

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi Penelitian

Populasi yang relevan dengan masalah dalam penelitian ini adalah seluruh auditor junior yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. Auditor junior menurut Mulyadi & Kanaka (Permatasari, 2012) adalah auditor yang baru saja menyelesaikan pendidikan formal di sekolah. Auditor junior bertugas melaksanakan prosedur pemeriksaan secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Auditor junior harus belajar secara rinci mengenai pekerjaan audit, biasanya melaksanakan audit di berbagai jenis perusahaan dan di berbagai kota. Auditor junior sering juga disebut dengan asisten junior. Jumlah Kantor Akuntan Publik di Semarang ada 18 Kantor Akuntan Publik.

3.1.2 Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Kantor Akuntan Publik yang mempunyai alamat dan nomor telepon yang bisa dihubungi.
2. Karyawan auditor junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik

- Bersedia untuk membantu dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini.

Tabel 3.1 Rincian Perkiraan Jumlah Sampel

| No. | Kantor Akuntan Publik | Jumlah Auditor | Auditor Junior yang Mau Mengisi |
|---------------|---|----------------|---------------------------------|
| 1. | KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry (Cab) | 5 | 3 |
| 2. | KAP Arie Rachim | 8 | – |
| 3. | KAP Drs. Bayudi Watu & Rekan (Cab) | 10 | 7 |
| 4. | KAP Benny, Tony, Frans & Daniel (Pusat) | 20 | 5 |
| 5. | KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso | 15 | 10 |
| 6. | KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan (Cab) | 7 | 1 |
| 7. | KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan (Cab) | 13 | 5 |
| 8. | KAP Heliantono & Rekan (Cab) | 9 | – |
| 9. | KAP Drs. Idjang Soetikno | 5 | 5 |
| 10. | KAP Leonard, Mulia & Richard (Cab) | 50 | – |
| 11. | KAP Ngurah Arya & Rekan (Cab) | 20 | 5 |
| 12. | KAP Ruchendi, Mardjito & Rushadi | 14 | 2 |
| 13. | KAP Drs. Soekamto | 10 | 5 |
| 14. | KAP Kumalahadi & Sugeng Pamudji | 10 | 5 |
| 15. | KAP Dra. Suhartati & Rekan (Cab) | 11 | – |
| 16. | KAP Drs. Tahrir hidayat | 8 | 8 |
| 17. | KAP Tarmizi Achmad | 12 | – |
| 18. | KAP Yulianti, SE., BAP. | 7 | 3 |
| Jumlah Sampel | | 234 | 64 |

3.2 Jenis dan Sumber 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 (Sugiyono, 2010). Sebagai suatu penelitian

empiris maka data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada Kantor Akuntan Publik di Semarang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada masing-masing responden. Kuesioner terdiri atas pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk tertutup, artinya responden hanya memilih satu alternatif jawaban yang telah tersedia (Sugiyono, 2010).

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan enam variabel independen. Variabel dependen adalah keinginan berpindah kerja; sedangkan variabel independen adalah kepuasan kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional, konflik peran, ambiguitas peran, dan *role stress*.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang, emosi seorang pegawai, atau berkenaan dengan pekerjaan sehingga merupakan suatu penilaian pegawai

terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya (Boles & Babin, 1996). Untuk pengukuran variabel kepuasan kerja dengan menggunakan 12 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian Cahyono (2008). Pengukurannya menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5, dimana (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya.

2. *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. *Job insecurity* adalah pengalaman subyektif dari pemecatan dan dihubungkan dengan perasaan ketidakberdayaan serta tidak adanya pertolongan bagi para pekerja (Sverke, *et al.*, 2001 dalam Tilakdharee, *et al.*, 2010). Untuk pengukuran variabel *job insecurity* dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 6 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Kurniawan dkk (2016). Pengukurannya menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5, dimana (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya *job insecurity* dan begitu pula sebaliknya. Pada variabel *job insecurity* ini terdapat pernyataan yang di recording yaitu pernyataan nomor 1 dan 6.

3. Komitmen Organisasional

Menurut Williams & Hazer (Toly, 2001) komitmen organisasional merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi. Untuk pengukuran variabel komitmen organisasional dengan menggunakan 11 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Meyer dan Allen (1990). Pengukurannya menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5, dimana (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya komitmen organisasional dan begitu pula sebaliknya.

4. Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial akan menurunkan motivasi kerja. Konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan (Katz & Kahn dalam Cahyono, 2008). Untuk pengukuran variabel konflik peran dengan menggunakan 8 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Cahyono (2008). Pengukurannya menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5, dimana (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya konflik

peran dan begitu pula sebaliknya. Pada variabel konflik peran ini terdapat pernyataan yang di recording yaitu pernyataan nomor 2.

5. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran adalah tidak adanya informasi berkaitan dengan evaluasi pengawasan kerja seseorang, tentang peluang-peluang kenaikan karir, cakupan tanggung jawab dan pengharapan-pengharapan si penyampai peran (Katz & Kahn dalam Cahyono, 2008). Untuk pengukuran variabel ambiguitas peran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 6 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Cahyono (2008). Pengukurannya menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5, dimana (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya kinerja dan begitu pula sebaliknya. Pada variabel ambiguitas peran ini terdapat pernyataan yang di recording yaitu pernyataan nomor 2, 3, 4, 5.

6. *Role Stress*

Role stress yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dimainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja (Ermawati, dkk., 2014). Untuk pengukuran variabel *role stress* dengan menggunakan pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Cahyono (2008) Pengukurannya menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5, dimana (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju.

Skor yang rendah menunjukkan rendahnya komitmen organisasional dan begitu pula sebaliknya.

7. Keinginan Berpindah Kerja

Keinginan berpindah kerja merupakan keinginan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan meninggalkan pekerjaannya sekarang (Pamungkas, 2016). Untuk pengukuran variabel keinginan berpindah dengan menggunakan 9 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Lee dan Mowday (Cahyono, 2008). Pengukurannya menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5, dimana (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya keinginannya untuk meninggalkan Kantor Akuntan Publik dan begitu pula sebaliknya. Sedangkan kuesioner nomor 1, 2, 6, 7, dan 8 harus direcording.

3.5 Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2018). Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang relevan dengan tujuan pengukuran dan harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson (Azwar, 2018) yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total. Suatu item dinyatakan valid apabila

r hitung $\geq r$ tabel. Perhitungan validitas menggunakan program SPSS versi 20.00 *for Windows*.

3.5.2 Reliabilitas

Menurut Azwar (2018) reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Teknik perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, dimana alat ukur dinyatakan reliabel bilamana memiliki nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,600$ (Nunnally dalam Ghozali, 2006) Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan komputer program SPSS versi 20.00 *for Windows*.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan 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 kisaran teoritis, kisaran aktual, range, dan rata-rata.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, sehingga uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi (Ghozali, 2006):

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Model dikatakan normal jika nilai $p > 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF. Model dikatakan bebas multikolinearitas jika nilai $VIF < 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian dilakukan dengan uji *glejser* yaitu regresi antara variabel-variabel independen dengan variabel absolut residual. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika masing-masing variabel independen memiliki nilai $p > 0,05$.

3.6.3 Uji Model Fit

Uji F untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, sehingga model regresi dapat dinyatakan sebagai model yang fit atau tidak. Model dinyatakan fit apabila nilai $p < 0,05$ (Ghozali, 2006).

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, jika $R^2 = 0$ maka tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, nilai yang mendekati 1 maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen, sedangkan jika $R^2 = 1$ maka suatu hubungan yang sempurna. Apabila variabel lebih dari 2 maka dapat menggunakan *adjusted* R^2 sebagai koefisien determinasi (Ghozali, 2006).

3.6.5 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, bertujuan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, serta data memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2006). Penelitian ini memiliki satu variabel dependen dan enam variabel independen, sehingga persamaan model regresi dari penelitian ini adalah:

$$KB = \beta_0 + \beta_1 KK + \beta_2 JI + \beta_3 KO + \beta_4 KP + \beta_5 AP + \beta_6 RS + e$$

Keterangan:

| | |
|-------------------------|-----------------------------|
| KB | = Keinginan Berpindah Kerja |
| β_0 | = Bilangan Konstanta |
| $\beta_1 \dots \beta_6$ | = Koefisien Arah Regresi |
| KK | = Kepuasan Kerja |
| JI | = <i>Job Insecurity</i> |
| KO | = Komitmen Organisasional |
| KP | = Konflik Peran |
| AP | = Ambiguitas Peran |
| RS | = <i>Role Stress</i> |
| e | = <i>error</i> |

3.6.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria penerimaan hipotesis sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kriteria Penerimaan Hipotesis

| Hipotesis | Kriteria | Keterangan |
|----------------|----------------------------------|--------------------------|
| H ₁ | β_1 negatif dan $p < 0,05$ | H ₁₋ diterima |
| H ₂ | β_2 positif dan $p < 0,05$ | H ₂₊ diterima |
| H ₃ | β_3 negatif dan $p < 0,05$ | H ₃₋ diterima |
| H ₄ | β_4 positif dan $p < 0,05$ | H ₄₊ diterima |
| H ₅ | β_5 positif dan $p < 0,05$ | H ₅₊ diterima |
| H ₆ | β_6 positif dan $p < 0,05$ | H ₆₊ diterima |

