

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor di KAP Semarang. Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner di 13 KAP (tiga belas) KAP di Semarang yang tercatat di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan bersedia menjadi subyek penelitian, maka jumlah responden yang memiliki kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini sanggup untuk mengisi kuesioner yang diberikan penelitian adalah 49 responden. Auditor yang bersedia mengisi adalah 52 orang, kemudian peneliti melebihi penyebaran kuesioner sebanyak 85 kuesioner. Dari kuesioner yang berjumlah 85 ternyata kuesioner yang kembali dan dapat diolah hanyalah 49 kuesioner. Hal tersebut dikarenakan KAP yang semula bersedia mengisi kuesioner, nyatanya setelah kuesioner tersebut dan dikumpulkan baru memberitahukan bahwa tidak dapat mengisi kuesioner tersebut karena auditor di KAP sedang sibuk.

Secara rinci distribusi responden yang tercatat pada masing – masing KAP dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Jumlah Responden Dalam Penelitian

No.	Kantor Akuntan Publik	Kuesioner dibagikan	Kuesioner kembali	Kuesioner dapat diolah
1.	KAP ACHMAD, RASYID, HISBULLAH & JERRY (CAB)	6	5	5
2.	KAP BAYUDI WATU & REKAN (CAB)	5	4	4
3.	KAP BENNY, TONY, FRANS & DANIEL (CAB)	8	6	6
4.	KAP DARSONO & BUDI CAHYO SANTOSO	8	5	5
5.	KAP I. SOETIKNO	8	6	6
6.	KAP NGURAH ARYA & REKAN (CAB)	8	5	5
7.	KAP SUGENG PAMUDJI	8	5	5
8.	KAP DRA. SUHARTATI & REKAN (CAB)	6	5	5
9.	KAP DRS. TAHRIR HIDAYAT	5	4	4

10.	KAP YULIANTI, SE, BAP	8	4	4
11.	KAP LEONARD, MULIA & RICHARD (CAB)	5	0 (sibuk)	0
12.	KAP RUCHENDI, MARDJITO DAN RUSHADI	5	0 (sibuk)	0
13.	KAP DRS. SOEKAMTO (KAP RIZA)	5	0 (sibuk)	0
Jumlah		85	49	49

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

4.2. Gambaran Umum Responden

Sebelum melakukan pembahasan lebih lanjut mengenai hasil penelitian ini terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum responden yang menjadi sampel pada penelitian ini.

4.2.1. Responden menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Gambaran Umum Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	18	36.7	36.7	36.7
	P	31	63.3	63.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Dari tabel 4.2 frekuensi jenis kelamin diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 18 orang (36,7%) dan perempuan sebanyak 31 orang (63,3%) dengan total responden sebanyak 49 orang (100%). Jadi, mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Responden menurut Usia

Tabel 4.3. Usia Responden Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
UMUR	49	22.00	45.00	25.4898	3.84124
Valid N (listwise)	49				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Dari tabel 4.3 frekuensi usia diatas dapat diketahui bahwa usia minimum responden dalam penelitian ini adalah 22 tahun dan usia maksimum responden dalam penelitian ini adalah 45 tahun. Dengan rata-rata responden berumur 25,49 (25 tahun 5 bulan).

4.2.3. Responden menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir Responden Penelitian

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	4	8.2	8.2	8.2
S1	43	87.8	87.8	95.9
S2	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Dari tabel 4.4. pendidikan terakhir responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan D3 4 orang (8,2%), S1 43 orang (87,8), dan S2 2 orang (4,1%). Mayoritas responden adalah auditor dengan tingkat pendidikan S1.

4.2.4. Responden menurut Lama Bekerja

Tabel 4.5. Lama Masa Kerja Responden Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK	49	12.00	240.00	32.9796	32.89851
Valid N (listwise)	49				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.5 lama bekerja diatas responden penelitian menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini minimum telah bekerja selama 12 bulan (1 tahun) dan maksimum selama 240 bulan (20 tahun). Responden dalam penelitian ini rata-rata sudah bekerja menjadi auditor selama 32,98 (2 tahun 7 bulan).

4.2.5. Responden menurut kedudukan

Tabel 4.6. Kedudukan Responden Penelitian

KEDUDUKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Junior Auditor	38	77.6	77.6	77.6
	Senior Auditor	11	22.4	22.4	100.0
	Manajer	0	0.0	0	
	Partner	0	0.0	0	
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.6 kedudukan diatas responden penelitian menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini junior auditor 38 orang (77,6%), senior auditor 11 orang (22,4%), manajer 0 orang (0%), dan partner 0 orang (0%). Responden dalam penelitian ini rata-rata junior auditor (77,6%).

4.3. Hasil Uji Validasi Dan Reliabilitas

4.3.1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan untuk menguji variabel konflik peran dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Pengujian 1 Validitas Konflik Peran

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KP 1	-0,545	0,282	Tidak Valid
KP 2	0,726	0,282	Valid
KP 3	0,645	0,282	Valid
KP 4	0,709	0,282	Valid
KP 5	0,597	0,282	Valid
KP 6	0,657	0,282	Valid
KP 7	0,566	0,282	Valid
KP 8	0,661	0,282	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa KP 1 (konflik peran 1) nilai r hitung < r tabel sehingga semua item pernyataan untuk variabel konflik peran ini dapat dikatakan tidak valid. Maka variabel *burnout* di uji ulang dengan

menghilangkan pernyataan KP 1 (konflik peran 1) kemudian di uji kembali dan dapat dinyatakan valid, tabel validitas konflik peran sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Pengujian 2 Validitas Konflik Peran

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KP 2	0,735	0,282	Valid
KP 3	0,710	0,282	Valid
KP 4	0,749	0,282	Valid
KP 5	0,558	0,282	Valid
KP 6	0,688	0,282	Valid
KP 7	0,533	0,282	Valid
KP 8	0,677	0,282	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pernyataan untuk variabel konflik peran ini dapat dikatakan valid.

Hasil uji validitas yang dilakukan untuk menguji variabel *job insecurity* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas *Job Insecurity*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
JI 1	0,602	0,282	Valid
JI 2	0,644	0,282	Valid
JI 3	0,587	0,282	Valid
JI 4	0,611	0,282	Valid
JI 5	0,712	0,282	Valid
JI 6	0,659	0,282	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel *Job Insecurity* ini dapat dikatakan valid.

Hasil uji validitas yang dilakukan untuk menguji variabel kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK 1	0,302	0,282	Valid
KK 2	0,632	0,282	Valid
KK 3	0,597	0,282	Valid
KK 4	0,716	0,282	Valid
KK 5	0,544	0,282	Valid
KK 6	0,350	0,282	Valid
KK 7	0,678	0,282	Valid
KK 8	0,680	0,282	Valid
KK 9	0,659	0,282	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja ini dapat dikatakan valid.

Hasil uji validitas yang dilakukan untuk menguji variabel komitmen organisasional dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasional

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KO 1	0,784	0,282	Valid
KO 2	0,693	0,282	Valid
KO 3	0,733	0,282	Valid
KO 4	0,781	0,282	Valid
KO 5	0,497	0,282	Valid
KO 6	0,691	0,282	Valid
KO 7	0,529	0,282	Valid
KO 8	0,650	0,282	Valid
KO 9	0,745	0,282	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi ini dapat dikatakan valid.

Hasil uji validitas yang dilakukan untuk menguji variabel *burnout* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Pengujian 1 Validitas *Burnout*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
BO 1	0,236	0,282	Tidak Valid
BO 2	0,627	0,282	Valid
BO 3	0,466	0,282	Valid
BO 4	0,601	0,282	Valid
BO 5	0,705	0,282	Valid
BO 6	0,778	0,282	Valid
BO 7	0,881	0,282	Valid
BO 8	0,801	0,282	Valid
BO 9	0,558	0,282	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung < r tabel sehingga semua item pernyataan untuk variabel *Burnout* ini dapat dikatakan tidak valid. Maka variabel *burnout* di uji ulang dengan menghilangkan pernyataan BO 1 (*burnout* 1) kemudian di uji kembali dan dapat dinyatakan valid, tabel validitas *burnout* sebagai berikut :

Tabel 4.13. Hasil Pengujian 2 Validitas *Burnout*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
BO.2	0,583	0,282	Valid
BO.3	0,439	0,282	Valid
BO.4	0,627	0,282	Valid
BO.5	0,737	0,282	Valid
BO.6	0,814	0,282	Valid
BO.7	0,891	0,282	Valid
BO.8	0,781	0,282	Valid
BO.9	0,572	0,282	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pernyataan untuk variabel *Burnout* ini dapat dikatakan valid.

Hasil uji validitas yang dilakukan untuk menguji variabel *role ambiguity* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Pengujian Validitas *Role Ambiguity*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
RA 1	0,738	0,282	Valid
RA 2	0,719	0,282	Valid
RA 3	0,668	0,282	Valid
RA 4	0,707	0,282	Valid

RA 5	0,651	0,282	Valid
RA 6	0,626	0,282	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pernyataan untuk variabel *Role Ambiguity* ini dapat dikatakan valid.

Hasil uji validitas yang dilakukan untuk menguji variabel *turnover rintention* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil Pengujian Validitas *Turnover Intention*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
TI 1	0,443	0,282	Valid
TI 2	0,520	0,282	Valid
TI 3	0,413	0,282	Valid
TI 4	0,508	0,282	Valid
TI 5	0,527	0,282	Valid
TI 6	0,648	0,282	Valid
TI 7	0,630	0,282	Valid
TI 8	0,627	0,282	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pernyataan untuk variabel *Turnover Intention* ini dapat dikatakan valid.

4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitasnya sebagai berikut :

Tabel 4.16. Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Pernyataan	Alpha Cronbach	Keterangan
konflik peran	0,779	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,698	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,736	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,847	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,843	Reliabel
<i>Role Ambiguity</i>	0,768	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,654	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel 4.16. diketahui bahwa variabel konflik peran, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Burnout*, *Role Ambiguity*, dan *Turnover Intention* memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

4.4. Statistik Deskriptif

Tabel 4.17. Statistik Deskriptif

Variabel	kisaran teoritis	kisaran empiris	rata-rata (mean)	range kategori jawaban			Keterangan
				rendah	Sedang	tinggi	
Konflik Peran	7-35	23-35	27,22	7-16,99	17-26,99	27-35	Tinggi
Job Insecurity	6-30	20-29	23,65	6-13,99	14-21,99	22- 30	Tinggi
kepuasan Kerja	9-45	27-45	34,33	9-20,99	21-32,99	33-45	Tinggi
Komitmen Organisasi	9-45	29-45	35,29	9-20,99	21-32,99	33-45	Tinggi
Burnout	8-40	14-36	30,06	8-18,99	19-29,99	30-40	Tinggi
Role Ambiguity	6-30	12-26	21,92	6-13,99	14-21,99	22- 30	Sedang
Turnover Intention	8-40	27-38	31,82	8-18,99	19-29,99	30-40	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Skor rata-rata jawaban responden dari Konflik Peran (KP) adalah sebesar 27,22 dan termasuk kategori tinggi. Artinya sering terjadi konflik karena auditor harus melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara bersama – sama, bekerja dibawah kebijakan dua aturan yang bertentangan, menerima permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain.

Kemudian untuk *job insecurity* memperoleh nilai rata-rata sebesar 23,65 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, responden sering merasa tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dalam sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan.

Vaiabel kepuasan kerja memperoleh rata – rata sebesar 34,33 dan termasuk kategori tinggi. Artinya responden pada penelitian ini puas dengan pekerjaannya saat ini, merasa pekerjaannya menarik dan meraih keberhasilan dalam pekerjaannya, dan membuat kemajuan pada pekerjaannya ini.

Variabel komitmen organisasi memperoleh nilai rata – rata sebesar 35,29 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya auditor yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki keinginan yang baik dengan mempertahankan keanggotaan, bersedia berusaha keras untuk pencapaian tujuan organisasi, memajukan KAP ini, menemukan sistem nilai KAP tempatnya bekerja, dan peduli pada masa depan KAP.

Variabel *burnout* memperoleh rata –rata sebesar 30,06 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut auditor yang menjadi sampel pada penelitian ini sering mudah emosi dalam pekerjaannya, terforsir pada akhir pekerjaannya, tidak menikmati pekerjaannya, tidak mudah memahami perasaan orang lain, tidak dapat memperlakukan orang lain dengan sama, khawatir pekerjaan ini akan membuatnya keras secara emosional.

Variabel *role ambiguity* memperoleh rata – rata sebesar 21,92 dan termasuk dalam kategori sedang. Artinya seseorang auditor sering tidak

mempunyai informasi tentang *job description* yang memadai untuk melaksanakan suatu tugas dan tujuan pekerjaan di KAP.

Variabel *turnover intention* memperoleh rata-rata 31,82 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya auditor sering berfikir untuk meninggalkan KAP ini, sering berfikir untuk berhenti, sering ingin mencari lingkungan kerja yang baru, atau tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru.

4.5. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menghindari terjadinya bias dan sebaiknya data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidak digunakan pengujian normalitas dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorof-Smirnov (K-S)*. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut ini adalah hasilnya :

Tabel 4.18. Hasil Pengujian Kolmogorof - Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45250582
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.096
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.793
Asymp. Sig. (2-tailed)		.555

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Dilihat dari tabel 4.18. diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* untuk *Unstandardized residual* pada penelitian ini adalah $0,555 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel independensi dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol.

Variabel terbebas dari *multikolinieritas* jika nilai tolerance > 0,01 atau sama dengan nilai VIF > 10. Ada tidaknya *multikolinieritas* juga dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai *Tolerance* (TOL) dan *Varian Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19. Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KP	.803	1.246
	JI	.854	1.172
	KK	.806	1.241
	KO	.903	1.108
	BO	.604	1.655
	RA	.581	1.722

a. Dependent Variable: TI

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Dilihat dari tabel 4.19 nilai untuk Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedestisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati memiliki varian yang konstan dari satu objek ke observasi lainnya. Artinya setiap observasi memiliki rentabilitas yang berbeda akibat perubahan kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Heteroskedestisitas lebih sering muncul pada data *cross section*

dibandingkan pada data time series. Data dikatakan bebas dari *heterokedastisitas* jika probabilitas (sig) koefisien regresi (β) dari masing-masing variabel independen lebih dari $\alpha=0,05$. Ada tidaknya *heteroskedestisitas* ini dapat diuji dengan metode Glejser. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.695	3.537		-.479	.634
	KP	-.032	.051	-.101	-.632	.531
	JI	.120	.074	.253	1.631	.110
	KK	.045	.056	.129	.808	.423
	KO	-.028	.037	-.117	-.777	.442
	BO	.064	.045	.257	1.396	.170
	RA	-.075	.068	-.208	-1.107	.275

a. Dependent Variable: abs

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Dilihat dari tabel 4.15. di atas diketahui bahwa nilai masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini telah bebas dari 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

4.6. Uji Fit Model

Uji fit model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen / terikat. Uji Fit dilakukan dengan uji F dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.16. Uji Fit Model

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.078	6	34.013	14.106	.000 ^a
	Residual	101.269	42	2.411		
	Total	305.347	48			

a. Predictors: (Constant), RA, KP, KO, JI, KK, BO

b. Dependent Variable: TI

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa model fit artinya variabel independen (*role ambiguity*, konflik peran, komitmen organisasi, *job insecurity*, kepuasan kerja dan *burnout*) dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (*turnover intentions*).

4.7. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinan menggunakan *Adjusted R Square* karena variabel independen lebih dari satu. Uji koefisien determinasi dengan melihat nilai *Adjusted R Square* :

Tabel 4.17. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.621	1.55279

a. Predictors: (Constant), RA, KP, KO, JI, KK, BO

b. Dependent Variable: TI

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,621 yang artinya variabel independen (*role ambiguity*, konflik peran, komitmen organisasi, *job insecurity*, kepuasan kerja dan *burnout*) mempengaruhi variabel dependen (*turnover intentions*) sebesar 62,1 % dan sisanya sebesar 37,9 % dipengaruhi oleh variabel lain.

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

4.8. Analisis Regresi

Penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasilnya :

Tabel 4.18. Hasil Pengujian Analisis Regresi

		Coefficients ^a					Sig/2	Hasil
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.077	5.722		2.635	.012		
	KP	-.044	.083	-.053	-.535	.596	.298	Ditolak
	JI	.892	.119	.720	7.486	.000	.000	Diterima
	KK	.082	.090	.091	.915	.365	.183	Ditolak
	KO	-.168	.059	-.266	-2.841	.007	.004	Diterima
	BO	.037	.074	.058	.504	.617	.309	Ditolak
	RA	-.053	.110	-.056	-.483	.632	.316	Ditolak

a. Dependent Variable: TI

Keterangan:

KP : Konflik Peran

JI : Job Insecurity

KK : Kepuasan Kerja

KO : Komitmen Organisasional

BO : *Burnout*

RA : *Role Ambiguity*

TI : *Turnover Intentions*

4.8.1. Pengujian hipotesis pertama

Nilai signifikansi pengujian variabel konflik peran (KP) adalah $(t\text{-sig}/2)$ sebesar $0.596/2 = 0.298$ yang nilainya > 0.05 dan nilai koefisien beta sebesar $-0,044$ artinya konflik peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian maka hipotesis pertama pada penelitian ini **ditolak**.

4.8.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Nilai signifikansi pengujian variabel *job insecurity* adalah $(t\text{-sig}/2)$ sebesar $0.000/2 = 0.000$ yang artinya < 0.05 dan nilai koefisien Beta sebesar $+0.892$ artinya *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions*, maka hipotesis kedua diterima, artinya semakin tinggi *Job Insecurity* maka akan semakin meningkatkan *turnover intentions*.

4.8.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Nilai signifikansi pengujian variabel kepuasan kerja adalah $(t\text{-sig}/2)$ sebesar $0.365/2 = 0,183$ yang artinya > 0.05 dan nilai koefisien beta sebesar $+0.082$ artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian maka hipotesis ketiga pada penelitian ini **ditolak**.

4.8.4. Pengujian Hipotesis Keempat

Nilai signifikansi pengujian variabel komitmen organisasional adalah (t-sig/2) sebesar $0.007/2 = 0,004$ yang artinya < 0.05 dan nilai koefisien Beta sebesar -0.0168 artinya komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intentions*, maka hipotesis keempat diterima, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menurunkan *turnover intentions*.

4.8.5. Pengujian Hipotesis kelima

pada nilai signifikansi pengujian variabel *burnout* adalah (t-sig/2) sebesar $0.617/2 = 0,309$ yang artinya > 0.05 dan nilai koefisien beta sebesar $+0.037$ artinya *burnout* tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Dengan demikian maka hipotesis kelima pada penelitian ini **ditolak**.

4.8.6. Pengujian Hipotesis Keenam

Nilai signifikansi pengujian variable *role ambiguity* adalah (t-sig/2) sebesar $0.632/2 = 0,316$ yang artinya > 0.05 dan nilai koefisien Beta sebesar $+0.053$ artinya *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Dengan demikian maka hipotesis keenam pada penelitian ini **ditolak**.

4.9. Pembahasan

4.9.1. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intentions*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Jadi . konflik peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Konflik peran merupakan ketidakcocokan antara harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Tingginya konflik peran dalam diri seseorang membuat perilaku yang serba salah, terjepit atau merasa dalam suasana terombang ambing. Hal ini menimbulkan beberapa tindakan yang kurang menguntungkan KAP, misalnya mengerjakan hal yang tidak perlu atau mengerjakan sesuatu yang tidak sesuai aturan organisasi. Walaupun seorang auditor harus melakukan pekerjaan yang harus dilakukan secara bersama – sama, dibawah kebijakan dua aturan yang saling bertentangan, menerima penugasan tanpa bantuan asisten, harus melanggar peraturan dan kebijakan tertentu untuk melaksanakan suatu penugasan, dan menerima penugasan tanpa di dukung sumber daya dan penjelasan yang cukup untuk melakukannya. Konflik peran di KAP tidak dapat dihindari karena auditor harus tetap bekerja agar bisa memberikan yang terbaik untuk KAP dan membawa perubahan pada KAP. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Petronila (2009).

4.9.2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intentions*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Jadi semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi *turnover intentions*. *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang secara menakutkan. Seorang auditor yang merasa khawatir dengan kelangsungan pekerjaannya sebagai seorang auditor di suatu KAP, akan mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung keberlanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Adanya pengaruh mengidikasikan bahwa sebagian besar responden mempunyai *job insecurity* yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah di KAP tersebut. Kebutuhan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan mendasar dari auditor . untuk mencapai tujuan tersebut auditor akan selalu berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap dirinya sendiri. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu ini akan mengakibatkan rendahnya komitmen seorang terhadap lingkungan tempat dia bekerja. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian Purnamasari (2007), Mranani (2008) dan Suwardi (1999).

4.9.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Jadi, seorang auditor yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki pemikiran untuk meninggalkan KAP tempat ia bekerja. Meskipun kepuasan kerja tinggi tapi tetap tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*.. Auditor dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan

pekerjaannya, merasa puas dengan tingkat kemajuan yang sudah dilakukan, , pencapaian keberhasilan dalam pekerjaannya, dapat membuat kemajuan di KAP, dan pekerjaan yang sekarang sangat baik dibandingkan pekerjaan yang auditor harapkan. Akan tetapi dengan kepuasan kerja yang tinggi atau tidak puas, tidak ada pengaruh terhadap keinginan untuk berpindah karena pencapaian keberhasilan melalui berbagai proses dan pernah mengalami kegagalan. Hal tersebut auditor tetap bekerja di KAP karena ingin terus memajukan KAP dan membawa KAP lebih baik. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Toly (2004).

4.9.4. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Jadi, semakin tinggi komitmen organisasional maka akan menurunkan *turnover intentions*. Ketika seorang auditor merasa tempat kerjanya yang terbaik, bisa menerima hampir semua jenis penugasan kerja apapun dalam rangka menjaga lancarnya pekerjaan tersebut pada KAP. Auditor bahagia dan puas memilih KAP sebagai tempat kerjanya, dan KAP tersebut merupakan organisasi tempat kerja terbaik, menaruh perhatian dan ikut menjaga kelangsungan organisasi ini, telah cocok dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi di KAP, dan berusaha keras dengan kualitas di atas normal dari yang diharapkan organisasi ini dalam rangka mencapai kesuksesan. Maka auditor tersebut akan bertahan di KAP. Keinginan seseorang anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi akan dapat

mendorong seseorang berkomitmen dalam organisasinya. Apabila seseorang tersebut sudah setia dengan organisasinya, ia tidak akan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian Purnamawati (2007), Ardianto (2003), Sijabat (2011), Praptiningsih (2004) dan Mranani (2008).

4.9.5. Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intentions*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kelima ditolak. Jadi, *burnout* yang tinggi belum sampai pada pemikiran untuk meninggalkan KAP tempat ia bekerja. seseorang auditor yang mengalami kelelahan akibat tuntutan yang membebankan, bekerja terlalu lama, mengejar *deadline* yang menguras banyak tenaga dan pikiran yang berlangsung secara terus menerus. *Burnout* dapat terjadi pada seorang auditor junior dan senior yang mengalami kelelahan akibat tuntutan yang tertekan, dan merasa gagal. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang mengalami *burnout* tidak merasa nyaman di KAP, tetapi *burnout* tidak mendorong seorang auditor untuk keluar dari KAP tersebut. Ketika auditor mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka mengalami kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens. Bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal tersebut menyebabkan mereka tertekan tetapi mereka tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Karena auditor yang mengalami *burnout* akan tidak bisa membuat target, tetapi auditor tetap berusaha

walaupun kepuasan yang dicapai tidak maksimal dan auditor ingin memberikan pelayanan kepada klien dengan baik, ingin meningkatkan pencapaian keberhasilan dan ingin membawa kemajuan di KAP. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Murtiasri (2007).

4.9.6. Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap *Turnover Intentions*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keenam ditolak. Jadi, meskipun *role ambiguity* tinggi tapi tetap tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Auditor tidak memiliki informasi yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik sehingga hasil kerja kurang efisien. Pembagian tugas dalam pelaksanaan audit sering rancu antara satu auditor dengan auditor yang lain, sehingga sering terjadi tumpang tindih tugas antara satu auditor dengan auditor yang lain. Akan tetapi ketidakjelasan peran tersebut tidak memicu niat auditor untuk berpindah karena walaupun auditor merasa tujuan sasaran pekerjaan tidak jelas, tidak tahu dengan jelas apa yang diharapkan KAP, tetapi dibalik ketidakjelasan tersebut auditor merasa senang dengan hal – hal baru dalam pekerjaannya dan ingin memajukan KAP ini oleh karena itu auditor tetap mempertahankan untuk tetap di KAP. Penelitian ini konsisten dengan Murtiasri (2006) dan Ali et,al (2012).