

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,**  
**KONFLIK PERAN, DAN AMBIGUITAS PERAN**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENTION***  
**(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG)**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar**  
**Sarjana Akuntansi Di Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Katolik Soegijaprabata**



**SEPTA JANGKUNG WASKITA BHAKTI**  
**00.60.0146**

**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**  
**SEMARANG**

**2005**

## ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memfokuskan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran, dan ambiguitas peran (secara simultan) terhadap turnover intention auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Semarang . Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen JDI (*Job Descriptive Index*) yang dikembangkan oleh Smith, et.al (1969). Instrumen ini mengukur 5 dimensi kepuasan staf, meliputi respon perasaan individu terhadap upah, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan. JDI dipakai karena merupakan skala yang paling sering digunakan dalam riset perilaku kerja (Hanisch, 1992 ; Roznowski, 1989), Variabel komitmen organisasi diukur dengan instrumen *Organizational Commitment Scale* (OCS) dari Mowday et.al (1979) yang terdiri dari 9 item dengan skala 1 sampai 5, konflik peran diukur dengan instrumen dari Rizzo et.al (1970) instrumen ini terdiri atas 8 item dengan skala 5 poin. Poin rendah menandakan tingkat konflik peran yang dihadapi individu rendah dan sebaliknya poin tinggi menandakan tingkat konflik yang dihadapi tinggi, Variabel ketidakjelasan peran diukur dengan enam item skala 5 poin dari Rizzo et.al (1970). Semua item dalam instrumen disusun dalam kalimat bernada positif, Turnover Intention diukur dengan instrumen yang dikembangkan Lee dan Mowday (1987). Pengukuran variabel dalam studi ini, menggunakan keseluruhan kognisi penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang tampak dan dirasakan oleh staf akuntan menyangkut keinginan untuk berhenti, evaluasi individu atas kemungkinan adanya alternatif pekerjaan, dan adanya tindakan pencarian (Abelson, 1987). Instrumen terdiri atas lima item yang dinyatakan dalam skala interval dari poin 1 hingga 5. poin rendah mencerminkan keinginan berpindah rendah hingga poin tinggi mencerminkan keinginan berpindah tinggi, Lee dan Mowday (1987).

Untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran, dan ambiguitas peran (secara simultan) terhadap turnover intention auditor digunakan analisis regresi linier berganda dengan menyebarkan 145 kuesioner pada 16 Kantor Akuntan Publik di Semarang, dan jumlah kuesioner yang disebar, kuesioner yang diterima kembali sebanyak 60 kuesioner yang semuanya dapat digunakan untuk keperluan analisis. Hal ini menunjukkan bahwa respon rate dari para responden sebesar 41,4%.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan. Antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran, dan ambiguitas peran (secara simultan) terhadap turnover intention auditor. Sehingga kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi yang tinggi, konflik peran yang rendah, dan ambiguitas peran yang rendah akan dapat menurunkan turnover intention auditor di KAP mereka bekerja.

**Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran, ambiguitas peran, dan auditor**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAKSI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
BAB I: PENDAHULUAN .....	1
I.1. Latar Belakang Masalah .....	1
I.2. Perumusan Masalah .....	4
I.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	4
I.4. Sistematika Penulisan .....	5
BAB II : LANDASAN TEORI .....	9
II.1. Keinginan Berpindah ( <i>Turnover Intention</i> ) .....	9
II.2. Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ) .....	10
II.3. Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ).....	15
II.4. Konflik Peran ( <i>Role Conflict</i> ) .....	18
II.5. Ketidakjelasan Peran ( <i>Role Ambiguty</i> ) .....	19
II.6. Hubungan Antar Variabel .....	20
II.7. Pengembangan Hipotesis .....	21
II.8. Kerangka Pikir .....	23
II.9. Definisi Dan Pengukuran Variabel .....	23
BAB III : METODE PENELITIAN .....	26
III.1. Pengertian Metode Penelitian .....	26
III.2. Sumber Dan Jenis Data .....	26

III.3. Metode Pengumpulan Data .....	29
III.4. Pengujian Kualitas Data .....	29
III.5. Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV : HASIL ANALISIS .....</b>	<b>38</b>
IV.1. Gambara Umum Obyek Penelitian .....	38
IV.2. Analisis Deskriptif Statistik .....	40
IV.3. Analisis Regresi Berganda .....	44
IV.4. Penentuan Besarnya Pengaruh .....	46
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>47</b>
V.1. Kesimpulan .....	47
V.2. Keterbatasan .....	48
V.3. Implikasi .....	48

