

SKRIPSI

**ANALISIS PERAN MENTOR PADA ROLE CONFLICT, ROLE  
AMBIGUITY, ROLE OVERLOAD TERHADAP KEPUASAN KERJA,  
KEINGINAN BERPINDAH DAN KINERJA KERJA AUDITOR**

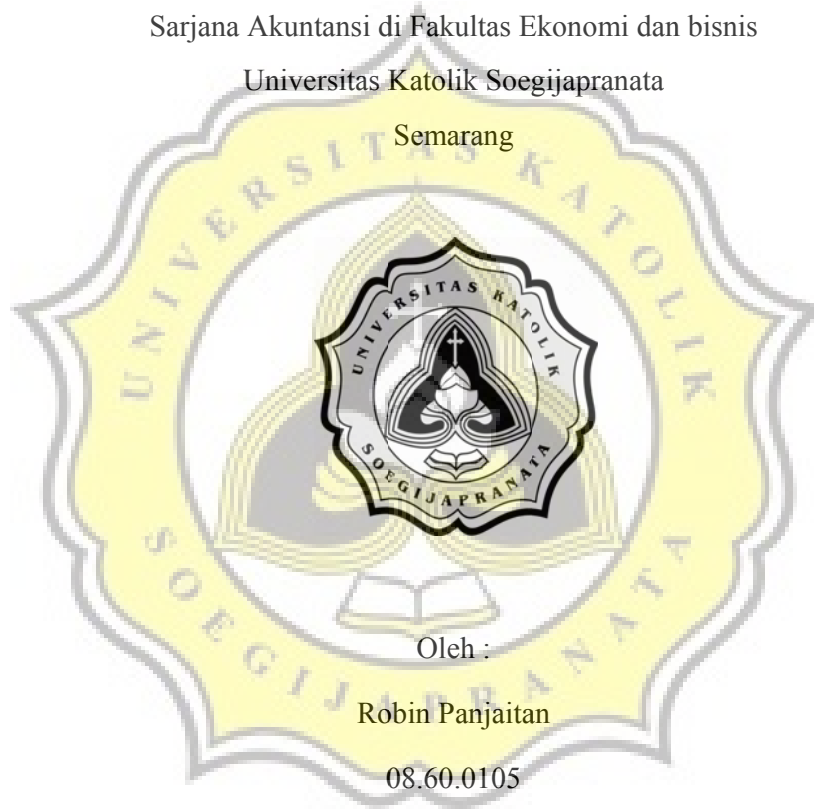
**Studi Empiris pada KAP di Semarang**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar

Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



Oleh :

Robin Panjaitan

08.60.0105

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JURUSAN AKUNTANSI**

**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**

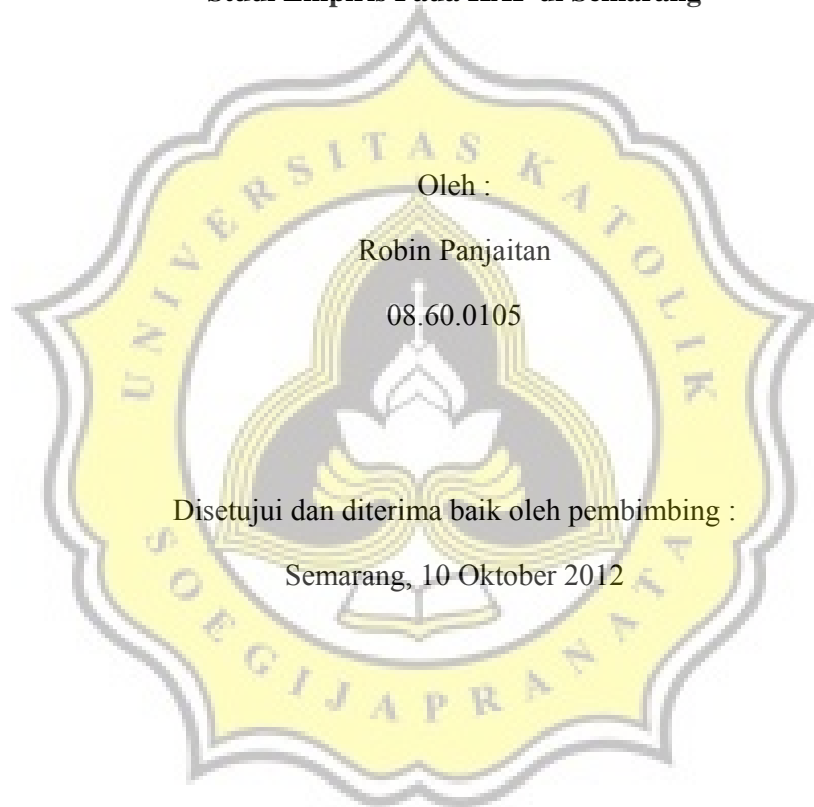
**SEMARANG**

**2012**

Skripsi

**ANALISIS PERAN MENTOR PADA ROLE CONFLICT, ROLE  
AMBIGUITY, ROLE OVERLOAD TERHADAP KEPUASAN KERJA,  
KEINGINAN BERPINDAH DAN KINERJA KERJA AUDITOR**

**Studi Empiris Pada KAP di Semarang**



Oleh :

Robin Panjaitan

08.60.0105

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing :

Semarang, 10 Oktober 2012

Pembimbing

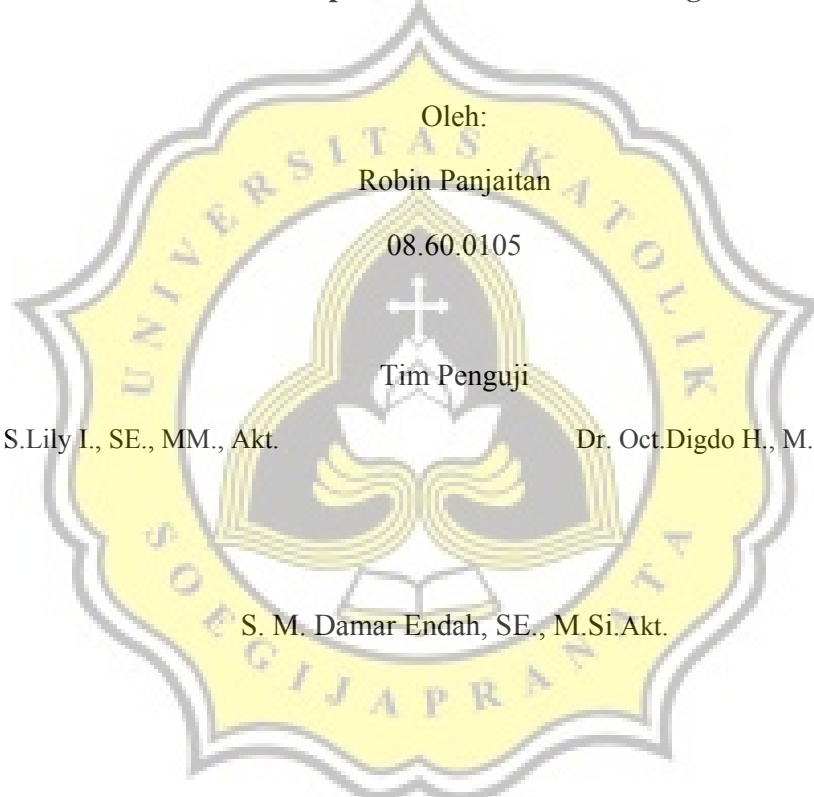
Sih Mirmaning Damar Endah, SE., M.Si.

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:

Kamis, 25 Oktober 2012 skripsi dengan judul:

**ANALISIS PERAN MENTOR PADA ROLE CONFLICT, ROLE  
AMBIGUITY, ROLE OVERLOAD TERHADAP KEPUASAN KERJA,  
KEINGINAN BERPINDAH DAN KINERJA KERJA AUDITOR**

**Studi Empiris Pada KAP di Semarang**



Oleh:

Robin Panjaitan

08.60.0105

Tim Penguji

S.Lily I., SE., MM., Akt.

Dr. Oct.Digdo H., M.Si., Akt.

S. M. Damar Endah, SE., M.Si.Akt.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

Prof. Vincent Didiek W A. Ph.D

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

### **ANALISIS PERAN MENTOR PADA ROLE CONFLICT, ROLE AMBIGUITY, ROLE OVERLOAD TERHADAP KEPUASAN KERJA, KEINGINAN BERPINDAH DAN KINERJA KERJA AUDITOR**

#### **Studi Empiris Pada KAP di Semarang**

Benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 25 Oktober 2012

Yang menyatakan,

Robin Panjaitan

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Sabbe satta bhavantu sukhitatta”

“Hey, ini pun akan berlalu!”

“Untuk semua yang telah terjadi, TERIMA KASIH. Untuk  
semua yang akan terjadi, BAIKLAH.”



## PERSEMBAHAN

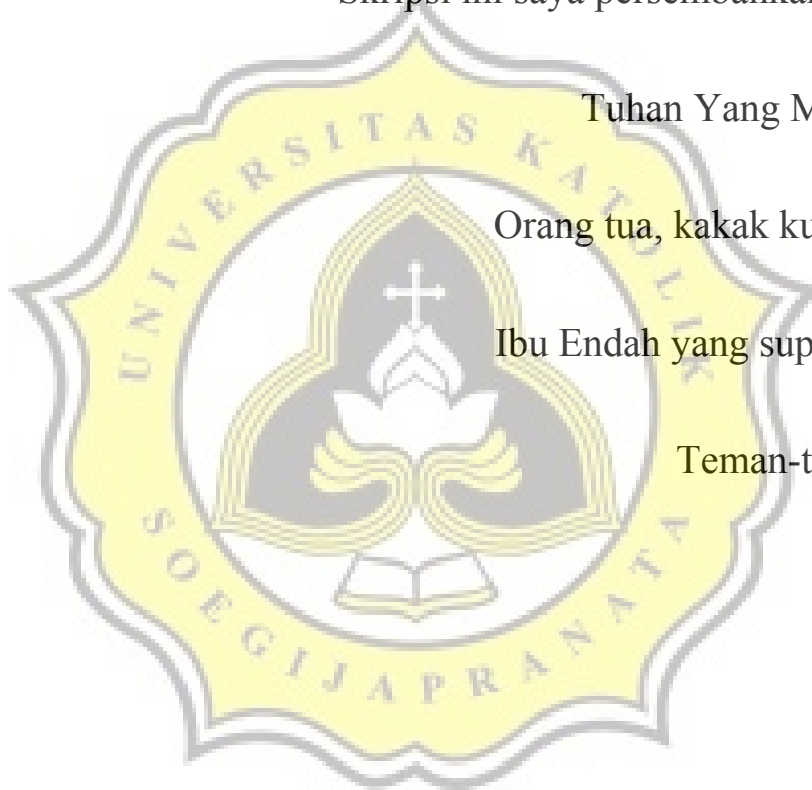
Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Tuhan Yang Maha Esa

Orang tua, kakak ku tercinta

Ibu Endah yang super sekali

Teman-teman ku



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Analisis Peran Mentor pada Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload Terhadap Kepuasan Kerja, Keinginan Berpindah dan Kinerja Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kap di Semarang)” dengan baik. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Andreas Lako, SE., M.si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin untuk menggunakan fasilitas di Fakultas Ekonomi dan bisnis.
2. Ibu St. Vena Purnamasari, SE., Msi., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi dan studi
3. Ibu Sih Mirmaning Damar Endah, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang baik hati, selalu bersedia meluangkan waktu, memberikan Motivasi yang Luar biasa untuk penulis dalam penyusunan skripsi, sabar, selalu tersenyum, terima kasih bu.
4. Bapak Oct. Digdo dan Ibu Lily Indarto, selaku dosen penguji yang telah bersedia membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan telah memberikan saran dan kritik yang membangun.
5. Prof. Dr. Andreas Lako selaku Dosen Wali yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Stephana Diah Ayu, SE., M.Si., Akt., dan Ibu Monika Palupi Murniati, SE., MM., selaku dosen yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Pengajar Jurusan Akuntansi yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama penyelesaian studi dan skripsi.

8. Auditor di KAP kota Semarang yang sudah meluangkan waktu dan bersedia mengisi kuesioner penulis.
9. Orang tua tercinta dan keluarga besar KHO, yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu.
10. Pacarku yang the best, Mimi Johana.
11. Teman-teman kost Fiona yang berjuang bersama, Albert Anthony, Yohanes Eko Santoso, Abundius Andrianto. Dan teman kost Fiona yang selalu mendukung, Andry, Lembong, Widi, Adjie, Gingsul, Omeng, Cipluk, Andy, Markus, Abong, Kharisma.
12. Teman-teman kost Juliette, Weny, Mely, Sella, Jessy, Devi, Fiona.
13. Pak Tomo, Selaku Staff Biro administrasi Skripsi yang selalu membantu penulis dalam melengkapi persyaratan ujian
14. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya pembuatan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Semoga skripsi ini berguna bagi perkembangan KAP kota Semarang di masa mendatang dan dapat menambah pengetahuan pembaca.

Semarang, 25 Oktober 2012

Penulis

Robin Panjaitan



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAKSI .....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4. Kerangka Pikir.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. <i>Mentoring</i> .....	10
2.1.2. <i>Role Ambiguity, Role Conflict, Role Overload</i> .....	14
2.1.3. <i>Job Outcomes</i> .....	18
2.2. Penelitian Terdahulu.....	19
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	22
2.3.1. <i>Role Ambiguity, Mentoring</i> dan Kepuasan Kerja.....	22
2.3.2. <i>Role Ambiguity, Mentoring</i> dan Kinerja Kerja.....	23
2.3.3. <i>Role Ambiguity, Mentoring</i> dan Keinginan Berpindah.....	24
2.3.4. <i>Role Conflict, Mentoring</i> dan Kepuasan Kerja.....	25
2.3.5. <i>Role Conflict, Mentoring</i> dan Kinerja Kerja.....	26
2.3.6. <i>Role Conflict, Mentoring</i> dan Keinginan Berpindah.....	27
2.3.7. <i>Role Overload, Mentoring</i> dan Kepuasan Kerja.....	29
2.3.8. <i>Role Overload, Mentoring</i> dan Kinerja Kerja.....	29
2.3.9. <i>Role Overload, Mentoring</i> dan Keinginan Berpindah.....	30
2.3.10. Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja.....	31
2.3.11. Kinerja Kerja dan Keinginan Berpindah.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.2. Sumber dan Jenis Data.....	35

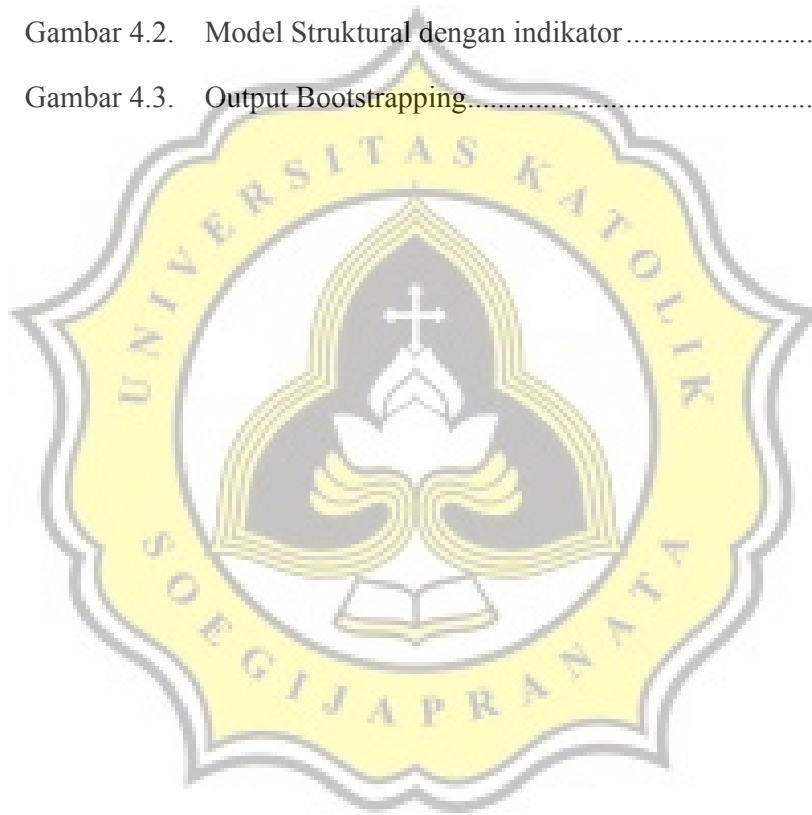
3.3. Definisi dan Pengukuran Variabel.....	35
3.4. Alat Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL DAN ANALISIS</b>	
4.1. Gambaran Umum Responden.....	45
4.2. Statistik Deskriptif.....	49
4.3. Analisis Data dengan <i>Partial Least Square</i> .....	51
4.3.1. Evaluasi <i>Measurement (Outer)</i> Model.....	55
4.3.1.1. Uji Validitas.....	55
4.3.1.2. Uji Reliabilitas.....	62
4.3.3. Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	64
4.4. Pembahasan.....	71
4.4.1. Hipotesis 1a.....	71
4.4.2. Hipotesis 1b.....	72
4.4.3. Hipotesis 1c.....	72
4.4.4. Hipotesis 2a.....	73
4.4.5. Hipotesis 2b.....	74
4.4.6. Hipotesis 2c.....	74
4.4.7. Hipotesis 3a.....	75
4.4.8. Hipotesis 3b.....	76
4.4.9. Hipotesis 3c.....	77
4.4.10. Hipotesis 4a.....	77
4.4.11. Hipotesis 4b.....	78
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan.....	79
5.2. Keterbatasan.....	84
5.3. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN- LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1. Sampel Penelitian .....	34
Tabel 4.1. Kuesioner Kembali .....	45
Tabel 4.2. Deskriptif Data Jenis kelamin.....	46
Tabel 4.3. Deskriptif Data Usia .....	46
Tabel 4.4. Deskriptif Data Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.5. Deskriptif Data Masa Kerja.....	47
Tabel 4.6. Crosstab Jenis Kelamin*Pendidikan .....	48
Tabel 4.7. Analisis data dengan Partial Least Square.....	49
Tabel 4.8. Result for outer loading .....	52
Tabel 4.9. Result for outer loading drop.....	55
Tabel 4.10. Cross Loading.....	56
Tabel 4.11. Average Variance Extracted.....	59
Tabel 4.12. Composite Reliability .....	59
Tabel 4.13. Cronbach's alpha.....	60
Tabel 4.14. Analisis Deskriptif.....	61
Tabel 4.15. R-Square .....	63
Tabel 4.16. Hasil Uji Hipotesis .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Kerangka Pikir .....	8
Gambar 2.1. Role Episode .....	10
Gambar 2.2. Proses mentoring .....	12
Gambar 4.1. Model Struktural .....	50
Gambar 4.2. Model Struktural dengan indikator .....	51
Gambar 4.3. Output Bootstrapping .....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Questioner

Lampiran 2 Hasil Tabulasi

Lampiran 3 Data Statistik Deskriptif

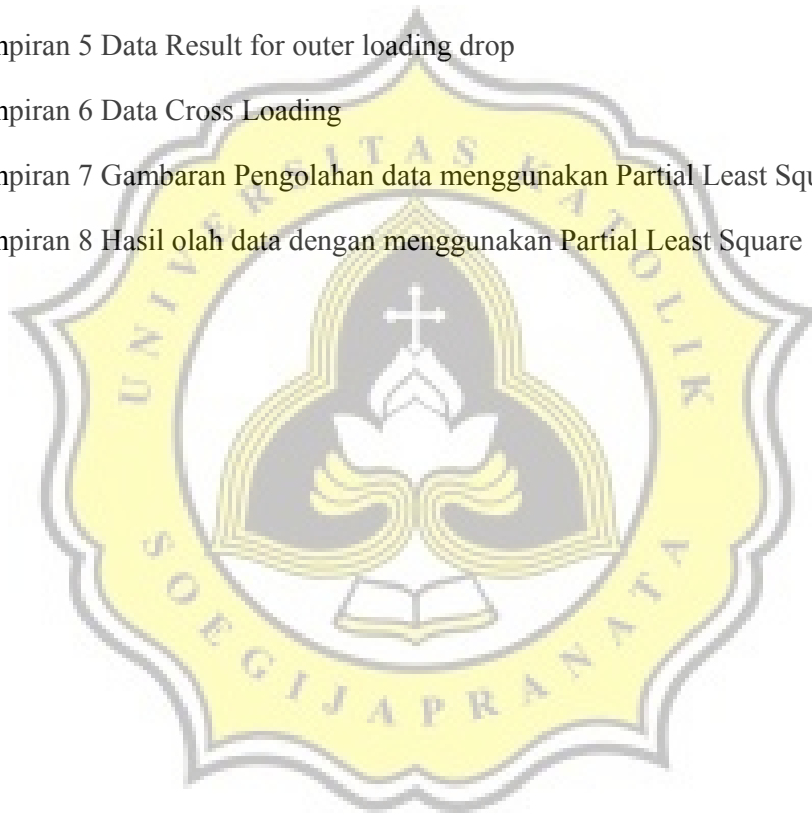
Lampiran 4 Data Result for outer loading

Lampiran 5 Data Result for outer loading drop

Lampiran 6 Data Cross Loading

Lampiran 7 Gambaran Pengolahan data menggunakan Partial Least Square

Lampiran 8 Hasil olah data dengan menggunakan Partial Least Square



## ABSTRAK

*Role Stress* adalah suatu kondisi struktur sosial dimana suatu peranan adalah samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu. *Role stress* dibagi menjadi tiga, yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload*, dimana ketiganya meningkat akan berpengaruh terhadap penurunan kepuasan dan kinerja, serta peningkatan keinginan berpindah. Untuk itulah dibutuhkan peran seorang mentor, yang akan membantu para protégénnya untuk menurunkan *role stress*, yang akan berdampak pada peningkatan *job outcomes*. Penelitian ini menguji pengaruh *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload* terhadap peningkatan kepuasan, kinerja, serta penurunan keinginan berpindah yang diakibatkan dari efek moderasi mentoring. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel auditor junior di KAP kota Semarang. Metode analisis data dengan menggunakan program *Partial Least Square* dengan hasil *Role ambiguity* berpengaruh terhadap kepuasan dan keinginan berpindah, tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja, *Role Conflict* berpengaruh terhadap kinerja dan keinginan berpindah, tetapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan, *Role Overload* tidak berpengaruh terhadap kepuasan, kinerja dan keinginan berpindah, dengan moderasi mentoring.

*Kata kunci* : *Role Stress*, *Mentoring*, *Job outcomes*.