

PENGARUH INTERAKSI KEPUASAN KERJA DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Empiris pada KAP di Semarang)

Sih Mirmaning Damar Endah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang

e-mail: sihmirimaning@unika.ac.id

ABSTRACT

Public accounting firm is an independent third party that provide accounting services to help decision making process for the client. All employees in public accounting firm required to have a commitment in their tasks. This research focuses in factors that affecting the organizational commitment. The subject of this research is public accounting firms in Semarang. The aim of this research is to determine the effect of job satisfaction in workplace spirituality to organizational commitment. A case study are the auditors from thirteen Public Accounting Firms in Semarang. In a case study of thirteen Public Accounting Firms, statistical results reveal that job satisfaction significantly influence to organizational commitment with 0,00 significance level. The significance level change to 0,085 and Beta -6,27 when moderated with workplace spirituality. It means workplace spirituality variable debilitated this relationship.

Keywords: *Organizational Commitment, Workplace Spirituality, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset besar yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Dengan adanya karyawan maka operasional organisasi atau institusi dapat berjalan dengan lancar. Untuk dapat beroperasi dengan lancar maka perusahaan membutuhkan orang-orang yang dapat bekerja secara nyaman dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap diharapkan akan lebih produktif terhadap hasil kerjanya. Greenberg dan Baron, 1993 menyatakan karyawan yang produktif karena berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya akan mendatangkan keuntungan yang maksimal dapa organisasi di mana mereka bekerja. Mowday, Porter dan Steers (1982) menyatakan saat seseorang karyawan berusaha secara maksimal untuk dapat mencapai tujuan organisasi di mana mereka bekerja akan cenderung termotivasi untuk memberikan *effort* lebih dari karyawan yang lain. Di sisi lain apabila karyawan tersebut tidak memiliki komitmen organisasional maka mereka tiak memiliki usaha yang lebih untuk berkorban berusaha mencapai tujuan organisasi. Untuk memastikan apakah kemauan seseorang berusaha terkait dengan komitmen organisasinya, maka penelitian ini akan secara empiris mencari faktor apa yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah organisasi yang ‘menjual jasa kepercayaan’ kepada masyarakat melalui opini yang mereka keluarkan atas laopran keuangan yang secara profesional mereka audit. Karena hasil kerja KAP adalah Laporan Audit Independen yang akan meningkatkan kepercayaan pengguna laporan keuangan tersebut membuat KAP membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan lebih dalam mengaudit laporan keuangan. Kemampuan saja tidak dapat menjamin bahwa auditor bisa menghasilkan audit yang berguna bagi masyarakat. Perlu juga ada usaha lebih tanpa paksaan untuk mewujudkan hal tersebut, karena komitmen organisasional diartikan bahwa auditor ingin memberikan kontribusi lebih kepada KAP dan secara aktif mewujudkan tujuan KAP di mana mereka bekerja (Robbins, 2013).

Untuk mewujudkan komitmen organisasional dimungkinkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, karena pasti ada penyebab mengapa seseorang tersebut berkomitmen terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Saat auditor merasakan kepuasan di tempat kerjanya maka akan semakin berkomitmen di KAP. Untuk memunculkan kepuasan kerja pasti perlu dukungan dari rekan kerja atau yang biasa dikenal sebagai spiritualitas tempat kerja. Spiritualitas tempat kerja ini biasa dikenal dengan *workplace spirituality* adalah nilai, etika, motivasi yang ada di dalam tempat kerja. Apabila nilai spiritualitas tersebut dirasakan mendukung atau kondusif oleh auditor di KAP maka membuat seorang auditor merasa nyaman dalam bekerja dan diharapkan akan lebih puas bekerja dan dapat meningkatkan komitmen organisasionalnya.

Menurut Karakas, (2010) dalam Carolina (2015) menyatakan *workplace spirituality* merupakan persepsi auditor terhadap nilai moral dalam bekerja, nilai keyakinannya, adaptasi pada lingkungan kerja, kesadaran diri serta perbuatan sesuai moral yang tidak merugikan orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Nasina dan Doris (2011) menyatakan bahwa *workplace spirituality* berdampak positif terhadap komitmen organisasional. Locke (1969) dalam Carolina, 2015 menyimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang merupakan hasil hubungan timbal balik antara seseorang dengan lingkungan kerjanya. Semakin baik pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang auditor akan menimbulkan persepsi yang mengarah kepada kepuasan kerja. Jika auditor merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan *passionnya* maka dia merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga keinginan untuk berpindah kerja akan rendah (Robin, 2013). Meskipun dalam KAP auditor akan mendapat tekanan waktu yang sangat ketat. Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Sijabat (2011), Setiawan dan Ghazali (2013) dan Sijabat (2009) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini akan meneliti kembali pengaruh *workplace spirituality* dari Nasina dan Doris (2011), akan meningkatkan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

KERANGKA TEORITIS

Workplace Spirituality

Spiritualitas mengarah pada sesuatu yang lebih umum, tentang nilai, tujuan dan makna yang dimiliki oleh seseorang. ***Workplace spirituality*** atau spiritualitas tempat kerja mengenali bahwa orang memiliki kehidupan pribadi yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam konteks kehidupan sosial dalam suatu komunitas (Robbins, 2013). Pada ***workplace spirituality***, lingkungan kerja yang sesuai dan kuat mendukung seseorang dan membuat persepsi individu lebih merasa diterima dan didukung dan bersemangat. Sauber (2003) dalam Robbins (2013) menyatakan semangat dalam tempat kerja menjadi pemahaman organisasi atau perusahaan dalam menentukan tujuan seseorang dalam hidup termasuk pekerjaan sehari-harinya dan bagaimana menghargai orang lain.

Workplace spirituality dapat diartikan sebagai konsep yang membahas perilaku organisasi atau perusahaan yang mengarah kepada budaya organisasi atau perusahaan. Konsep tersebut membahas secara umum seperti etika, nilai dan budaya organisasi yang diterima secara baik oleh anggota organisasi. Hal ini didukung oleh Robbins (2013) *workplace spirituality* mengabungkan keseluruhan pembahasan mengenai etika, motivasi, nilai, keseimbangan kerja dan kepemimpinan secara utuh dan holistik. *Workplace spirituality* mengarah kepada pengertian bahwa setiap individu adalah makhluk spiritual yang memerlukan nilai makna dalam menjalani hidup dan tempat kerjanya harus memberikan dukungan sebagai bentuk pengakuan dalam Caroline, 2015. Dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* mengarah kepada kondisi lingkungan kerja yang mana menganut nilai-nilai yang dapat dimengerti dan dianut bersama (Nasina dan Doris, 2011). Dari uraian di atas maka secara idealnya bahwa seorang auditor yang

merasa bahwa mereka bekerja pada KAP yang mempunyai karyawan yang saling mendukung dan membantu akan membuat mereka lebih bersemangat bekerja dan akan dapat terhindar dari *turnover* karyawan yang tinggi.

Kepuasan Kerja

Locke (1969) mengartikan kepuasan kerja sebagai hasil dari interaksi seseorang dengan lingkungan kerjanya. Jika auditor berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maka akan menimbulkan persepsi yang mengarah kepada kepuasan kerja. Teori Herzberg dalam Gibson 2003 menyatakan bahwa jika seseorang dengan *interpersonal relation* dan *working condition* tinggi maka tingkat kepuasan kerja mereka juga tinggi dan terhindar dari keinginan mencari tempat bekerja yang baru. Kepuasan kerja juga dapat dianggap sebagai penerimaan seseorang terhadap pekerjaan yang dia lakukan. Menurut Robbins (2013) sikap positif auditor terhadap pekerjaannya timbul ketika auditor puas pada pekerjaannya, sebaliknya sikap negatif seseorang terhadap pekerjaannya timbul ketika tidak puas pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2011), Setiawan dan Ghozali (2013) serta Sijabat (2009) menyimpulkan kepuasan kerja akan berpengaruh positif pada komitmen organisasional.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah totalitas seorang terhadap organisasi/institusinya atau yang ber-*effort* tanpa adanya paksaan demi organisasi di mana mereka bekerja. Sikap memihak seorang auditor kepada KAP tertentu serta berusaha tetap bekerja di dalam KAP tersebut menggambarkan komitmen organisasional dari seorang auditor (Robbins, 2013). Sikap memihak seorang auditor digambarkan dalam seberapa loyalnya seorang auditor kepada KAP atau dapat diartikan sebagai suatu keterikatan seorang auditor kepada KAP dan anggota KAP.

Menurut Allen Meyer (1990) ada beberapa jenis komitmen. Salah satunya adalah komitmen *affectif* adalah ikatan emosional karyawan kepada perusahaan sehingga dia ingin menjadi bagian dari perusahaan. Bagi karyawan perlu ada kesamaan antara nilai-nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan perusahaan, karyawan akan tetap bertahan bila adanya kesamaan tersebut. Apabila tujuan perusahaan berubah maka akan mempengaruhi sikap karyawan dan saat tidak ada kesamaan lagi antara nilai-nilai dan tujuan pribadinya maka kemungkinan besar karyawan akan mencari pekerjaan yang lain. Hal ini sering dialami dalam Institusi KAP, karena mereka bekerja dengan *date line* yang tinggi, maka hubungan atau keterikatan auditor dengan tim yang mempunyai visi yang sama akan menekan tingginya *turnover* pada KAP.

Dari uraian di atas maka penulis ingin meneliti hubungan antara kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional, dan pengaruhnya apabila hubungan tersebut dimoderasi dengan *Workplace Spirituality*. Maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan *workplace spirituality* sebagai variabel moderating.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. Data adalah data primer dengan cara membagi kuesioner langsung kepada auditor. *Purposive sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel yaitu melalui *judgment sampling* atau riset ini menggunakan sampel adalah auditor dengan kriteria bersedia mengisi kuesioner dan bersedia menjadi responden riset ini dan bekerja sebagai auditor di KAP yang ada di Semarang.

Dari 70 kuesioner yang disebar pada auditor yang bekerja di KAP Semarang, terdapat 10 kuesioner yang tidak kembali dan ada 7 kuesioner yang tidak diisi secara lengkap sehingga tidak dapat dimasukkan sebagai responen. Hasil akhir yang dapat diolah adalah 53 auditor dari 13 KAP yang ada di Semarang. Responden wanita berjumlah 28 orang dengan *range* umur antara

23 tahun sampai dengan 46 tahun. Tingkat pendidikan rata-rata S1 dengan lama kerja minimal maksimal 3 tahun, sedangkan responden laki-laki berjumlah 25 orang dengan *range* umur 25 tahun sampai dengan 37 tahun dengan tingkat pendidikan rata-rata S1 dengan lama kerja maksimal 2 tahun.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk dapat mengukur dan memberikan ukuran pada setiap variabel maka variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

Workplace spirituality merupakan persepsi auditor terhadap nilai moral dalam bekerja, nilai keyakinannya, adaptasi pada lingkungan kerja yang tinggi, kesadaran diri serta perbuatan sesuai moral yang tidak merugikan orang lain (Karakas, 2010). Dalam riset ini diukur dengan menggunakan kuesioner Garcia-Zamor (2003). Dengan menggunakan skala Likert. Semakin besar skor yang diperoleh, menunjukkan *workplace spirituality* yang semakin tinggi.

Kepuasan kerja merupakan persepsi auditor terhadap seberapa baik pekerjaan mereka. Jika pekerjaan yang dilakukan auditor sudah sesuai dengan passion yang ada dalam diri auditor maka auditor akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga keinginan untuk berpindah kerja akan rendah. Hal ini akan meningkatkan komitmen auditor terhadap KAP tempat dia bekerja (Locke, 1969). Dalam riset ini diukur dengan menggunakan kuesioner Agustina (2009). Skala Likert, nilai yang tinggi semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Komitmen organisasional merupakan sikap individu yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan mengenal dan terikat pada organisasi atau perusahaannya (Allen & Meyer, 2003). Dalam riset ini diukur dengan menggunakan Allen dan Meyer (2003). Menggunakan skala Likert semakin tinggi skor makin tinggi komitmennya.

Uji Data dan Model

Sebelum diolah data ini sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan mendapat hasil yang baik. Uji Validitas di lakukan dengan pengujian ini telah lolos dari kriteria pengujian validitas riset apabila r hitung $>$ r tabel maka kuesioner valid (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas pengukuran dilakukan dengan korelasi antar hasil kuesioner dengan menggunakan nilai statistik *cronbach's alpha* (α) dan dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,70$ (Ghozali, 2013).

Nilai (sig) *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,53 > 0,05$). Ini berarti data yang diolah sudah terdistribusi normal. Nilai *tolerance* semua variabel independen $> 0,1$ dengan nilai VIF semua variabel independen < 10 . Ini berarti multikolinearitas tidak terbukti. Nilai koefisien regresi dari lebih dari $\alpha = 0,05$ ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Nilai sig F lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) model ini mampu diuji dan mampu menjelaskan hal-hal yang sedang diteliti, dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional (KO).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini dilakukan dengan uji regresi linear berganda. Tujuan dari uji ini adalah untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan *Workplace Spirituality* sebagai variabel moderating. Standar penolakan pengambilan keputusan hipotesis.

1. Apabila $\text{sig}/2 < 0,05$ dan nilai α_1 , α_3 dan $\alpha_4 < 0$ maka H_1 , valid.
Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka H_1 tidak valid.
2. Apabila $\text{sig}/2 \geq 0,05$ dan nilai α_1 , α_3 dan $\alpha_4 \geq 0$ maka H_1 tidak valid.
Apabila nilai $\text{sig} \geq 0,05$ maka tidak valid.

Dari pengujian regresi antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai berikut:

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|------------|----------------|------------|--------------|-------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | Beta | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,360 | 0,408 | | 3,337 | 0,002 |
| KK | 0,618 | 0,105 | 0,636 | 5,890 | 0,000 |

a. Dependent Variabel: KO

Sumber: dari data primer yang diolah

Dari hasil hasil pengujian statistik maka dapat dilihat variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan sebesar 0,00 dan positif terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan hubungan yang erat antara Kepuasan Kerja berpengaruh pada Komitmen Organisasional. Jadi ketika Auditor merasa puas dia kan semakin berkomitmen terhadap KAP di mana dia bekerja. Sejalan dengan penelitian (Robbins, 2013), ini menguatkan riset sebelumnya yang dikerjakan oleh Sijabat (2011), Setiawan dan Ghozali (2013) serta Sijabat (2009).

Pengujian selanjutnya pengujian antara kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional dengan variabel *Workplace Spirituality* sebagai variabel moderating.

| Model | Unstandardized | | Standardized | T | Sig. |
|------------|----------------|------------|--------------|--------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | Beta | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -8,952 | 5,984 | | -1,496 | 0,141 |
| WS | 2,464 | 1,434 | 1,758 | 1,719 | 0,092 |
| KK | 3,249 | 1,496 | 3,345 | 2,217 | 0,035 |
| WSKK | -0,627 | 0,357 | -3,567 | -1,759 | 0,085 |

a. Dependent Variabel: KO

Sumber: dari data primer yang diolah

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berhubungan dengan Komitmen Organisasional dengan *Workplace Spirituality* sebagai variabel moderating menunjukkan hasil signifikan sebesar 0,085 pada sig level 10%, tetapi ternyata dari hasil pengujian terlihat bahwa *Workpalce Spirituality* yang memoderasi hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional justru membuat hubungan KK dan KO melemah dengan nilai Beta sebesar -6,27.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Robbins, 2013 yang menyatakan bahwa *Workplace Spirituality* yang sesuai dan kuat mendukung seseorang sebagai bagian dari komunitas tersebut, membuat persepsi individu lebih merasa diterima dan didukung dan bersemangat. Dari statistik deskriptif yang dilakukan terhadap Variabel *Workplace Spirituality* skor rata-rata yang diperoleh sebesar 18,35 yang menunjukkan pada skor yang rendah yang dapat diartikan bahwa auditor memiliki nilai moral dan nilai keyakinan yang kurang terhadap KAP di mana dia bekerja. Didukung juga dengan data deskriptif dari responden baik laki-laki dan perempuan rata-rata bekerja masih antara 2 - 3 tahun. Masih besar kemungkinan mereka ingin mencari pekerjaan lain yang memiliki tekanan pekerjaan yang lebih ringan dari pada di Kantor Akuntan Publik yang harus bekerja secara *date line* setiap hari.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Karena ketika seorang auditor tersebut merasa

puas terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan dapat diselesaikan dengan baik hal itu membuat dia semakin berkomitmen terhadap organisasi atau KAP di mana dia bekerja (Robbins, 2013).

Di lain sisi ternyata *Workplace Spirituality* justru melemahkan hubungan antara Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional hal ini dimungkinkan karena beban kerja pada Kantor Akuntan Publik yang menuntut tidak hanya kemampuan audit dan profesionalisme tinggi tetapi juga dituntut untuk siap melaksanakan tugas yang sangat dibatasi tekanan anggaran waktu dan tekanan anggaran biaya.

Untuk menguji apakah *workplace Spirituality* melemahkan Kepuasan Karyawan karena beban kerja perlu ada pengujian lebih lanjut faktor apa yang menyebabkan Kantor Akuntan Publik yang menjadi responden pada penelitian ini kurang mendukung auditor bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marschke et al. (2011). KAP diharapkan untuk dapat meningkatkan Kepuasan Kerja yang sudah diperoleh oleh Auditor sehingga Komitmen Organisasionalnya semakin meningkat dan loyal pada organisasi di mana mereka bekerja. Di lain sisi KAP juga harus meningkatkan kerja sama tim yang baik antar auditor sehingga mereka semakin memiliki ikatan yang kuat antar Auditor dan menciptakan suasana yang kondusif sehingga mereka dapat saling mendukung satu dengan yang lain. Dengan begitu *Workplace Spirituality* mereka akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L., 2009, Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Riset pada KAP yang Bermitra dengan KAP Big Four di Wilayah DKI Jakarta), *Jurnal Akuntansi*, 1 (1): 40 - 69.
- Allen dan Meyer, 2003, *Commitment in the Workplace (Theory Research and Application)*, London: Sage Publication.
- Aranya, et al., 1986, Organizational Commitment in a Male Dominated Profession, *Human Relations*, 39 (5): 433 - 448.
- Broady, E. F. dan S. J. Hickman, 2008, *Sex Differences in Relationships: Comparing Stereotypes to Self-reports*. Hanover College.
- Garcia-Zamor dan Jean-Claude, 2003, Workplace Spirituality and Organizational Performance, *Public Administration Review*, 63 (3): 355 - 363.
- Ghozali, I., 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. dan R.A. Baron, 1993, *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*, 5th Edition, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hartmann, N. N., Brian N. Rutherford, G. Alexander Hamwi, Scott B. Friend, 2013, The Effects of Mentoring on Salesperson Commitment, *Journal of Business Research*, 66 (11): 2294 - 2300
- Karakas, F., 2010, Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review *Journal of Business Ethics*, 94: 89 - 10.
- Khalili, A dan A. Asmawi, 2012, Appraising the Impact of Gender Differences on Organizational Commitment: Empirical Evidence from a Private SME in Iran, *International Journal of Business and Management*, 7 (5).
- Locke, E. A., 1969, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Chicago: Rand McNally.
- Marschke, E., Preziosi, R., dan Harrington, W. J., 2011, How Sales Personnel View the Relationship Between Job Satisfaction and Spirituality in the Workplace, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15 (2).
- Meyers, 1986, Performance Appraisal Reactions: Measurement, Modelling And Method Bias, *Journal of Applied Psychology*, 85 (5): 708 - 723.

- Mowday, R.T., Porter, L.W., dan Steers, R.M., 1982, *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*, New York: Academic Press.
- Nasina, M. D. dan K. P. P. Doris, 2011, The Workplace Spirituality and Affective Commitment Among Auditors in Big Four Accounting Firms: Does it Matter?, *Journal of Global Management*. 2 (1).
- Petchsawang, P. dan D. Duchon, 2009, Measuring Workplace Spirituality In An Asian Context, *Human Resource Development International*, 12(4): 459-468.
- Rego, A. dan M. P. Cunha, 2008, Workplace Spirituality And Organizational Commitment: An Empirical Study, *Journal of Organizational Change Management*, 21 (1): 53 - 75.
- Robbins, S. P., 2013, *Perilaku Organisasi atau perusahaan, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Setiawan, I. A. dan I. Ghazali, 2013, Multidimensional Causal Path on Organizational Commitment and Job Satisfaction In Intention to Leave By Accountants, *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 16 (2): 339 - 354.
- Sijabat, J., 2009, Komitmen Organisasi atau Perusahaan Auditor Studi Empiris pada KAP Besar di Jakarta Yang Berafiliasi dengan KAP Asing (The Big Four), *Kajian Akuntansi* 1 (2): 153 - 164.
- _____, 2011, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi atau Perusahaan dan Keinginan untuk Pindah, *Visi*, 19 (3): 592 - 608.