

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang masih aktif bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang. Berikut ini adalah rincian responden berdasarkan KAP tempat bekerja sekarang :

**Tabel 4.1. Hasil Penyebaran Kuesioner**

<b>KANTOR AKUNTAN PUBLIK</b>	<b>Kuesioner yang dibagikan</b>	<b>Kuesioner yang kembali</b>
KAP Benny, Tony, Frans & Daniel	5	2
KAP Leonard, Mulia & Richard	10	5
KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie	12	10
KAP Tri Bowo Yulianti	10	6
KAP Drs. Idjang Soetikno	5	3
KAP Riza, Adi, Syahrir & Rekan	8	6
KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>37</b>

Sumber: Data primer yang diolah

Terlihat dari tabel di atas bahwa dari 55 kuesioner yang dibagikan pada Kantor Akuntan Publik di kota Semarang, yang kembali dan dapat digunakan sebagai sumber data penelitian adalah sebanyak 37 kuesioner.

#### 4.2. Gambaran Umum Responden

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan tentang gambaran umum responden pada penelitian ini :

**Tabel 4.2. Gambaran Umum Responden**

Demografi		Orang	WFC	Sig.	FWC	Sig.	JS	Sig.	SE	Sig.	TI	Sig.
			Mean		Mean		Mean		Mean		Mean	
Jenis kelamin	Perempuan	15	3,2813	0,406	2,9688	0,807	3,3125	0,462	5,4688	0,213	4,9583	0,543
	Laki-laki	22	2,4881		2,5119		3,1667		5,7738		5,3810	
Umur	< 25 th	16	2,9667	0,764	2,9000	0,678	3,3500	0,329	5,5667	0,618	5,3778	0,614
	≥ 25 th	21	2,7386		2,5795		3,1477		5,6932		5,0758	
Jabatan	Junior	18	3,1667	0,394	3,1667	0,531	3,4444	0,382	5,4583	0,563	4,8148	0,608
	Senior	19	2,5132		2,2763		3,0263		5,8158		5,5614	
Pendidikan	SMA	1	2,7500	0,557	2,0000	0,702	3,2500	0,661	6,0000	0,963	4,6667	0,132
	D3	3	1,4167		2,0000		2,2500		6,1667		3,6667	
	S1	28	2,9732		2,8929		3,4286		5,5089		5,3333	
	Akt	1	6,0000		2,0000		3,7500		6,7500		5,0000	
	S2	4	2,1250		2,3125		2,4375		5,8125		5,5833	
Masa kerja	< 2 th	19	3,1974	0,467	3,0658	0,531	3,4474	0,382	5,4211	0,390	4,9474	0,711
	≥ 2 th	18	2,4444		2,3333		3,0000		5,8750		5,4630	

Sumber: Data primer yang diolah

Dilihat dari tabel gambaran umum responden di atas diketahui bahwa ternyata responden pada penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu ada 22 orang dan sisanya 15 orang adalah perempuan. Sebagian besar responden berumur 25 tahun ke atas yang berjumlah 21 orang dan sebagian besar berpendidikan S1 berjumlah 28 orang, serta sebagian besar adalah auditor junior berjumlah 18 orang.

Responden yang mengisi kuesioner telah bekerja di bawah 2 tahun sebanyak 19 orang.

Berdasarkan jenis kelaminnya, variabel *Work-family conflict*, *Family-work conflict*, dan *Job Stress* perempuan memiliki *means* lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Sedangkan untuk variabel *Self efficacy* dan *Turnover intention* laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan.

Dilihat dari umurnya, variabel *Work-family conflict*, *Family-work conflict*, *Job Stress*, dan *Turnover intention*, rata-rata yang lebih tinggi adalah responden yang berumur kurang dari 25 tahun, serta untuk variabel *Self efficacy* responden yang berumur 25 tahun ke atas lebih tinggi daripada kurang dari 25 tahun.

Ditinjau dari jabatan sebagai auditor ternyata rata-rata auditor junior pada variabel *Work-family conflict*, *Family-work conflict*, dan *Job Stress* lebih tinggi dibanding auditor senior. Untuk variabel *Self efficacy* dan *Turnover intention* rata-rata auditor senior lebih tinggi.

Berdasarkan pendidikan terakhirnya, untuk variabel *Work-family conflict* (WFC) rata-rata tertinggi adalah pendidikan akuntan, untuk variabel *Family-work conflict* (FWC) rata-rata tertinggi adalah S1 , dan untuk variabel *Job Stress* (JS) dan *Self efficacy* (SE) rata-rata tertinggi adalah pendidikan akuntan. Sedangkan variabel *Turnover Intention* (TI) rata-rata dialami oleh responden berpendidikan terakhir S2.

Dilihat dari masa kerjanya, variabel *Work-family conflict*, *Family-work conflict*, dan *Job Stress* rata-rata tertingginya adalah reponden

dengan masa kerja kurang dari 2 tahun. Sedangkan untuk *Self efficacy* dan *Turnover intention* rata-rata tertinggi adalah responden dengan masa kerja 2 tahun ke atas.

### 4.3. Hasil Pengujian Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian ini. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Pengujian pertama untuk uji validitas dilakukan untuk menguji variabel *Work-family conflict* (WFC) :

**Tabel 4.3. Hasil Pengujian Validitas Variabel WFC**

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
X1	0,887	0,325	Valid
X2	0,912	0,325	Valid
X3	0,918	0,325	Valid
X4	0,894	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 4.3. diketahui bahwa nilai *r* hitung > *r* tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel *Family-work conflict* (FWC) :

**Tabel 4.4. Hasil Pengujian Validitas Variabel FWC**

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
X1	0,915	0,325	Valid
X2	0,915	0,325	Valid
X3	0,911	0,325	Valid
X4	0,794	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 4.4. diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel *Job stress* (stres kerja):

**Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas Variabel JS**

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
X1	0,809	0,325	Valid
X2	0,795	0,325	Valid
X3	0,687	0,325	Valid
X4	0,726	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 4.5. diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel ini dapat dikatakan valid. Kemudian selanjutnya pengujian validitas untuk variabel *Self efficacy* (SE):

**Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel SE**

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
X1	0,406	0,325	Valid
X2	0,722	0,325	Valid
X3	0,680	0,325	Valid
X4	0,631	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 4.6. diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel ini dapat dikatakan valid. Kemudian selanjutnya pengujian validitas untuk variabel *Turnover intention* (TI):

**Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Variabel TI**

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
X1	0,775	0,325	Valid
X2	0,878	0,325	Valid
X3	0,903	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 4.7. diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel ini dapat dikatakan valid.

#### 4.4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan apakah jawaban responden dapat dipercaya atau tidak. Untuk pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel.

Berikut ini adalah hasilnya:

**Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian**

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
WFC	0,958	Reliabel
FWC	0,949	Reliabel
JS	0,886	Reliabel
SE	0,779	Reliabel
TI	0,921	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 4.8. dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

#### 4.5. Statistik Deskriptif

**Tabel 4.9. Statistik Deskriptif**

Keterangan	Kisaran teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
WFC	1-7	1-6,25	2,8311	1-3	3,01-5	5.01-7	Rendah
FWC	1-7	1-6	2,7095	1-3	3,01-5	5.01-7	Rendah
JS	1-7	1,5-6,5	3,2297	1-3	3,01-5	5.01-7	Sedang
SE	1-7	4-6,75	5,6419	1-3	3,01-5	5.01-7	Tinggi
TI	1-7	1-7	5,1982	1-3	3,01-5	5.01-7	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel WFC memperoleh skor rata-rata empiris sebesar 2,8311 yang termasuk dalam kategori rendah. Artinya responden pada penelitian ini memiliki WFC atau konflik pekerjaan yang rendah dan begitu pula untuk FWC masuk dalam kategori rendah jadi auditor memiliki konflik keluarga yang rendah pula. Untuk JS kategorinya sedang, jadi auditor memiliki stress pekerjaan cukup dan masih dalam batas toleransi. Sedangkan SE dan TI memperoleh skor empiris yang termasuk dalam kategori tinggi, artinya auditor memiliki self efficacy yang cukup tinggi dan intensi untuk keluar dari pekerjaan yang tinggi.

#### 4.6. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Pengujian Hipotesis

##### 4.6.1. Hipotesis 1

##### 4.6.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independent keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam

penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas pengujian yang lebih besar dari 0,05. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini adalah hasilnya :

**Tabel 4.10. Hasil Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* Untuk H1**

Persamaan	Kolmogorov-Smirnov Assymp Sig (2 tailed)	Cut off	Keterangan
Persamaan 1	0,180	0,05	Normal
Persamaan 2	0,320	0,05	Normal
Persamaan 3	0,455	0,05	Normal

Sumber: Data Primer yang Diolah

#### 4.6.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Glejser*, dengan kriteria data yang bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel independennya  $> \alpha$  (0,05). Sedangkan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini dengan hasil sebagai berikut :



**Tabel 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas H1**

Variabel	Sig	Cut off	Keterangan
<i>Work-family conflict</i>	0,696	0,05	Homokedastisitas
<i>Job stress</i>	0,076	0,05	Homokedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah

#### 4.6.1.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas H1**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work-family conflict</i>	0,804	1,243
<i>Job stress</i>	0,804	1,243

Sumber: Data Primer yang Diolah

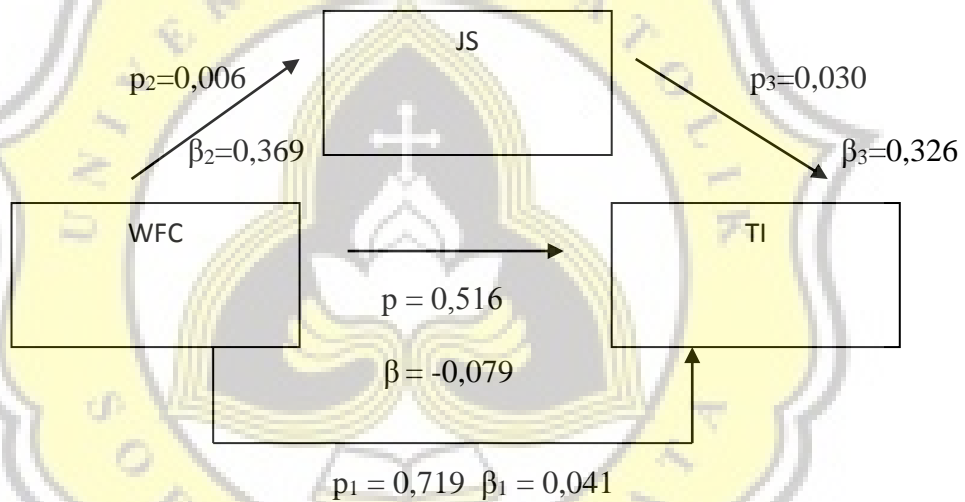
#### 4.6.1.4. Pengujian Hipotesis 1

Pada pengujian regresi linier untuk hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan tiga uji regresi. Berikut ini adalah hasilnya :

**Tabel 4.13. Hasil Pengujian Hipotesis 1**

VARIABEL	PERSAMAAN 1			PERSAMAAN 2			PERSAMAAN 3		
	B	T	Sig	B	t	Sig	B	t	Sig
CONSTANT	15,125	10,398	,000	8,739	5,415	,000	12,274	6,581	,000
WFC	,041	,363	,719	,369	2,917	,006	-,079	-,657	,516
JS							,326	2,265	,030

Sumber: Data primer yang diolah



Gambar 4.1. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

$c = 0,041$ ;  $p\text{-value} = 0,719$

$c' = -0,079$ ;  $p\text{-value} = 0,516$

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pengaruh WFC terhadap TI menurun ( $c = 0,041$  menjadi  $c' = -0,079$ ) setelah dimasukan variabel JS sebagai pemediasi. Namun hasil signifikansinya sama-sama tidak signifikan baik sebelum dan setelah dimasukan JS ( $0,719$  menjadi

0,516) maka hipotesis pertama ini menjadi ditolak. Artinya *Job stress* tidak memediasi pengaruh *Work-family conflict* ke *Turnover intention*.

## 4.6.2. Hipotesis 2

### 4.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independent keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas pengujian yang lebih besar dari 0,05. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini adalah hasilnya :

**Tabel 4.14. Hasil Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* Untuk H2**

Persamaan	Kolmogorov-Smirnov Assymp Sig (2 tailed)	Cut off	Keterangan
Persamaan 1	0,157	0,05	Normal
Persamaan 2	0,766	0,05	Normal
Persamaan 3	0,568	0,05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah

#### 4.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Glejser*, dengan kriteria data yang bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel independennya  $> \alpha$  (0,05). Sedangkan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas H2**

Variabel	Sig	Cut off	Keterangan
<i>Family-work conflict</i>	0,718	0,05	Homokedastisitas
<i>Job stress</i>	0,058	0,05	Homokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah

#### 4.6.2.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas H2**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Family-work conflict</i>	0,681	1,470
<i>Job stress</i>	0,681	1,470

Sumber: Data primer yang diolah

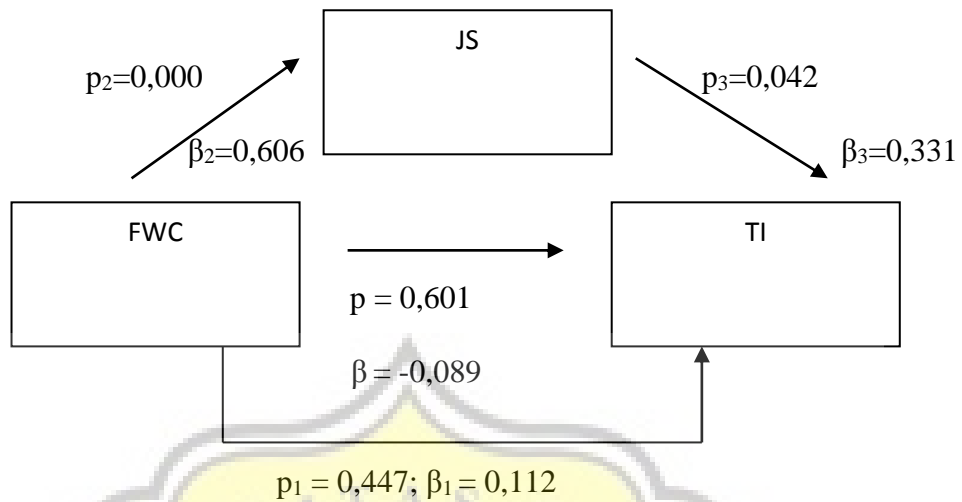
#### 4.6.2.4. Pengujian Hipotesis 2

Pada pengujian regresi linier untuk hipotesis kedua dilakukan dengan menggunakan tiga uji regresi. Berikut ini adalah hasilnya :

**Tabel 4.17. Hasil Pengujian Hipotesis 2**

VARIABEL	PERSAMAAN 1			PERSAMAAN 2			PERSAMAAN 3		
	B	T	Sig	B	T	Sig	B	t	Sig
<b>CONSTANT</b>	14,381	8,400	,000	6,350	3,611	,001	12,278	6,416	,000
<b>FWC</b>	,112	,769	,447	,606	4,054	,000	-,089	-,527	,601
<b>JS</b>							,331	2,110	,042

Sumber: Data primer yang diolah



Gambar 4.2. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

$c = 0,112$ ;  $p\text{-value} = 0,447$

$c' = -0,089$ ;  $p\text{-value} = 0,601$

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pengaruh FWC terhadap TI menurun ( $c = 0,112$  menjadi  $c' = -0,089$ ) setelah dimasukan variabel JS sebagai pemediasi. Namun hasil signifikansinya sama-sama tidak signifikan ( $>0,05$ ) baik sebelum dan setelah dimasukan JS ( $0,447$  menjadi  $0,601$ ) maka hipotesis kedua ini menjadi ditolak. Artinya *Job stress* tidak memediasi pengaruh *Family-work conflict* ke *Turnover intention*.

### 4.6.3. Hipotesis 3

#### 4.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independent keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki

distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas pengujian yang lebih besar dari 0,05. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini adalah hasilnya :

**Tabel 4.14. Hasil Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* Untuk H3**

<b>Kolmogorov-Smirnov Assymp Sig (2 tailed)</b>	<b>Cut off</b>	<b>Keterangan</b>
0,422	0,05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah

#### 4.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Glejser*, dengan kriteria data yang bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel independennya  $> \alpha$  (0,05). Sedangkan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.27. Hasil Uji Heteroskedastisitas H3**

Variabel	Sig	Cut off	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	0,979	0,05	Homokedastisitas
Interaksi 1	0,431	0,05	Homokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah

#### 4.6.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.28. Hasil Uji Multikolinearitas H3 Awal**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work-family conflict</i>	0,018	55,121
<i>Self efficacy</i>	0,167	5,978
Interaksi 1	0,019	53,822

Sumber: Data primer yang diolah



**Tabel 4.29. Hasil Uji Multikolinearitas H3 Akhir**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Self efficacy</i>	0,987	1,013
Interaksi 1	0,987	1,013

Sumber: Data primer yang diolah

Untuk Hipotesis 3 terjadi multikolinearitas pada pengujian awal, kemudian dilakukan pengobatan dengan menghapus variabel independen dengan korelasi tertinggi dan setelah itu sudah tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.6.3.4. Pengujian Hipotesis 3

Pada pengujian regresi linier untuk hipotesis ketiga dilakukan dengan menggunakan uji regresi dengan variabel moderating. Berikut ini adalah hasilnya :

**Tabel 4.30. Hasil Pengujian H3**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,587	6,567		1,917	,064
	SE	-,171	,289	-,091	-,592	,558
	Interaksi1	,017	,006	,449	2,907	,006

a. Dependent Variable: JS

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi interaksi adalah  $0.006 < 0.05$  artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Jadi *Self efficacy* dapat menjadi variabel moderating hubungan antara *Work-family conflict* terhadap *Job Stress*.

#### 4.6.4. Hipotesis 4

##### 4.6.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independent keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas pengujian yang lebih besar dari 0,05. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini adalah hasilnya :

**Tabel 4.14. Hasil Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* Untuk H4**

<b>Kolmogorov-Smirnov Assymp Sig (2 tailed)</b>	<b>Cut off</b>	<b>Keterangan</b>
0,780	0,05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah

#### 4.6.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Glejser*, dengan kriteria data yang bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel independennya  $> \alpha$  (0,05). Sedangkan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.32. Hasil Uji Heteroskedastisitas H4**

Variabel	Sig	Cut off	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	0,796	0,05	Homokedastisitas
Interaksi 2	0,913	0,05	Homokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah

#### 4.6.4.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas H4 Awal**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work-family conflict</i>	0,013	78,472
<i>Self efficacy</i>	0,117	8,558
Interaksi 1	0,013	79,371

Sumber: Data primer yang diolah

**Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinearitas H4 Akhir**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Self efficacy</i>	0,970	1,031
Interaksi 1	0,970	1,031

Sumber: Data primer yang diolah

Untuk Hipotesis 4 terjadi multikolinearitas pada pengujian awal, kemudian dilakukan pengobatan dengan menghapus variabel independen dengan korelasi tertinggi dan setelah itu sudah tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.6.4.4. Pengujian Hipotesis 4

Pada pengujian regresi linier untuk hipotesis keempat dilakukan dengan menggunakan uji regresi dengan variabel moderating. Berikut ini adalah hasilnya :

**Tabel 4.35. Hasil Pengujian H4**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,335	5,992		2,058	,047
	SE	-,265	,267	-,142	-,995	,327
	Interaksi2	,027	,007	,584	4,104	,000

a. Dependent Variable: JS

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi interaksi adalah  $0.000 < 0.05$  artinya hipotesis keempat pada penelitian ini diterima. Jadi *Self efficacy* dapat menjadi variabel moderating hubungan antara *Family-work conflict* terhadap *Job Stress*.

#### 4.8. Pembahasan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama ditolak dengan hasil tidak signifikannya pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Turnover intention* dengan *Job stress* sebagai pemediasi. *Work-family conflict* merupakan bentuk dari konflik peran yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab di tempat kerja dan keluarga, contohnya adalah tekanan *deadline* pekerjaan seorang akuntan mengganggu tanggung jawab dalam keluarga. Individu akan merasa stres karena merasa tertekan karena tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagai anggota dalam keluarga sehingga dapat membuat individu merasa tidak nyaman dan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Alasan ditolaknya hipotesis yang pertama ini adalah tidak signifikannya pengaruh langsung *work-family conflict* terhadap *turnover intention* yang dapat disebabkan karena auditor yang baru bekerja di bawah 2 tahun merasa belum memiliki pengalaman yang cukup sehingga jika mengalami konflik maka auditor akan menahan keinginannya untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya auditor yang telah bekerja 2 tahun ke atas merasa memiliki pengalaman bekerja yang lebih baik sehingga akan berpikir untuk berpindah pekerjaan walaupun mengalami konflik yang rendah. Dan juga auditor yang lebih lama bekerja merasa memiliki kesempatan kerja di luar yang lebih baik. Hal inilah yang menyebabkan tidak signifikannya *job stress* sebagai pemediasi *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

Hipotesis kedua dari pengujian ini juga ditolak dengan tidak signifikannya pengaruh *family-work conflict* terhadap *turnover intention* dengan *job stress* sebagai pemediasi. Konflik bisa terjadi ketika urusan keluarga dicampuradukkan dengan pekerjaan atau disebut juga *Family-work conflict*. Seorang auditor merasa terganggu karena harus meninggalkan pekerjaan lebih awal untuk urusan keluarga sehingga pekerjaan yang ia laksanakan tidak dapat selesai dengan tepat waktu sehingga auditor tersebut mendapat teguran dari atasannya karena pekerjaan terhambat dan merasa tertekan dengan pekerjaannya. Karena merasa tertekan, maka muncul rasa tidak nyaman dalam menjalani pekerjaannya sehingga individu memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Alasan ditolaknya hipotesis yang kedua ini adalah tidak signifikannya pengaruh langsung *family-work conflict* terhadap *turnover intention* yang dapat disebabkan karena auditor yang baru bekerja di bawah 2 tahun merasa belum memiliki pengalaman yang cukup sehingga jika mengalami konflik maka auditor akan menahan keinginannya untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya auditor yang telah bekerja 2 tahun ke atas merasa memiliki pengalaman bekerja yang lebih baik sehingga akan berpikir untuk berpindah pekerjaan walaupun mengalami konflik yang rendah. Dan juga auditor yang lebih lama bekerja merasa memiliki kesempatan kerja di luar yang lebih baik. Hal inilah yang menyebabkan tidak signifikannya *job stress* sebagai pemediasi *family-work conflict* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti *Work-family conflict* berpengaruh terhadap *Job stress* dengan *Self efficacy* sebagai pemoderasi. Jika seorang auditor memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya maka pekerjaan yang dilakukan akan selesai dengan baik sehingga individu tetap dapat memiliki waktu bersama keluarga dan tidak akan mempengaruhi masalah keluarga sehingga individu akan merasa nyaman dalam menjalani perannya dan tidak merasa tertekan sehingga tidak akan timbul stres kerja.

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab/motif perilaku seseorang, ketika individu dengan *self-efficacy* yang tinggi merasa bahwa ia mampu melaksanakan kedua peran tersebut dengan baik sehingga ia melaksanakan hal-hal yang dapat membantunya melaksanakan kedua

hal tersebut diantaranya dengan membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga sehingga ia tidak merasa tertekan dan baik pekerjaan maupun keluarga dapat berjalan dengan baik.

Dari hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa hipotesis diterima yaitu *Family-work conflict* berpengaruh terhadap *Job stress* dengan *Self efficacy* sebagai pemoderasi. Seseorang sering mengesampingkan kebutuhan pribadinya dan lebih mengutamakan karir, tanggung jawab dan prestasi kerja. Tidak seimbang antara tanggung jawab kerja dengan pemenuhan kebutuhan keluarga seorang karyawan, akan menciptakan konflik yang dapat mengganggu keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan yang berakibat ketidakharmonisan rumah tangga. *Family-work conflict* dimana kegagalan dikaitkan dengan sisi keluarga, pekerjaanlah yang menjadi penyebabnya, maka karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan merasa mampu untuk melaksana kedua peran tersebut dengan baik akan mampu menjalankan tanggung jawab di keluarga dan pekerjaan dengan baik.