

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek penelitian yang peneliti pilih adalah para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang. Lokasi penelitian yang peneliti pilih adalah seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Semarang yang berjumlah 18 (www.iapi.or.id).

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui survei yang dilengkapi dengan kuesioner kepada responden yang merupakan auditor/ akuntan publik yang bekerja pada KAP di Kota Semarang. Kuesioner tersebut berisi penjelasan mengenai *work family conflict*, *job insecurity*, *burnout*, *job stress*, konflik peran, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang. Alasannya karena Kota Semarang termasuk salah satu kota besar di Indonesia, terutama di Jawa Tengah dan sudah banyak berdiri KAP besar maupun kecil yang menuntut

eksistensi auditor independen dalam melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan.

3.3.2 Sampel

Sampel yang peneliti ambil berdasarkan jumlah staf yang bekerja di KAP. Berdasarkan sumber data, dapat diketahui bahwa KAP di Semarang berjumlah 18 kantor dengan tenaga profesional yang terdaftar pada IAI di Kota Semarang adalah sebanyak 160 auditor yang diperoleh peneliti. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu. Kriteria yang peneliti tentukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merupakan auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang.
2. Bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
3. Minimal telah bekerja selama 2 tahun, karena dengan masa bekerja 2 tahun, auditor diasumsikan telah memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

No	KANTOR AKUNTAN PUBLIK	Jumlah Auditor	Kesediaan Mengisi Kuesioner (Bersedia/ Tidak)	Jumlah Sampel
1.	KAP Achmad Rasyid, Hisbullah & Jerry (Cab)	5	Bersedia	5
2.	KAP Arie Rachim	4	Tidak Bersedia	-
3.	KAP Drs. Bayudi Watu & Rekan	10	Bersedia	5
4.	KAP Benny, Tony, Frans & Daniel	6	Tidak Bersedia	-

	(Cab)			
5.	KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	15	Tidak Bersedia	-
6.	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan (Cab)	10	Tidak Bersedia	-
7.	KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan (Cab)	12	Tidak Bersedia	-
8.	KAP Heliantono & Rekan (Cab)	8	Tidak Bersedia	-
9.	KAP I. Soetikno	5	Bersedia	5
10.	KAP Leonard, Mulia & Richard (Cab)	15	Tidak Bersedia	-
11.	KAP Ngurah Arya & Rekan (Cab)	10	Bersedia	5
12.	KAP Ruchendi, Mardjito & Rushadi	20	Tidak Bersedia	-
13.	KAP Drs. Soekamto	5	Bersedia	5
14.	KAP Sugeng Pamudji	9	Tidak Bersedia	-
15.	KAP Dra. Suhartati & Rekan (Cab)	5	Bersedia	2
16.	KAP Drs. Tahrir Hidayat	8	Bersedia	5
17.	KAP Tarmizi Achmad	5	Tidak Bersedia	-
18.	KAP Yulianti, SE, BAP	8	Bersedia	3
	Jumlah Auditor	160		35

Sumber : www.iapi.or.id

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 *Work Family Conflict*

Work family conflict mengacu pada pekerjaan yang mengintervensi keluarga (Haar, 2004). Masalah pekerjaan dan keluarga sering berinteraksi dan memiliki keterkaitan satu sama lain, sehingga

keterbatasan waktu merupakan aspek utama yang berhubungan dengan *work family conflict* (Januariyanti, 2010).

Untuk pengujian variabel *work family conflict* dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dari penelitian yang dilakukan oleh Indrasti (2004) dalam Januariyanti (2010). Pengukuran variabel ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban (SS) nilainya 5
- b. Jawaban (S) nilainya 4
- c. Jawaban (R) nilainya 3
- d. Jawaban (TS) nilainya 2
- e. Jawaban (STS) nilainya 1

Semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi intensitas *work family conflict* yang dialami oleh auditor dan demikian pula sebaliknya.

3.4.2 Job Insecurity

Job Insecurity merupakan ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Ratnawati dan Kusuma, 2002). Konstruk *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Irwandi (2008) ini terdiri dari lima komponen yaitu:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan pada berbagai aspek kerja.
2. Ancaman atas kejadian seperti dipindahtugaskan atau dipecat.

3. Mengukur tingkat kemungkinan terjadinya ancaman pada peristiwa-peristiwa negatif pada seluruh aspek kerja.
4. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada kejadian kerja, seperti kehilangan pekerjaan akan meningkatkan *job insecurity* karyawan.
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu, membawa konsekuensi pada cara mengatasi keempat komponen di atas.

Untuk pengujian variabel *job insecurity* dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dari penelitian yang dilakukan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Utami dan Bonussyeani (2009). Pengukuran variabel ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban (SS) nilainya 5
- b. Jawaban (S) nilainya 4
- c. Jawaban (R) nilainya 3
- d. Jawaban (TS) nilainya 2
- e. Jawaban (STS) nilainya 1

Pada variabel *job insecurity* terdapat 1 item yang dilakukan *recoding* yaitu pada item pertanyaan no.2.

3.4.3 *Burnout*

Menurut George Abraham (1999) dalam Risambessy *et al.* (2011), *burnout* adalah kelelahan yang menyatu secara fisik, mental dan

emosional. Pengukuran variabel *burnout* ini adalah kelelahan fisik, mental dan emosional:

1. **Kelelahan fisik** yaitu ketidakberdayaan menghadapi situasi kerja, seperti merasa lelah dan merasa terasing .
2. **Kelelahan mental** yaitu ketidakberdayaan menghadapi situasi kerja sebagai akibat adanya tekanan beban kerja yang mempengaruhi jiwa seseorang, seperti merasa depresi/ tertekan dan merasa cemas.
3. **Kelelahan emosional** yaitu ketidakberdayaan mengendalikan emosi dalam menghadapi situasi kerja yang mempengaruhi emosi seseorang, seperti merasa tidak berharga dan merasa ditolak.

Untuk pengujian variabel *burnout* dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 9 pernyataan dari penelitian yang dilakukan oleh Greener dan Baron (2000) dalam Anarta (2011). Pengukuran variabel ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban (SS) nilainya 5
- b. Jawaban (S) nilainya 4
- c. Jawaban (R) nilainya 3
- d. Jawaban (TS) nilainya 2
- e. Jawaban (STS) nilainya 1

Semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi intensitas *burnout* yang dialami oleh auditor dan demikian pula sebaliknya.

3.4.4 Job Stress

Pengertian stres dalam lingkungan kerja yaitu proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Dalam penelitian ini diukur menggunakan penyebab *job stress* sesuai penelitian Suprihanto *et al.* (2003) dalam Mandiri (2012) yaitu :

1. Beban kerja
2. Sifat pekerjaan
3. Kesulitan dan kebebasan dalam bekerja

Untuk pengujian variabel *job stress* dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 7 pernyataan dari penelitian yang dilakukan oleh Suprihanto *et al.* (2003) dalam Mandiri (2012). Pengukuran variabel ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban (SS) nilainya 5
- b. Jawaban (S) nilainya 4
- c. Jawaban (R) nilainya 3
- d. Jawaban (TS) nilainya 2
- e. Jawaban (STS) nilainya 1

Semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi intensitas *job stress* yang dialami oleh auditor dan demikian pula sebaliknya.

3.4.5 Konflik Peran

Konflik peran (*Role Conflict*) timbul karena adanya dua “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan

atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain (Wolfe dan Snoke, 1962 dalam Agustina, 2009).

Untuk pengujian variabel konflik peran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan dari penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2005) dalam Mandiri (2012). Pengukuran variabel ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban (SS) nilainya 5
- b. Jawaban (S) nilainya 4
- c. Jawaban (R) nilainya 3
- d. Jawaban (TS) nilainya 2
- e. Jawaban (STS) nilainya 1

Semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi intensitas konflik peran yang dialami oleh auditor dan demikian pula sebaliknya.

3.4.6 Kepuasan Kerja

Judge dan Locke (1993) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002) menggambarkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Luthans (1995) dalam Trisnaningsih (2003) membagi kepuasan kerja menjadi 3 dimensi, yaitu:

1. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga.
2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi/ melebihi harapan seseorang.

3. Kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individu.

Untuk pengujian variabel kepuasan kerja dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 9 pernyataan dari penelitian yang dilakukan oleh Lathifah (2008) dalam Halimsapura (2012). Pengukuran variabel ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban (SS) nilainya 5
- b. Jawaban (S) nilainya 4
- c. Jawaban (R) nilainya 3
- d. Jawaban (TS) nilainya 2
- e. Jawaban (STS) nilainya 1

Semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor dan demikian pula sebaliknya.

3.4.7 Turnover Intention

Turnover intention (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Suwandi dan Indriantoro, 1999).. Turnover intentions dalam model ini mengacu pada *voluntary turnover intentions* (Lathifah, 2008).

Untuk pengujian variabel *turnover intention* dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 9 pernyataan dari penelitian yang dilakukan

oleh Lathifah (2008) dalam Halimsapura (2012). Pengukuran variabel ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban (SS) nilainya 5
- b. Jawaban (S) nilainya 4
- c. Jawaban (R) nilainya 3
- d. Jawaban (TS) nilainya 2
- e. Jawaban (STS) nilainya 1

Semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi keinginan auditor untuk melakukan *turnover* dan demikian pula sebaliknya.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, di mana kuesioner tersebut dibagikan kepada responden untuk kemudian dari masing-masing pertanyaan yang diajukan sesuai dengan penelitian ini untuk diperoleh data tertulis yang kemudian dapat dilakukan pengkodean serta tabulasi dalam bentuk angka perolehan untuk dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua macam pertanyaan, yaitu pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup. Adapun pertanyaan tertutup tersebut dibuat dengan mengacu pada skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 kategori sebagai berikut:

1 = STS	2 = TS	3 = R	4 = S	5 = SS
---------	--------	-------	-------	--------

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi data responden yang diperoleh dari kuesioner serta penjelasannya sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus) dan standar deviasi serta varian.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga kualitas kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dan faktor situasional merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukur variabel yang akan diteliti. Jika alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak handal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan valid atau tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor pertanyaan.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama. Hasil uji reliabilitas sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan pendekatan persamaan struktural (Structural Equation Modelling) berbasis varian. Pendekatan ini digunakan

untuk melakukan analisis jalur yang banyak digunakan dalam studi keperilakuan sehingga PLS menjadi teknik statistik yang digunakan dalam model yang memiliki lebih dari satu variabel dependen dan variabel independen.

PLS merupakan metode analisis yang powerful (Ghozali, 2006 dalam Muclish, 2009) karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variable laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*. Dalam analisis dengan PLS ada 2 hal yang dilakukan, yaitu:

a. Menilai *outer model* atau *measurement model*

Ada 3 kriteria untuk menilai *outer model* atau *measurement model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

Convergent validity dari model pengukuran dengan refkesif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/ component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Ghozali (2006) dalam Muclish (2009) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan

refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *roof of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali, 2006 dalam Muclish, 2009). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum I \text{ var}(\epsilon_i)}$$

Di mana λ_i adalah *component loading* ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$.

Jika semua indikator di *standardized*, maka ukuran ini sama dengan *average communalities* dalam blok. Ghozali (2006) dalam Muclish (2009) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* yang dikembangkan Ghazali (2006) dalam Muclish (2009). Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

Di mana λ_i adalah *component loading* ke indikator dan $\text{var}(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$.

Dibandingkan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan tahu equivalence antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot yang sama. Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*, sedangkan ρ_c merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. ρ_c sebagai ukuran *internal consistency* hanya dapat digunakan untuk konstruk reflektif indikator.

b. Menilai *inner model* atau *structural model*

Pengujian *inner model* atau *structural model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter

jalur structural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Pengaruh besarnya f^2 dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{included}} - R^2_{\text{excluded}}}{1 - R^2_{\text{included}}}$$

Di mana R^2_{included} dan R^2_{excluded} adalah *R-square* dari variabel laten digunakan atau dikeluarkan di dalam persamaan struktural.

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square predictive relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square predictive relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square predictive relevance* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.