

**MEDIASI KOMITMEN KARIER DAN AFEKTIF AUDITOR
PADA HUBUNGAN ANTARA
QUALITY OF WORK LIFE DAN *TURNOVER INTENTION***



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: HANJAYA PERWIRA

N.I.M : 127161014

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR
MAGISTER AKUNTANSI**

2018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya Mahasiswa Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara:

Nama : Hanjaya Perwira
NIM : 127161014
Program : Magister Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir (Tesis) yang saya buat dengan judul: "Mediasi Komitmen Karier dan Afektif Auditor pada Hubungan antara *Quality of Work Life* dan *Turnover Intention*".

Adalah:

1. Dibuat sendiri, dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan referensi acuan, yang tertera di dalam referensi pada tugas saya.
2. Tidak merupakan hasil duplikat Tesis yang telah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister di Universitas lain kecuali pada bagian-bagian sumber informasi dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Tidak merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku dan referensi acuan yang tertera dalam referensi pada tugas akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan di atas, maka tugas akhir ini batal.

Jakarta, 25 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,



Hanjaya Perwira

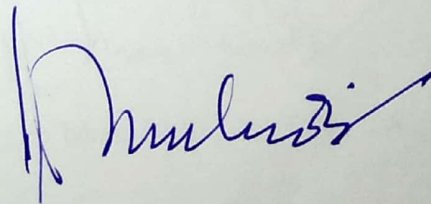
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

NAMA : HANJAYA PERWIRA
NO. MAHASISWA : 1271-610-14
PROGRAM : MAGISTER AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : JASA ASURANS & PELAPORAN
KEUANGAN
JUDUL TESIS : MEDIASI KOMITMEN KARIER DAN
AFEKTIF AUDITOR PADA HUBUNGAN
ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DAN
TURNOVER INTENTION

Jakarta, Juli 2018

Pembimbing,



Dr. Jamaludin Iskak, M.Si., Ak., CPI., CA., CPA



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

TANDA PERSETUJUAN TESIS
SETELAH LULUS UJIAN TESIS

NAMA : HANJAYA PERWIRA
NIM : 1271-610-14
PROGRAM : MAGISTER AKUNTANSI
MATA KULIAH POKOK : JASA ASURANS & PELAPORAN
KEUANGAN
JUDUL TESIS : MEDIASI KOMITMEN KARIER DAN
AFEKTIF AUDITOR PADA HUBUNGAN
ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DAN
TURNOVER INTENTION

TANGGAL : 25 JULI 2018

KETUA PENGUJI:

(Dr. Jonnardi, MM., Ak., CA., CPA)

TANGGAL : 25 JULI 2018

ANGGOTA PENGUJI:

(Dr. Jamaludin Iskak, M.Si., Ak., CPI., CA., CPA)

TANGGAL : 25 JULI 2018

ANGGOTA PENGUJI:

(Dr. Estralita Trisnawati, S.E., M.Si., Ak., CA.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Sang Triratna atas segala karunia yang telah diberikan sehingga tesis yang berjudul “Mediasi Komitmen Afektif dan Karier Auditor pada Hubungan antara *Quality of Work Life* dan *Turnover Intention*” ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Jamaludin Iskak, M.Si., Ak., CPA., CA., CPA selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis selama penyusunan Tesis ini,
2. Kedua orang tua, kakak, dan adik-adik penulis, yang telah memberikan dukungan dan doa untuk dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik,
3. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah berbagi ilmu pengetahuan selama penulis belajar di Universitas Tarumanagara,
4. Teman-teman seperjuangan Magister Akuntansi Universitas Tarumanagara dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari adanya keterbatasan dalam penyusunan Tesis ini. Oleh karena itu, segala saran dan kritik dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati agar dapat menjadi lebih baik di masa depan. Akhir kata, semoga karya ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, Juli 2018

Hanjaya Perwira

Mediasi Komitmen Afektif dan Karier Auditor pada Hubungan antara *Quality of Work Life* dan *Turnover Intention*

Oleh: Hanjaya Perwira

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* melalui komitmen karier dan komitmen afektif sebagai pemediasi. Penulis menghipotesakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif dan karier dan pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Terdapat enam hipotesis pada penelitian ini yang bertujuan untuk menguji pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* melalui dua variabel mediasi: komitmen afektif dan komitmen karier.

Penelitian ini akan menguji keenam hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path modelling*). Adapun sampel yang digunakan adalah 156 responden yang merupakan auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) *Big 4* di Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik *quality of work life* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karier, komitmen afektif, dan *turnover intention*. Meski demikian, komitmen afektif secara statistik tidak signifikan menjelaskan variansi *turnover intention*.

Kata Kunci: *quality of work life*, *turnover intention*, komitmen karier, komitmen afektif, auditor

Mediating of Auditor's Affective and Career Commitment in the relationship of Quality of Work Life and Turnover Intention

By: Hanjaya Perwira

Abstract

This research was intended to examine empirically the impact of quality of work life towards turnover intention as mediating by career commitment and affective commitment. It is argued that quality of work life provides positive impact to affective commitment and career commitment and provides negative impacts to turnover intention.

There were six hypotheses in this research intending to examine the impact of quality of work life to turnover intention as mediating by two mediating variables: affective commitment and career commitment.

This research examined the six hypotheses using path modelling analysis. The sample being used was 156 respondents who were auditor in Big 4 Auditing Firms in Indonesia.

The research results showed that statistically quality of work life provides significant impact to career commitment, affective commitment, and turnover intention. However, affective commitment did not statistically significant explaining the variance in turnover intention.

Keywords: quality of work life, turnover intention, career commitment, affective commitment, auditor

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PERSETUJUAN PENGUJI	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	5
1.4. Perumusan Masalah	6
1.5. Tujuan dan Manfaat	6
1.6. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Definisi Konseptual Variabel	9
2.1.1. <i>Quality of Work Life</i>	9
2.1.2. <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.3. Komitmen Organisasional	14
2.1.4. Komitmen Karier	15

	2.2.	Hubungan Antar Variabel	17
	2.3.	Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis	23
	2.4.	Penelitian Terdahulu	25
BAB III		METODE PENELITIAN	35
	3.1.	Desain Penelitian	35
	3.2.	Populasi dan Teknik Pemilihan Sampel	35
	3.3.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	36
	3.4.	Analisis Data	41
		3.4.1. Statistik Deskriptif	42
		3.4.2. Evaluasi Model	43
		3.4.3. Pengujian Hipotesis	46
BAB IV		HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	47
	4.1.	Gambaran Umum Responden	47
	4.2.	Analisis Data	50
		4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	50
		4.2.2. Evaluasi Model.....	53
	4.3.	Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	58
BAB V		KESIMPULAN DAN SARAN	63
	5.1.	Kesimpulan	63
	5.2.	Saran	64
		DAFTAR PUSTAKA	65
		DAFTAR RIWAYAT HIDUP	68
		LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1. Penelitian Terdahulu	25
TABEL 3.1. Tabel Operasionalisasi Variabel	37
TABEL 4.1. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin	47
TABEL 4.2. Distribusi Responden menurut Tempat Kerja	48
TABEL 4.3. Distribusi Responden menurut Posisi/Jabatan	49
TABEL 4.4. Distribusi Responden menurut Lama Bekerja	50
TABEL 4.5. Statistik Deskriptif Variabel <i>Quality of Work Life</i>	51
TABEL 4.6. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Afektif dan Karier	52
TABEL 4.7. Statistik Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	52

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Pemikiran	24
GAMBAR 4.1 Responden menurut Jenis Kelamin	47
GAMBAR 4.2 Responden menurut Tempat Bekerja	48
GAMBAR 4.3 Responden menurut Posisi/ Jabatan	49
GAMBAR 4.4 Responden menurut Lama Bekerja	50
GAMBAR 4.5 Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	53
GAMBAR 4.6 Hasil <i>Outer Loadings</i>	54
GAMBAR 4.7 Hasil Uji Validitas Diskriminan	55
GAMBAR 4.8 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	55
GAMBAR 4.9 Hasil Uji <i>Cronbach Alpha</i>	56
GAMBAR 4.10 Hasil Uji R-Squares	57
GAMBAR 4.11 Hasil <i>Output Path Analysis</i>	58
GAMBAR 4.12 Hasil Uji <i>Indirect Effect</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 – Kuesioner Penelitian	69
LAMPIRAN 2 – Full Model PLS Alogarithm.....	71
LAMPIRAN 3 – Path Diagram Hasil <i>Bootstrapping</i>	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Audit meliputi pengumpulan data dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen (Arens *et al*, 2011). Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), setiap akuntan publik dituntut untuk memiliki pengetahuan dan kompetensi yang memadai, karena kantor akuntan publik sangat bergantung pada karyawan yang profesional. Oleh sebab itu, bagaimana cara mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpengalaman menjadi suatu hal yang sangat penting bagi kantor akuntan publik (Taylor dan Cosenza, 1998 dalam Huang, Lawler & Lei, 2007).

Mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu prioritas setiap organisasi untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan (Ready *et al*, 2008). Dysvik & Kuvaas (2010) dalam Pradana & Salehudin (2015) menyatakan bahwa *turnover* karyawan merupakan masalah utama manajerial dalam dunia kerja saat ini. Pada praktiknya, para profesional yang bekerja pada kantor akuntan publik justru memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Penelitian Kollaritsh dalam Ratnawati (2001) melaporkan tingkat *turnover* auditor yang bekerja di KAP besar mencapai 85 persen. Selain itu, dalam survei global yang dilakukan PricewaterhouseCoopers pada tahun 2011 tentang *turnover intention*

karyawan, sebanyak 38% menyatakan terus mencari pekerjaan lain, 43% terbuka terhadap tawaran pekerjaan dan hanya 18% yang berharap untuk terus bertahan dalam jangka panjang.

Dengan hilangnya profesional yang bertalenta akan berdampak pada turunnya produktivitas, efisiensi dan laba (Larkin, 1995 dalam Huang, Lawler & Lei, 2007). Walaupun kekosongan ini dapat diisi oleh karyawan baru, namun kompetensi yang dimiliki tentu lebih rendah dibandingkan karyawan yang telah lama bekerja di kantor akuntan karena kurangnya pengetahuan dan akumulasi pengalaman yang dimiliki (Half, 1982 dalam Huang, Lawler & Lei, 2007). Selain itu, dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan juga akan menimbulkan berbagai potensi biaya, seperti biaya pelatihan karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Di sisi lain, dunia kerja yang saat ini didominasi oleh generasi milenial tidak lagi mengejar kompensasi sebagai tujuan utama mereka. Taylor & Consenza (1998) dalam Huang, Lawler & Lei (2007) menyatakan bahwa walaupun kompensasi merupakan hal yang penting, namun tidaklah cukup untuk meningkatkan loyalitas pekerja. Perubahan nilai-nilai dalam lingkungan kerja saat ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih tertarik untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Karyawan juga lebih mengharapkan pekerjaan yang menantang, pencapaian, perkembangan karier, *work life balance* serta lingkungan kerja yang mendukung dibandingkan penghasilan yang mereka dapatkan. Dalam survei global yang dilakukan oleh PricewaterhouseCoopers (PwC) di 75 negara pada

tahun 2011, pelatihan dan pengembangan waktu kerja yang fleksibel merupakan hal yang paling diinginkan oleh generasi ini dibandingkan *financial reward*.

Menurut May, Lau dan Johnson (1999), perusahaan yang menawarkan *quality of work life* yang lebih baik dan lingkungan kerja yang mendukung akan lebih mampu mendapatkan serta mempertahankan karyawannya. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan yang lebih baik dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya *turnover intention* karyawan (Steers & Mowday, 1981).

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* auditor di lingkungan kantor akuntan publik di Indonesia. Penelitian terkait *turnover intention* karyawan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Namun demikian, sejauh penelusuran peneliti, masih sangat jarang ditemukan penelitian yang memasukkan variabel komitmen karier ke dalam model penelitiannya. Sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada kinerja karyawan, kepuasan karyawan, komitmen afektif dan aspek *quality of work life* lainnya sebagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Huang, Lawler & Lei (2007) meneliti pengaruh *quality of work life* (*Work life balance*, karakteristik pekerjaan, perilaku atasan, dan kompensasi) terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional dan komitmen karier pada kantor akuntan publik yang terafiliasi *big four* di Taiwan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semua variabel *quality of work life*, kecuali karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif di KAP

di Taiwan. Lebih lanjut, komitmen afektif juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Seyrek & Turan (2017) meneliti pengaruh perilaku atasan, kompensasi, karakteristik pekerjaan, *work life balance* dan karakteristik individual terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian akuntansi di Turki dan menemukan hasil serupa bahwa semua variabel diatas berpengaruh terhadap *turnover intention* kecuali karakteristik pekerjaan. Penelitian Tnay *et al* (2013) di Malaysia menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan atas bayaran dan dukungan atasan terhadap *turnover intention*, tetapi tidak menemukan hubungan signifikan antara komitmen organisasional dan *turnover intention*.

Di Indonesia, penelitian Biantoro & Sihombing (2012) pada kantor akuntan publik di Semarang dan Awalina *et al* (2015) pada kantor akuntan publik di Jawa Timur juga menemukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian Sijabat (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Penelitian Pradana & Salehuddin (2015) menemukan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun konflik hidup kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan Huang, Lawler & Lei (2007) di Taiwan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian kembali pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* yang dimediasi komitmen afektif dan komitmen karier pada kantor akuntan publik terafiliasi *big four* di Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

Audit atas laporan keuangan harus dilakukan oleh orang yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang memadai mengenai standar akuntansi yang berlaku. Dengan demikian, setiap kantor akuntan publik yang menawarkan jasa audit dituntut agar mampu mempertahankan karyawan profesional yang kompeten dan berpengalaman agar mampu menyediakan jasa audit yang berkualitas. Namun demikian, dalam praktiknya, para profesional yang bekerja pada kantor akuntan publik justru memiliki tingkat *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini menguji bagaimana *quality of work life* dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan dengan dimediasi oleh komitmen afektif dan komitmen karier pada kantor akuntan publik yang terafiliasi *big four* di Jakarta.

1.3. Pembatasan Masalah

Turnover intention karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi faktor-faktor *quality of work life*, komitmen afektif dan komitmen karier sebagai variabel yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Objek penelitian ini dibatasi pada para profesional yang bekerja pada kantor akuntan publik yang terafiliasi *big four* di Jakarta. Para profesional ini dibatasi pada tingkat junior auditor dan senior auditor dengan pertimbangan pada jenjang inilah paling banyak terjadi tingkat *turnover* yang paling tinggi.

1.4.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
2. Apakah *quality of work life* berpengaruh positif terhadap komitmen karier?
3. Apakah komitmen karier berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
5. Apakah persepsi terhadap *quality of work life* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
6. Apakah komitmen karier berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?

1.5.Tujuan dan Manfaat

1.5.1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris peran komitmen komitmen afektif dan komitmen karier dalam memediasi kaitan antara *quality of work life* dan *turnover intention*

1.5.2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi bagi dunia akademisi dalam menambah literatur tentang pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover*

intention yang dimediasi oleh komitmen dalam lingkungan akuntan publik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki implikasi praktis sebagai bahan pertimbangan bagi kantor akuntan publik dalam memahami dan menghadapi masalah *turnover intention* karyawan yang tinggi. Dengan demikian, diharapkan kantor akuntan publik mampu mengambil tindakan yang tepat untuk mengurangi *turnover intention* karyawannya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini akan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan gambaran secara umum tentang fenomena yang terjadi dan alasan pemilihan judul penelitian ini, identifikasi masalah, pembatasan masalah agar penulisan lebih terfokus, rumusan masalah dari penelitian ini, tujuan dan kegunaan penelitian ini dan juga sistematika penulisan penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tinjauan literatur yang menjadi dasar acuan dalam topik penelitian ini, konseptualisasi variabel, penelitian terdahulu, paradigma penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas (*eksogen variable*) dengan

variabel terikat (*endogenvariable*) serta variabel mediasidan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang pendekatan dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Bab yang menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan teknik pemilihan sampel, operasionalisasi variabel, serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian ini, yang meliputi deskripsi subyek penelitian, deskripsi obyek penelitian, hasil uji asumsi, hasil uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bagian ini merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian ini dan saran untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & Jusuf, A. A. (2011), *Audit dan Jasa Assurance: Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Awalina, P., Saraswati, E., & Roekhudin. (2015). The Influence of Professional Commitment and Job Satisfaction towards Turnover Intention (An Empirical Study in Public Accountant Firm in East Java Indonesian). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Vol 17, Issue 6. Ver. III*, 21-28
- Bamber, E. M., & Iyer, V. I. (2002). Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict? *Auditing*, 21 (2), 21-38.
- Biantoro, L. C., & Sihombing, R. P. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan kerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Anteseden. *Jurnal Akuntansi Bisnis, Vol. XI No. 21*. 61-94
- Blau, G. (1989). Testing the Generalizability of a Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35 (1), 88-103.
- Bluedorn, A. C. (1978). A Taxonomy of Turnover. *Academy of Management Review*, 3, 647-651.
- Bluedorn, C. (2001). The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*. 16 (4):234-245.
- Chang, E. (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*, 52 (10), 1257-1278.
- Ching, S.L., & Kee, D.M.H. (2012). Work Values-Career Commitment Relationship of Generation Y Teachers in Malaysia. *International Conference on Economics Marketing and Management IPEDR Vol. 28*. 242-246
- Daud, N. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management. Vol 5, No. 10*, 75-82.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harrell, A., Chewning, E., & Taylor, M. (1986). Organization-profession conflict and the job Satisfaction and Turnover Intentions of Internal Auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory, Vol. 5 No. 2*. 109-121.
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay Satisfaction: Multidimensional Nature and Measurement. *International Journal of Psychology* 20. 129-141.

- Huang, T.C., Lawler, J., & Lei, C.Y. (2007). The Effect of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Journal of Social Behavior and Personality*. 35 (6), 735-750.
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol 5 No. 2. 202-209.
- Karavardar, G. (2014). Career Commitment, Subjective Career Success and Career Satisfaction in the Context of Hazelnut Processing Industry in Giresun/Turkey. *International Journal of Business and Management; Vol. 9, No. 6*. 98-105.
- Martel, J.P., & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77(2): 333-368
- May, B.E., Lau, R.S.M., & Johnson, S. K. (1999). A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance. *South Dakota Business Review*, 58 (2), 3-7.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention in Public Organisations: An Exploratory Study Cconducted in the United Arab Emirates: *International Journal of Business and Social Science*.
- Pradana, A. & Salehudin, I. (2015). Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9 (2), 108-124.
- Pratama, E.W., Musadieg, M.A., & Mayoawan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 34 No. 1. 1-9.
- PricewaterhouseCoopers. (2011). Millennials at Work, Reshaping the Workplace. Retrieved from <https://www.pwc.de/de/prozessoptimierung/assets/millennials-at-work-2011.pdf>:
- Qureshi, M. I., Jamil, R. A., Iftikhar, M., & Arif, S. (2012). Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice, *Archives Des Sciences* Vol 65, No. 8. 230-241.
- Ready, D. A., Hill, L. A., & Conger, J. A. (2008). Winning the race for talent in emerging markets. *Harvard Business Review*, 86(11), 62-70.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Rubel, M.R.B., Kee, D.M.H. (2014). Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal* 31 (4): 456-467.
- Ratnawati, V. (2001). Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity, danKonsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi

- Elnpiris Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia". *Simposium Nasional Akuntansi IV. Ikatan Akuntan Indonesia*. 411-428.
- Sari, R. N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Sattar, A. K., Nawaz, A., & Khan, S. (2011). Predicting the Consequences of Job Satisfaction among District Officers in KPK, Pakistan. *Journal of Current Computer Science and Technology Vol. 1 Issue 5*. 228-237
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business. A Skill Building Approach Sixth Edition*. India. John Wiley & Sons.
- Seyrek, I.H., & Turan, A. (2017). Effects of Individual Characteristics and Work Related Factors on the Turnover Intention of Accounting Professionals. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 7 (1)*, pp. 236–244.
- Sheel, S., Sindhwani, B. K., Goel, S., & Pathak, S. (2012). Quality of Work Life, Employee Performance and Career Growth Opportunities: A Literature Review. *International Journal of Multidisciplinary Research Vol.2 Issue 2*. 291-300
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Non Linier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sijabat, J. (2011). Analisis Keinginan untuk Pindah: Studi Empiris pada KAP Besar di Jakarta yang Berafiliasi dengan KAP Asing (*The Big Four*). *Jurnal Akuntansi Bisnis Vol IX No. 18*. 95-109
- Steers, R., & Mowday, R. T. (1981). Employee Turnover and the Post-Decision Accommodation Process. *Research in Organizational Behavior*, 3, 235-282.
- Suwandi & Indriantoro, N. (1999), Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 (2), 173-195.
- Tnay, E., Othman, A.E., Siong., H.C., & Lim, S.L. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences. Vol 97*. 201 – 208.
- Umar, M., Shaikh, G., Tahir, H., & Ahmed, S. (2016). Effects of Career Growth Opportunities and Rewards Satisfaction on Turnover Intention: Measuring Moderating Effect of Supervisor Support.