

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini, kuesioner yang didistribusikan adalah 50 kuesioner dan yang kembali berjumlah 41 dan 5 kuesioner tidak bisa diolah karena tidak memenuhi kriteria responden yaitu lama bekerja minimal 2 tahun. Kuesioner berasal dari 8 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang.

Tabel 4.1
Kuesioner Kembali

| No. | Nama KAP | Kuesioner Disebar | Kuesioner Kembali | Kuesioner Diolah |
|-----|---|-------------------|-------------------|------------------|
| 1. | KAP Achmad Rasyid, Hisbullah & Jerry (Cab) | 5 | 5 | 5 |
| 2. | KAP Drs. Bayudi Watu & Rekan | 10 | 7 | 6 |
| 3. | KAP I. Soetikno | 5 | 5 | 4 |
| 4. | KAP Ngurah Arya & Rekan | 10 | 8 | 6 |
| 5. | KAP Drs. Soekamto | 5 | 4 | 3 |
| 6. | KAP Dra. Suhartati & Rekan | 5 | 3 | 3 |

| | | | | |
|--------------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 7. | KAP Drs. Tahrir Hidayat | 5 | 4 | 4 |
| 8. | KAP Yulianti, SE, BAP | 5 | 5 | 5 |
| Total | | 50 | 41 | 36 |

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Berikut ini adalah gambaran umum dari responden penelitian berdasarkan beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, jabatan dan masa kerja.

4.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 16 | 44,4 | 44,4 | 44,4 |
| | Perempuan | 20 | 55,6 | 55,6 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang (44,4%) dan perempuan berjumlah 20 orang (55,6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner adalah perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | D3 | 7 | 19,4 | 19,4 | 19,4 |
| | S1 | 29 | 80,6 | 80,6 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan D3 berjumlah 7 orang (19,4%) dan berpendidikan S1 berjumlah 29 orang (80,6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berpendidikan S1.

4.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| usia | 36 | 23,00 | 43,00 | 27,5278 | 4,79575 |
| Valid N (listwise) | 36 | | | | |

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki usia minimum 23 tahun dan usia maksimum 43 tahun, dengan rata-rata usia responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 27,5 tahun.

4.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Tabel 4.5

Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Yunior | 24 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | Senior | 12 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang menjabat sebagai auditor yunior berjumlah 24 orang (66,7%) dan yang menjabat sebagai auditor senior berjumlah 12 orang (33,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini masih berada pada level auditor yunior.

4.1.5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 - 4 tahun | 24 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | 5 - 7 tahun | 7 | 19,4 | 19,4 | 86,1 |
| | Lebih dari 7 tahun | 5 | 13,9 | 13,9 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 2 - 4 tahun berjumlah 24 orang (66,7%), responden yang memiliki masa kerja 5 - 7 tahun berjumlah 7 orang (19,4%) dan responden yang memiliki masa kerja lebih dar 7 tahun berjumlah 5 orang (13,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas

responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki masa kerja 2 - 4 tahun.

4.2 Analisis Data Dengan *Partial Least Square* (PLS)

Analisis pada *partial least square* ada dua tahap, yaitu:

1. Analisis pada *outer model* atau *measurement model* yg terdiri dari:

- a. Convergent Validity
- b. Cross Loading
- c. Discriminant Validity
- d. Construct Reliability
- e. Average Variance Extracted (AVE)

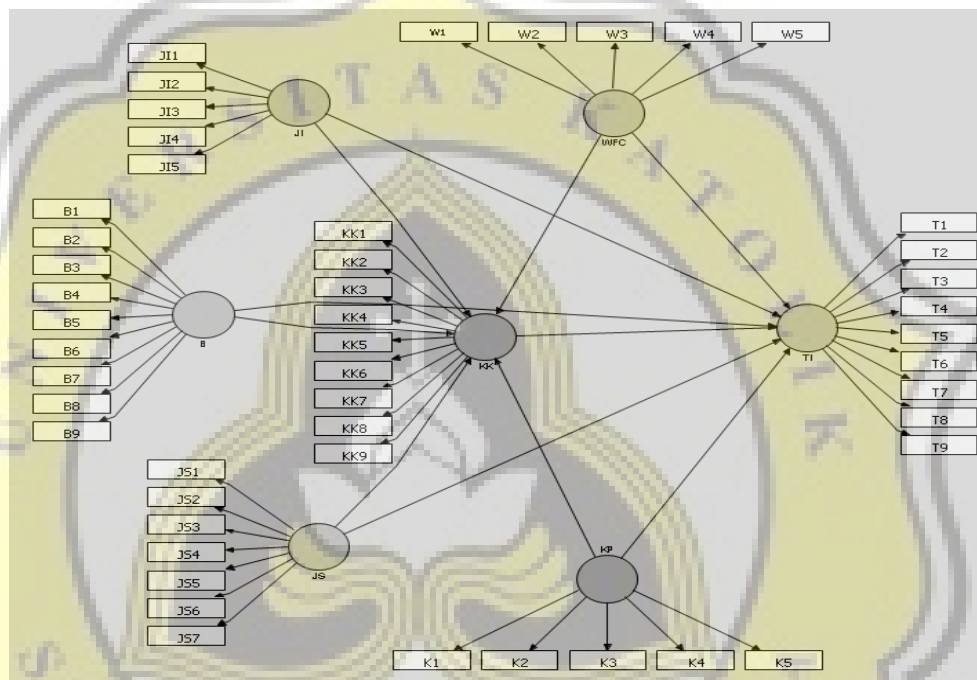
(Jika *outer model* telah lolos kriteria, baru menguji *inner model* atau *structural model*.)

2. Analisis *inner model* atau *structural model*

- a. Melihat nilai koefisien antar variabel laten
- b. Dengan *bootstrapping* atau *jackknifing* akan diperoleh nilai T statistik masing-masing koefisien, $T \geq 1,96$ (sig pada 5%)
- c. Lihat nilai R^2 uji determinasi atau *goodness-fit* dari model

Konstruk dalam penelitian ini dapat digambarkan pada *Full Model* SmartPLS di bawah ini:

Gambar 4.1
Model Struktural Penelitian



Keterangan Gambar:

- ❖ WFC = *Work Family Conflict*
- ❖ JI = *Job Insecurity*
- ❖ B = *Burnout*
- ❖ JS = *Job Stress*
- ❖ KP = *Konflik Peran*
- ❖ KK = *Kepuasan Kerja*
- ❖ TI = *Turnover Intention*
- ❖ W1-W5 = *Indikator Work Family Conflict*

- ❖ JI1-JI5 = Indikator *Job Insecurity*
- ❖ B1-B9 = Indikator *Burnout*
- ❖ JS1-JS7 = Indikator *Job Stress*
- ❖ K1-K5 = Indikator Konflik Peran
- ❖ KK1-KK9 = Indikator Kepuasan Kerja
- ❖ TI1-TI9 = Indikator *Turnover Intention*

Pada gambar di atas dapat dilihat 11 hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu:

- **H1 (WFC→KK)**
- **H2 (JI→KK)**
- **H3 (B→KK)**
- **H4 (JS→KK)**
- **H5 (KP→KK)**
- **H6 (KK→TI)**
- **H7 (WFC→TI)**
- **H8 (JI→TI)**
- **H9 (B→TI)**
- **H10 (JS→TI)**
- **H11 (KP→TI)**

4.2.1 Evaluasi Measurement (Outer) Model

4.2.1.1 Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. *Cross Loading* digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari konstruk atau variabel laten. Output **SmartPLS** untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7

Result for Cross Loading

| | B | JI | JS | KK | KP | TI | WFC |
|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| B1 | 0.890087 | 0.719717 | 0.840980 | -0.241188 | 0.861739 | 0.322577 | 0.702510 |
| B2 | 0.716077 | 0.771317 | 0.729482 | -0.240369 | 0.536877 | 0.201631 | 0.817648 |
| B3 | 0.890904 | 0.676950 | 0.832960 | -0.009921 | 0.771868 | 0.523045 | 0.633680 |
| B4 | 0.905374 | 0.739428 | 0.874696 | -0.098046 | 0.771881 | 0.376276 | 0.730870 |
| B5 | 0.516394 | 0.607551 | 0.627380 | -0.128119 | 0.431369 | 0.152038 | 0.660050 |
| B6 | 0.913734 | 0.693870 | 0.903941 | -0.038256 | 0.870038 | 0.483822 | 0.638675 |
| B7 | 0.678995 | 0.461031 | 0.643601 | -0.103308 | 0.800139 | 0.255316 | 0.450919 |
| B8 | 0.909687 | 0.697284 | 0.830855 | -0.229566 | 0.898941 | 0.271244 | 0.680901 |
| B9 | 0.789037 | 0.542309 | 0.649007 | -0.168288 | 0.878192 | 0.421664 | 0.510054 |
| JI1 | 0.623229 | 0.772811 | 0.660051 | -0.444449 | 0.490379 | 0.050931 | 0.827812 |
| JI2 | 0.769052 | 0.932114 | 0.765377 | -0.515027 | 0.738313 | 0.273571 | 0.876353 |
| JI3 | 0.738657 | 0.966379 | 0.698164 | -0.590903 | 0.653989 | 0.077121 | 0.949834 |
| JI4 | 0.701515 | 0.915205 | 0.680461 | -0.589548 | 0.583616 | 0.124457 | 0.944440 |
| JI5 | 0.751476 | 0.909853 | 0.730321 | -0.496293 | 0.720611 | 0.364927 | 0.838155 |
| JS1 | 0.890087 | 0.719717 | 0.840980 | -0.241188 | 0.861739 | 0.322577 | 0.702510 |
| JS2 | 0.716077 | 0.771317 | 0.729482 | -0.240369 | 0.536877 | 0.201631 | 0.817648 |
| JS3 | 0.526432 | 0.370885 | 0.709842 | 0.134494 | 0.510074 | 0.413801 | 0.354748 |
| JS4 | 0.874850 | 0.696182 | 0.915832 | -0.011745 | 0.793607 | 0.654796 | 0.631969 |
| JS5 | 0.516394 | 0.607551 | 0.627380 | -0.128119 | 0.431369 | 0.152038 | 0.660050 |

| | | | | | | | |
|------------|-----------|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| JS6 | 0.843612 | 0.695798 | 0.865277 | -0.071395 | 0.785109 | 0.383426 | 0.665932 |
| JS7 | 0.663447 | 0.437151 | 0.625302 | -0.092166 | 0.804196 | 0.240729 | 0.428242 |
| K1 | 0.709503 | 0.660708 | 0.785926 | -0.114976 | 0.734313 | 0.314328 | 0.661953 |
| K2 | 0.913734 | 0.693870 | 0.903941 | -0.038256 | 0.870038 | 0.483822 | 0.638675 |
| K3 | 0.599291 | 0.351310 | 0.513513 | -0.059873 | 0.779637 | 0.305346 | 0.328678 |
| K4 | 0.909687 | 0.697284 | 0.830855 | -0.229566 | 0.898941 | 0.271244 | 0.680901 |
| K5 | 0.789037 | 0.542309 | 0.649007 | -0.168288 | 0.878192 | 0.421664 | 0.510054 |
| KK1 | -0.406971 | -0.591021 | -0.301381 | 0.682056 | -0.460990 | 0.146191 | -0.563318 |
| KK2 | 0.026460 | -0.457312 | 0.022557 | 0.703112 | 0.111442 | 0.288123 | -0.449085 |
| KK3 | -0.236111 | -0.605774 | -0.245619 | 0.801491 | -0.154900 | 0.059749 | -0.608347 |
| KK4 | 0.011356 | -0.192889 | 0.102506 | 0.736982 | -0.007333 | 0.210469 | -0.236669 |
| KK5 | -0.187426 | -0.496494 | -0.140198 | 0.707190 | -0.144486 | -0.052423 | -0.480441 |
| KK6 | -0.192307 | -0.495906 | -0.118770 | 0.816164 | -0.249075 | 0.217935 | -0.528491 |
| KK7 | -0.155797 | -0.350478 | -0.080359 | 0.678244 | -0.114979 | 0.032923 | -0.368820 |
| KK8 | 0.175886 | -0.169475 | 0.267415 | 0.738175 | 0.173486 | 0.390281 | -0.200735 |
| KK9 | -0.054964 | -0.364253 | -0.077756 | 0.581812 | -0.083187 | 0.090097 | -0.359821 |
| T1 | 0.700954 | 0.478209 | 0.789211 | 0.118811 | 0.665683 | 0.868646 | 0.416994 |
| T2 | 0.535764 | 0.246103 | 0.574990 | 0.241978 | 0.504059 | 0.917962 | 0.185038 |
| T3 | 0.275032 | 0.192996 | 0.365037 | 0.182697 | 0.253609 | 0.869124 | 0.111164 |
| T4 | 0.341969 | 0.093906 | 0.302059 | 0.035369 | 0.412848 | 0.666087 | 0.067089 |
| T5 | 0.120840 | -0.010563 | 0.197171 | 0.297924 | 0.165189 | 0.823552 | -0.088997 |
| T6 | 0.162765 | 0.033891 | 0.244174 | 0.288120 | 0.184050 | 0.873150 | -0.048655 |
| T7 | 0.407967 | 0.126842 | 0.421109 | 0.131777 | 0.416967 | 0.879692 | 0.087404 |
| T8 | 0.249259 | 0.158261 | 0.339928 | 0.206721 | 0.249888 | 0.877271 | 0.075114 |
| T9 | 0.252172 | -0.056890 | 0.249958 | 0.228970 | 0.294186 | 0.670700 | -0.088329 |
| W1 | 0.623229 | 0.772811 | 0.660051 | -0.444449 | 0.490379 | 0.050931 | 0.827812 |
| W2 | 0.769052 | 0.932114 | 0.765377 | -0.515027 | 0.738313 | 0.273571 | 0.876353 |
| W3 | 0.738657 | 0.966379 | 0.698164 | -0.590903 | 0.653989 | 0.077121 | 0.949834 |
| W4 | 0.701515 | 0.915205 | 0.680461 | -0.589548 | 0.583616 | 0.124457 | 0.944440 |
| W5 | 0.325863 | 0.411726 | 0.278563 | -0.311429 | 0.292906 | -0.060840 | 0.532726 |

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Batas loading factor yang disarankan yaitu sebesar 0,5.

Tabel berikut ini adalah intisari dari hasil uji validitas dengan *outer loading* di atas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner

| No. | Variabel | Indikator | Standar | Hasil Uji | Keterangan |
|-----|-----------------------|-----------|---------|-----------------|------------|
| 1. | <i>Burnout</i> | B1 | 0,5 | 0.890087 | valid |
| | | B2 | 0,5 | 0.716077 | valid |
| | | B3 | 0,5 | 0.890904 | valid |
| | | B4 | 0,5 | 0.905374 | valid |
| | | B5 | 0,5 | 0.516394 | valid |
| | | B6 | 0,5 | 0.913734 | valid |
| | | B7 | 0,5 | 0.678995 | valid |
| | | B8 | 0,5 | 0.909687 | valid |
| | | B9 | 0,5 | 0.789037 | valid |
| 2. | <i>Job Insecurity</i> | J11 | 0,5 | 0.772811 | valid |
| | | J12 | 0,5 | 0.932114 | valid |
| | | J13 | 0,5 | 0.966379 | valid |
| | | J14 | 0,5 | 0.915205 | valid |
| | | J15 | 0,5 | 0.909853 | valid |

| | | | | | |
|----|-----------------------------|-----|-----|-----------------|-------|
| 3. | <i>Job Stress</i> | JS1 | 0,5 | 0.840980 | valid |
| | | JS2 | 0,5 | 0.729482 | valid |
| | | JS3 | 0,5 | 0.709842 | valid |
| | | JS4 | 0,5 | 0.915832 | valid |
| | | JS5 | 0,5 | 0.627380 | valid |
| | | JS6 | 0,5 | 0.865277 | valid |
| | | JS7 | 0,5 | 0.625302 | valid |
| 4. | Konflik Peran | K1 | 0,5 | 0.734313 | valid |
| | | K2 | 0,5 | 0.870038 | valid |
| | | K3 | 0,5 | 0.779637 | valid |
| | | K4 | 0,5 | 0.898941 | valid |
| | | K5 | 0,5 | 0.878192 | valid |
| 5. | Kepuasan Kerja | KK1 | 0,5 | 0.682056 | valid |
| | | KK2 | 0,5 | 0.703112 | valid |
| | | KK3 | 0,5 | 0.801491 | valid |
| | | KK4 | 0,5 | 0.736982 | valid |
| | | KK5 | 0,5 | 0.707190 | valid |
| | | KK6 | 0,5 | 0.816164 | valid |
| | | KK7 | 0,5 | 0.678244 | valid |
| | | KK8 | 0,5 | 0.738175 | valid |
| | | KK9 | 0,5 | 0.581812 | valid |
| 6. | <i>Turnover Intention</i> | T1 | 0,5 | 0.868646 | valid |
| | | T2 | 0,5 | 0.917962 | valid |
| | | T3 | 0,5 | 0.869124 | valid |
| | | T4 | 0,5 | 0.666087 | valid |
| | | T5 | 0,5 | 0.823552 | valid |
| | | T6 | 0,5 | 0.873150 | valid |
| | | T7 | 0,5 | 0.879692 | valid |
| | | T8 | 0,5 | 0.877271 | valid |
| | | T9 | 0,5 | 0.670700 | valid |
| 7. | <i>Work family Conflict</i> | W1 | 0,5 | 0.827812 | valid |
| | | W2 | 0,5 | 0.876353 | valid |
| | | W3 | 0,5 | 0.949834 | valid |

| | | | | | |
|--|--|-----------|-----|-----------------|-------|
| | | W4 | 0,5 | 0.944440 | valid |
| | | W5 | 0,5 | 0.532726 | valid |

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator telah di atas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada variabel dalam penelitian ini mampu mengungkapkan dengan tepat hal yang ingin diukur oleh kuesioner yang disebarakan.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). AVE didefinisikan sebagai tolak ukur dari *variance* umum dalam variabel laten (Fornell dan Larker, 1981). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 4.9

Average Variance Extracted (AVE)

| | AVE |
|------------|------------|
| B | 0.659017 |
| JI | 0.813079 |
| JS | 0.587904 |
| KK | 0.517196 |
| KP | 0.696666 |
| TI | 0.692242 |
| WFC | 0.706243 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) untuk semua konstruk adalah di atas 0,5 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria AVE

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai memuaskan jika di atas 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability* pada output Smart PLS:

Tabel 4.10

Composite Reliability

| | Composite Reliability |
|------------|------------------------------|
| B | 0.944261 |
| JI | 0.955814 |
| JS | 0.907318 |
| KK | 0.905304 |
| KP | 0.919462 |
| TI | 0.952421 |
| WFC | 0.920757 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi

memenuhi kriteria *composite reliability*. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0,905304 pada konstruk KK (Kepuasan Kerja).

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *cronbachs alpha* di mana output Smart PLS memberikan output sebagai berikut:

Tabel 4.11
Cronbachs Alpha

| | Cronbachs Alpha | Hasil Uji | Keterangan |
|------------|-----------------|-----------|------------|
| B | 0,6 | 0.931936 | reliabel |
| JI | 0,6 | 0.941211 | reliabel |
| JS | 0,6 | 0.883923 | reliabel |
| KK | 0,6 | 0.882210 | reliabel |
| KP | 0,6 | 0.889698 | reliabel |
| TI | 0,6 | 0.943397 | reliabel |
| WFC | 0,6 | 0.887420 | reliabel |

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Nilai yang disarankan untuk *cronbachs alpha* adalah di atas 0,6 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria *cronbachs alpha*. Nilai terendah adalah sebesar 0,882210 pada konstruk KK (Kepuasan Kerja).

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan alat yang digunakan untuk memberikan gambaran dari data penelitian (Murniati *et al.*, 2013). Statistik

rata-rata digunakan untuk menggambarkan rata-rata nilai dari sebuah variabel yang diteliti pada sekelompok responden tertentu. Pertama dilakukan adalah dengan membagi kategori. Penelitian ini menggunakan tiga kategori (rendah, sedang, tinggi). Kemudian setelah terpilih tiga kategori, perhitungan untuk menentukan rentang masing-masing kategori dilakukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \frac{(\text{Nilai Skala Max} - \text{Nilai Skala Min})}{3} \\ \text{Rentang} &= \frac{(5 - 1)}{3} \\ \text{Rentang} &= 1,33 \end{aligned}$$

Jadi rentang atau range untuk masing-masing kategori adalah **1,33**.

Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Kelas Kategori Berdasarkan Rata-Rata

| Kategori | Mean |
|----------|-------------|
| Rendah | 1 – 2,33 |
| Sedang | 2,34 – 3,66 |
| Tinggi | 3,67 - 5 |

Berikut adalah hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing indikator variabel:

Tabel 4.13
Analisis Statistik Deskriptif

| No. | Variable | Indicator | Indicator Mean | Final Mean | Category |
|-----|-----------------------|-----------|----------------|------------|----------|
| 1. | <i>Burnout</i> | B1 | 2,69 | 2,62 | Sedang |
| | | B2 | 2,34 | | |
| | | B3 | 2,58 | | |
| | | B4 | 2,47 | | |
| | | B5 | 2,42 | | |
| | | B6 | 2,56 | | |
| | | B7 | 2,92 | | |
| | | B8 | 2,69 | | |
| | | B9 | 2,86 | | |
| 2. | <i>Job Insecurity</i> | J11 | 2,69 | 2,71 | Sedang |
| | | J12 | 2,78 | | |
| | | J13 | 2,72 | | |
| | | J14 | 2,53 | | |
| | | J15 | 2,83 | | |
| 3. | <i>Job Stress</i> | JS1 | 2,69 | 2,61 | Sedang |
| | | JS2 | 2,34 | | |
| | | JS3 | 2,75 | | |
| | | JS4 | 2,61 | | |
| | | JS5 | 2,42 | | |
| | | JS6 | 2,50 | | |
| | | JS7 | 2,94 | | |
| 4. | Konflik Peran | K1 | 2,56 | 2,74 | Sedang |
| | | K2 | 2,56 | | |
| | | K3 | 3,03 | | |
| | | K4 | 2,69 | | |
| | | K5 | 2,86 | | |

| | | | | | |
|----|-----------------------------|-----|------|------|--------|
| 5. | Kepuasan Kerja | KK1 | 3,56 | 3,74 | Tinggi |
| | | KK2 | 3,81 | | |
| | | KK3 | 3,89 | | |
| | | KK4 | 3,67 | | |
| | | KK5 | 3,86 | | |
| | | KK6 | 3,81 | | |
| | | KK7 | 3,67 | | |
| | | KK8 | 3,56 | | |
| | | KK9 | 3,83 | | |
| 6. | <i>Turnover Intention</i> | T1 | 2,86 | 3,13 | Sedang |
| | | T2 | 3,00 | | |
| | | T3 | 3,03 | | |
| | | T4 | 3,31 | | |
| | | T5 | 3,17 | | |
| | | T6 | 3,14 | | |
| | | T7 | 3,22 | | |
| | | T8 | 3,06 | | |
| | | T9 | 3,36 | | |
| 7. | <i>Work family Conflict</i> | W1 | 2,69 | 2,59 | Sedang |
| | | W2 | 2,78 | | |
| | | W3 | 2,72 | | |
| | | W4 | 2,53 | | |
| | | W5 | 2,22 | | |

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Pada variabel *burnout*, nilai yang didapat adalah **2,62** (sedang). Nilai jawaban sedang mengindikasikan burnout (meliputi kelelahan emosional, fisik dan mental) yang dialami oleh responden masih berada dalam tahap menengah. Responden masih merasa bisa menghadapi tekanan dari situasi kerja, mengendalikan emosi akibat tekanan kerja serta mengatasi rasa depresi sebagai akibat dari beban kerja.

Pada variabel *job insecurity*, nilai yang didapat adalah **2,71** (sedang). Nilai jawaban sedang mengindikasikan bahwa responden tidak terlalu mengkhawatirkan ancaman terhadap kesinambungan masa depan karirnya di KAP tersebut, seperti dipindahtugaskan/dipecat sebagai konsekuensi dari kesalahan yang mereka lakukan. Responden juga masih merasa bisa mengikuti perubahan yang diterapkan oleh perusahaan sehingga tidak menganggapnya sebagai hal yang membuat tidak nyaman dalam pekerjaannya.

Pada variabel *job stress*, nilai yang didapat adalah **2,61** (sedang). Nilai jawaban sedang mengindikasikan bahwa responden tidak merasa terlalu tertekan dalam pekerjaannya, baik karena banyaknya peraturan, ketidakjelasan standar kerja, imbalan yang tidak sebanding, tuntutan performa, hubungan dengan karyawan lain. Responden juga merasa masih memiliki kebebasan dalam bekerja.

Pada variabel konflik peran, nilai yang didapat adalah **2,74** (sedang). Nilai jawaban sedang mengindikasikan bahwa responden masih mampu menghadapi situasi yang berpotensi membuatnya tertekan akibat

adanya dua tuntutan berbeda secara bersamaan, baik dari atasan, klien, rekan kerja maupun keluarga. Responden masih mampu menjalankan kedua tuntutan tersebut dengan cukup seimbang.

Pada variabel kepuasan kerja, nilai yang didapat adalah **3,74** (tinggi). Nilai jawaban tinggi mengindikasikan bahwa responden merasa sangat menikmati dan nyaman dengan pekerjaannya saat ini. Responden juga merasa puas dengan kemajuan dan keberhasilannya dalam bekerja serta merasa memiliki prospek masa depan yang baik dengan pekerjaannya saat ini.

Pada variabel *turnover intention*, nilai yang didapat adalah **3,13** (sedang). Nilai jawaban sedang mengindikasikan bahwa responden tidak menutup kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari alternatif pekerjaan lain, guna mengejar karir atau kesempatan yang lebih baik, meskipun belum dalam intensitas yang tinggi.

Pada variabel *work family conflict*, nilai yang didapat adalah **2,59** (sedang). Nilai jawaban sedang mengindikasikan bahwa responden tidak terlalu merasa bahwa pekerjaan di kantor akan mengganggu/ mengintervensi waktu serta aktivitas mereka bersama keluarga di rumah. Sejauh ini mereka merasa masih bisa menjalankan kedua aktivitas tersebut dengan cukup seimbang.

4.4 Pengujian *Inner Model*

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *outer model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural/ *inner model*.

Nilai R-Square menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen). Chin (1998) menjelaskan kriteria batasan nilai R^2 ini dalam tiga klasifikasi yaitu nilai $R^2 = 0.67, 0.33$ dan 0.19 sebagai **substansial, moderat, dan lemah**. Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk:

Tabel 4.14

R-Square

| | R-Square | Kategori |
|-----------|----------|-------------|
| KK | 0.726375 | Substansial |
| TI | 0.461954 | Moderat |

Tabel di atas memberikan nilai **0.726375** untuk konstruk KK (Kepuasan Kerja) yang berarti bahwa B, JI, JS, KP dan WFC mampu menjelaskan varians KK sebesar **72,64%** (substansial).

Tabel di atas memberikan nilai **0.461954** untuk konstruk TI (*Turnover Intention*) yang berarti bahwa B, JI, JS, KP, WFC serta KK mampu menjelaskan varians TI sebesar **46,19%** (moderat).

Nilai R-Square hanya terdapat pada kedua variabel tersebut dan tidak terdapat pada variabel lain yang merupakan variabel bebas.

Setelah asumsi yang diperlukan terpenuhi, maka pengujian hipotesis dengan *bootstrapping/ jackknifing* adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

| | | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | Standard Error (STERR) | T Statistics ((O/STERR)) |
|-----|-----------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|--------------------------|
| H1 | WFC -> KK | -0,496840 | -0,560674 | 0,131205 | 0,131205 | 3,786745 |
| H2 | JI -> KK | -0,899013 | -0,834597 | 0,122465 | 0,122465 | 7,341011 |
| H3 | B -> KK | -0,603578 | -0,571981 | 0,125778 | 0,125778 | 4,798758 |
| H4 | JS -> KK | -0,894528 | -0,887583 | 0,062196 | 0,062196 | 14,382453 |
| H5 | KP -> KK | -0,534687 | -0,514290 | 0,092232 | 0,092232 | 5,797177 |
| H6 | KK -> TI | -0,011792 | -0,023184 | 0,058273 | 0,058273 | 0,202362 |
| H7 | WFC -> TI | 1,862094 | 1,929551 | 0,381530 | 0,381530 | 4,880596 |
| H8 | JI -> TI | 1,364801 | 1,417589 | 0,401488 | 0,401488 | 3,399358 |
| H9 | B -> TI | 0,012786 | 0,015210 | 0,203159 | 0,203159 | 0,062936 |
| H10 | JS -> TI | 0,921629 | 0,924580 | 0,158209 | 0,158209 | 5,825406 |
| H11 | KP -> TI | 0,096471 | 0,057800 | 0,119350 | 0,119350 | 0,808305 |

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Nilai T statistik akan berbeda-beda antar komputer karena menggunakan metode iterasi dan masing-masing komputer memiliki nilai *starting* yang berbeda, tetapi hasil *bootstrapping* dengan sampel 500 akan memberikan nilai T yg setara dengan kriteria **alpha 5%** sehingga akan konsisten apakah hipotesis diterima atau ditolak (Ghozali, 2009). Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai t-statistik. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah $\pm 1,96$,

dimana apabila nilai $T \geq 1,96$ maka (H1) diterima, sedangkan apabila nilai $T < 1,96$ maka (H1) ditolak atau dengan kata lain (H0) diterima.

4.5 Pengujian Hipotesis

Berdasar hasil pengujian hipotesis, maka hipotesis yang dapat diterima adalah H1, H2, H3, H4, H5, H7, H8 dan H10; sedangkan sisanya (H6, H9 dan H11) dinyatakan ditolak.

Tabel 4.16
Pengujian Hipotesis

| | Original Sample (O) | T Statistics (O/STERR) | Diterima/ditolak |
|------------|---------------------|--------------------------|------------------|
| H1 | -0,496840 | 3,786745 | diterima |
| H2 | -0,899013 | 7,341011 | diterima |
| H3 | -0,603578 | 4,798758 | diterima |
| H4 | -0,894528 | 14,382453 | diterima |
| H5 | -0,534687 | 5,797177 | diterima |
| H6 | -0,011792 | 0,202362 | ditolak |
| H7 | 1,862094 | 4,880596 | diterima |
| H8 | 1,364801 | 3,399358 | diterima |
| H9 | 0,012786 | 0,062936 | ditolak |
| H10 | 0,921629 | 5,825406 | diterima |
| H11 | 0,096471 | 0,808305 | ditolak |

Hipotesis 1

Hipotesis 1 (H1): “*Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor” dinyatakan **diterima**

karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **-0,496840 (negatif)** dan nilai T statistik sebesar **3,786745 (>1,96)**.

Hipotesis 2

Hipotesis 2 (H2): “***Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor**” dinyatakan **diterima** karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **-0,899013 (negatif)** dan nilai T statistik sebesar **7,341011 (>1,96)**.

Hipotesis 3

Hipotesis 3 (H3): “***Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor**” dinyatakan **diterima** karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **-0,603578 (negatif)** dan nilai T statistik sebesar **4,798758 (>1,96)**.

Hipotesis 4

Hipotesis 4 (H4): “***Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor**” dinyatakan **diterima** karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **-0,894528 (negatif)** dan nilai T statistik sebesar **14,382453 (>1,96)**.

Hipotesis 5

Hipotesis 5 (H5): “**Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor**” dinyatakan **diterima** karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **-0,534687 (negatif)** dan nilai T statistik sebesar **5,797177 (>1,96)**.

Hipotesis 6

Hipotesis 6 (H6): “**Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention auditor**” dinyatakan **ditolak** karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **-0,011792 (negatif)** dan nilai T statistik sebesar **0,202362 (<1,96)**.

Hipotesis 7

Hipotesis 7 (H7): “**Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention auditor**” dinyatakan **diterima** karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **1,862094 (positif)** dan nilai T statistik sebesar **4,880596 (>1,96)**.

Hipotesis 8

Hipotesis 8 (H8): “**Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention auditor**” dinyatakan **diterima** karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **1,364801 (positif)** dan nilai T statistik sebesar **3,399358 (>1,96)**.

Hipotesis 9

Hipotesis 9 (H9): “*Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention auditor*” dinyatakan **ditolak** karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **0,012786 (positif)** dan nilai T statistik sebesar **0,062936 (<1,96)**.

Hipotesis 10

Hipotesis 10 (H10): “*Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention auditor*” dinyatakan **diterima** karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **0,921629 (positif)** dan nilai T statistik sebesar **5,825406 (>1,96)**.

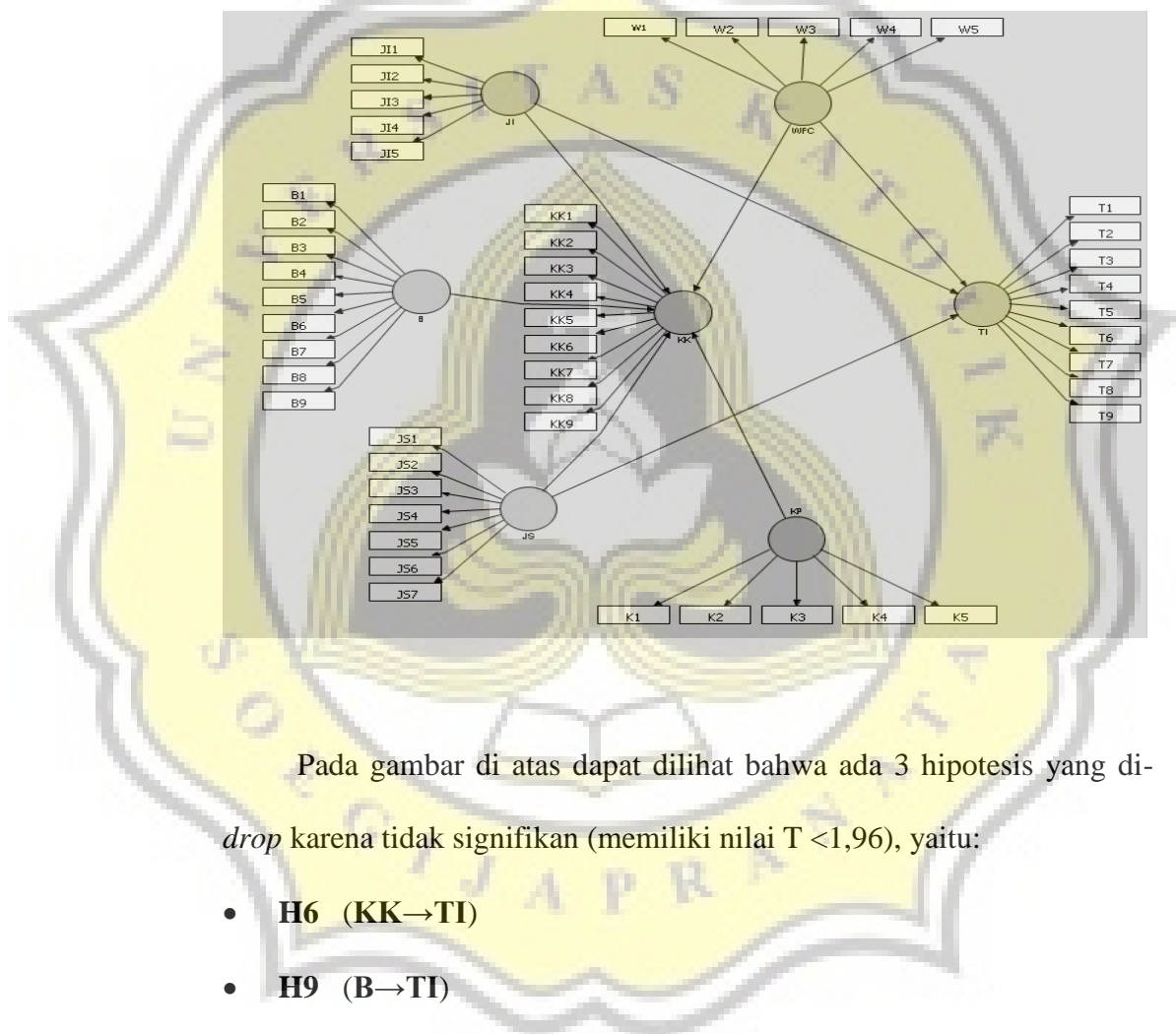
Hipotesis 11

Hipotesis 11 (H11): “*Konflik peran* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention auditor*” dinyatakan **ditolak** karena memiliki nilai koefisien parameter sebesar **0,096471 (positif)** dan nilai T statistik sebesar **0,808305 (<1,96)**.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, maka model struktural dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2

Model Final Struktural Penelitian



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa ada 3 hipotesis yang di-*drop* karena tidak signifikan (memiliki nilai $T < 1,96$), yaitu:

- **H6 (KK→TI)**
- **H9 (B→TI)**
- **H11 (KP→TI)**

4.6 Pembahasan

4.6.1 Hipotesis 1 (H1)

Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dialami auditor, maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor.

Work family conflict adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja (Boles, 1997 dalam Lathifah, 2008). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Lathifah (2008), *work family conflict* dihasilkan oleh adanya tekanan secara bersamaan antara peran dan pekerjaan keluarga yang bertentangan satu sama lainnya. *Work family conflict* terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. 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).

Tidak adanya fleksibilitas dalam jadwal kerja karyawan akan meningkatkan kadar *work family conflict* yang dialami dan akan menurunkan level kepuasan kerjanya (Anderson et al., 2002). Hal ini terjadi karena karyawan tidak akan punya cukup waktu di rumah bersama keluarga jika selalu terbentur dengan jadwal pekerjaan yang padat dan tidak fleksibel. Orang yang merasa aktivitas pekerjaan dan

rumah tangganya tidak seimbang akan lebih tidak puas dengan pekerjaannya (Lathifah, 2008).

Hal ini konsisten dengan penelitian Kossek dan Ozeki (1998), Anderson *et al.* (2002) serta Ahmed *et al.* (2012) yang menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

4.6.2 Hipotesis 2 (H2)

Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi *job insecurity* yang dialami auditor, maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Irwandi (2008) merumuskan secara teoritis variabel *job insecurity* sebagai variabel yang menggambarkan kebutuhan akan rasa aman pada lingkungan kerja. Kebutuhan akan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan mendasar dari setiap individu. Setiap individu akan berusaha memenuhi kebutuhan itu menurut persepsinya sendiri.

Adanya konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja dapat memicu timbulnya pemikiran disfungsional (*disfunctional thinking*). *Disfunctional thinking* ini akan menimbulkan rasa gelisah dan tidak aman yang dirasakan seseorang, dan semakin seseorang merasa gelisah dan terancam, maka tingkat kepuasan kerja

yang dirasakan seseorang akan semakin kecil (Ratnawati dan Kusuma, 2002).

Hal ini konsisten dengan penelitian Probs dan Brubaker (2001), Chirumbolo dan Areni (2005) serta Utami dan Bonussyeani (2009) yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

4.6.3 Hipotesis 3 (H3)

Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi *burnout* yang dialami auditor, maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor.

Cordes dan Dougherty (1993) dalam Mutiasri (2007) mendefinisikan *burnout* sebagai gabungan dari tiga tendensi psikis yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*).

Depersonalization merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami *depersonalization* merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Bila auditor telah mengalami *burnout*, maka dia tidak akan mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan

bahwa semakin tinggi *burnout* yang dirasakan oleh karyawan akan semakin menurunkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hal ini konsisten dengan penelitian Murtiasri (2007), Risambessy *et al.* (2011) serta Sharma *et al.* (2010) yang menunjukkan hasil bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

4.6.4 Hipotesis 4 (H4)

Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi *job stress* yang dialami auditor, maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor.

Pengertian stres dalam lingkungan kerja yaitu proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Dalam membicarakan stres kerja (*job stress*) ini perlu untuk lebih dulu memahami pengertian stres secara umum. Stres secara alami ada dalam organisasi dan juga diakibatkan oleh tekanan di tempat kerja (Zhang dan Lee, 2010 dalam Shahzad *et al.*, 2011).

Tidak adanya kepuasan dapat menjadi sumber terjadinya stres, di mana dengan kepuasan tinggi yang dirasakan akan mampu mengurangi dampak dari stres (Fletcher dan Payne, 1980 dalam Iqbal dan Wassem, 2012). Hasil studi dari Landsbergis (1988) dalam Iqbal dan Wassem (2012) menyatakan bahwa tingkat *job stress* yang tinggi diasosiasikan dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Hal ini konsisten dengan penelitian Ahsan *et al.* (2009), Mansoor *et al.* (2011) serta Iqbal dan Wassem (2012) yang menunjukkan hasil bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

4.6.5 Hipotesis 5 (H5)

Hipotesis 5 (H5) dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi konflik peran yang dialami auditor, maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor.

Konflik peran dapat terjadi karena masing-masing karyawan memiliki kepentingan yang berbeda-beda. (Wolfe dan Snoke (1962) dalam Agustina (2009) mengemukakan bahwa 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.

Petronila *et al.* (2009) mengemukakan bahwa konflik peran yang terus-menerus terjadi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Agustina (2009) menyimpulkan bahwa auditor yang mengalami konflik peran yang rendah cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena kinerja karyawan akan lebih tinggi dengan semakin rendahnya konflik peran, sehingga akhirnya akan meningkatkan kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja.

Hal ini konsisten dengan penelitian Cahyono dan Ghozali (2002), Agustina (2009) serta Petronila *et al.* (2009) yang menunjukkan hasil bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

4.6.6 Hipotesis 6 (H6)

Hipotesis 6 (H6) dalam penelitian ini ditolak, yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.

Ketidakpuasan kerja yang tinggi tidak serta merta menyebabkan rendahnya *turnover intention*, sebaliknya ketidakpuasan kerja yang rendah tidak serta merta menyebabkan tingginya *turnover intention*. Auditor yang puas bekerja di KAP tidak pernah menutup adanya kemungkinan untuk meninggalkan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, auditor yang tidak puas bekerja KAP pun tidak langsung memiliki niat atau keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Auditor yang bekerja pada KAP menyadari bahwa saat ini untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau harapan dan latar belakang pendidikan yang sesuai tidaklah mudah, sehingga sekalipun mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya tidak langsung membuat mereka memutuskan untuk mengundurkan diri. Demikian pula jika melihat banyaknya lapangan kerja baru yang lebih menjanjikan di luar KAP. Semua hal tersebut disinyalir dapat

mengubah persepsi dan keinginan auditor yang memang puas terhadap pekerjaannya, tetapi tetap memilih untuk mengundurkan diri.

Hal ini konsisten dengan penelitian Witasari (2009) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.

4.6.7 Hipotesis 7 (H7)

Hipotesis 7 (H7) dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dialami auditor, maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* auditor.

Work family conflict mengacu pada pekerjaan yang mengintervensi keluarga (Haar, 2004) semisal membawa pulang pekerjaan ke dalam rumah, hal ini berpotensi menimbulkan rasa tidak puas dari pihak keluarga dan pada akhirnya akan menghasilkan tekanan kuat dari pihak keluarga untuk karyawan tersebut mencari alternatif pekerjaan lain.

Lathifah (2009) mengemukakan bahwa *work family conflict* pertama-tama akan menurunkan kepuasan kerja seseorang sebelum seseorang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini karena tekanan yang semakin kuat dari keluarga yang merasa terganggu dengan masalah pekerjaan pada akhirnya akan memaksa karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari

alternatif pekerjaan lain. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi intensitas *work family conflict* yang dialami akan semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut melakukan *turnover intention*.

Hal ini konsisten dengan penelitian Anderson *et al.* (2002), Haar (2004) serta Ghayyur dan Jamal (2012) yang menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor.

4.6.8 Hipotesis 8 (H8)

Hipotesis 8 (H8) dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi *job insecurity* yang dialami auditor, maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* auditor.

Job Insecurity merupakan ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Ratnawati dan Kusuma, 2002).

Persepsi karyawan mengenai berbagai ancaman terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaan mengakibatkan seseorang mengevaluasi kembali hubungannya dengan perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu, jika seseorang merasakan tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya maka semakin besar keinginan seseorang tersebut untuk berpindah (Ratnawati dan Kusuma, 2002). Individu yang mengalami *job*

insecurity memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang mendukung kelanjutan dan memberi rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Irwandi, 2008).

Hal ini konsisten dengan penelitian Purnamawati (2007), Irwandi (2008) serta Utami dan Bonussyeani (2009) yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor.

4.6.9 Hipotesis 9 (H9)

Hipotesis 9 (H9) dalam penelitian ini ditolak, yang berarti *burnout* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.

Adanya *role stress* yang dialami oleh auditor dalam jangka waktu panjang dan dengan intensitas yang tinggi akan menimbulkan dampak kumulatif berupa *burnout*. Kedudukan auditor (junior maupun senior) berkaitan dengan *stressor* yang berbeda (beban tugas, wewenang, kekuasaan, pengaruh, konflik peran dan ambiguitas peran). Dampak yang muncul adalah adanya perbedaan sikap dalam menanggapi *burnout*. Penelitian ini dilakukan secara *cross-sectional* (satu saat tertentu), sehingga sulit untuk melihat *burnout* yang dialami auditor dalam jangka waktu panjang.

Hal ini konsisten dengan penelitian Mutiasri (2007) yang menunjukkan hasil bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.

4.6.10 Hipotesis 10 (H10)

Hipotesis 10 (H10) dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi *job stress* yang dialami auditor , maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* auditor.

Gupta dan Beehr (1979) dalam Paille (2011) mengemukakan bahwa karyawan yang secara terus menerus berada dalam situasi yang menyebabkan stres akan memiliki hasrat yang kuat untuk keluar dari tempat kerjanya tanpa disertai oleh alasan yang cukup kuat untuk mengundurkan diri.

Hal ini terjadi karena karyawan yang mengalami situasi stres berkepanjangan lama-kelamaan akan mengalami *burnout* yang membuatnya tidak betah lagi untuk bekerja di perusahaan itu. Stres kerja (*job stress*) telah menjadi faktor yang dominan atas terjadinya *voluntary turnover* di berbagai perusahaan (Zhang dan Lee, 2010 dalam Shahzad *et al.*, 2011). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job stress* adalah salah satu faktor prediktor yang paling berpengaruh atas terjadinya *turnover intention*.

Hal ini konsisten dengan penelitian Shahzad *et al.* (2011), Paille (2011) serta Ahmad *et al.* (2012) yang menunjukkan hasil bahwa *job stress* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor.

4.6.11 Hipotesis 11 (H11)

Hipotesis 11 (H11) dalam penelitian ini ditolak, yang berarti konflik peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.

Adanya konflik peran yang semakin tinggi, menyebabkan auditor menjadi tidak nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang tinggi, dan sebaliknya. Mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan auditor junior dan mempunyai masa kerja 2-4 tahun. Auditor dengan masa kerja yang rendah, belum banyak dihadapkan dengan konflik sehingga memiliki keinginan untuk berpindah yang rendah. Namun tidak signifikannya hubungan ini karena terdapat faktor lain yang lebih dominan yang memengaruhi tingkat keinginan auditor untuk berpindah seperti ekspektasi gaji diharapkan serta seberapa banyak tantangan yang dihadapi.

Hal ini konsisten dengan penelitian Petronila *et al.* (2009) yang menunjukkan hasil bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.