

Skripsi

**PENGARUH KONFLIK PERAN, *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASIONAL, *BURNOUT*, DAN *ROLE AMBIGUITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG)

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Akuntansi di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata**

Semarang



Banani Nur Wardina

09.60.0209

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN AKUNTANSI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA SEMARANG

2013

Skripsi

**PENGARUH KONFLIK PERAN, *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASIONAL, *BURNOUT* DAN *ROLE AMBIGUITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG)

Oleh :

Banani Nur Wardina

09.60.0209

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing :

Semarang, 20 Agustus 2013

Pembimbing



S. Lily Indarto, SE., MM., Akt.

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada :

Selasa, 26 November 2013 skripsi dengan judul:

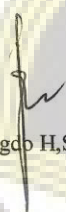

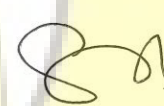
“Pengaruh Konflik Peran, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Burnout*, Dan *Role Ambiguity* Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang).”

Disusun oleh :

Banani Nur Wardina

09.60.0209

Tim Penguji

  
(Dr. Oct. Digdo H, SE., M. SI., Akt) (Theresia Dwi H, SE., M. SI., Akt) (Stefani Lily I, SE., MM., Akt)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata



Prof. Dr. Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

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

“Pengaruh Konflik Peran, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Burnout*, Dan *Role Ambiguity* Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang).”

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

Semarang, 26 november 2013

Yang menyatakan,




Banani Nur Wardina

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Life Is Beautiful

Never give up, fix mistakes, and keep stepping

The logo of Universitas Katolik Soegijapranata is a large, semi-transparent watermark in the background. It features a yellow shield with a white cross at the top, a white lotus flower in the center, and an open book at the bottom. The text 'UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA' is written around the shield.

Skripsi ini kupersembahkan untuk Allah SWT yang selalu mengiringi setiap langkahku dan selalu menunjukkan jalan yang benar, mama dan papa, kakak dan adikku, dosen pembimbingku, saudara-saudaraku, teman-temanku, serta pihak – pihak lain yang telah memberikan dukungan, doa, dorongan motivasi dan semangat.

Kata Pengantar

Puji syukur kepada Allah penulis ucapkan karena skripsi dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Burnout*, Dan *Role Ambiguity* Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)” telah dapat penulis selesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang.

Penulis menyadari bahwa hasil ini tidak dapat diraih tanpa motivasi dan semangat dari berbagai pihak. Penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan selama mengerjakan skripsi ini baik secara lisan maupun tertulis. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi, Prof.Dr.Vincent Didiek. W.A., atas ijinnya kepada penulis untuk menggunakan fasilitas yang ada di Fakultas Ekonomi.
2. Ketua jurusan akuntansi, St. Vena Purnamasari, SE.,M.si.,CPMA.,Akt atas dorongan dan dukungannya kepada penulis agar cepat menyelesaikan studi.
3. Ibu S. Lily Indarto, SE., MM., Akt selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing penulis.
4. Bapak Dr. Oct. Digdo H,SE.,M.Si.,Akt dan Theresia Dwi H,SE.,M.SI.,Akt selaku dosen penguji yang telah bersedia membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini serta telah memberikan kritik dan saran agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik.

5. Mama dan papa tercinta yang selalu mendorong, mendukung dan selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan studi.
6. Kakakku Arie Yuli Rahmaningsih,SE dan adikku Nurina Tri Shadrina selalu memberikan dukungan serta doa.
7. Teman – temanku Lanny Harjani,SE, Andina Widya Lestari,SE, Riska Oktanobelina Permatasari,SE, Icha Agustina Widita,SE, Patricia Putrianingrum,SE dan teman - teman akuntansi seperjuangan atas persahabatan yang terjalin selama penulis menyelesaikan studi.
8. Saudara – saudaraku dan babeh my beloved yang selalu mendukung, memberi doa serta semangat.
9. Untuk semua pihak yang berkontribusi dan mungkin belum penulis sebutkan, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya.

Daftar Isi

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	iv
Halaman Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Abstrak	xiv
Bab I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kerangka Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	11
Bab II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	13
B. Pengembangan Hipotesis	23
C. Penelitian Terdahulu	31

Bab III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Pengambilan Sampel	38
B. Sumber dan Jenis Data	41
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Alat Analisis Data.....	49
F. Pengujian Alat Pengumpulan Data	49
G. Desain Analisis Data atas Uji Hipotesis.....	52

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden	58
B. Gambaran Umum Responden	61
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	64
D. Statistik Deskriptif	73
E. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	75
F. Uji Fit Model	79
G. Uji Koefisien Determinasi	80
H. Analisis Regresi	81
I. Pembahasan.....	84

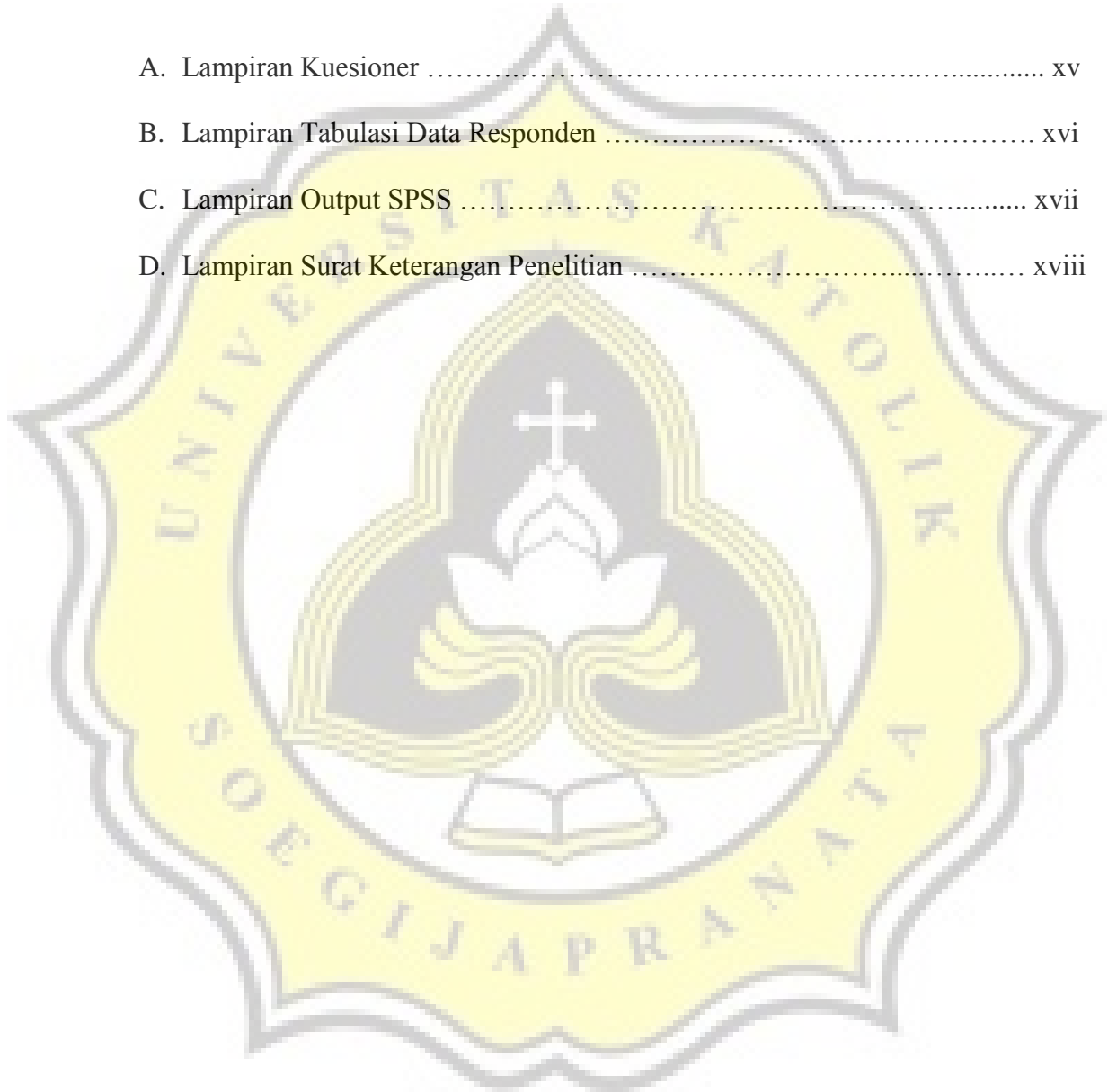
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
C. Keterbatasan.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

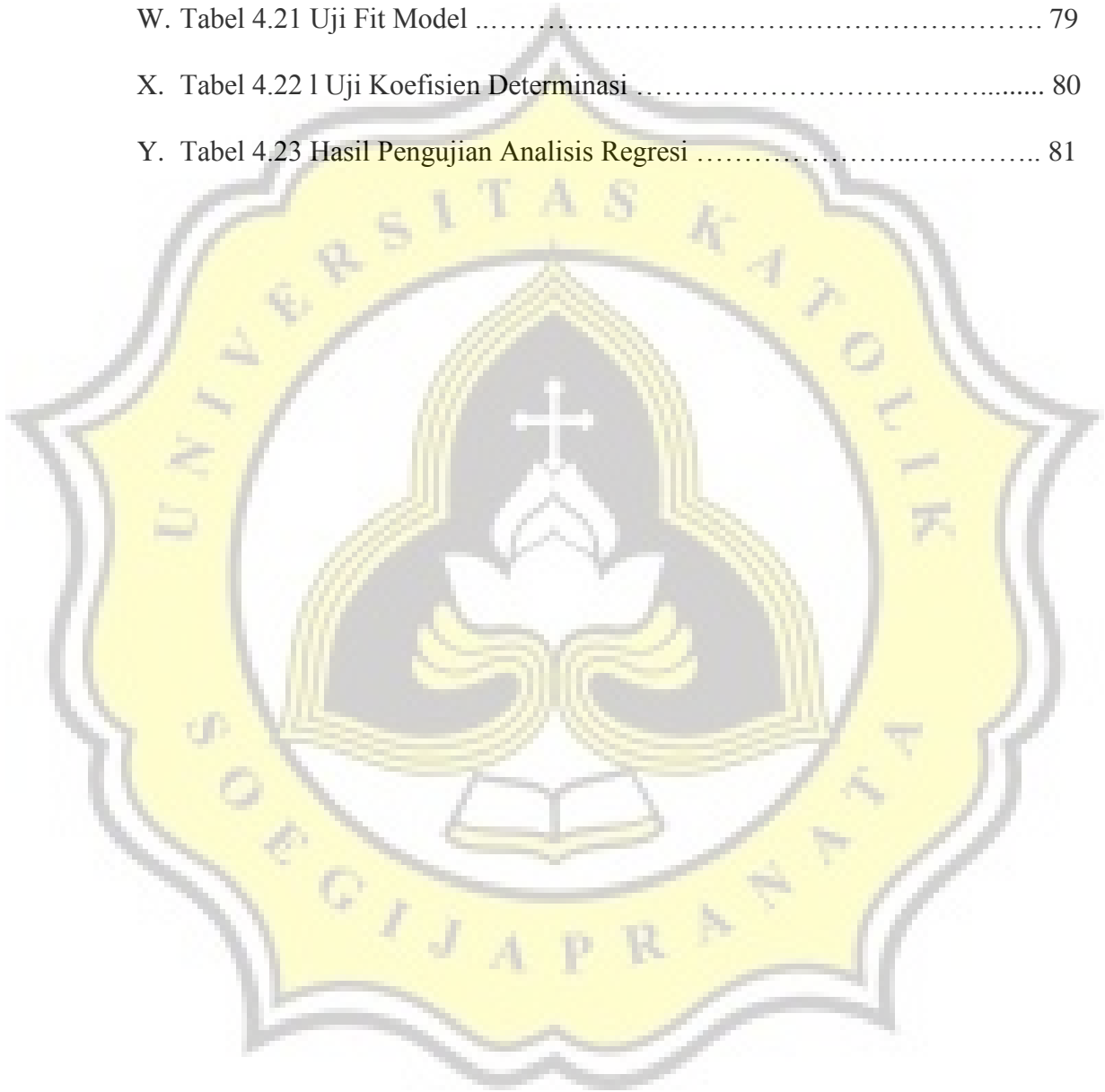
A. Lampiran Kuesioner	xv
B. Lampiran Tabulasi Data Responden	xvi
C. Lampiran Output SPSS	xvii
D. Lampiran Surat Keterangan Penelitian	xviii



DAFTAR TABEL

A. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
B. Tabel 3.1 Daftar Kantor Akuntan Publik di Semarang	40
C. Tabel 4.1 Jumlah Responden Dalam Penelitian	59
D. Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden	61
E. Tabel 4.3 Usia Responden Penelitian	62
F. Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden Penelitian	62
G. Tabel 4.5 Lama Masa Kerja Responden Peneliti	63
H. Tabel 4.6 Kedudukan Responden Penelitian	63
I. Tabel 4.7 Hasil Pengujian 1 Validasi Konflik Peran	64
J. Tabel 4.8 Hasil Pengujian 2 Validasi Konflik Peran	65
K. Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas <i>Job Insecurity</i>	66
L. Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja	67
M. Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasional	68
N. Tabel 4.12 Hasil Pengujian 1 Validitas <i>Burnout</i>	69
O. Tabel 4.13 Hasil Pengujian 2 Validitas <i>Burnout</i>	70
P. Tabel 4.14 Hasil Pengujian Validitas <i>Role Ambiguity</i>	70
Q. Tabel 4.15 Hasil Pengujian Validitas <i>Turnover Intention</i>	71
R. Tabel 4.16 Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian	72
S. Tabel 4.17 Statistik Deskriptif	73
T. Tabel 4.18 Hasil Pengujian Kolmogorof – Smirnov Test	76

U. Tabel 4.19 Hasil Pengujian Multikolinieritas	77
V. Tabel 4.20 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	78
W. Tabel 4.21 Uji Fit Model	79
X. Tabel 4.22 Uji Koefisien Determinasi	80
Y. Tabel 4.23 Hasil Pengujian Analisis Regresi	81



DAFTAR GAMBAR

A. Gambar 1.1 Kerangka Pikir 10



ABSTRAK

Turnover intention (TI) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dan pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti akan mencoba meneliti pengaruh konflik peran, *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, *burnout* dan *role ambiguity* terhadap *turnover intention*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah konflik peran, *job insecurity*, *burnout*, *role ambiguity* berpengaruh positif dan kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) berjumlah 13 (tiga belas) KAP di Semarang yang tercatat di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan bersedia menjadi subyek penelitian. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah menambahkan variabel *burnout* dan *role ambiguity* sebagai variabel tambahan bagi variabel independennya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, kepuasan kerja, *burnout*, *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *job insecurity*, komitmen organisasional positif terhadap *turnover intention*.

kata kunci : konflik peran, *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, *burnout*, *role ambiguity*, *turnover intention*.

ABSTRACT

Turnover intention (TI) is the tendency or intention of employees to quit work and voluntary work of their own choice . In this study , researchers will try to examine the influence of role conflict , job insecurity , job satisfaction , organizational commitment , role ambiguity, burnout on turnover intention . The purpose of this study was to examine whether role conflict , job insecurity , burnout , role ambiguity and positively influence job satisfaction, organizational commitment negatively affect turnover intention . This research was conducted in Public Accounting Firm (KAP) totaled 13 (thirteen) KAP in Semarang recorded in Indonesian Institute of Accountants (IAPI) and is willing to be the subject of research . The difference with previous studies is adding a variable burnout and role ambiguity as an additional variable to the independent variable . The results of this study indicate that role conflict , job satisfaction , burnout , role ambiguity has no effect on turnover intention and job insecurity , organizational commitment positively to turnover intention .

Keyword : role conflict , job insecurity , job satisfaction , organizational commitment , role ambiguity, burnout, turnover intention