# Pengaruh konflik peran dan stress kerja terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada akuntan publik di joglosemar) Disusun oleh:

Mira Andaryani F.0302054

#### BAB 1

# **PENDAHULUAN**

# A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi sangat bergantung kepada sumber daya yang dimilikinya untuk mampu berfungsi secara efektif. Salah satu sumber daya yang teramat penting adalah sumber daya manusia. SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Cholil dan Riani, 2003).

Permasalahan yang kemudian muncul terkait dengan Sumber Daya Manusia adalah tingginya tingkat perputaran karyawan yang dialami oleh beberapa perusahaan. Dalam kondisi ini pada umumnya perusahaan selalu berusaha mengurangi tingkat perputaran karyawannya. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan

biaya sumber daya manusia. Hal ini menjadi organisasi menjadi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Rivai, 2001). Tingkat perputaran karyawan perusahaan umumnya disebabkan dua hal yaitu atas keinginan perusahaan atau atas keinginan karyawan itu sendiri. Suwandi dan Indriatoro (1999) juga menunjukkan tingkat perputaran yang cukup tinggi pada KAP di Indonesia, bahwa 77% staf akuntan pada berbagai KAP mempunyai masa kerja kurang dari 3 tahun, yang mana jumlah ini dikurangi dengan tingkat pertumbuhan karyawan selama 3 tahun akan menunjukkan tingkat penerimaan staf baru untuk menggantikan staf yang pindah. Dengan pertimbangan tingkat pertumbuhan karyawan selama 3 tahun terakhir tentunya jauh lebih kecil dari angka 77%, sehingga dapat ditari kesimpulan bahwa tingkat turnover yang dihadapi KAP di Indonesia cukup tinggi.

Keinginan berpindah (*intent to leave*) didefinisikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan yang lain. Menurut Abelson (1987) dalam Rahayu (2002), keinginan untuk pindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Suwandi dan Indrianto, 1999).

Organisasi sangat bergantung kepada sumber daya yang dimilikinya untuk dapat berfungsi secara efektif. Organisasi didirikan untuk menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan. Tujuan yang dicapai organisasi harus jelas, dan cara untuk mencapai tujuan tersebut juga harus tepat dan memerlukan komitmen secara organisasional.

Keluar masuk karyawan membutuhkan *cost* yang tinggi untuk merekrut kembali karyawan, mengadakan pelatihan dan menyediakan tenaga pelatih, mengembangkan karyawan dalam waktu yang lama, kredibilitas perusahaan menjadi rendah di mata masyarakat yang akan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap organisasi, dan hal-hal lain berupa kerugian material dan non material.

Salah satu variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan langsung dengan *turnover* adalah komitmen organisasional (Cohen, 1993). Penelitian empiris Billing dan Becker (1993) mendukung hipotesis bahwa individu yang memenuhi komitmen organisasi akan memiliki intensi keluar rendah.

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi apapun bentuknya. Pentingnya komitmen karyawan yang tinggi pada perusahaan dikemukakan oleh Mathiew dan Zajac (1990) dalam Wibowo (2003), yang menyatakan bahwa dengan adanya komitmen karyawan yang tinggi, perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepastian kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan *turnover*.

Allen dan Meyer (1996) dalam Clugston (2000) berpendapat bahwa tiga komponen komitmen, yaitu affective, continuance, dan normative berkorelasi negatif dengan keinginan berpindah. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komponen afektif pada komitmen sebagai mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Mathiew dan Zajac's (1990) dalam Clugston (2000) dalam laporan meta analisisnya menyatakan bahwa komponen komitmen affective dan continuance mempunyai dampak negatif pada keinginan berpindah. Aranya dan Ferris (1984) dalam Ratnawati dan Indra (2002) yang menggunakan akuntan publik dan akuntan manajemen sebagai subyek penelitiannya, menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah. Studi Kalbers dan Forgatty (1995) dalam Ratnawati dan Indra (2002) juga memberikan temuan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan keinginan berpindah mempunyai hubungan negatif. Komitmen organisasi juga dihubungkan dengan outcome organisasi yang signifikan seperti absenteeisme, turnover, dan job performance.

Meskipun komitmen organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antar karyawan yang satu dengan yang lainnya terhadap organisasinya adalah berbeda-beda karena adanya pengaruh dari berbagai sumber. Apabila komitmen organisasi berbenturan dengan komitmen profesi, hal ini menyebabkan turunnya intensitas komitmen yang nantinya menimbulkan asumsi munculnya konflik diri seorang profesional.

Konflik muncul karena selain sebagai anggota organisasi, seorang karyawan profesional juga merupakan anggota suatu profesi yang diatur oleh kode etik dan standar kinerja profesi. Sedangkan sebagai anggota organisasi, ia harus patuh pada norma dan peraturan yang berlaku, memiliki kesetiaan kepada organisasi serta tunduk pada wewenang dan pengawasan hirarkis. Konflik yang dihadapi oleh profesional ini disebut konflik peran.

Menurut Wolfe dan Snoek (1962) dalam Rahayu (2002), konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

Akuntan adalah jenis pekerjaan yang dominasi independen profesionalnya sangat kuat yang merupakan cerminan dari norma-norma dan aturan-aturan kode etik profesinya. Kondisi seperti ini memungkinkan munculnya konflik peran apabila akuntan bekerja di tempat dengan aturan dan norma-norma yang berbeda dengan norma dan kode etik yang telah dipelajarinya. Troutman (2000) secara spesifik menyatakan bahwa profesi akuntan publik telah dikarakteristikkan sebagai profesi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengetahui konsekuensi dari munculnya konflik peran. Dalam penelitian Senatra (1980) menyebutkan bahwa terdapat tiga konsekuensi dari konflik peran yaitu, tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian Sorensen dan Sorensen (1971) dalam Senatra (1980) yang meneliti akuntan yang bekerja pada 4 kantor akuntan publik berskala nasional di

Amerika menemukan bahwa konflik peran (antara norma birokratis dan profesional) yang dialami akuntan mempunyai hubungan positif dengan keinginan untuk berpindah dan ketidakpuasan kerja. Pengujian path analysis Pasewark dan Strawser (1996) dalam Ratnawati dan Indra (2002) menemukan bahwa konflik peran mempengaruhi keinginan berpindah melalui job insecurity yang kemudian mempengaruhi komitmen organisasi. Suwandi dan Indriantoro (1999) yang melakukan pengujian yang sama menemukan konflik peran mempengaruhi keinginan berpindah melalui kepuasan kerja dan job insecurity. Semakin tinggi konflik peran yang dipersepsikan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut untuk pindah pekerjaan.

Terlepas dari pengaruh munculnya konflik peran terhadap keinginan berpindah, *stress* yang dialami oleh anggota organisasi juga harus diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap keinginan berpindah.

Penelitian Troutman, Burke, dan Becker (2000) telah membuktikan bahwa *stress* mempunyai pengaruh yang tinggi dan positif terhadap turnover di kalangan akuntan publik. Biasanya staf akuntan mengalami stres akibat mereka merasa kurang dibutuhkan, merasa kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, ketidakjelasan peran mereka dalam organisasi, ketidakpastian akan masa depan dan rasa bosan.

Dari berbagai penelitian yang telah disebutkan diatas, penelitian ini mencoba untuk mengungkap pengaruh konflik peran dan *stress* kerja terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan responden akuntan publik yang bekerja di kantor akuntan publik Yogyakarta, Surakarta, dan Semarang.

Dari uraian diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Konflik Peran dan *Stress* Kerja terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Akuntan Publik di Joglosemar)".

# B. Perumusan Masalah

Untuk menemukan jawaban yang tepat atas suatu masalah, masalah yang akan diteliti harus dirumuskan dengan tepat. Perumusan masalah adalah pernyataan yang jelas, tepat, dan singkat mengenai pertanyaan atau isu yang akan diselidiki untuk menemukan jawaban atas pemecahannya (Sekaran, 2000).

Perumusan yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi akuntan publik?
- 2. Apakah *Stress* Kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi akuntan publik?
- 3. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Keinginan Berpindah akuntan publik?

- 4. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap Keinginan Berpindah akuntan publik melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening?
- 5. Apakah *Stress* Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Berpindah akuntan publik melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening?

# C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

- Untuk menguji apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi akuntan publik.
- 2. Untuk menguji apakah *Stress* Kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi.
- Untuk menguji apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Keinginan berpindah akuntan publik.
- 4. Untuk menguji apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap Keinginan berpindah akuntan publik melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
- Untuk menguji apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Keinginan berpindah akuntan publik melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

#### D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan bahwa penelitian itu dapat memberikan manfaat baik bagi Penelitinya maupun bagi orang lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, antara lain.

#### 1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kalangan praktisi baik pimpinan Kantor Akuntan Publik sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menjalankan profesi maupun pengambilan kebijaksanaan.

# 2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai akuntansi keprilakuan khususnya keinginan berpindah dan melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai keinginan berpindah, sehingga dapat dijadikan salah satu referensi baik oleh kalangan akademisi dalam hubungannya dengan akuntansi keperilakuan serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik sama.

#### E. Sistematika Penulisan

#### Bab I. Pendahuluan

Bab ini berisi bagian pendahuluan skripsi mengenai latar belakang masalah dari penelitian yang dilakukan, perbedaan dengan penelitian sebelumnya, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis yang akan diuji, definisi operasional variabel, dan sistematika penelitian.

#### Bab II. Landasan Teori

Bab ini berisi teori-teori tentang keinginan berpindah, konflik peran, *stress* kerja serta komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian- penelitian terdahulu yang diharapkan mampu mendukung pokokpokok permasalahan yang diteliti.

# Bab III. Metodologi Penelitian

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang metodologi penelitian yang akan mengungkap mengenai sejauh mana ruang lingkup penelitian, variabel penelitian, sumber data, instrumen penelitian, teknik pengujian data, dan tehnik analisis hipotesis.

# Bab IV. Analisis Data

Bab ini memuat analisis terhadap data yang dikumpulkan dan analisis terhadap pengujian hipotesis.

#### Bab V. Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi yang berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilaksanakan serta saran-saran dari peneliti.

# BAB II LANDASAN TEORI

# A. Tinjauan Pustaka

# 1. Konflik Peran

Konflik peran menurut Wolfe dan Snoke (1862) dalam Rahayu (2002) adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin mentaati yang lainnya. Akibat dari datangnya lebih dari satu perintah secara bersamaan, maka akan timbul kebingungan bagi karyawan yang menerima perintah tersebut, terutama apabila perintah-perintah tersebut saling bertentangan antara yang satu dengan yang lain Dampaknya,

karena karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, maka akan menimbulkan perasaan gelisah dan tidak menyenangkan bagi karyawan. Puspa dan Riyanto (1999) menambahkan bahwa konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja.

Konflik peran muncul saat terjadi lebih dari satu permintaan dari sumber yang berbeda yang menimbulkan suatu ketidakpastian pada karyawan (Pasewark dan Strawser, 1996) dalam Ratnawati dan Indra (2002). Konflik peran ini bisa menimbulkan dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti munculnya ketegangan kerja yang akhirnya akan menimbulkan perasaan tidak aman dan gelisah bagi karyawan tersebut untuk tetap berada dilingkungan kerjanya.

Di lingkungan kantor akuntan publik, konflik peran bisa terjadi apabila pada lingkungan pekerjaannya tidak terdapat suatu tugas yang mempunyai struktur audit, sehingga konflik peran akan lebih tinggi pada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang tidak mempunyai struktur audit (Bamber, 1989). Misalnya dalam penugasan audit oleh kantor akuntan publik yang tidak mempunyai struktur audit, sehingga para auditor tidak mempunyai suatu gambaran yang jelas harus memulai suatu tugas dari mana. Disatu sisi, dia dituntut untuk menghasilkan suatu laporan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, dilain pihak dia akan dihadapkan oleh berbagai kepentingan klien yang diauditnya. Hal tersebut akan menimbulkan rasa bingung, khawatir dan cemas karena

merasa sulit dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Menurut Bamber et al. (1989) dalam Ratnawati dan Indra (2002), kesulitan tersebut adalah berupa koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi, dan adaptabilitas.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999), koordinasi arus kerja menyangkut seberapa baik berbagai aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasi dan seberapa jauh individu mendapat informasi tentang kemajuan tugasnya. Kecukupan wewenang berhubungan dengan sejauh mana individu mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan yang perlu dan mengatasi masalah kerja. Kecukupan komunikasi berhubungan dengan derajat penyediaan informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai kebutuhan. Kemampuan adaptasi mengacu pada kemampuan untuk menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan tanpa ada struktur yang baku dapat dicontohkan dalam bentuk formulasi aturan dan prosedur yang komprehensif, maka auditor senior berperan sangat penting dalam mengawasi pekerjaan staf akuntan dan memberikan bantuan yang diperlukan. Kelemahan pengawasan oleh auditor senior akan berakibat staf akuntan harus mengerjakan tugasnya tanpa pedoman sehingga lebih cenderung menghadapi konflik peran, terutama antara tuntutan audit dan tuntutan klien.

#### 2. Stress Kerja

Robbins (2002) mendefinisikan *stress* sebagai suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan sebuah peluang, kendala

atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi yang penting dan tidak menentu. Sedangkan menurut Luthans (1998) mendefinisikan *stress* sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan pada fungsi fisik, psikologis, dan tingkah laku pada orang-orang yang berpartispasi di dalam organisasi.

Stress kerja muncul sebagai hasil kekurangsesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stress tidak hanya kondisi yang menekan seseorang baik fisik maupun psikologis, maupun reaksinya terhadap tekanan tersebut. Stress kerja tidak dengan sendirinya harus buruk, stress kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman.

Stress menurut Robbins (2002) diklasifikasikan menjadi dua kelompok berdasarkan dampak yang ditimbulkan, yaitu :

# 1. Stress Konstruktif (Constructive Stress)

Constructive Stress adalah stress yang berpengaruh positif terhadap individu atau organisasi, seperti meningkatkan usaha dan meningkatkan kreativitas.

#### 2. Stress Destruktif (Destructive Stress)

Destructive Stress adalah stress yang berpengaruh negatif terhadap individu atau organisasi, seperti menurunkan kinerja tugas, menurunkan kemampuan fisik atau mental dan meningkatkan tingkat absensi yang berlebihan.

Stress memperlihatkan bentuknya atau gejala-gejala dalam sejumlah cara (Robbins, 2002) yang digongkan menjadi tiga kategori umum, antara lain.

- Fisiologikal, dimana stress dapat menciptakan perubahan metabolisme dalam tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, menaikkan tekanan darah, mudah sakit kepala dan serangan jantung
- 2. Psikologikal, *stress* disebabkan oleh rasa yang tidak puas akan sesuatu. Contohnya tegang, mudah marah, gelisah, cepat bosan, dan suka menunda suatu hal.
- 3. Perilaku, ini mencakup perubahan produktivitas. Contohnya sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok, dan tidur tidak teratur.

Stress kerja merupakan stress yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar deadline. Stress kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorong fungsi normal (Luthans, 1998). Perilaku-perilaku akibat stress yang level tinggi tersebut juga termanifestasi pada kerja yang lambat, meningkatnya absensi, dan tingkat perputaran yang tinggi.

Sumber dari s*tress* menurut Collins (1993) dalam Troutman (2000) terhadap profesi akuntan publik yaitu:

a. Organizational stressor

*Organizational stressor* dalam akuntansi publik misalnya jadwal kerja, beban kerja, kesempatan berkembang dan lain-lain.

# b. Extra-organizational stressor

Extra-organizational stressor meliputi konflik antara dunia kerja dan kehidupan pribadi dan keterbatasan waktu yang tersedia untuk aktivitas di luar pekerjaan. Disamping sumber penyebab yang ada, kebanyakan akuntan sependapat bahwa lingkungan operasional akuntansi publik dipenuhi dengan kemungkinan munculnya stress.

Dalam berorganisasi, *stress* dapat diminimalkan dengan berbagai cara atau usaha (Robbins, 2002) yang dimulai dari:

- a. Penyeleksian pekerja, manejemen harus yakin bahwa kemampuan pekerja tersebut memenuhi persyaratan terhadap apa yang dikerjakan.
- b. Tinjauan pekerjaan secara objektif.

Meninjau pekerjaan secara objektif yang dilakukan selama proses seleksi dengan cara mengurangi keambiguan.

c. Memperbaiki komunikasi dalam organisasi.

Dengan memperbaiki komunikasi akan menjelaskan tanggungjawab pekerjaan dan akan memberi sasaran kinerja yang jelas.

d. Merancang ulang pekerjaan.

Merancang ulang pekerjaan yang bertujuan meningkatkan tantangan atau dengan cara mengurangi beban kerja itu sendiri. Sehingga dapat memperluas kesempatan bagi para pekerja berpartisipasi dalam menentukan kebijaksanaan serta dukungan sosial.

e. Program pengelolaan waktu

Stress yang muncul dari kehidupan pribadi para pekerja dapat dikonsultasikan kepada manajernya dalam ruang konsultasi pribadi atau dengan bantuan profesional dari luar. Maka dapat ditawarkan program pengelolaan waktu yang bermanfaat dalam menolong mereka agar dapat memilah-milah prioritas mereka.

f. Program aktivitas fisik yang disponsori oleh organisasi

Dimana organisasi memberikan aktivitas fisik yang dapat mengurangi kadar *stress* mereka. Contohnya memperkerjakan instruktur kebugaran yang memberikan latihan kebugaran dll.

# 3. Komitmen Organisasi

Menurut Luthan (1998) komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu, keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, dan suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mathiew dan Zajac (1990) dalam Subariyanti (2004) mengemukakan konsekuensi yang diakibatkan oleh komitmen organisasi sebagai berikut.

#### a. Kinerja

Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah.

# b. Withdrawal behaviors

# 1) Kehadiran

Ditemukan hubungan yang antara komitmen organisasi dengan kehadiran karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang semakin tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir karena memiliki keinginan untuk membantu dan ikut dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

#### 2) Keterlambatan

Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan tingkat keterlambatan karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mencoba menyesuaikan sikap dan tingkah laku mereka. Jika sikap mereka positif terhadap organisasi, maka mereka akan berusaha untuk datang tepat waktu ke tempat kerja.

#### 3) Turnover

Perilaku yang bisa diramalkan karena adanya komitmen organisasi adalah menurunnya tingkat perpindahan kerja. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi mempunyai kemungkinan kecil utnuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi yang lebih sedikit yang meninggalkan organisasi dibandingkan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah.

#### 4) Lama Kerja

Ditemukan hubungan yang positif antara meningkatnya komitmen dengan lamanya bekerja, karena karyawan dengan komitmen yang tinggi mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut Steer dan Porter (1982) dalam Wibowo (2003), komitmen organisasi diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda, antara lain.

- Komitmen organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri.
   Semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan otonomi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut, dan semakin menarik pekerjaan tersebut akan lebih tinggi tingkat komitmen yang diperlihatkan oleh individu.
- Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, termasuk diantaranya hubungan baik dengan supervisor dan adanya suasana saling percaya antara karyawan dengan majikannya.

Karakteristik komitmen organisasi menurut Haryani (2001) yang dapat dijadikan sebagai keunggulan bagi organisasi, antara lain.

- Adanya kepercayaan yang kuat serta menerima tujuan dan nilai organisasi. Karyawan yang percaya pada organisasi akan menghormati organisasi, sehingga kredibilitas organisasi di mata karyawan juga tinggi. Pada kondisi seperti ini karyawan bersedia menjaga nama baik.perusahaan, dan bersedia menerima tujuan dan nilai organisasi. Karyawan yang komit tidak akan menyebarluaskan rahasia organisasi atau menjelekkan organisasi.
- 2. Kesediaan untuk melakukan suatu usaha yang diatasnamakan organisasi. Karyawan yang seperti ini akan melaksanakan tugas-tugas dengan kesungguhan hati, keberhasilan pelaksanaan tugas tidak diakui sebagai prestasi individu, dan akan menomersatukan organisasi diatas kepentingan sendiri.

3. Adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Mereka berusaha agar organisasi tetap mempekerjakan dirinya, atau dapat dikatakan mempunyai loyalitas yang tinggi. Karyawan yang loyal umumnya bersedia untuk bergabung dengan perusahaan untuk jangka waktu yang relatif lama.

# 4. Keinginan Berpindah Kerja (Turnover Intention)

Ratnawati dan Indra (2002) menyatakan bahwa keinginan berpindah merupakan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lainnya. Keinginan untuk pindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Anis, Ardiansah dan Sutapa (2003) dalam Wijayanti (2005) menyatakan bahwa *turnover* berkaitan dengan jumlah individu yang keluar dari organisasi pada periode tertentu. Sedangkan keinginan berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti.

Aranya dan Ferris (1984) dalam Ratnawati dan Indra (2002) dalam penelitiannya yang menggunakan akuntan publik dan akuntan manajemen sebagai subjek penelitiannya, menemukan bahwa komitmen organisasi dan keinginan berpindah mempunyai hubungan negatif. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan.

Turnover didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (voluntary) atau tidak sukarela (unvoluntary) dari organisasi. Abelson (1987) dalam Rivai (2001) bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan. Sebaliknya, unvoluntary turnover atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Jackofsky dan Peters (1983) dalam Subariyanti (2004) membedakan *turnover* menjadi dua macam *turnover* yaitu *job turnover* dan *company turnover*. Karyawan yang meninggalkan jabatannya, baik mereka yang keluar dari organisasi maupun tidak, misalnya berganti jabatan dan ini termasuk ke dalam *job turnover*. Mereka yang meninggalkan organisasi dimasukkan kedalam golongan *company turnover*.

Menurut fungsinya, ada dua jenis *turnover intention*, yaitu fungsional dan disfungsional (Robbins, 2002). Fungsional apabila keluarnya karyawan (secara sukarela) dapat merupakan keuntungan bagi organisasi. karyawan yang keluar adalah karyawan yang tidak produktif atau tidak potensial dalam organisasi, sedangkan organisasi dalam keadaan kesulitan ekonomi, sehingga harus melakukan penghematan biaya. Merupakan keuntungan apabila *turnover* digunakan sebagai kesempatan promosi ataupun mutasi bagi karyawan lain dalam organisasi

yang sama. *Turnover intention* adalah disfungsional apabila dengan keluarnya karyawan tersebut, organisasi justru mengalami kerugian, terutama jika karyawan yang keluar adalah karyawan yang potensial.

Menurut Mobley (1986) dalam Rivai (2001), beberapa akibat yang ditimbulkan oleh *turnover intention*, antara lain:

# a. Dampak negatif

- Biaya, biaya untuk sebuah pergantian karyawan adalah pengorbanan yang harus diberikan untuk menggantikan sumber daya-sumber daya manusia yang sekarang sedang dipekerjakan, biaya-biaya sebagai akibat pergantian karyawan yang sekarang, dan biaya-biaya pemerolehan karyawan serta pengembangan penggantiannya.
- 2) Masalah prestasi, karyawan-karyawan yang memiliki prestasi tinggi yang meninggalkan organisasi mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Organisasi kehilangan orang-orang potensial yang selama ini dapat menunjukkan prestasi mereka dalam membangun organisasi.
- 3) Pola komunikasi dan sosial, jika orang-orang yang pergi meninggalkan organisasi adalah orang-orang yang memiliki pengaruh dalam lingkungan kerjanya, akan menyebabkan terganggunya komunikasi dan interaksi sosial dalam bentuk hilangnya keakraban dan keterpaduan dalam kelompok-kelompok yang mengalami banyak pergantian karyawan.

4) Merosotnya semangat kerja, karyawan-karyawan yang masih berada dalam organisasi akan terpengaruh atas tindakan rekan yang meninggalkan organisasi, dan kemungkinan menyebabkan keinginan baru bagi mereka untuk mengikuti jejak rekan yang telah keluar. Akibatnya semangat kerja orang-orang yang masih bekerja akan menurun karena terpengaruh keinginan untuk keluar.

- 5) Strategi-strategi pengendalian yang kaku, pergantian karyawan menyebabkan timbulnya kebijakan-kebijakan baru manajemen yang lebih tidak fleksibel dibanding sebelumnya, seperti aturan yang semakin ketat, pengawasan dan evaluasi menjadi kaku, pengenaan sanksi-sanksi yang memberatkan dan merugikan karyawan.
- 6) Peluang strategik, peluang-peluang yang seharusnya dapat meningkatkan kemampuan perusahaan ditunda untuk mengantisipasi terjadinya kekurangan sumber daya manusia akibat perputaran atau keluarnya karyawan.

#### b. Dampak Positif

1) Pembaharuan dalam organisasi, *turnover intention* dapat membuka peluang baru bagi pengurangan biaya dengan meniadakan atau menggabungkan beberapa jabatan, termasuk jabatan yang lowong, melakukan restrukturisasi organisasi, atau memperkenalkan otomatisasi baru. Penggunaan komputerisasi menjadikan pekerjaan lebih efisien dan tidak membutuhkan banyak tenaga kerja sehingga pengeluaran biaya bisa dihemat.

2) Pengurangan biaya *turnover* lainnya, seorang karyawan yang meninggalkan organisasi tidak selalu dapat merealisasikannya disebabkan berbagai alasan, misal karena kurangnya peluang kerja ditempat lain, kendala keluarga dan sebagainya. *Turnover intention* dapat digunakan sebagai kesempatan mobilitas intern karyawan-karyawan yang tinggal. Mereka diberi pelatihan-pelatihan yang bermanfaat untuk meningkatkan karirnya, atau diberi pengayaan jabatan. Cara ini sekaligus dapat mencegah terjadinya peningkatan *turnover*.

3) Bertambahnya keyakinan diri. Individu yang berusaha mencari pekerjaan di tempat lain dan berhasil menemukannya untuk kemudian direkrut oleh organisasi lain, akan dapat keyakinan diri yang besar. Apalagi bila tanpa mencari dan sudah datang padanya beberapa tawaran kerja.

Tetapi ada beberapa faktor pribadi diluar kendali perusahaan dimana alasan untuk mengambil tindakan *turnover* ini tidak dapat dikendalikan perusahaan, misalnya tenaga kerja pindah ke daerah lain, tenaga kerja memilih tinggal di rumah dengan alasan keluarga atau pasangan hidup tenaga kerja dipindah keluar daerah.

# B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Penelitian yang telah dilakukan menemukan variabel-variabel yang mempengaruhi keinginan pindah karyawan.

Suwandi dan Indrianto (1999) menggunakan pengujian model *turnover* Pasewark dan Strawser dalam penelitiannya. Penelitian yang menggunakan sampel staf akuntan profesional pada Kantor Akuntan Publik yang berdomisili di DKI Jakarta ini dalam salah satu hipotesisnya dinyatakan semakin tinggi komitmen organisasi pada staf akuntan, semakin rendah keinginan berpindah kerja. Hipotesis ini terbukti dengan ditemukan hubungan langsung dan negatif antara komitmen organisasi dan keinginan berpindah. Hasil penelitian ini

konsisten dengan studi sebelumnya yaitu Pasewark dan Strawser (1996) dalam

Suwandi dan Indrianto (1999). Pada penelitian ini juga dipaparkan bukti empiris

bahwa komitmen organisasi menimbulkan efek yang lebih besar pada keinginan

pindah daripada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2001) dengan menggunakan model turnover Lum et al. Membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap intensi keluar. Hasil pengujian ini konsisten dengan studi sebelumnya, Pasewark dan Strawser (1996) dalam Suwandi (1999) yang menyimpulkan bahwa meskipun kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan intensi keluar tetapi komitmen organisasi lebih berhubungan kuat dengan intensi keluar. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan anteseden atau variabel yang berpengaruh lansung terhadap keinginan berpindah karyawan.

Suwandi dan Indrianto (1999) yang menguji model yang telah dimodifikasi oleh Pasewark dan Strawser (1996) berhasil mengkonfirmasikan 8 dari 9 variabel yang ada. Dia menemukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi staf akuntan, maka semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja.

Mathiew dan Zajac (1990) dalam Clugston (2000) menyatakan bahwa komitmen telah sering digunakan sebagai anteseden untuk meramalkan keinginan berpindah. Allen dan Meyer (1996) dalam Clugston (2000) menyatakan adanya berbagai macam studi yang menemukan *affective*, continuance, dan normative yang merupakan tipe dari organisasi yang secara negatif berhubungan dengan keinginan berpindah. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa affective organization commitment memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah (Clugston, 2000).

Penelitian yang dilakukan oleh Mathiew dan Zajac (1990) dalam Clugston (2000) menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang dimilikinya. Konflik peran yang tinggi akan mempunyai komitmen organisasi yang lebih rendah. Berdasarkan penelitian oleh Pasewark dan Strawser (1996) dalam Suwandi dan Indrianto (1999), konflik peran mempengaruhi *intention to leave* melalui *job insecurity* yang kemudian mempengaruhi komitmen organisasi. Hal senada juga dikemukakan oleh Mathiew dan Zajac (1990) dalam Clugston (2000) tentang *stress* kerja, bahwa *stress* kerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *stress* kerja yang dialami seseorang, maka semakin rendah. Dan juga berdasarkan penelitian Burke dan Becker (2000) bahwa dengan adanya *stress* yang tinggi di kalangan akuntan publik memberikan pengaruh terhadap *intention to turnover*.

#### C. Kerangka Teoritis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah konflik peran dan s*tress* kerja mempengaruh keinginan berpindah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Beberapa penelitian berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Salah satu variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan keinginan berpindah akuntan pada KAP adalah komitmen organisasi.

Menurut Arranya dan Ferrish (1985) dalam Ratnawati dan Indra (2002) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah. Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka semakin rendah keinginan berpindah dari organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyono dan Ghozali (2002) menyatakan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari konflik peran terhadap komitmen organisasi staf akuntan di Akuntan Publik. Sedangkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mathiew dan Zajac (1990) dalam Clugston (2000) menunjukkan karyawan yang mempunyai tingkat konflik yang lebih tinggi akan mempunyai komitmen organisasi yang lebih rendah.

Kahn (1964) dan Jackson dan Schuler (1985) dalam Puspa dan Riyanto (1999) menemukan bahwa konflik peran mempunyai dampak negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja seluruhnya.

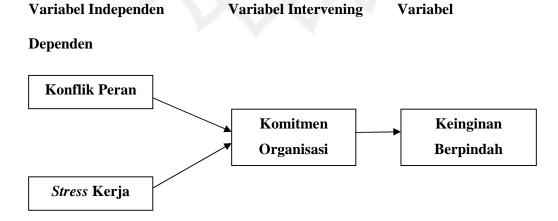
Penelitian yang lain dinyatakan bahwa *stress* kerja mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *stress* kerja yang dialami seseorang, maka makin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya (Mathiew dan Zajac, 1990, dalam Clugston, 2000).

Pengujian path analysis Pasewark dan Strawser (1996) dalam Ratnawati dan Indra (2002) menemukan bahwa konflik peran mempengaruhi keinginan berpindah melalui job insecurity yang kemudian mempengaruhi komitmen organisasi. Suwandi dan Indriantoro (1999) yang melakukan pengujian yang sama menemukan konflik peran mempengaruhi keinginan berpindah melalui kepuasan kerja dan job insecurity. Semakin tinggi konflik peran yang dipersepsikan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut untuk pindah pekerjaan. Menurut penelitian Troutmant, Burke dan Backer (2000), bahwa stress kerja yang tinggi memiliki hubungan yang positif terhadap turnover dikalangan akuntan publik.

Sehingga teoritis yang dikembangkan dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar II.1

Kerangka Teoritis



#### **D.** Hipotesis

Menurut Luthan (1998) komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu, keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, dan suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Konflik peran manurut Wolfe dan Snoke (1862) dalam Rahayu (2002) adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin mentaati yang lainnya. Akibat dari datangnya lebih dari satu perintah secara bersamaan, maka akan timbul kebingungan bagi karyawan yang menerima perintah tersebut, terutama apabila perintah-perintah tersebut saling bertentangan antara yang satu dengan yang lain Dampaknya, karena karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, maka akan menimbulkan perasaan gelisah dan tidak menyenangkan bagi karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mathiew dan Zajac (1990) dalam Clugston (2000) menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai konflik peran yang tinggi akan mempunyai komitmen organisasi yang lebih rendah.

H<sub>1a</sub>= Konflik Peran berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Luthan (1998) komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan menjadi level keahlian tertinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Stress kerja muncul sebagai hasil dari kekurangsesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stress yang berhubungan dengan peran seseorang dalam suatu pekerjaan dapat berakibat atau memiliki konsekuensi pada hal-hal yang tidak diinginkan baik secara organisasional maupun personal. Mathiew dan Zajac (1990) dalam Clugston (2000) menyatakan bahwa stress kerja mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi stress kerja yang dialami seseorang, maka makin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya.

H<sub>2a</sub> = Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Mobley (1979) dalam Suwandi dan Indrianto (1999) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu. Dengan demikian karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi akan mempunyai tingkat keinginan berpindah kerja yang rendah.

Meskipun kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan keinginan berpindah, tetapi komitmen organisasional lebih berhubungan kuat dengan intensi pindah (Shore dan Martin, 1989, dalam Rivai, 2001).

 $H_{3a}$  = Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap keinginan Berpindah.

Apabila komitmen organisasi berbenturan dengan komitmen profesi, hal ini menyebabkan turunnya intensitas komitmen yang nantinya menimbulkan asumsi munculnya konflik diri seorang profesional. Konflik muncul dimana sebagai anggota organisasi, ia harus patuh pada norma dan peraturan yang berlaku, memiliki kesetiaan kepada organisasi serta tunduk pada wewenang dan

pengawasan hirarkis. Puspa dan Riyanto (1999) juga mengemukakan bahwa konflik terjadi karena tenaga kerja profesional memiliki norma dan sistem nilai yang berlaku di organisasi tempatnya bekerja.

Pengujian path analysis Pasewark dan Strawser (1996) dalam Ratnawati dan Indra (2002), dengan munculnya konflik peran akan meningkatkan kecemasan staf akuntan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memenuhi kontraknya psikologisnya pada kantor akuntan, mempertimbangkan pandangan organisasi atas kelalaian kontrak tersebut. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaanya dan mengancam keseluruhan pekerjaannya akan membuat karyawan mendefinisikan ulang kecocokan ikatannya dengan organisasi, yang mana kekecewaan pada organisasi akan melepaskan identifikasi karyawan pada karyawan pada organisasi (komitmen organisasi). Dengan demikian karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai tingkat keinginan berpindah yang tinggi.

H<sub>4</sub> = Konflik Peran berpengaruh terhadap Keinginan Berpindah akuntan
 publik dengan dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

Robbins (2002) mendefinisikan *stress* sebagai suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Penelitian Troutman, Burke, dan Becker (2000) telah membuktikan bahwa *stress* mempunyai pengaruh yang tinggi dan positif terhadap *turnover* di kalangan akuntan publik. Pengujian *path analysis* Pasewark dan Strawser (1996)

dalam Ratnawati dan Indra (2002), dengan munculnya *stress* kerja akan meningkatkan kecemasan staf akuntan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik Sehingga apabila seorang karyawan mengalami tingkat *stress* kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan tersebut, dan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan.

H<sub>5</sub> = Stress Kerja berpengaruh terhadap Keinginan berpindah akuntan publik dengan dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

# **BAB III**

# **METODE PENELITIAN**

#### A. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu kesatuan atau integritas dari beberapa desain yang menggambarkan secara detail dari suatu penelitian. Tujuan dari memahami desain penelitian adalah untuk mengerti beberapa aspek yang berbeda, yang relevan untuk mendesain suatu studi penelitian, menjamin keakuratan penelitian, meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan

penelitian, dan menjamin kemampuan generalisasi dari penelitian. Desain penelitian dari studi ini adalah sebagai berikut:

# a. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan *hypothesis testing*, yaitu untuk menguji pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi.

# b. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan berupa hubungan antarvariabel.

# c. Tempat penelitian

Penelitian merupakan penelitian studi lapangan (*field study*) secara langsung, dimana kuesioner diberikan secara langsung kepada responden.

#### d. Unit analisis

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel secara individu, dimana sampel yang digunakan adalah individu dari masing-masing kelompok responden, yaitu kelompok akuntan publik di daerah Istimewa Yogyakarta, Solo dan Semarang.

#### e. Horizon waktu

Horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-sectional study (one-shot study)*, dimana data dikumpulkan hanya sekali dalam satu periode.

# f. Ancaman validitas

Ancaman validitas yang berpengaruh dalam penelitian ini adalah pemilihan subyek (merupakan ancaman terhadap validitas eksternal), dimana subyek penelitian yang digunakan hanya sekelompok akuntan publik yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta, Surakarta dan Semarang sehingga hasil penelitian tidak bisa digeneralisasikan untuk *setting* atau wilayah lain.

Untuk mengatasi ancaman validitas tersebut, sebaiknya pemilihan subyek diperluas ke wilayah lain sehingga hasil penelitian akan lebih dapat digeneralisasikan.

# B. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini terdapat satu kelompok responden, yaitu akuntan publik. Populasi dan sampel untuk kelompok responden tersebut adalah akuntan publik yang bekerja di KAP Daerah Istimewa Yogyakarta, Surakarta, dan Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling*, yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi yang mudah menyediakannya dan merupakan cara terbaik untuk mendapatkan informasi secara tepat dan efisien. Sampel yang diambil didasarkan pada KAP yang terdaftar pada Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2005.

Jumlah sampel minimum yang akan diteliti untuk masing-masing kelompok responden adalah 30 orang, hal ini sesuai dengan *rules of thumb* yang dikemukakan oleh Roscoe dalam Sekaran (2000). Dari masing-masing kelompok responden, mereka yang mengembalikan kuesioner dan diisi dengan lengkap akan dijadikan sampel penelitian.

# C. Definisi dan Pengukuran Variabel

# 1. Variabel dependen

Rivai (2001) menyatakan bahwa keinginan berpindah merupakan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lainnya. Keinginan untuk pindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Keinginan berpindah diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Lee dan Mowday (1987) yang digunakan oleh Rivai (2005) dalam penelitiannya. Instrumen tersebut terdiri dari 4 item pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*.

# 2. Variabel independen

#### a. Konflik Peran

Konflik peran menurut Wolfe dan Snoek dalam Rahayu (2002) adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin mentaati yang lainnya.

Untuk mengukur konflik peran digunakan instrumen berupa 8 item pertanyaan dari Rizzo (1970) yang dikembangkan oleh Puspa dan Riyanto (1999) untuk penelitian di Indonesia dengan skor penelitian menggunakan skala *likert*.

# b. Stress kerja

untuk memenuhi tuntutan lingkungan pekerjaan (Troutman, 2000).

Stress kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikemukakan oleh Snead dan Harrel (1991) yang digunakan oleh Sulistyowati (2005) yang terdiri dari 11 item pertanyaan. Penilaian instrumen ini menggunakan skala *likert*.

#### 3. Variabel Intervening

Menurut Luthan (1995) komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu, keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, dan suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang dikembangkan oleh Mowday et al. (1979) yang digunakan oleh Wijayanti (2003) dalam penelitiaanya. OCQ terdiri dari 9 item pertanyaan untuk mengukur loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap kesuksesan organisasi dengan menggunakan skala *likert*.

#### D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber.

Secara umum, data ini dikelompokkan menjadi dua.

library.uns.ac.id digilib.uns.ac.id

 Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dalam penelitian ini. Data ini diperoleh dari tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, dimana meliputi konflik peran, *stress* kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah. Selain itu juga data pribadi responden seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa bekerja.

2. Data sekunder yaitu merupakan telaah *literature* yang menunjukkan landasan teoritis. Data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan pokok bahasan penelitian dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku dan bahan tertulis lainnya. Selain itu juga diperoleh dari daftar KAP yang terdaftar pada Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2005.

## E. Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu untuk pengumpulan data primer dan data sekunder.

Metode pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan metode
 *personally administered questionnaires*, yaitu peneliti menyampaikan
 sendiri kuesioner kepada responden dan mengambil sendiri kuesioner
 yang telah diisi oleh responden. Pemilihan metode ini adalah untuk
 memperbesar tingkat pengembalian kuesioner di dalam periode waktu
 yang pendek.

Kuesioner yang digunakan adalah *closed-ended questionnaires*, dan responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan.

Alasan yang mendasari keputusan untuk menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini (Sekaran, 2000) adalah :

- a. Kuesioner lebih efisien dan peneliti sudah mengetahui variabel yang akan diukur dan cara pengukurannya.
- b. Kuesioner memungkinkan responden mempunyai banyak waktu untuk mengisi dengan nyaman dirumah.

## 2. Data sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa daftar KAP yang terdaftar pada Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2005.

### F. Analisis Data

Sebelum data diolah guna menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan uji validitas, reliabilitas dan normalitas untuk melihat apakah data yang diperoleh dari responden dapat menggambarkan secara tepat konsep yang diukur (Sekaran, 2000).

## 1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan penjelasan yang memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil analisis data dan pembahasannya. Statistik deskriptif menjelaskan data demografi responden dan statistik deskriptif variabel utama yang diteliti. Deskripsi variabel penelitian meliputi kisaran skor jawaban responden baik secara teoritis maupun berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

## 2. Pengujian kualitas data

Suatu alat pengukuran yang baik harus memiliki validitas dan reabilitas untuk dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dari hasil penelitian.

#### a. Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi bila alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *construct validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap-tiap item dengan skor total. Sedangkan teknik yang digunakan adalah dengan *Pearson product moment* dengan bantuan SPSS. Suatu alat uji dinyatakan valid jika nilai probabilitas < 0,05 (level signifikansi 5%).

## b. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Tujuan dilakukan

pengujian reabilitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. Bila *cronbach's alpha* semakin mendekati angka 1 mengidentifikasikan semakin tinggi konsistensi internal reabilitasnya. Antara 0,800 – 1,000 dikategorikan reabilitasnya baik, antara 0,600 – 0,799 dinilai reabilitasnya diterima, sedangkan nilai *cronbach's alpha* < 0,600 dikategorikan reabilitasnya kurang baik (Sekaran, 2000).

### 3. Pengujian asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis perlu dilakukan pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya penyimpangan terhadap asumsi klasik atas persamaan regresi yang digunakan.

## a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan karena salah satu asumsi yang harus dipenuhi untuk dapat melakukan test paramerik adalah pengamatan yang harus dilakukan pada populasi yang terdistribusi normal. Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai  $Sig_{hit} > 0,05$  maka distribusi adalah normal (asimetris).

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap berarti telah homoskedastisitas. Jika tidak, maka terjadi heteroskedastitas. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastitas dalam penelitian ini adalah grafik *scatter plot*.

Analisis dari grafik ini sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastitas.

# c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi (Gujarati, 1995). Kolinearitas menimbulkan konsekuensi yaitu koefisien regresi masing-masing variabel independen secara statistik menjadi tidak signifikan, karena adanya kesulitan untuk tidak melibatkan pengaruh variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain, sedangkan tujuan pengujian regresi adalah untuk mengetahui efek terpisah dari variabel independen terhadap variabel dependen (Gujarati, 1995).

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabelvariabel independen dalam penelitian ini tidak saling tergantung, artinya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,....,  $X_k$  independen. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika VIF tidak lebih dari 10 maka dalam model tersebut tidak mungkin terdapat multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antar variabel bebas.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi adalah uji Durbin-Watson. Menurut Santoso (2001) secara umum deteksi ada tidaknya autokorelasi berdasarkan angka Durbin-Watson (D-W) bisa diambil patokan:

- 1. A ngka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi postitif.
- 2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- 3. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

### 4. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah uji regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan menggunakan path analysis.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS. Persamaan untuk pengujian hipotesis pertama adalah:

$$X_3 = a + b_1 X_1 + e$$

## Keterangan:

 $X_3$ : komitmen organisasi

a : konstanta

b<sub>1</sub>: koefisien regresi

 $X_1: \ konflik\ peran$ 

e : error

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS. Persamaan untuk pengujian hipotesis kedua adalah:

$$X_3 = a + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

X<sub>3</sub>: komitmen organisasi

a : konstanta

b<sub>2</sub>: koefisien regresi

X2: stress kerja

e : error

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS. Persamaan untuk pengujian hipotesis ketiga adalah:

$$Y = a + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: keinginan berpindah

a : konstanta

b<sub>3</sub>: koefisien regresi

 $X_3$ : komitmen organisasi

library.uns.ac.id digilib.uns.ac.id

e : error

Pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini melibatkan variabel intervening sehingga akan digunakan path analysis. Path analysis digunakan untuk menelusuri urutan anteseden atau variabel yang mengakibatkan variabel independen (Sekaran, 2000). Untuk menguji hipotesis keempat diperlukan dua persamaan karena pengambilan keputusan atas hipotesis tersebut harus membandingkan nilai standardized beta coeficients dari pengaruh lansung konflik peran terhadap keinginan berpindah dengan nilai standardized beta coeficients dari pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Persamaan pertama telah digunakan dalam hipotesis pertama sehingga hanya akan diambil nilai *standardized beta coeficients* untuk pengujian untuk pengujian hipotesis keempat.

Persamaan kedua dalam pengujian hipotesis keempat adalah :

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y<sub>1</sub> : keinginan berpindah

a : konstanta

 $b_1, b_3$ : koefisien regresi

X<sub>1</sub> : konflik peran

X<sub>3</sub> : komitmen organisasi

e : error

library.uns.ac.id digilib.uns.ac.id

Jika nilai standardized beta coeficients dari pengaruh langsung konflik

peran terhadap keinginan berpindah lebih kecil dari nilai standardized

beta coeficients dari pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap

keinginan berpindah melalui komitmen organisasi sebagai variabel

intervening, maka hipotesis diterima.

Pengujian hipotesis kelima juga menggunakan path analysis sama

seperti dengan hipotesis keempat. Untuk menguji hipotesis kelima

diperlukan dua persamaan karena pengambilan keputusan atas hipotesis

tersebut harus membandingkan nilai standardized beta coeficients dari

pengaruh langsung stress kerja terhadap keinginan berpindah dengan nilai

standardized beta coeficients dari pengaruh tidak langsung stress kerja

terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi sebagai

variabel intervening.

Persamaan pertama telah digunakan dalam hipotesis kedua sehingga

hanya akan diambil nilai standardized beta coeficients untuk pengujian

untuk pengujian hipotesis kelima.

Persamaan kedua dalam pengujian hipotesis kelima adalah:

 $Y_1 = a + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ 

Keterangan:

Y<sub>1</sub> : keinginan berpindah

a : konstanta

b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : koefisien regresi

X<sub>2</sub> : stress kerja

X<sub>3</sub> : komitmen organisasi

#### e : error

Jika nilai *standardized beta coeficients* dari pengaruh langsung *stress* kerja terhadap keinginan berpindah lebih kecil dari nilai *standardized beta coeficients* dari pengaruh tidak langsung *stress* kerja terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, maka hipotesis diterima.



## A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh peneliti terdahulu, tetapi walaupun begitu peneliti tetap perlu mengadakan *pretest*. Kuesioner disebarkan disertai dengan surat ijin penelitian dari fakultas, yang

menyatakan identitas peneliti dan permohonan pengisian kuesioner untuk mengadakan survey atau penelitian di Kantor Akuntan Publik di Surakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Semarang.

Responden dalam penelitian ini adalah akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di daerah Solo, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Semarang. Penyebaran kuesioner dan pengumpulan data penelitian memakan waktu kurang lebih dua bulan yaitu mulai tanggal 20 Januari 2006 sampai 2 Maret 2006. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *personally administered questionnaires*, yaitu peneliti menyampaikan sendiri kuesioner kepada masing-masing Kantor Akuntan Publik dan mengambil kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden. Peneliti menggunakan metode ini dengan harapan adalah untuk memperbesar tingkat pengembalian kuesioner di dalam periode waktu yang pendek.

Dalam pelaksanaan pengumpulan data ini terdapat beberapa kendala yang dialami peneliti, yaitu :

- Beberapa KAP hanya bersedia untuk menerima kuesioner dalam jumlah yang sedikit walaupun akuntan yang bekerja di KAP tersebut cukup banyak. Bahkan terdapat beberapa KAP yang tidak bersedia menerima kuesioner karena kesibukan kerja, kebijakan kantor, dan para akuntan sedang bertugas di luar kota.
- 2. Terdapat KAP yang telah pindah dan peneliti tidak berhasil menemukan alamat baru

Distribusi kuesioner dari responden KAP Solo, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Semarang selengkapnya dapat dilihat dari Tabel IV.1

Tabel IV. 1
Distribusi Kuesioner

	Responden	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang dianalisis
So	lo			
1	KAP Wartono	5 buah	5 buah	5 buah
2	KAP Rachmat	5 buah	5 buah	4 buah
	Wahyudi			
3	KAP Payamta	5 buah	5 buah	3 buah
Dl	Y			
1	KAP Kumalahadi	3 buah	3 buah	3 buah
2	KAP Pamudji	5 buah	5 buah	5 buah
3	KAP Henry Susanto	5 buah	0	0
4	KAP Hardiono	3 buah	3 buah	3 buah
	KAP Doli, Bambang,	6 buah	6 buah	5 buah
5	Sudarmadji, &			
	Dadang			
Se	marang			
1	KAP Benny	3 buah	3 buah	3 buah
	Gunawan			
2	KAP Gitoyo	6 buah	6 buah	5 buah
3	KAP Tahrir Hidayat	7 buah	7 buah	4 buah
4	KAP Yulianti	5 buah	5 buah	3 buah
5	KAP Darsono &	5 buah	5 buah	3 buah
3	Budi Santoso			
6	KAP Ngurah Arya	5 buah	5 buah	3 buah
7	KAP Bayudi Watu	4 buah	4 buah	3 buah
8	KAP Soetikno Idang	6 buah	6 buah	5 buah
9	KAP Sugeng	5 buah	5 buah	3 buah
	Pamudji			
	Total	83 buah	78 buah	60 buah

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah seluruh kuesioner yang disebar adalah 83 kuesioner. Total kuesioner yang diterima kembali oleh peneliti sebanyak 78 buah, sehingga dapat diketahui bahwa tingkat pengembalian kuesioner sebesar 93,9%, dan yang dapat dianalisis sebesar 72,3%. Kuesioner yang disebarkan seluruhnya berjumlah 83 buah, yang terdiri dari 15 buah untuk kota Solo, 22 buah untuk kota Daerah Istimewa Yogyakarta, dan 46 buah untuk kota Semarang. Dan jumlah kuesioner yang

kembali untuk daerah Solo sebanyak 15 kuesioner, DIY sebesar 17 kuesioner dan Semarang sebesar 46 kuesioner. Dan jumlah yang bisa dianalisis sebesar 12 buah untuk kota Solo, 16 buah untuk kota DIY dan 32 untuk kota Semarang, sehingga total kuesioner yang dapat diolah sebesar 60 buah.

### B. Karakteristik Responden

Bagian pertama yang diajukan berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai demografi responden. Pertanyaan-pertanyaan tersebut berisi tentang nama, usia, jenis kelamin, lama bekerja di KAP, tingkat pendidikan, dan pernah bergabung dengan KAP yang lain atau tidak. Berdasarkan hasil pengolahan data primer, karakteristik responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini adalah seperti yang terlihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel IV. 2 Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
≤ 30 tahun	39	65 %
31 - 40 tahun	21	35 %
41-50 tahun		_
$\geq$ 50 tahun	- 1	-
Total	60	100 %

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV. 3
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	58,3 %
Perempuan	25	41,7 %

Total	60	100 %

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV. 4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
≤ 1 tahun	19	31,7 %
1-5 tahun	30	50 %
≥ 5 tahun	11	18,3 %
Total	60	100 %

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV. 5 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
D3	9	15% %
<b>S</b> 1	48	80% %
S2	3	5 %
Total	60	100 %

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV. 6
Pernah Bergabung dengan KAP lain

Pernah Bergabung Dengan KAP lain	Jumlah	Persentase
Ya	8	13,3 %
Tidak	52	86,7 %
Total	60	100 %

Sumber: data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel-tabel di atas dapat diketahui gambaran umum responden yaitu rata-rata berumur dibawah 30 tahun (65%) dan berjenis kelamin laki-laki (58,3%), lama bekerja antara 1 sampai 5 tahun (50%),

pendidikan terakhir S1 (80 %), dan tidak pernah bergabung dengan KAP lain (86,7%).

## C. Pengujian Kualitas Data

## 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson's Product Moment*. Instrumen dinyatakan valid jika nilai probabilitas < 0,05 (level signifikasi 5%). Berikut disajikan tabel hasil uji validitas variabel-variabel dengan bantuan program SPSS 11,0.

Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran

No. Item	Probabilitas	Interpretasi
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,007	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,008	Valid
8	0,043	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV. 7 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid karena nilai probabilitasnya < 0,05. Kesimpulannya seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur konflik peran valid.

Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Variabel *Stress* Kerja

No. Item	Probabilitas	Interpretasi
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,009	Valid
9	0,002	Valid
10	0,000	Valid
11	0,000	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV. 8 menunjukkan menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid karena nilai probabilitasnya < 0,05. Kesimpulannya seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur stress kerja valid.

Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Probabilitas	Interpretasi
0,000	Valid
	0,000 0,000 0,000 0,000 0,000 0,000 0,000

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV. 9 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid karena nilai probabilitasnya < 0,05. Kesimpulannya seluruh item pertanyaan

dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi valid.

Tabel IV. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Berpindah

No. Item	Probabilitas	Interpretasi
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid

Sumber : data primer yang telah diolah

Tabel IV. 10 menunjukkan menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid karena nilai probabilitasnya < 0,05. Kesimpulannya seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur keinginan berpindah valid.

# 2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap tiap variabel, peneliti melakukan uji reabilitas pengukuran. Seperti yang telah disebutkan pada bagian yang sebelumnya, reliabilitas pengukuran menunjukkan tingkat independensi pengukuran dari bias atau kesalahan (Sekaran, 2000). Dengan demikian reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari reliabilitas suatu instrumen pengukuran dalam mengukur konsep.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan *cronbach's alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Bila nilai *cronbach's alpha* semakin mendekati angka 1 mengindikasikan semakin tinggi konsistensi internal reabilitasnya. Antara 0,800 – 1,000 dikategorikan reliabilitasnya baik, antara 0,600 – 0,799 dinilai

reliabilitasnya diterima, sedangkan nilai *cronbach's alpha <* 0,600 dikategorikan reliabilitasnya kurang baik (Sekaran, 2000).

Berikut disajikan tabel yang berisi nilai *cronbach's alpha* hasil uji reabilitas dengan bantuan program SPSS 11,0.

Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha	Interpretasi
Konflik Peran	0,6976	Reliabilitas diterima
Stress Kerja	0,7326	Reliabilitas diterima
Komitmen Organisasi	0,7661	Reliabilitas diterima
Keinginan Berpindah	0,8606	Reliabilitas baik

Sumber: data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel IV. 11 dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah reliabel.

## D. Pengujian Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai  $sig_{hit} > 0,05$  maka data terdistribusi normal, dan sebaliknya jika  $sig_{hit} < 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal.

Berikut ini disajikan tabel yang berisi signifikansi dari *Kolmogorov-Smirnov* hasil uji normalitas dengan bantuan SPSS 11,0.

Tabel IV. 12 Uji Normalitas

Variabel	$\mathbf{Sig_{ht}}$	Interpretasi
Konflik Peran	0,095	Data terdistribusi normal

Stress Kerja	0,083	Data terdistribusi normal
Komitmen Organisasi	0,088	Data terdistribusi normal
Keinginan Berpindah	0,087	Data terdistribusi normal

Berdasarkan Tabel IV. 12 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi atau probabilitas data yang diuji semua berada di atas alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data pada penelitian ini terdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam nilai regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam analisis regresi suatu pengamatan diharapkan adanya homoskedastisitas yaitu varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau kalau terjadi faktor gangguan masih dalam batas normal. Oleh karena itu, dalam regresi harus dilakukan pengujian untuk menetukan ada tidaknya heteroskedastisitas. Untuk mengindikasikan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *scatter plot*.

Analisis dari grafik ini sebagai berikut,

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujiannya ternyata tidak ada gejala heteroskedastisitas, ini dapat dilihat dari grafik *scatter plot* pada lampiran 14.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Menurut Algifari (2000) dalam Wijayanti (2004) jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antar variabel independen. Dengan demikian, uji multikolinieritas hanya dilakukan terhadap regresi berganda yang dilakukan, karena regresi berganda ini mengandung lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (konflik peran dan *stress* kerja) dan satu variabel intervening (komitmen organisasi). Tabel hasil uji multikolinieritas akan ditunjukkan di bawah ini.

Tabel IV. 13 Hasil Uji Multikolinieritas Regresi IV

Variabel	VIF	Interpretasi
Konflik Peran	1,215	Tidak terjadi multikolinieritas
Stress Kerja	1,166	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	1,215	Tidak terjadi multikolinieritas
Kollittileli Organisasi	1,166	

Sumber : data primer yang telah diolah

### 4. Uji Autokorelasi

Jenis pengujian yang digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi adalah uji Durbin-Watson. Menurut Santoso (2001) secara umum deteksi ada tidaknya autokorelasi berdasarkan angka Durbin-Watson (D-W) bisa diambil patokan :

- a. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Untuk hasil uji autokorelasi terhadap model yang disajikan dapat dilihat pada Tabel IV. 14 di bawah ini.

Tabel IV. 14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Regresi	DW	Interpretasi
Regresi I	1,832	Tidak ada autokorelasi
Regresi II	1,471	Tidak ada autokorelasi
Regresi III	1,923	Tidak ada autokorelasi
Regresi IV	1,921	Tidak ada autokorelasi
Regresi V	1,961	Tidak ada autokorelasi

Sumber: data primer yang telah diolah

Dari Tabel IV. 15 di atas terlihat bahwa tidak terjadi autokorelasi di dalam penelitian ini. Oleh karena itu, asumsi tidak ada autokorelasi terpenuhi.

## E. Pengujian Hipotesis

## 1. Hipotesis Pertama

Tabel IV.15 Hasil Analisa Regresi untuk Hipotesis Pertama

Variabel	В	Std. Error	T	Sig
(Constant)	33,250	2,113	15,737	0,000
Konflik peran	-0,402	0,114	-0,829	0,001
$\mathbb{R}^2$	= 0.177			
$Adj R^2$	= 0.163			
Durbin Watson	= 1.832			

Hasil pengujian regresi I dengan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Angka *Adjusted R Square* menunjukkan koefisien

determinasi atau peranan *variance* (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka *Adjusted R Square* sebesar 0,163 menunjukkan bahwa hanya 16,3% variabel komitmen organisasi yang bisa dijelaskan oleh variabel konflik peran, sisanya 83,7% dijelaskan oleh faktor lain.

Persamaan regresi yang diperoleh

$$X_3 = 33,250 - 0,402X_1$$

Hasil analisis regresi I menunjukkan t<sub>hitung</sub> konflik peran adalah sebesar -0,829 dengan signifikansi t bernilai 0,001 (signifikan) dan koefisien regresi sebesar -0,402. Hal ini berarti bahwa konflik peran mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan akan memiliki pengaruh pada semakin rendahnya komitmen organisasi karyawan tersebut, sehingga H<sub>1a</sub> diterima.

### 2. Hipotesis Kedua

Tabel IV.16 Hasil Analisa Regresi untuk Hipotesis Kedua

Variabel	В	Std. Error	T	Sig
(Constant)	35,587	3,142	11,327	0,000
Stress kerja	-0,361	0,116	-3,100	0,003
$\mathbb{R}^2$	= 0.142			
Adj R <sup>2</sup>	= 0.127			
Durbin Watson	= 1.471			

Hasil pengujian regresi II dengan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Angka *Adjusted R Square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *varience* (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka *Adjusted R Square* sebesar 0,127 menunjukkan

bahwa hanya 12,7% variabel komitmen organisasi yang bisa dijelaskan oleh variabel *stress* kerja, sisanya 87,3% dijelaskan oleh faktor lain.

Persamaan regresi yang diperoleh

$$X_3 = 35,587 - 0,361X_2$$

Hasil analisis regresi II menunjukkan t<sub>hitung</sub> *stress* kerja adalah sebesar - 3,100 dengan signifikansi t bernilai 0,003 dan koefisien regresi sebesar - 0,361. Hal ini berarti bahwa *stress* kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi *stress* kerja yang dialami karyawan akan memiliki pengaruh pada semakin rendah komitmen organisasi karyawan tersebut, sehingga H<sub>2a</sub> diterima.

#### 3. Hipotesis Ketiga

Tabel IV.17 Hasil Analisa Regresi untuk Hipotesis Ketiga

Variabel	В	Std. Error	T	Sig
(Constant)	15,709	2,131	7,372	0,000
Stres kerja	-0,245	0,081	-3,010	0,004
$\mathbb{R}^2$	= 0.135			
Adj R <sup>2</sup>	= 0.120			
Durbin Watson	= 1.923			

Hasil pengujian regresi III dengan keinginan berpindah sebagai variabel dependen. Angka *Adjusted R Square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *varience* (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka *Adjusted R Square* sebesar 0,12 menunjukkan bahwa hanya 12% variabel keinginan berpindah yang bisa

library.uns.ac.id digilib.uns.ac.id

dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, sisanya 88% dijelaskan oleh faktor lain.

Persamaan regresi yang diperoleh

$$Y = 15,709 - 0,245X_3$$

Hasil analisis regresi III menunjukkan  $t_{hitung}$  komitmen organisasi adalah sebesar -3,010 dengan signifikansi t bernilai 0,004 dan koefisien regresi sebesar -0,245. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah, sehingga bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan akan memiliki pengaruh pada semakin rendahnya keinginan berpindah karyawan tersebut, sehingga  $H_{3a}$  diterima.

## 4. Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat bertujuan untuk membuktikan apakah komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh konflik peran terhadap keinginan berpindah. Hipotesis keempat dilakukan dengan path analysis yang merupakan perluasan dari multiple regression analysis (Ghozali, 2001 dalam Wijayanti, 2004). Path analysis digunakan untuk menulusuri urutan anteseden atau variabel yang mengakibatkan variabel independen (Sekaran, 2000).

Untuk menguji hipotesis keempat diperlukan dua persamaan karena pengambilan keputusan atas hipotesis tersebut harus membandingkan nilai standardized beta coefficients dari pengaruh langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah dengan nilai standardized beta coefficients

dari pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Persamaan pertama yang diperoleh dari hipotesi pertama yaitu :

$$X_3 = 33,250 - 0,402X_1$$

Dari persamaan pertama yang akan diambil nilai *standardized beta coefficients* yang selanjutnya akan digunakan untuk pengujian hipotesis keempat. Nilai *standardized beta coefficients* dari hipotesis pertama terlihat pada lampiran 15, dan terlihat nilai *standardized beta coefficients* hipotesis pertama adalah sebesar -0,402.

Kemudian dilakukan analisis regresi berganda dengan konflik peran sebagai variabel independen terhadap keinginan berpindah sebagai variabel dependen dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Tabel IV.18 Hasil Analisa Regresi untuk Hipotesis Keempat

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std Error	Standardized coefficient B	t	Sig
(Constant)	2,957	3,341		4,993	0,000
Konflik Peran	3,849E-02	0,086	0,052	-0,380	0,705
Komitmen Organisasi	4,520E-03	0,090	0,389	-2,871	0,006
$\mathbb{R}^2$	= 0.137				
Adj R <sup>2</sup>	= 0.107				
Durbin Watso	on $= 1.921$				
VIF	= 1.215		4		

Persamaan regresi yang diperoleh

$$Y = 2,957 + 3,849E-02X_1 + 4,520E-03X_3$$

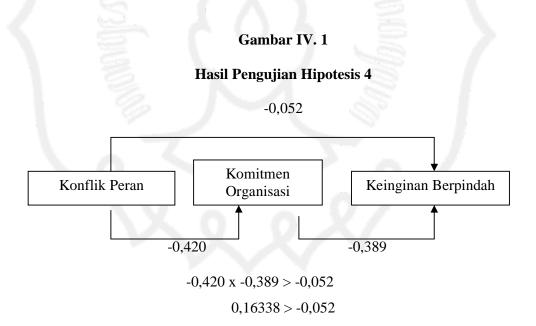
Hasil analisis regresi IV menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> konflik peran adalah sebesar -0,380 dengan signifikansi t bernilai 0,705 (tidak signifikan) dan

koefisien regresi sebesar 3,849E-02. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran secara individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan berpindah. Nilai t<sub>hitung</sub> komitmen organisasi sebesar -2,871 dengan signifikansi 0,006 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

Hipotesis keempat berusaha membuktikan apakah komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh konflik peran terhadap keinginan berpindah. Manurut Santoso (2001) untuk membuktikan hipotesis keempat yang melibatkan variabel intervening dapat dilakukan dengan melihat nilai standardized beta coefficient. Nilai standardized beta coefficient dari pengaruh langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah dibandingkan nilai standardized beta coefficient dari pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi. Nilai negatif atau positif yang ada pada standardized beta coefficient tidak mempengaruhi, yang penting signifikan dan nilai constant-nya haruslah bernilai positif (Ghozali, 2001 dalam Wijayanti, 2004).

Melalui analisis yang telah dilakukan diperoleh *standardized beta coefficient* dari pengaruh langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah -0,052. Nilai *standardized beta coefficient* dari pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan nilai *standardized beta coefficient* konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan nilai *standardized beta coefficient* komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah. Nilai tersebut dapat dlihat pada lampiran 18, sehingga diperoleh pengaruh tidak

langsung konflik peran terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi sebesar -0,420 x -0,389 = 0,16338. Tetapi karna melihat nilai *standardized beta coefficient* hubungan langsung antara konflik peran kepada keinginan berpindah tidak signifikan (0,705), maka komitmen organisasi tidak dapat berperan sebagai variabel intervening. Meskipun nilai *standardized beta coefficient* dalam hubungan langsung lebih kecil dari *standardized beta coefficient* dalam hubungan tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh konflik peran terhadap keinginan berpindah, hasil analisis ini berarti menolak hipotesis keempat.



### 5. Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima bertujuan untuk membuktikan apakah komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh

stress kerja peran terhadap keinginan berpindah. Hipotesis kelima dilakukan dengan path analysis yang merupakan perluasan dari multiple regression analysis (Ghozali, 2001, dalam Wijayanti, 2004).

Untuk menguji hipotesis kelima diperlukan dua persamaan karena pengambilan keputusan atas hipotesis tersebut harus membandingkan nilai standardized beta coefficients dari pengaruh langsung stress kerja terhadap keinginan berpindah dengan nilai standardized beta coefficients dari pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Persamaan pertama yang diperoleh dari hipotesis kedua yaitu :

$$X_3 = 35,587 - 0,361X_2$$

Dari persamaan kedua yang akan diambil nilai *standardized beta coefficients* yang selanjutnya akan digunakan untuk pengujian hipotesis kelima. Nilai *standardized beta coefficients* dari hipotesis kedua terlihat dari lampiran 16, dan terlihat nilai *standardized beta coefficients* hipotesis pertama adalah sebesar -0,377.

Kemudian dilakukan analisis regresi berganda dengan *stress* kerja sebagai variabel independen terhadap keinginan berpindah sebagai variabel dependen dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Tabel IV.19 Hasil Analisa Regresi untuk Hipotesis Kelima

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std Error	Standardized coefficient B	t	Sig
(Constant)	12,755	3,775	0.125	3,379	0,001
<i>Stress</i> Kerja	8,0E-02	0,084	0,125	0,949	0,347
Komitmen	-0,0214	0,088	-0,320	-2,428	0,018

$\sim$		
Orga	11100	0.1
V II V A	บบรล	N

- 8	
$R^2$	= 0.149
Adj R <sup>2</sup>	= 0.119
<b>Durbin Watson</b>	= 1.961
VIF	= 1.166

Persamaan regresi yang diperoleh

$$Y = 12,755 + 8,0E-02X_1 - 0,0214X_3$$

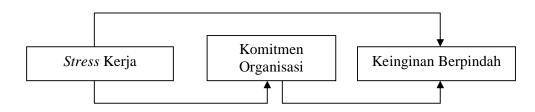
Hasil analisis regresi V menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> *stress kerja* adalah sebesar 0,949 dengan signifikansi t bernilai 0,347 (tidak signifikan) dan koefisien regresi sebesar 8,0E-02. Hal ini menunjukkan bahwa *stress* kerja secara individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keinginan berpindah. Nilai t<sub>hitung</sub> komitmen organisasi sebesar -2,428 dengan signifikansi 0,018 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

Hipotesis kelima berusaha membuktikan apakah komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh *stress* kerja terhadap keinginan berpindah. Untuk membuktikan hipotesis keempat yang melibatkan variabel intervening dapat dilakukan dengan melihat nilai *standardized beta coefficient*. Nilai *standardized beta coefficient* dari pengaruh langsung *stress* kerja terhadap keinginan berpindah dibandingkan nilai *standardized beta coefficient* dari pengaruh tidak langsung *stress* kerja terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi. Nilai negatif atau positif yang ada pada *standardized beta coefficient* tidak mempengaruhi, yang penting signifikan dan nilai *constant*-nya haruslah bernilai positif (Ghozali, 2001 dalam Wijayanti, 2004).

Melalui analisis yang telah dilakukan diperoleh standardized beta coefficient dari pengaruh langsung stress kerja terhadap keinginan berpindah 0,125. Nilai standardized beta coefficient dari pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan nilai standardized beta coefficient stress kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai standardized beta coefficient komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah. Nilai tersebut dapat dilihat pada lampiran 19, sehingga diperoleh pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi sebesar -0,377 x -0,320 = 0,12064. Tetapi karna melihat nilai standardized beta coefficient hubungan langsung antara stress kerja kepada keinginan berpindah tidak signifikan (0,347), maka komitmen organisasi tidak dapat berperan sebagai variabel intervening. Ditambah lagi dengan nilai standardized beta coefficient dalam hubungan langsung lebih besar dari standardized beta coefficient dalam hubungan tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh stress kerja terhadap keinginan berpindah, hasil analisis ini berarti dapat menolak hipotesis kelima.

Gambar IV. 2
Hasil Pengujian Hipotesis 5

0,125



$$-0.377 \text{ x } -0.320 < 0.125$$
  
 $0.12064 < 0.125$ 

## **BAB V**

## **PENUTUP**

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut.

- Konflik peran berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p (0,001) dibawah 0,05.
- Stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p (0,003) dibawah 0,05.
- Komitmen Organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p (0,004) dibawah 0,05.

library.uns.ac.id digilib.uns.ac.id

4. Berdasarkan *path analysis* yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh konflik peran terhadap keinginan berpindah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh langsung pada konflik peran terhadap keinginan berpindah tidaklah signifikan (0,705).

5. Berdasarkan *path analysis* yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh *stress* kerja terhadap keinginan berpindah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh langsung pada *stress* kerja terhadap keinginan berpindah tidaklah signifikan (0,347).

## B. Keterbatasan

Penelitian ini mengandung kekurangan, kelemahan, dan keterbatasan sebagai berikut.

- 1. Penelitian hanya menggunakan variabel konflik peran dan *stress* kerja. Sementara ada variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan keinginan berpindah seperti ketidakjelasan peran, *locus of control*, perubahan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, motivasi, dan perbedaan *gender* dan pengalaman.
- Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi kantor akuntan publik, sehingga simpulan

yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

 Penelitian hanya melibatkan sampel pada kantor akuntan publik yang relatif kecil seperti di Daerah Istimewa Yogyakarta, Solo, dan Semarang dengan jumlah responden yang terbatas juga.

## C. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka hasilnya penelitian ini dapat diimplikasi sebagai berikut.

- Penelitian ini memberikan kesempatan bagi Kantor Akuntan Publik untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil studi dalam usaha memahami keinginan berpindah staf akuntan. Kantor Akuntan Publik dapat menekan angka keinginan berpindah akuntan dengan mengurangi konflik peran dan stress kerja yang dialami oleh akuntan, yang akan berpengaruh pada komitmen organisasi para akuntan.
- 2. Dengan menghubungkan hasil studi dengan studi yang lain yang menerangkan masalah yang sama dalam interaksi variabel yang berbeda, akuntan publik akan memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai keinginan berpindah staf akuntan.

### D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

- 1. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan keinginan berpindah seperti ketidakjelasan peran, *locus of control*, perubahan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, motivasi, dan perbedaan *gender* dan pengalaman.
- 2. Penelitian yang akan datang sebaiknya memperbesar sampel, misalnya karyawan KAP yang berada di Jakarta, karena di Jakarta tingkat persaingan untuk karyawan sangat tinggi dan niatan untuk berpindah lebih besar, yang disebabkan banyaknya pilihan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bember, E. Michael, Doug Snowball, & Richard M. Tubbs, 1989, *Audit Structure and Its Relation to Role Conflict Ambiguity: An Empirican Investigation*. Accounting Review, 64 (2): 285 299.
- Cahyono, Dwi dan Imam Ghozali, 2002, Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 5 (3): 341 364.
- Cholil, M dan Asri L. R, 2003, Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individual dengan Komitmen Organisasi Tenaga Dosen Ilmu Ekonomi Perguruan Tinggi Swasta di Kotamadya Surakarta. Perspektif, 8 (1):13 25.
- Clugston, Michael, 2000, *The Mediating effect of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave.* Journal of Organizational Behavior, 21: 477 486.
- Collins, K. M, 1993, Stress and Departures from the Public Accounting profession: A Study of Gender Differences. Accounting Horizon, (March): 29 38.

- Gujarati, Demondar N, 1995, *Basic Econometrics 3<sup>rd</sup> Edition*. Singapore: McGraw-Hill,Inc.
- Hudiwinarsih, 2005, Pengaruh Pengalaman auditor Intern terhadap Profesionalisme dan Keterkaitaanya dengan Kinerja, Kepuasan kerja, Komitmen dan *Turn Over Intentions*, Ventura, Vol. 8, No.1: 21-43.
- Luthan, Fred, 1998, *Organizational Behavior* 8<sup>th</sup> *Edition. Singapore* : McGraw-Hill, Inc.
- Pratisto, Arif, 2004, Cara mudah mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12. Jakarta. PT. Alex Komputindo.
- Puspa, Dwi. F. dan Bambang Riyanto L. S, 1999, Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 2 (1): 117 135.
- Rahayu, Dyah. S, 2002, Anteseden dan konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) pada Auditor Independen. Jurnal Riset Indonesia, 5 (2): 178 192.
- Rahim, Afzur, 1996, Stress, Strain, and Their Moderators: An Empirical Comparison Of Entrepreneurs and Managers. Journal of Small Business Management, January: 46 58.
- Ratnawati & Indra W.K, 2002, Pengaruh *Job Insecurity*, Faktor Anteseden & Konsekuensinya terhadap Keinginan Pindah Karyawan. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia 5 (3): 277 290.
- Robbins, Stephen, 2002, *Organizational Bahavior* 8<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Santoso, Singgih, 2005, Menguasai Statistik di era Informasi dengan SPSS 12. Jakarta. PT. Alex Media Komputindo.

- Sekaran, Uma, 1992, Research Method for Business. John Willey & Sons, Inc.
- Senatra Philip T, 1980, Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm. Accounting Review, 55 (4): 594 603.
- Setyowati, 2005, Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Surakarta Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Suwandi & Nur Indrianto, 1999, Pengujian Model *Turnover* Pasewark & Strawser, Studi Empiris pada lingkungan Akuntan Publik. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 2 (2): 173 195.
- Subariyanti. H, 2004, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Surakarta Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Triananingsih, Sri, 2003, Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 6 (2): 199 216.
- Troutman, Coleen S, Kimberly G. B. dan Jeese D. Beeler, 2000, *The Effect of Self-Efficacy, Assertiveness, Stress, and Gender on Intention to Turnover in Publik Accounting*. Journal of Applied Business Research, 16 (3).
- Rivai, Harir Amali, 2001, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi keluar. Jurnal Bisnis dan Akuntansi: 335 352.
- Wibowo, Agung, 2003, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention*. Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Wijayanti, Nani, 2004, Pengaruh *Organizational Based Self Esteem* Terhadap Keinginan Berpindah: Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.



# SCORE KONFLIK PERAN

Lampiran 1

Res	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	TKP	
1	4	4	3	1	4	1	1	1	19	
2	3	3	3	2	3	3	1	3	21	
3	3	3	2	2	2	3	2	2	19	
4	3	3	2	2	2	3	2	2	19	
5	4	3	2	2	3	3	1	2	20	
6	4	4	1	2	2	3	2	4	22	
7	4	4	1	1	2	2	<b>1</b>	1	16	
8	3	3	3	2	4	3	2	1	21	
9	3	3	3	2	4	4	2	2	23	
10	4	4	4	1	4	4	1	1	23	
11	4	4	3	1	4	3	2	1	22	
12	4	4	4	1	4	4	1	1	23	
13	2	3	3	2	2	3	2	2	19	
14	2	3	3	1	1	3	1	1	15	
15	2	2	2	1	1	3	2	2	15	
16	3	2	3	1	1.	3	2	1	16	
17	1	2	3	2	2	3	2	1	16	
18	2	3	2	3	2	3	2	3	20	
19	3	3	3	2	2	2	3	3	21	
20	4	4	4	4	3	3	2	1	25	
21	2	2	3	2	3	2	1	4	19	
22	4	3	2	2	2	2	3	3	21	
23	4	3	4	1	2	3	2	2	21	
24	3	3	2	2	2	2	2	2	18	
25	3	3	2	2	3	2	2	2	19	
26	4	3	3	2	3	3	1	1	20	
27	2	3	3	3	4	3	2	1	21	
28	3	3	3	3	2	3	1	1	19	

29	3	3	2	2	3	3	1	1	18
30	3	3	2	2	3	2	2	2	19
31	2	2	2	2	2	2	1	1	14
32	2	2	2	2	2	2	2	2	16
33	2	2	2	2	2	2	2	2	16
34	2	2	2	2	2	2	2	2	16
35	2	2	2	2	2	2	2	2	16
36	3	3	3	3	3	2	2	3	22
37	3	3	2	2	3	2	2	2	19
38	4	3	3	3	4	4	3	4	28
39	3	3	2	2	3	4	1	1	19
40	3	3	2	2	3	3	1	1	18
41	3	3	2	2	3	3	1	1	18
42	3	3	2	2	3	3	1	1	18
43	2	3	2	2	3	3	1	1	17
44	3	3	3	1	1	3	2	3	19
45	3	3	3	3	2	3	2	2	21
46	4	3	4	2	2	3	1	1	20
47	3	3	3	1	2	3	2	1	18
48	10	2	1	3	2	1	2	2	14
49	_1_	1	1	2	1 -	1	1	1	9
50	1	1	1	1	1	1	<b>2</b> 1	2	9
51	2	1	2	2	1	2	1	2	13
52	1	1	1	1	2	1 *	2	1	10
53	1	1	2	1	1	2	1	2	11
54	1	2	2	2	2	2	1	2	14
55	2	2	2	2	2	2	2	2	16
56	3	4	2	2	3	2	2	2	20
57	3	4	2	1	2	2	2	2	18
58	3	4	2	1	2	2	2	2	18
59	3	4	2	1	2	2	2	2	18
60	3	2	2	2	3	. 3	2	1	18

### SCORE STRESS KERJA

	1//	0.000			V13771			
Res	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8
1	1	1	1	1	1	<b>2</b> 1	1	4
2	1	1	1	1	1	1	1	4
3	3	2	3	2	2	2	3	3
4	3	2	3	2	2	2	3	3
5	3	2	3	2	2	2	3	3
6	4	2	3	3	4	2	3	3
7	3	2	3	2	2	2	3	3
8	3	2	3	2	2	2	3	3
9	3	2	2	2	2	1	2	3
10	3	2	2	2	2	1	2	3
11	3	2	2	2	2	1	2	3
12	3	2	3	3	2	3	2	3
13	2	3	3	2	3	2	2	4
14	2	3	3	2	3	2	2	3
15	2	3	3	2	3	2	2	3
16	3	2	2	2	2	2	3	3
17	3	3	3	3	3	3	2	3
18	3	2	3	4	4	1	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	3	2	3	2	3	3
22	2	2	3	2	3	2	3	3
23	2	2	3	2	3	2	3	3
24	2	2	3	2	3	2	3	3
25	2	2	3	2	3	2	3	3
26	3	3	3	3	3	3	2	3
27	3	3	4	2	2	2	3	3
28	3	3	3	3	4	3	2	3
29	3	3	3	2	3	3	2	3
30	2	2	3	2	2	2	2	3

31	1	2	3	2	2	2	2	3
32	1	2	3	2	2	2	2	3
33	2	2	2	2	2	2	2	3
34	2	2	3	2	3	1	2	3
35	2	3	2	2	3	2	2	3
36	3	2	3	2	3	2	3	3
37	3	2	3	3	3	2	2	4
38	2	2	3	2	2	2	3	3
39	3	2	3	2	3	2	3	3
40	3	3	3	3	4	3	2	3
41	3	3	4	2	2	2	3	3
42	3	3	3	3	3	3	2	3
43	2	2	3	2	3	2	3	3
44	2	2	3	2	3	2	3	3
45	2	2	3	2	3	2	3	3
46	3	2	3	2	2	2	2	3
47	3	3	3	3	3	2	3	3
48	3	3	3	3	3	2	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	2
50	2	2	2	2	3	2	2	3
51	4	4	2	2	2	2 1	3	4
52	2	2	3	1	2	2	3	4
53	2	2	2	2	3	2	2	3
54	3	3	3	3	2	3	3	3
55	3	3	3	2	3	2	3	3
56	3	3	3	2	3	2	3	3
57	3	3	3	2	2	2	2	3
58	2	3	2	3	2	3	2	3
59	1	4	1	4	1 🐧	4	1	4
60	2	3	3	3	3	1	2	3

Res	SK9	SK10	SK11	TSK
1	1	1	1	14
2	1	1	1	14
3	2	2	2	26
4	2	2 2 2	2 2 2 2	26
5	2	2	2	26
6	1	2	2	29
7	2	2	2	26
8	2	2	2	26
9	2	2	2	23
10	2	2	2 2	23
11	2	2	2 2 2	23
12	2	3	2	28
13	2	2	2	27
14	2	2	2	26
15	2	2	2	26
16	2	2	2	25
17	2	3	2	30
18	1	2		28
19	1	1	3 3	30
20	3	3	3	33
21	2	2	2	26
22	2	2	2	26
23	2	2	2	26
24	2	2	2 2 3	26
25	2	2	2	26
26	2	3	3	31
27	1	2	2	27
28	3	3	3	33
29	4	3	3	32
30	3	2	2	25
31	3	2	2	24
32	3	2	3	25
33	3 2	2	3 2	23

34	2	2	2	24
35	2	3	3	27
36	2	2	3	28
37	2	2	3 2 2	28
38	2	2	2	25
39	2	2	2	27
40	3	2 3 2 3 2	2 3 2 3 2	33
41	1	2	2	27
42	2	3	3	31
43	2	2	2	26
44	2	2	2	26
45	2 2	2 2 3 3	2 2 2 3	26
46	2	3	2	26
47	2	3	3	31
48	2	3	3	31
49	2	3	3	31
50	2	3	2	25
51	1	2	4	29
52	2	3	3	27
53	2	3	2	25
54	3 2	3 3 3	3	32
55	2	3	3	30
56	2	3	3 3 2 2	29
57	3	3		28
58	2	1	2	25
59	1	1	1	23
60	2	2	2	26

# SCORE KOMITMEN ORGANISASI

T ~	piran	$^{\circ}$
паш	miran	٦
Lauri	PII	$\sim$

Res	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	TKO
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	3	3	2	2	3	2	3	2	2	22
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
9	4	4	4	3	2	3	3	3	3	29
10	3	2	3	2	3	3	3	3	2	24
11	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
12	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
13	3	. 3	3	3	2	3	3	3	2	25
14	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
15	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
16	4	4	4	4	3	4	2	3	4	32
17	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
19	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22
20	2	3	2	3	2	2	2	2	2	20
21	2	4	3	3	2	3	2	2	3	24
22	2	3	3	3	1	3	2	2	3	22
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
24	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
25	2	3	3	3	2	3	3	3	2	24
26	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20
27	2	3	3	3	3	2	2	2	2	22
28	2	3	3	2	2	2	2	2	2	20
29	2	3	2	3	2	3	3	3	2	23
30	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29

31	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32
32	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
33	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
34	3	4	3	4	4	3	3	3	3	30
35	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
36	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
40	2	3	3	3	3	2	3	3	2	24
41	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24
42	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24
43	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24
44	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24
45	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24
46	3	3	3	3	2_	3	3	3	2	25
47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
48	3	3	4	3	3	3	2	3	3	27
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
50	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
51	2	4	4	4	4	4	3	4	4	33
52	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
53	3	4	4	3	2	2	3	3	3	27
54	3	3	4	3	2	2	3	3	3	26
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
56	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22
57	3	4	4	3	2	2	3	3	3	27
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
59	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
60	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34

## SCORE KEINGINAN BERPINDAH

Lampiran 4

Res	KB1	KB2	KB3	KB4	TKB
1	2	2	2	2	8
2	2	2	2	2	8
3	2	2	2	2	8
4	2	2	2	2	8
5	2	2	2	2	8
6	2	2	1	1	6
7	2	3	3	3	11
8	2	3	3	3	11
9	2	2	2	1	7
10	2	3	3	3	11
11	2	3	1	2	8
12	2	3	3	3	11
13	2	3	3	3	11
14	2	2	2	1	7
15	2	2	2	3	9
16	2	2	2	2	8
17	4	3	3	4	14
18	2	2	2	2	8
19	1	1	1	1.//	4
20	2	3	2	3	10
21	2	3	2	3	10
22	2	3	2	3	10
23	1	1	1	1	4
24	2	3	2	3	10
25	2	3	2	3	10
26	2	3	2	3	10
27	2	3	2	3	10
28	2	3	2	3	10
29	2	3	2	3	10
30	2	3 3 1	2	3	10
31	1	1	1	1	4

32	2	2	2	2	8
33	3	3	3	3	12
34	2	2	2	2	8
35	2	2	2	2	8
36	3	4	4	4	15
37	3	1	3	3	10
38	3 2	2	3	2	9
39		3	3		10
40	4	3	3	4	14
41	3	2	3	3	11
42	3	2	3	3	11
43	2	2	2	2	8
44	3	3	3	3	12
45	2	2	2	2	8
46	3	3	3	3	12
47	3	3	2	_ 3	11
48	2	2	2	2	8
49	2	2	3	3	10
50	2	2	3	2	9
51	1	1	1.	1	4
52	2	2	2	2	8
53	2	2	2	2	8
54	2	3	3	3	11
55	2	3	2	3	10
56	3	3	3	3	12
57	2	3	4	3	12
58	2	3	2	3	10
59	2	3	2	3	10
60	2	2	2	2	8

### Lampiran 5

# Validitas Variabel Konflik Peran

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
KP1	Pearson Correlation	1	.780**	.459**	027	.496**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.838	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
KP2	Pearson Correlation	.780**	1	.376**	018	.522**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.892	.000	.001
	N	60	60	60	60	60	60
KP3	Pearson Correlation	.459**	.376**	1	.066	.376**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.	.615	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60
KP4	Pearson Correlation	027	018	.066	1	.235	.111
	Sig. (2-tailed)	.838	.892	.615	.	.070	.399
	N	60	60	60	60	60	60
KP5	Pearson Correlation	.496**	.522**	.376**	.235	1	.403**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.070		.001
	N	60	60	60	60	60	60
KP6	Pearson Correlation	.479**	.410**	.573**	.111	.403**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.399	.001	.
	N	60	60	60	60	60	60
KP7	Pearson Correlation	.095	.106	.025	.190	022	039
	Sig. (2-tailed)	.469	.421	.848	.146	.866	.770
	N	60	60	60	60	60	60
KP8	Pearson Correlation	.017	015	105	.190	129	103
	Sig. (2-tailed)	.900	.911	.423	.145	.326	.434
	N	60	60	60	60	60	60
TKP	Pearson Correlation	.780**	.745**	.632**	.347**	.677**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

<sup>\*\*</sup> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

<sup>\*</sup> Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliabilitas Variabel Konflik Peran

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis
******
-

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P
H A)

Reliability Coefficients
N of Cases = 60.0 N of Items = 8
Alpha = .6976
```

Lampiran 7
Validitas Variabel Stress Kerja

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6
SK1	Pearson Correlation	1	.316*	.377**	.324*	.310*	.091
	Sig. (2-tailed)		.014	.003	.012	.016	.491
	N	60	60	60	60	60	60
SK2	Pearson Correlation	.316*	1	.177	.532**	.213	.506**
	Sig. (2-tailed)	.014		.176	.000	.102	.000
	N	60	60	60	60	60	60
SK3	Pearson Correlation	.377**	.177	1	.138	.459**	.185
	Sig. (2-tailed)	.003	.176	.	.292	.000	.158
	N	60	60	60	60	60	60
SK4	Pearson Correlation	.324*	.532**	.138	1	.400**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.292		.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60
SK5	Pearson Correlation	.310*	.213	.459**	.400**	1	.154
	Sig. (2-tailed)	.016	.102	.000	.002		.240
	N	60	60	60	60	60	60
SK6	Pearson Correlation	.091	.506**	.185	.539**	.154	1
	Sig. (2-tailed)	.491	.000	.158	.000	.240	
	N	60	60	60	60	60	60
SK7	Pearson Correlation	.468**	.015	.602**	.003	.313*	015
	Sig. (2-tailed)	.000	.907	.000	.981	.015	.911
	N	60	60	60	60	60	60
SK8	Pearson Correlation	235	.006	412**	147	332**	112
	Sig. (2-tailed)	.071	.963	.001	.262	.009	.396
	N	60	60	60	60	60	60
SK9	Pearson Correlation	021	.073	.251	013	.180	.305*
	Sig. (2-tailed)	.874	.581	.053	.921	.168	.018
	N	60	60	60	60	60	60
SK10	Pearson Correlation	.413**	.308*	.357**	.173	.416**	.295*
	Sig. (2-tailed)	.001	.017	.005	.187	.001	.022
	N	60	60	60	60	60	60
SK11	Pearson Correlation	.476**	.516**	.325*	.230	.394**	.264*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.077	.002	.041
	N	60	60	60	60	60	60
TSK	Pearson Correlation	.639**	.636**	.626**	.572**	.643**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

<sup>\*·</sup> Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

<sup>\*\*.</sup> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

******

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALP
H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of Items = 12

Alpha = .7326
```

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
KO1	Pearson Correlation	1	.208	.417**	.360**	.245	.344**
	Sig. (2-tailed)		.110	.001	.005	.059	.007
	N	60	60	60	60	60	60
KO2	Pearson Correlation	.208	1	.582**	.612**	.056	.271*
	Sig. (2-tailed)	.110		.000	.000	.671	.037
	N	60	60	60	60	60	60
KO3	Pearson Correlation	.417**	.582**	1	.559**	.079	.267*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.549	.039
	N	60	60	60	60	60	60
KO4	Pearson Correlation	.360**	.612**	.559**	1	.238	.544**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.067	.000
	N	60	60	60	60	60	60
KO5	Pearson Correlation	.245	.056	.079	.238	1	.363**
	Sig. (2-tailed)	.059	.671	.549	.067		.004
	N	60	60	60	60	60	60
KO6	Pearson Correlation	.344**	.271*	.267*	.544**	.363**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.037	.039	.000	.004	
	N	60	60	60	60	60	60
KO7	Pearson Correlation	.472**	.147	.197	.274*	.425**	.306*
	Sig. (2-tailed)	.000	.262	.131	.034	.001	.018
	N	60	60	60	60	60	60
KO8	Pearson Correlation	.537**	.244	.424**	.491**	.383**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.060	.001	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60
KO9	Pearson Correlation	.489**	.541**	.519**	.528**	.494**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
TKO	Pearson Correlation	.677**	.552**	.630**	.717**	.577**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

<sup>\*\*</sup> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

<sup>\*</sup> Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

******

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALP
H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of Items = 10

Alpha = .7661
```

		KB1	KB2	KB3	KB4	TKB
KB1	Pearson Correlation	1	.415**	.604**	.644**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
KB2	Pearson Correlation	.415**	1	.517**	.766**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
KB3	Pearson Correlation	.604**	.517**	1	.683**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
KB4	Pearson Correlation	.644**	.766**	.683**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
TKB	Pearson Correlation	.775**	.812**	.835**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

<sup>\*\*</sup> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



# **NPar Tests**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

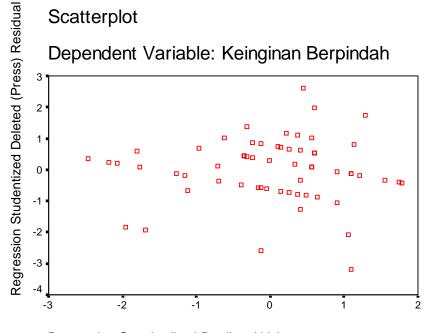
		Konflik Peran	Stress Kerja	Komitmen Organisasi	Keinginan Berpindah
N		60	60	60	60
Normal Parameters a,b	Mean	18.22	26.75	25.93	9.35
	Std. Deviation	3.594	3.587	3.434	2.291
Most Extreme	Absolute	.159	.163	.161	.162
Differences	Positive	.086	.133	.161	.122
	Negative	159	163	103	162
Kolmogorov-Smirnov Z		1.234	1.261	1.250	1.252
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095	.083	.088	.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

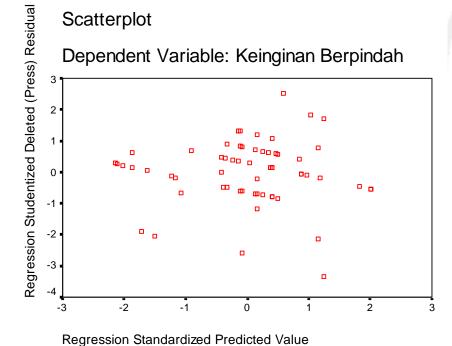






Regression Standardized Predicted Value

### Scatter Plot 2



Regresi I

#### **Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	25.93	3.434	60
Konflik Peran	18.22	3.594	60

#### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik Peran		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

		D 0	Adjusted		Durbin-W
Model	R	R Square	R Square	the Estimate	atson
1	.420 <sup>a</sup>	.177	.163	3.143	1.832

- a. Predictors: (Constant), Konflik Peran
- b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.959	1	122.959	12.451	.001 <sup>a</sup>
	Residual	572.774	58	9.875		
	Total	695.733	59			

- a. Predictors: (Constant), Konflik Peran
- b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

#### Coefficientsa

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.250	2.113		15.737	.000
	Konflik Peran	402	.114	420	-3.529	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

# Regresi II

#### **Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	25.93	3.434	60
Stress Kerja	26.75	3.587	60

#### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stress Kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-W atson
1	.377 <sup>a</sup>	.142	.127	3.208	1.471

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.882	1	98.882	9.609	.003 <sup>a</sup>
	Residual	596.852	58	10.291		
	Total	695.733	59			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

#### Coefficientsa

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.587	3.142		11.327	.000
	Stress Kerja	361	.116	377	-3.100	.003

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

# Regresi III

#### **Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Keinginan Berpindah	9.35	2.291	60
Komitmen Organisasi	25.93	3.434	60

#### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen a Organisasi		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-W atson
1	.368 <sup>a</sup>	.135	.120	2.149	1.923

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.833	1	41.833	9.060	.004 <sup>a</sup>
	Residual	267.817	58	4.618		
	Total	309.650	59			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

#### Coefficientsa

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.709	2.131		7.372	.000
	Komitmen Organisasi	245	.081	368	-3.010	.004

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

### Lampiran 18

# Regresi IV

#### **Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Keinginan Berpindah	9.35	2.291	60
Konflik Peran	18.22	3.594	60
Komitmen Organisasi	25.93	3.434	60

#### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Konflika Peran		Enter

a. All requested variables entered.

#### Model Summaryb

			Adjusted	Std. Error of	Durbin-W
Model	R	R Square	R Square	the Estimate	atson
1	.371 <sup>a</sup>	.137	.107	2.165	1.921

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Konflik Peran

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.510	2	21.255	4.535	.015 <sup>a</sup>
	Residual	267.140	57	4.687		
	Total	309.650	59			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

### Coefficientsa

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinea Statisti	,
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.683	3.341		4.993	.000		
	Konflik Peran	-3.29E-02	.086	052	380	.705	.823	1.215
	Komitmen Organisasi	260	.090	389	-2.871	.006	.823	1.215

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah



Lampiran 19

## Regresi V

#### **Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Keinginan Berpindah	9.35	2.291	60
Stress Kerja	26.75	3.587	60
Komitmen Organisasi	25.93	3.434	60

#### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, <sub>a</sub> Stress Kerja		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

#### Model Summaryb

			Adjusted	Std. Error of	Durbin-W	
Model	R	R Square	R Square	the Estimate	atson	
1	.385 <sup>a</sup>	.149	.119	2.151	1.961	

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Stress Kerja
- b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

#### ANOVA<sup>b</sup>

	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ſ	1	Regression	45.994	2	22.997	4.972	.010 <sup>a</sup>
ı		Residual	263.656	57	4.626		
L		Total	309.650	59			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Stress Kerja
- b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

#### Coefficientsa

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
			Std.					
Mode	l	В	Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.755	3.775		3.379	.001		
	Stress Kerja	8.0E-02	.084	.125	.949	.347	.858	1.166
	Komitmen Organisasi	214	.088	320	-2.428	.018	.858	1.166

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

