

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini atau unit yang diteliti adalah KAP di kota Semarang pada tahun 2011 yakni ada sebanyak 18 KAP (sumber : <http://www.iapi.or.id>). Sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria tertentu sebagai berikut :

1. Merupakan auditor yang bekerja di KAP di Semarang.
2. KAP harus terdaftar dalam Direktori KAP dan akuntan publik 2011 yang diterbitkan oleh IAPI.
3. Auditor dengan masa kerja minimal 1 tahun di KAP.

Ketika komitmen organisasional kuat maka akan tercipta tercipta suatu hubungan yang erat antara auditor di KAP. Hubungan yang erat tersebut membuat auditor mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Komitmen organisasi ini mulai terbentuk dalam diri responden yang mempunyai masa kerja minimal 1 tahun. Burnout dapat terjadi pada seorang auditor junior dan senior yang mengalami burnout. Orang yang mengalami burnout tidak harus menunggu waktu yang lama. Jadi burnout ini terbentuk dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Kepuasan kerja didefinisikan tingkat kepuasan individu dalam organisasi antara pekerjaan yang

dilakukan dengan kesesuaian yang diharapkan. Jadi orang akan merasa puas kalau pekerjaannya mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan proses. Jadi kepuasan kerja terbentuk pada responden yang mempunyai masa kerja minimal satu tahun. *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang secara terus menerus dalam mewujudkan keinginan pada sebuah situasi kerja yang menakutkan. *Job insecurity* dapat terjadi pada seorang auditor junior dan senior yang mengalami *job insecurity*. Jadi *job insecurity* ini terbentuk dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Konflik peran dan ambiguity peran dapat terjadi pada seorang auditor junior dan senior. Karena konflik antara peran dan ketidakjelasan peran dapat terjadi pada masa kerja kurang dari 1 tahun. Dari alasan diatas tidak semua variabel yang mengharuskan responden mempunyai masa kerja minimal satu tahun. Tetapi ada variabel yang mengharuskan responden mempunyai masa kerja minimal satu tahun, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Karena itu saya menetapkan redponden harus mempunyai masa kerja minimal satu tahun di KAP.

Tabel 3.1**Daftar Kantor Akuntan Publik di Semarang**

No.	Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor	Auditor yang Bersedia Mengisi
1.	KAP ACHMAD, RASYID, HISBULLAH & JERRY (CAB)	8	5
2.	KAP ARIE RACHIM	5	-
3.	KAP BAYUDI WATU & REKAN (CAB)	10	5
4.	KAP BENNY, TONY, FRANS & DANIEL (CAB)	12	5
5.	KAP DARSONO & BUDI CAHYO SANTOSO	15	5
6.	KAP HADORI SUGIARTO ADI & REKAN (CAB)	6	-
7.	KAP DRS. HANANTA BUDIANTO & REKAN (CAB)	15	-
8.	KAP HELIANTONO & REKAN (CAB)	5	-
9.	KAP I. SOETIKNO	5	3

10	KAP LEONARD, MULIA & RICHARD (CAB)	80	3
11	KAP NGURAH ARYA & REKAN (CAB)	5	5
12	KAP RUCHENDI, MARDJITO DAN RUSHADI	10	2
13	KAP DRS. SOEKAMTO (KAP RIZA)	10	5
14	KAP SUGENG PAMUDJI	15	3
15	KAP DRA. SUHARTATI & REKAN (CAB)	6	2
16	KAP DRS. TAHRIR HIDAYAT	5	5
17	KAP TARMIZI ACHMAD	10	-
18	KAP YULIANTI, SE, BAP	10	4
Total		232	52

sumber : <http://www.iapi.or.id>

3.2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang dikumpulkan berasal dari data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Sebagai suatu penelitian empiris maka data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada KAP di Semarang.

3.3. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian

3.3.1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini ada 6 yaitu:

1. Konflik Peran

Konflik peran dapat diartikan sebagai ketidakcocokan antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan tuntutan pekerjaan. Konflik peran adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih, seperti ketaatan pada suatu hal akan memunculkan dilema karena sulit untuk menaati lainnya. Konflik peran pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Rizzo et.al dalam Yuanita, 2005. Pada variabel konflik peran ini terdapat satu item yang dilakukan recording, yaitu item nomor 1. Masing – masing item kuesioner diukur menggunakan skala likert lima point. Skor masing – masing pilihan jawaban yang terdapat pada kuesioner sebagai berikut :

(1) Sangat Tidak Setuju (STS)

(2) Tidak Setuju (TS)

(3) Ragu – Ragu (R)

(4) Setuju (S)

(5) Sangat Setuju (SS)

2. *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dalam sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan auditor (Iriana, dkk, 2004 dalam Halimsaputra,2012). Job insecurity adalah pengalaman subjektif dari pemecatan dan dihubungkan dengan perasaan ketidakberdayaan serta tidak adanya pertolongan bagi para pekerja (Tilakdharee, et. al, 2010 dalam Halimsaputra, 2012).

Job insecurity adalah kondisi psikologis auditor yang menunjukkan rasa bingung, gelisah, dan merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang tidak dapat diperkirakan

Untuk menguji variabel *Job insecurity* dengan menggunakan 6 pernyataan yang dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Mizar (2008), Prastiti (2002) dalam Halimsaputra (2012).

Pada variabel *Job insecurity* ini terdapat dua item yang dilakukan *recording*, yaitu item nomor 1 dan 6.

Masing – masing item kuesioner diukur menggunakan skala likert lima point. Skor masing – masing pilihan jawaban yang terdapat pada kuesioner sebagai berikut :

(1) Sangat Tidak Setuju (STS)

(2) Tidak Setuju (TS)

(3) Ragu – Ragu (R)

(4) Setuju (S)

(5) Sangat Setuju (SS)

3. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan tingkat kepuasan individu dalam organisasi antara pekerjaan yang dilakukan dengan kesesuaian yang diharapkan. Untuk menguji variabel kepuasan kerja dengan menggunakan 9 pernyataan yang dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2008), Witasari (2009), Mahesa (2010) dalam Halimsaputra (2012). Masing – masing item kuesioner diukur menggunakan skala likert lima point. Skor masing – masing pilihan jawaban yang terdapat pada kuesioner sebagai berikut :

(1) Sangat Tidak Setuju (STS)

(2) Tidak Setuju (TS)

(3) Ragu – Ragu (R)

(4) Setuju (S)

(5) Sangat Setuju (SS)

4. **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan antara seorang individu dengan organisasinya. Konsep komitmen organisasional diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan. Skala ini juga secara luas telah dipakai dalam pengukuran *affective commitment* oleh Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, dan Jackson, 1989 dalam Daromes, 2006).

Masing – masing item kuesioner diukur menggunakan skala likert lima point. Skor masing – masing pilihan jawaban yang terdapat pada kuesioner sebagai berikut :

(1) Sangat Tidak Setuju (STS)

(2) Tidak Setuju (TS)

(3) Ragu – Ragu (R)

(4) Setuju (S)

(5) Sangat Setuju (SS)

5. *Burnout*

Burnout adalah sekumpulan gejala yang merupakan akibat dari kontak panjang dengan *stressor* yang ditandai dengan ketahanan fisik, sikap dan emosional (Endah, 2006 dalam Halimsaputra 2012). *Burnout* adalah perasaan tanpa harapan dan kesulitan untuk melakukan pekerjaan atau kesulitan mengerjakan pekerjaan secara efektif. Masing – masing item kuesioner diukur menggunakan skala likert lima point. Pada variabel *burnout* ini terdapat empat item yang dilakukan recording, yaitu item nomor 4, 5, 6, dan 7. Skor masing – masing pilihan jawaban yang terdapat pada kuesioner sebagai berikut :

(1) Sangat Tidak Setuju (STS)

(2) Tidak Setuju (TS)

(3) Ragu – Ragu (R)

(4) Setuju (S)

(5) Sangat Setuju (SS)

(6)

6. *Role Ambiguity*

Ketidajelasan peran adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak mempunyai informasi pengetahuan tentang job description

untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan (Subekti, 2012). Dalam penelitian ketidakjelasan peran ini diukur dengan instrument yang dikembangkan oleh Herdhani (2009), Cahyono (2008) dalam Subekti (2012). Jumlah item adalah 6 pertanyaan. Masing – masing item kuesioner digunakan skala likert lima point.

Skor masing – masing pilihan jawaban yang terdapat pada kuesioner sebagai berikut :

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) Tidak Setuju (TS)
- (3) Ragu – Ragu (R)
- (4) Setuju (S)
- (5) Sangat Setuju (SS)

3.3.2. Variabel dependen (Y)

Tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Fuad Mas'ud (2003) dalam Yuanita (2005) menggambarkan hal tersebut sebagai tindakan diri (*withdrawal cognition*) yang meliputi adanya pikiran untuk keluar. Untuk mengukur tingkat *turnover*, penelitian ini menggunakan ukuran yang diadaptasi dari Fuad Mas'ud, 2013 dalam Yuanita, 2005, dengan menggunakan 8 item pernyataan masing – masing item kuesioner diukur menggunakan skala likert lima point. Pada variabel *turnover*

intention ini terdapat tiga item yang dilakukan recording, yaitu item nomor 6, 7 dan 8. Skor masing – masing pilihan jawaban yang terdapat pada kuesioner sebagai berikut :

(1) Sangat Tidak Setuju (STS)

(2) Tidak Setuju (TS)

(3) Ragu – Ragu (R)

(4) Setuju (S)

(5) Sangat Setuju (SS)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik *survey* yaitu, pengumpulan data primer dengan memberikan pernyataan kepada responden individu (Jogiyanto, 2010). Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah melalui penyebaran koesioner atau angket. Metode ini dilakukan karena merupakan cara yang efektif dalam pendekatan *survey* dan handal (reliable) jika pernyataan – pernyataan yang diajukan jelas dan tidak menimbulkan bias (umar, 2002).

3.5. Alat Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan adalah uji regresi berganda. Sebelum dilakuakn pengujian hipotesis dengan uji regresi berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinealitas, dan heteroskedasitas.

3.6. Pengujian Alat Pengumpulan Data

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2002). Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r *table* untuk *degree of freendom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2006). Perhitungan r hitung (r_{xy}) dilakukan dengan menggunakan rumus kolerasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (Arikunto, 1998).

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Tingkat skor

Y = Total skor indikator

N = Jumlah sampel

α = Taraf signifikan sebesar 5%

Kriteria pengujian :

Jika r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan adalah **VALID**

Jika r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan adalah **TIDAK VALID**

(Nurgiyantoro, 2009).

Perhitungan validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0 for *windows*.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Nurgiyanto, 2000). Adapun rumus *cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta b^2} \right]$$

Keterangan :

R_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butiran pertanyaan

$\sum \delta b^2$ = Jumlah varians butiran

δb^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas penelitian menurut Ghazali (2006) yaitu semakin tinggi nilai koefisien, semakin baik suatu instrument dikatakan bagus jika memiliki *Cronbach Alpha* 0,60.

3.6.3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptifan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data

yang dilihat dari nilai rata – rata (*mean*), standar deviasi, variasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan *skewness* (Ghozali, 2006).

3.7. Desain Analisis Data atas Uji Hipotesis

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Uji normalitas dilakukan dengan statistik *Kolmogorov-Smirnov* terhadap *unstandardized residual* hasil regresi. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas (sig) *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari $\alpha=0.05$.

2. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Variabel terbebas dari multikolineralitas jika nilai *tolerance*>0.1 atau sama dengan nilai *VIF*>10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai mutlak *unstandardized residual* hasil regresi dengan variabel independen yang digunakan dalam persamaan regresi. Data dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika probabilitas (sig) koefisien regresi (β) dari masing-masing variabel independen lebih besar dari $\alpha=0.05$.

3.8.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan yaitu uji :

1. Uji Fit Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dengan *Goodness of Fit*. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006).

2. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk model regresi diatas digunakan *adjusted R²*. Digunakan *adjusted R²* karena adanya kelemahan mendasar pada koefisien determinasi. Kelemahan tersebut adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang masuk dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka pasti koefisien determinan (R^2) meningkatkan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak (Ghozali, 2006).

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lebih dari dua variabel. Analisa ini digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh dari variabel pengaruh konflik peran, *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, *burnout*, dan *role ambiguity* sebagai variabel bebas terhadap turnover intention sebagai variabel terikat. Rumus regresi yang digunakan adalah : (Algifari, 1997)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Dimana :

Y = *Turnover Intention*

a = Bilangan Konstan

X₁ = Konflik Peran

X₂ = *Job Insecurity*

X₃ = Kepuasan Kerja

X₄ = Komitmen Organisasi

X₅ = *Burnout*

X₆ = *Role Ambiguity*

b₁ - b₆ = Koefisien regresi

e = Kesalahan Random



a) Merumuskan hipotesis

H1 : Konflik Peran berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*)

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*)

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*)

H4 : komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*)

H5 : *burnout* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*)

H6 : *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*)

b) H1 : jika $\text{sig} < 0,05$ & b_1 positif, maka H1 diterima

H2 : jika $\text{sig} < 0,05$ & b_2 positif, maka H2 diterima

H3 : jika $\text{sig} < 0,05$ & b_3 negatif, maka H3 diterima

H4 : jika $\text{sig} < 0,05$ & b_4 negatif, maka H4 diterima

H5 : jika $\text{sig} < 0,05$ & b_5 positif, maka H5 diterima

H6 : jika $\text{sig} < 0,05$ & b_6 positif, maka H6 diterima

