zhao, C. Y. A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866-875.
- Lee, H. W. & Liu, C. H. (2006). The Determinants of Repatriate Turnover Intentions: An Empirical Analysis. *International Journal of Management*, 23(4), 751-762.
- Liou, S. R. & Cheng, C. Y. (2010). Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*, 19, 1635-1644.
- Lowe, R. H. & Vodanovich, S. J. (1995). A Field Study of Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10(1), 99-114.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F. & Sirola, W. (1998). Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305-320.
- Malik, M. E. & Naeem, B. (2011). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of Faculty: Empirical Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(9), 92-98.
- Martin, A. & Roodt, G. (2009). Perceptions of organisational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger South African tertiary institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(1), 23-31.
- Mbah, S. E. & Ikemefuna, C. O. (2012). Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 275-287.
- McFarlin, D. B. & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Moore, J. E. (2010). One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly*, 24(1), 141-168.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F. & Locander, W. B. (2006). Effects of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salesperson's Job Attitudes and Intentions to Quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(1), 19-26.
- Murtaza, G., Shad, I., Shahzad, K., Shah, M. K. & Khan, N. A. (2011). Impact of Distributive and Procedural Justice on Employees' Commitment: A Case of Public Sector Organization of Pakistan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 29, 73-80.

- Muzumdar, P. (2008). Influence of interactional justice on the turnover behavioral decision in an organization. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 1-11.
- Najaf, A., Moshiri, K. & Shahrbanian, S. (2012). Relationship between Organizational Justice and Intention to Leave in Employees of Sport and Youth Head Office of Tehran. *European Journal of Experimental Biology*, 2(5), 1564-1570.
- Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H. K., Shirkouhi, S. N. & Dalvand, M. R. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5241-5248.
- Nasurdin, A. M. & Ahmad, Z. A. (2001). The Effect of Procedural Justice on Organizational Commitment in the Malaysian Context: Do Men and Women Differ?. *Asian Academy of Management Journal*, 6(1), 31-47.
- Nazim, A. & Shahid, J. (2010). Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and Turnover Intentions amongst Medical Representatives of Pharmaceuticals Companies of Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*, 6(2), 201-212.
- Ohly, S. & Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 543-565.
- Owolabi, A. B. (2012). Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria. *Research in World Economy*, 3(1), 28-34.
- Ozer, G. & Gunluk, M. (2010). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *African Journal of Business Management*, 4(8), 1500-1509.
- Ponnu, C. H. & Chuah, C. C. (2010). Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2676-2692.
- Pyman, A., Holland, P., Teicher, J. & Cooper, B. K. Industrial Relations Climate, Employee Voice and Managerial Attitudes to Unions: An Australian Study. *British Journal of Industrial Relations*, 48(2), 460-480.
- Raja, S., Abraiz, A., Tabassum, T. M. & Jawad, M. (2012). Bracketing procedural, distributive and interactional justice with employee career commitment and supervisor commitment. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(4), 46-52.
- Randhawa, M. G. (2007). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions : An Empirical Analysis. *Indian Management Studies Journal*, 11, 149-159.
- Russell, E. M., Williams, S. W. & Gomez, C. G. (2010). Teachers' Perceptions of Administrative Support and Antecedents of Turnover. *Journal of Research in Childhood Education*, 24, 195-208.
- Samad, S. & Yusuf, S. Y. M. (2012). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention. *European Journal of Social Sciences*, 30(1), 125-135.
- Samson, S. (2010). Mediating Role of Organizational Commitment on HR Practices and Turnover Intention among ICT Professionals. *Journal of Management Research*, 10(1), 39-61.
- Santoso, S. (2011). Structural Equation Modeling. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Saungweme, R. & Gwandure, C. (2011). Organisational Climate and Intent to Leave among Recruitment Consultants in Johannesburg, South Africa. *Journal Hum Ecol*, 34(3), 145-153.
- Shahzad K., Rehman, U., Shad, I., Gul, A. & Khan, M. A. (2011). Work-Life Policies and Job Stress as Determinants of Turnover Intentions of Customer Service Representatives in Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 19(3), 403-411.
- Shore, L. M. & Martin, H. J. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*, 42(7), 625-638.
- Singh, P. & Loncar, N. (2010). Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intention. *Relations Industrielles*, 65(3), 470-490.
- Slattery, J. P. & Selvarajan, T. T. R. (2005). Antecedents to Temporary Employee's Turnover Intention. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(1), 53-66.
- Solimun, Nurjanah & Rinaldo, A. A. (2006). Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS dan SEM. Universitas Brawijaya, Malang.
- Sree, R. K. R. & Kamalanabhan, T. J. (2004). A Three-Dimensional Analysis of Turnover Intention Among Employees of ITES/BPO Sector. *South Asian Journal of Management*, 17(3), 85-103.
- Stone, P. W., Kane, C. M., Larson, E. L., Pastor, D. K., Zwanziger, J. & Dick, A. W. (2007). Nurse Working Conditions, Organizational Climate, and Intent to Leave in ICUs: An Instrumental Variable Approach. *Health Services Resear*, 42(3), 1085-1104.

- Suliman, A. M. & Obaidli, H. A. (2011). Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4(4), 308-324.
- Tekleab, A. G., Bartol, K. M. & Liu, W. (2005). Is it pay levels or pay raises that matter to fairness and turnover?. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 899-921.
- Thomas, P. & Nagalingappa, Dr. G. (2012). Consequences of Perceived Organizational Justice: An Empirical Study of White-Collar Employees. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 3(2), 54-63.
- Till, R. E. & Karren, R. (2010). Organizational justice perceptions and pay level satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 26(1), 42-57.
- Torka, N., Schyns, B. & Looise, J. K. (2010). Direct participation quality and organisational commitment: the role of leader-member exchange. *Employee Relations*, 32(4), 418-434.
- Tremblay, M., Sire, B. & Balkin, D. (2000). The Role of Organizational Justice in Pay and Employee Benefit Satisfaction, and Its Effects on Work Attitudes. *CIRANO*, 1-25.
- Tremblay, M. & Roussel, P. (2001). Modelling the role of organizational justice: effects on satisfaction and unionization propensity of Canadian. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(5), 717-737.
- Wang, C. Y. P., Chen, M. H., Hyde, B. & Hsieh, L. (2010). Chinese Employees' Work Values and Turnover Intentions in Multinational Companies: The Mediating Effect of Pay Satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 38(7), 871-894.
- Wang, Y. D., Yang, C. & Wang, K. Y. (2012). Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover. *Public Personnel Management*, 41(3), 557-573.
- Wesolowski, M. A. & Mossholder, K. W. (1997). Relational demography in supervisorsubordinate dyads: Impact on subordinate job satisfaction, burnout, and perceived procedural justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 351-362.
- Wu, X. & Wang, C. (2008). The Impact of Organizational Justice on Employees' Pay Satisfaction, Work Attitudes and Performance in Chinese Hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(2), 181-195.
- Yahaya, A., Yahaya, N., Arshad, K., Ismail, J., Jaalam, S. & Zakariya, Z. (2009). Occupational Stress and its Effects towards the Organization Management. *Journal of Social Sciences*, 5(4), 390-397.
- Zhang, G. & Lee, G. (2010). The Moderation Effects of Perceptions of Organizational Politics on the Relationship Between Work Stress and Turnover Intentio: An Empirical Study about Civilian in Skeleton Government of China. *iBusiness*, 2, 268-273.
- Institut Akuntan Publik Indonesia .Daftar KAP. Retrieved December 11, 2012, from <http://www.iapi.or.id/iapi/download/Directory2012/DaftarKAP.pdf>
- Ikatan Konsultan Pajak Indonesia. Daftar Anggota. Retrieved December 11, 2012, from [http://www.ikpi.or.id/list/angdat\\_list](http://www.ikpi.or.id/list/angdat_list)