

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN KONFLIK KELUARGA
TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PEKERJAAN
(Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Medan)**

TESIS

Oleh :

NAMA : MUHAMMAD IRSAN

NPM : 1220050017

KONSENTRASI : AKUNTANSI PEMERIKSAAN



**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Pasca Sarjana (S2) Program Studi Magister Akuntansi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih kurang memuaskan. Penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca untuk penyempurnaan tesis ini agar pada penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dan dapat lebih bermanfaat di masa yang akan datang.

Akhir kata, Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendorong dan membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik secara moril, materil maupun spiritual, kepada :

1. Ayahanda tercinta Muhammad Khaidir , Ibunda tercinta Andi Nurhayati , Siti Aisyah,S.Sos (adik), Siti Maisyarah (adik), meiliza Putri (adik), Annisa Febriyanti (adik). Terima kasih untuk namaku di doa kalian.
2. Istri Tercinta linda Syahputri Spd, Anak Tersayang Arsakha Virendra Irsan yang selalu memerikan semangat dan motivasi kepada penulis.
3. Bapak Drs. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof.Dr.H.EDIWARMAN.,SH.,M.Hum Selaku Direktur program pasca Sarjana UMSU.
5. Ibu Dr.,Widia Astuty.,SE.,M.Si.,QIA.,Ak.,CA.CPAI..selaku Ketua Prodi Magister Akuntansi Program Pasca Sarjana UMSU dan juga sebagai Dosen Pembimbing I

yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Tesis ini .

6. Ibu Hafsah SE., M.Si selaku Sekertaris Prodi Magister Akuntansi Program Pasca Sarjana UMSU.
7. Bapak Sukma Lesmana, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Tesis ini .
8. Seluruh kader-kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Se Sumatera Utara.
9. Seluruh Kader – kader Pemuda Muhammadiyah Se Sumatera Utara .

Dalam Penyusunan Tesis Penulis menyadari bahwa masih banyak keerbatasan dalam penyajian Tesis ini.Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan Tesis ini. Penulis mengharapkan semoga tesis ini memberikan manfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi penulis.Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Bilahi fi sabililhaq, fastabiqulkhairat

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Medan, 2 Oktober 2017
Penulis

MUHAMMAD IRSAN
1220050017

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini terbagi menjadi dua bagian:

1. Identitas Responden
2. Daftar Pertanyaan

Identitas Responden

Petunjuk: Dimohon dengan hormat bapak/ibu sebagai **auditor yang sudah berkeluarga** untuk mengisi identitas anda secara lengkap dan Isilah jawaban dari pertanyaan berikut dengan memberi tanda \surd pada angka yang berada pada sesuai dengan keterangan yang ada di bawah setiap pertanyaan. Setiap pertanyaan diharapkan hanya satu jawaban.

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Umur : a. 25-30 Tahun b. 31-36 Tahun c. > 36 Tahun
3. Jabatan Bapak/Ibu/Sdr di Kantor Akuntan Publik (KAP) saat ini:
a. Manajer b. Akuntan Senior c. Akuntan Yuniior
4. Pendidikan Terakhir: a.DIII b. S1 c.S2 d. S3
5. Lama Bekerja di KAP ini: a.2 - 4 th b.5 - 7 th c.8 - 10 th d.> 10 th

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian:

Mohon Bpk/Ibu memberikan tanda silang (X) pada salah satu skala 1 sampai 5 yang tersedia pada kolom di samping pertanyaan untuk menentukan seberapa setuju Bpk/Ibu mengalami hal-hal berikut:

- 1 = **Sangat Tidak Setuju**
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = **Sangat Setuju**

A. Pekerjaan Mengintervensi Keluarga (<i>Work Interfering with Family-WIF</i>)	1	2	3	4	5
1. Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga saya					
2. Tuntutan waktu pekerjaan kantor saya membawa kesulitan untuk mengurus rumah, keluarga atau tanggung jawab pribadi.					
3. Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak					

dapat dilakukan karena tuntutan dari pekerjaan kantor saya.					
4. Saya punya pekerjaan lain selain sebagai auditor					
5. Berkaitan dengan kewajiban terhadap pekerjaan kantor, saya ingin mengubah rencana untuk waktu beraktivitas bersama keluarga.					
6. Tuntutan pekerjaan kantor saya membawa kesulitan untuk bersantai dengan keluarga di rumah.					
B. Keluarga Mengintervensi Pekerjaan (<i>Family Interfering with Work-FIW</i>)	1	2	3	4	5
1. Tuntutan keluarga saya atau suami (istri) saya mencampuri dan mengganggu kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan kantor saya.					
2. Saya menunda melakukan sesuatu pekerjaan kantor karena tuntutan keluarga saya atau suami (istri) saya.					
3. Saya kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor karena tuntutan keluarga saya atau suami (istri) saya					
4. Kehidupan keluarga mengintervensi tanggung jawab saya dalam pekerjaan kantor seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas harian dan kerja lembur					
5. Keluarga mendukung penuh pekerjaan saya sebagai auditor dengan penghasilan yang ada					
6. Saya nyaman bekerja sebagai auditor					
C. Keinginan berpindah (<i>Turnover Intentions</i>)	1	2	3	4	5
1. Saya sering berfikir untuk meninggalkan KAP saya					
2. Saya mungkin akan mencari pekerjaan pada perusahaan lain sampai 3 tahun ke depan					
3. Saya tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru					
4. Saya sudah bekerja lama untuk KAP ini dan akan terus berada disini					
5. KAP ini adalah tempat awal saya berkarir, jadi saya akan tetap disini					

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis, 1998 dalam Ariyanto 2001).

Pada lingkungan profesi akuntan publik, *turnover* yang dihadapi kantor akuntan publik (KAP) telah didokumentasikan dengan baik lewat berbagai literatur profesional dan akademik. Berbagai penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover* akuntan publik juga telah

dilakukan. Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyarankan bahwa kepuasan kerja merupakan antecedent (variabel pendahulu) dari keinginan akuntan untuk mencari *alternative* pekerjaan lain (Snead dan Harrel, Blin, Duchon, dan Meixner, 1991; Harrel, 1990; Rasch dan Harrel, 1990 dalam Pasewark dan Strawser, 1996).

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya sering dihadapkan pada sebuah keadaan dimana mereka harus memilih apakah bertahan atau tetap bekerja dalam sebuah perusahaan, hal ini sering dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti faktor konflik pekerjaan dan juga konflik keluarga.

Konflik pekerjaan dan konflik keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antar peran sebagai auditor KAP dengan peran sebagai anggota keluarga, keluarga dapat diartikan sebagai suatu kesatuan keluarga yang kecil, yang terdiri dari seorang ayah, ibu dan anak-anak. Konflik pekerjaan dan konflik keluarga tidak hanya muncul karena seorang auditor tidak berada di tengah-tengah keluarganya dalam waktu relatif lama. Hal ini ditegaskan oleh Burke (1986) yang mengemukakan bahwa tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu daerah (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap daerah yang lainnya sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah tersebut. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga.

Konflik pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah pekerjaan. Dalam konflik pekerjaan, seseorang dapat mengalami konflik dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasakan ketidakjelasan dalam melakukan pekerjaan baik yang harus dipilih atau didahulukan. Konflik seperti ini dapat juga terjadi antar kelompok dimana masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompok masing-masing. Sedangkan konflik keluarga adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah keluarga.

Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-to-family conflict*) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung. Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga.

Mira Andaryani (2003) menyebutkan 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 ditarik kesimpulan bahwa tingkat *turnover* yang dihadapi KAP di Indonesia cukup tinggi.

Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangatlah jelas. Dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Sejalan dengan perkembangan bisnis dan dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka tidak hanya bagi lelaki namun juga perempuan. Saat ini makin banyak perempuan yang bekerja di berbagai bidang dan memiliki karir tersendiri. Dengan demikian struktur keluarga tradisional, dimana bapak bekerja di luar rumah untuk memperoleh pendapatan bagi keluarga dan ibu bekerja di rumah mengurus rumah tangga mulai mengalami pergeseran.

Kecenderungan pasangan suami istri yang berada di kota-kota besar saat ini adalah keduanya bekerja (*dual career*). Ini dilakukan tidak hanya karena tuntutan kebutuhan ekonomi rumah tangga semata, namun juga karena baik bapak (suami) maupun ibu (istri) memiliki keinginan untuk aktualisasi diri di masyarakat sejalan dengan ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh di bangku pendidikan. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Dalam kehidupan kerja mereka sering mengalami konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Selain itu mereka juga sering mengalami konflik keluarga, seperti terjadinya perdebatan mengenai keuangan, anak-anak, rekreasi, atau urusan

keluarga lainnya. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Christine WS dkk (2010) dengan judul Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek) Penelitian ini memberikan simpulan bahwa pada *dual career couple* di Jabodetabek konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga, konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga tidak mem-pengaruhi konflik pekerjaan keluarga, dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja, pada penelitian ini tidak dijelaskan pengaruhnya terhadap keinginan berpindah pekerjaan namun dapat memberikan tambahan penjelasan bahwasannya konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dalam bekerja, artinya ketika konflik pekerjaan semakin negatif maka kinerja semakin negatif dan disaat kinerja semakin negatif maka akan timbul sebuah masalah yang jika dihubungkan dengan keinginan berpindah seorang auditor akan lebih ingin berpindah atau bahkan dikeluarkan dari pekerjaannya.

Ifa Lathifah (2008) dengan judulnya pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *Turnover intentions* dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (studi empiris pada auditor kantor akuntan publik di indonesia) mendapatkan hasil bahwa konflik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kenginan berpindah

pekerjaan, dan konflik keluarga juga tidak mempengaruhi keinginan berpindah pekerjaan, dan Edi Suhanto (2009) dengan judul penelitian Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi Terhadap turnover intention Dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia) dan hasil penelitian menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu menurunkan niat untuk pindah.

Dari ketiga penelitian terdahulu di atas secara umum tidak ada yang memiliki judul yang sama persis dari judul yang diteliti peneliti pada penelitian ini, sehingga tidak dapat dilihat gap penelitian dari penelitian terdahulu, namun peneliti mengambil judul baru yang lebih umum dengan mengkombinasikan dan mempelajari teori-teori yang telah diteliti pada penelitian terdahulu dengan lebih menyederhanakan judul penelitian agar lebih mudah dipahami.

Dari fenomena dan teori-teori di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Keinginan Berpindah Pekerjaan (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Medan).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas secara empiris akan diuji pengaruh konflikpekerjaan-keluarga terhadap keinginan berpindah pekerjaan. Masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah konflik pekerjaan berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan seorang auditor pada KAP di Kota Medan?
2. Apakah konflik keluarga berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan seorang auditor pada KAP di Kota Medan?
3. Apakah konflik pekerjaan dan konflik keluarga secara simultan berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan seorang auditor pada KAP di Kota Medan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Membuktikan pengaruh konflik pekerjaan terhadap keinginan berpindah pekerjaan seorang auditor pada KAP di Kota Medan.
2. Membuktikan pengaruh konflik keluarga terhadap keinginan berpindah pekerjaan seorang auditor pada KAP di Kota Medan
3. Membuktikan secara simultan pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap keinginan berpindah pekerjaan seorang auditor pada KAP di Kota Medan

D. Manfaat Penelitian

Operasional

1. Bagi Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini akan memberikan masukan kepada Manajemen Kantor Akuntan Publik terkait sikap dan perilaku dari para Akuntan, sehingga dapat menjadi referensi pengambilan keputusan

2. Bagi Akuntan

Penelitian ini memberikan pemahaman kepada Akuntan terhadap sikap yang akan diambilnya dalam menjalankan profesi sebagai Akuntan.

Pengembangan ilmu

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan penelitian akuntansi keperilakuan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Temuan-temuan dalam penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat memberi masukan pada penelitian berikutnya dan pengetahuan praktik bagi kantor akuntan publik guna mengantisipasi keinginan karyawan untuk melakukan turnover.

E. Keaslian Penelitian

Penulis menegaskan dengan sebenar-benarnya bahwasannya penelitian ini adalah asli karya ilmiah dari penulis dan bukan hasil jiplakan dan sepanjang pengetahuan penulis penelitian dengan judul dan masalah yang sama dengan yang penulis gunakan saat ini belum pernah dilakukan penelitian oleh peneliti sebelumnya, namun perlu diketahui juga bahwa penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang pada sebelumnya pernah dilakukan penelitian dengan

judul yang hampir sama oleh Muhammad Ifah Latifah(2008) dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi empiris pada auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia) ”, tentunya berbeda judul, variabel yang digunakan dan juga objek penelitian yang digunakan penulis saat ini yaitu dengan variabel independen konflik pekerjaan dan konflik keluarga kemudian variabel dependen yaitu keinginan berpindah pekerjaan pada auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Medan, dan juga dengan teknik analisis yang digunakan sebelumnya adalah dengan menggunakan teknik LISREL dengan program PLS. Penelitian ini dilakukan penulis karena penulis ingin mengetahui bagaimana kondisi sikap atau perilaku dari auditor kantor akuntan publik di medan terkait konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap keinginan berpindah pekerjaan auditor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teori

1. Teori Atribusi (Attribution Theory)

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab/motif perilaku seseorang (Gibson et al., 1994). Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dengan cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu (Robbins, 2003). Teori atribusi mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain/diri sendiri (Luthans, 1998), yang ditentukan apakah dari internal/eksternal (Robbins, 1996), akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu (Gibson et al., 1999). Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai dispositional attributions dan situational attributions (Luthans, 1998) atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 2003). Dispositional attribution atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Situational attributions atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual/situasional dipengaruhi oleh tiga faktor (Gibson et al., 1994):

1. **Konsensus (*Concensus*):** perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.

2. Kekhususan (*Distinctiveness*): perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
3. Konsistensi (*Consistency*): perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu (konsisten)

Salah satu yang menarik dari teori atribusi ini adalah kekeliruan (galat, sesatan)/prasangka (bias, sikap berat sebelah) yang menyimpang/mendistorsi atribut perilaku (Robbins, 2003). Gibson et al. (1994) mengatakan bahwa attributional bias sebagai tendensi untuk lebih menyukai satu tipe penjas perilaku dari pada tipe yang lain karena keterbatasan informasi terhadap situasi/individu.

Terdapat dua bias dalam atribusi (Robbins, 2003) yaitu:

1. Kekeliruan atribusi mendasar: kecenderungan untuk meremehkan faktor-faktor eksternal dan membesar-besarkan pengaruh faktor-faktor internal ketika melakukan penilaian tentang perilaku seseorang.
2. Bias layanan diri: kecenderungan individu untuk mencirikan keberhasilan mereka dengan faktor-faktor internal dan juga menyalahkan kegagalan ke faktor-faktor eksternal.

Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan berpengaruh kuat terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya menentukan bagaimana cara supervisor memperlakukan bawahannya dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap pekerjaan (Luthans, 1998). Herzberg (1996), Steers (1977) dalam Reed et al. (1994) mengungkapkan keberatan "sejumlah atribut", yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya dan komitmen pada organisasi.

Turnover intention sebagai akibat dari kepuasan kerja dan adanya konflik pekerjaan-keluarga pada Kantor Akuntan Publik (KAP) ditentukan oleh penyebab dari dalam diri seseorang (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap locus of control, sedangkan atribusi eksternal adalah konstruksi sosial yang memandang peran yang diterima seseorang berdasarkan jenis kelamin, sebagai akibat perspektif yang terbentuk dalam sosial.

2. Teori Peran (*Role Theory*)

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori peran (*role theory*). Peran (*role*) didefinisikan Siegel dan Marconi (1989) adalah "*parts that people play in their interactions with others.*" Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika "*a person occupies several positions that are incompatible or when a single position has mutually incompatible behavioral expectations*" (Siegel dan Marconi, 1989). Teori peran yang dikembangkan oleh Khan et al. (1964) dalam Rahayu (2002) menekankan sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat.

Teori peran menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada seseorang. Teori peran mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam keseluruhan struktur kelompok, merupakan perilaku khusus yang dihasilkan seseorang individu dari pada konteks sosial tertentu (Baron & Greenberg, 1993). Peran ini merupakan elemen dari struktur kelompok yang

menjelaskan bagian yang dimainkan dalam interaksi dengan anggota kelompok yang lain. Peran yang diterima individu sangat ditentukan oleh posisi individu dalam organisasi. Hal tersebut memunculkan sebuah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang melakukan peran dalam konteks sosial yang disebut peran yang diharapkan (*role expectation*).

Auditor sebagai bagian dari kantor akuntan publik, memerankan sebagai individu karyawan dengan sejumlah karakter dan harapan atas peran tersebut. Auditor memiliki dua peran, yaitu sebagai profesi yang harus tunduk pada kode etik profesi akuntan publik dan sebagai anggota organisasi (KAP). Apabila auditor dalam perannya sebagai profesi maupun sebagai anggota organisasi merasakan adanya pertentangan antara nilai-nilai yang dianut dalam organisasi dengan nilai-nilai yang harus dijunjung dalam profesinya, maka terjadilah konflik peran pada diri auditor.

Perilaku profesional diatur berdasarkan kode etik yang dibentuk dan dimonitor secara eksternal oleh rekan seprofesi, tetapi perilaku ini juga dapat dikontrol secara langsung oleh orang yang mempekerjakannya. Sepanjang perilaku yang ditetapkan organisasi konsisten dengan yang ditetapkan oleh kode etik tidak akan terjadi

3. Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini adalah adanya tekanan secara bersamaan antara peran pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Peneliti perilaku mengidentifikasi dan menganalisis konsep konflik pekerjaan-keluarga dalam beberapa kondisi. Dalam konteks ini, konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja (Greenhaus dan Beutell 1985; Boles et al. 1997). Berdasarkan pada asumsi ini ada dua hal yang harus dipenuhi antara tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja yang tidak cocok sehingga berpotensi menimbulkan tidak berfungsinya di tempat kerja. Sebagai contoh, seorang manajer menginginkan untuk menghabiskan lebih banyak waktu dengan anak-anaknya, tetapi ia merasa akan merugikan klien karena ia mengurangi waktu untuk pekerjaannya.

Konflik pekerjaan-keluarga nampaknya berpengaruh terhadap beberapa profesi (Parasuraman dan Simmers, 2001). Penelitian sebelumnya menunjukkan profesi yang berhubungan langsung dengan banyaknya pelanggan/klien mudah menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga seperti pelayan toko (Dubinsky et al., 1986), penyediaan layanan pelanggan (Boles dan Babin 1996), dan retail manajemen (Good et al., 1988). Profesi akuntan juga sama untuk profesi ini sebab para profesional harus melakukan penyesuaian jadwal mereka sesuai dengan kebutuhan klien. Penelitian dalam profesi yang berhubungan langsung dengan banyaknya pelanggan menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan positif dengan perputaran karyawan, yang merupakan suatu permasalahan yang dialami oleh profesi akuntansi (Connoret et al., 1999).

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik pekerjaan-keluarga dihasilkan oleh adanya tekanan secara bersamaan antara peran pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lainnya. Konflik antara pekerjaan dan

keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain tidak teraturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, overload pekerjaan, perjalanan dinas yang banyak, konflik antar individu karyawan dan tidak adanya dukungan dari supervisor atau perusahaan. Tekanan dalam lingkungan keluarga yang dapat menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain kehadiran anak yang paling kecil, tanggung jawab utama terhadap anak, tanggung jawab sebagai anak yang tertua, konflik antar anggota keluarga dan tidak adanya dukungan dari anggota keluarga. Gutek et al. (1991) mengemukakan bahwa masing-masing peran di atas membutuhkan waktu dan tenaga jika akan dilaksanakan secara memadai. Konsekuensinya adalah seseorang akan mengalami gangguan dengan adanya campurtangan antara pekerjaan terhadap keluarga atau sebaliknya.

Stepanski (2002) mengemukakan bahwa sumber konflik yang substansial dalam kehidupan seseorang adalah konflik antara dua peran yang sangat prinsip yang harus dijalankan dengan seimbang, yaitu pekerjaan dan diri sendiri. Di samping itu Bielby dan Bielby (1989) dalam Alfiandi (2006) mengemukakan bahwa masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan keluarga tergantung bagaimana orang tua mengalokasikan waktu mereka untuk menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Komitmen harus diarahkan kepada kedua peran tersebut.

Gutek et al. (1991) menemukan bahwa konflik pekerjaan mengintervensi keluarga (*work interfering with family/WIF*) dan konflik keluarga mengintervensi pekerjaan (*family interfering with work/FIW*) saling berhubungan

dan wanita lebih banyak melaporkan konflik pekerjaan mengintervensi keluarga dibanding pria. Menurut Frone et al. (1992) hubungan antara kedua jenis konflik tersebut (WIF dan FIW) adalah timbal balik. Selanjutnya Gutek et al. (1991) dan Frone et al. (1992) menemukan bahwa lebih banyak terjadinya konflik pekerjaan mengintervensi keluarga yang dilaporkan dibanding konflik keluarga mengintervensi pekerjaan. Frone et al. (1992) juga menyatakan bahwa sejak penelitian menemukan bahwa peran pekerjaan lebih banyak mengganggu peran keluarga dibanding peran keluarga terhadap peran pekerjaan, maka batasan keluarga menjadi lebih dapat dipahami dibanding batasan pekerjaan. Gutek et al. (1991) juga menemukan bahwa batasan dan tanggung jawab peran keluarga lebih elastis dibandingkan batasan dan tanggung jawab peran pekerjaan.

Menurut Parrewe dan Hochwart (2001) munculnya konflik pekerjaan-keluarga disebabkan oleh adanya benturan antara *value similarity* dengan *value congruence*. *Value similarity* diartikan sebagai tingkat kesepakatan di antara anggota keluarga mengenai nilai-nilai yang ada dalam keluarga tersebut, sedangkan *value congruence* merupakan sejumlah nilai-nilai yang disepakati antara karyawan dengan organisasi. Konflik pekerjaan-keluarga tersebut selanjutnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di samping kepuasan hidup seorang anggota keluarga yang juga berperan sebagai karyawan (Alfiandi, 2006). Kepuasan kerja dalam hal ini cenderung lebih tinggi dicapai oleh orang-orang yang dalam kehidupannya melaksanakan nilai-nilai yang dianutnya dibanding dengan yang tidak melaksanakan nilai-nilai tersebut.

Berg et al. (1999) menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pandangan para karyawan atas

upaya yang dilakukan perusahaan untuk membantu mereka agar seimbang dalam pekerjaan dan keluarga. Perusahaan yang membantu karyawan agar seimbang dalam tanggung jawab pekerjaan dan keluarga tidak hanya dalam bentuk manfaat dan kebijakan formal keluarga-persahabatan, akan tetapi juga penting menyediakan pekerjaan yang menantang, penghargaan, menciptakan lingkungan kerja bercirikan kepercayaan, melatih para supervisor untuk menampung kebutuhan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang dihasilkan dari konflik pekerjaan dan konflik keluarga berhubungan negatif dengan berbagai dampak dari suatu organisasi termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Frone et al. 1992; Thomas dan Ganster 1995; Wiley 1987; Kopelman, Greenhaus dan Connolly, 1983).

4. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

Turnover didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins. 2003). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya *alternative* pekerjaan lain (Shaw et al., 1998). Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Voluntary turnover dibedakan atas dasar sifatnya menjadi dua yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari

(*unavoidable voluntary turnover*). Avoidable voluntary turnover timbul karena alasan upah yang lebih baik, kondisi kerja yang lebih baik, masalah dengan pimpinan, atau alternatif tempat kerja lain yang lebih baik. Dalton dan Todor (1981) dalam Agus (2002) mengemukakan bahwa *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karier individu, tinggal di rumah menjaga anak-anak dan karena kehamilan.

Turnover intentions diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Tinggi rendahnya turnover karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988 dalam Agus, 2002). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik. Turnover dapat membawa dampak positif apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Dalton dan Todor., 1981 dalam Agus, 2002).

Penelitian tentang faktor-faktor penyebab keinginan untuk berpindah dari lingkungan kantor akuntan publik antara lain dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999). Hasil penelitian tersebut yang memakai variabel ganda (bivariate), menemukan variabel yang secara konsisten memiliki hubungan langsung penyebab keinginan untuk berpindah adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Model penelitian mengenai keinginan untuk berpindah

dari pekerjaannya berhubungan dengan persepsi atas tekanan pekerjaan dan keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya melalui berbagai indikasi langsung tentang berhentinya seseorang dari pekerjaannya seperti faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Mikklesen et al., 2000).

Suatu perpindahan kerja sukarela terutama ditujukan untuk memahami cara menurunkan tingkat perputaran melalui cara-cara yang dapat dilakukan organisasi, maka masalah yang ditimbulkan penggunaan variabel turnover harus diatasi. Keinginan berpindah lebih mendekati tingkat perpindahan secara sukarela yang dapat dihindari karena evaluasi mengenai keinginan berpindah belum memuaskan dan memperhitungkan tekanan pribadi yang menyebabkan *unavoidable voluntary turnover*.

Penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan mengasumsikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku dan keinginan untuk berpindah karyawan (Susskind et al., 2000 dalam Chiu et al., 2005). Menurut penelitian Chiu et al., (2005) ada hubungan negatif yang besar antara kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah. Hasil beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa intentions to leave adalah penyebab langsung turnover karyawan (Lee dan Mowday, 1987; Michaels dan Spector, 1982). Turnover intentions mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996). Penelitian ini menekankan pengertian turnover yang sesungguhnya. Penelitian ini didasarkan pengertian avoidable voluntary turnover dengan tujuan untuk mengurangi turnover.

5. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Christine W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula (2010)	Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada <i>Dual Career Couple</i> di Jabodetabek)	Penelitian ini memberikan simpulan bahwa pada <i>dual career couple</i> di Jabodetabek konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga, konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga tidak mem-pengaruhi konflik pekerjaan keluarga, dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.
2	Ifah Lathifah (2008)	Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap <i>Turnover intentions</i> dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (studi empiris pada auditor kantor akuntan publik di indonesia)	Hasil pengujian 5 hipotesis (H1a, H1b, H2a, H2b dan H3) menunjukkan bahwa 2 hipotesis (H1a& H3) diterima yaitu konflik pekerjaan mengintervensi keluarga berpengaruh terhadap kepuasankerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intentions</i> . Tiga hipotesis (H1b, H2a, H2b) yang ditolak yaitu: konflik keluarga mengintervensi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, konflik pekerjaan mengintervensi keluarga tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intentions</i> , dan konflik keluarga mengintervensi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intentions</i> .
3	Edi Suhanto (2009)	Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi Terhadap turnover intention Dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu menurunkan niat untuk pindah. Hasil dari <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah, dan juga terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah

			Pengaruh dari stres kerja terhadap niat untuk pindah lebih kuat dibandingkan pengaruh dari iklim organisasi terhadap niat untuk pindah.
4	Kalendesang (2013)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Keinginan Berpindah pada Pekerja Wanita di Salatiga	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan konflik keluarga secara parsial dan simultan tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah.
5	Nanda dan Utama (2015)	Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Restoran Pizza HUT Mall Bali Galeria	bahwa masing-masing variabel konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria dan pengaruh tidak langsung konflik kerja-keluarga terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.
6	Rahmawati (2015)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Niatan Untuk Keluar Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi	konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh positif terhadap niatan untuk keluar, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Konflik Pekerjaan terhadap Keinginan Berpindah Auditor pada KAP di Kota Medan

Konflik pekerjaan merupakan sebuah hal yang sangat sering terjadi pada karyawan terkhusus auditor yang memiliki penempatan kerja yang tidak menentu serta waktu pengerjaan sesuai dengan permintaan, hal ini tentunya memberikan sedikit banyak dampak negatif terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.

Konflik antara pekerjaan terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga,

antara lain tidak teraturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, overload pekerjaan, perjalanan dinas yang banyak, konflik antar individu karyawan dan tidak adanya dukungan dari supervisor atau perusahaan. Tekanan dalam lingkungan keluarga yang dapat menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain kehadiran anak yang paling kecil, tanggung jawab utama terhadap anak, tanggung jawab sebagai anak yang tertua, konflik antar anggota keluarga dan tidak adanya dukungan dari anggota keluarga. Gutek et al. (1991) mengemukakan bahwa masing-masing peran diatas membutuhkan waktu dan tenaga jika akan dilaksanakan secara memadai. Konsekuensinya adalah seseorang akan mengalami gangguan dengan adanya campurtangan antara pekerjaan terhadap keluarga atau sebaliknya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ifah Lathifah (2008) yang memberikan hasil bahwa konflik pekerjaan dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja auditor, dengan demikian dari uraian teori dan penelitian terdahulu didapatkan hipotesis yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja auditor.

2. Pengaruh Konflik Keluarga terhadap Keinginan Berpindah Auditor pada KAP di Kota Medan

Konflik keluarga didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja (Greenhaus dan Beutell 1985; Boles et al. 1997). Mendasarkan pada asumsi ini ada dua hal yang harus dipenuhi antara tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja yang tidak cocok sehingga berpotensi menimbulkan tidak berfungsinya di tempat kerja. Sebagai contoh, seorang manajer menginginkan untuk menghabiskan lebih

banyak waktu dengan anak-anaknya, tetapi ia merasa akan merugikan klien karena ia mengurangi waktu untuk pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya dilakukan Nanda dan Utama (2015) dan Rahmawati (2015) yang menyatakan bahwa konflik keluarga berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan, dengan demikian dari uraian teori dan penelitian sebelumnya didapatkan hipotesis bahwa konflik keluarga berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan.

3. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Keinginan Berpindah Auditor pada KAP di Kota Medan

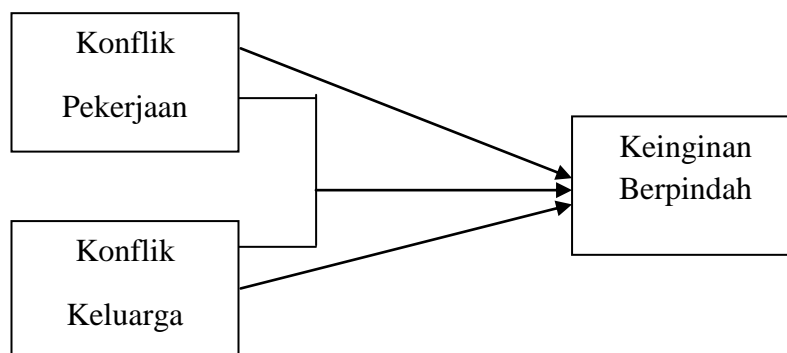
Menurut Parrewe dan Hochwart (2001) munculnya konflik pekerjaan-keluarga disebabkan oleh adanya benturan antara *value similarity* dengan *value congruence*. *Value similarity* diartikan sebagai tingkat kesepakatan di antara anggota keluarga mengenai nilai-nilai yang ada dalam keluarga tersebut, sedangkan *value congruence* merupakan sejumlah nilai-nilai yang disepakati antara karyawan dengan organisasi. Konflik pekerjaan-keluarga tersebut selanjutnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di samping kepuasan hidup seorang anggota keluarga yang juga berperan sebagai karyawan (Alfiandi, 2006). Kepuasan kerja dalam hal ini cenderung lebih tinggi dicapai oleh orang-orang yang dalam kehidupannya melaksanakan nilai-nilai yang dianutnya dibanding dengan yang tidak melaksanakan nilai-nilai tersebut.

Turnover intentions diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Tinggi rendahnya turnover karyawan pada suatu organisasi

mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988 dalam Agus, 2002). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik. Turnover dapat membawa dampak positif apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Dalton dan Todor., 1981 dalam Agus, 2002).

Penelitian tentang faktor-faktor penyebab keinginan untuk berpindah dari lingkungan kantor akuntan publik antara lain dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999). Hasil penelitian tersebut yang memakai variabel ganda (bivariate), menemukan variabel yang secara konsisten memiliki hubungan langsung penyebab keinginan untuk berpindah adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Kerangka konseptual yang dibangun berdasarkan uraian di atas dan menggambarkan secara keseluruhan hipotesis penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar.II.1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian yang dapat disimpulkan dari teori-teori dan penelitian terdahulu di atas adalah :

1. Konflik Pekerjaan berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan auditor pada KAP di Kota Medan
2. Konflik Keluarga berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan auditor pada KAP di Kota Medan
3. Konflik Pekerjaan dan Konflik keluarga secara simultan berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan auditor pada KAP di Kota Medan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2006, hal. 11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya.dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel

B. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada Kantor akuntan publik yang ada di kota Medan , adapun waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. III.1
Rencana Waktu Penelitian**

NO	KEGIATAN	2017															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■								
4	Seminar Proposal									■	■						
5	Penelitian selanjutnya											■	■	■	■	■	
6	Sidang meja hijau																■

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Medan, yaitu sebanyak 38 orang.

Tabel III.2
Alamat Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan

No	Nama KAP	Jumlah Auditor
1	KAP Drs. Biasa Sitepu	1 Orang
2	KAP Chatim adjeng Sugeng dan Rekan	1 Orang
3	KAP Erwin, Zikri & Tagor	2 Orang
4	KAP Fachrudin & Mahyuddin	2 Orang
5	Hendrawinata Eddy & Siddharta	3 Orang
6	KAP Joachim Sulisty & rekan	10 Orang
7	KAP Drs Katio & rekan	2 Orang
8	KAP Dra. Meilina Pangaribuan	1 Orang
9	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, & rekan	1 Orang
10	KAP Drs. Syamsul Bahri, MM. Ak & rekan	3 Orang
11	KAP DorkasRosmiaty, SE	1 Orang
12	KAP Edward L. Tobing	2 Orang
13	KAP Drs. Hadiawan	1 Orang
14	KAP Johan MalondaMustika&Rekan	1 Orang
15	KAP Liasta, Nirwan, Syafruddin&Rekan	2 Orang
16	KAP KabarSetia	1 Orang
17	KAP SelamatSinuraya&Rekan	2 Orang
18	KAP Drs. Syahrin Batubara	1 Orang
19	KAP TarmiziTaher	1 Orang
Jumlah		38 Orang

Sumber : I A P I Tahun 2017

2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah Auditor yang sudah berkeluarga (Manajer, Akuntan Senior dan Akuntan Yuniior) karena konflik dimungkinkan timbul dalam suatu keluarga dan bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Medan yang terdaftar pada Direktori Kantor Akuntan Publik.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan metode penentuan sampel *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah auditor yang sudah berkeluarga dan mengembalikan kuesioner yaitu sebanyak 30 orang.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, variabel-variabel yang diteliti perlu diukur. Dalam penelitian ini variabel-variabel terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intentions*. Variabel endogennya adalah kepuasan kerja dan *turnover intentions*.

1. Konflik Pekerjaan

Definisi variabel konflik pekerjaan dalam penelitian ini adalah adanya tekanan yaitu peran pekerjaan yang bertentangan satu sama lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985). Konflik pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah pekerjaan. Dalam konflik pekerjaan, seseorang dapat mengalami konflik dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasakan ketidakjelasan dalam melakukan pekerjaan baik yang harus dipilih atau didahulukan.

2. Konflik Keluarga

Konflik keluarga adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah keluarga, keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work/FIW*) menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Netemeyer et al. (1996) yang terdiri dari 6 pertanyaan..

3. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) merupakan keinginan individu untuk meninggalkan Kantor Akuntan Publik (KAP) dan mencari alternatif pekerjaan lain. Turnover intentions dalam model ini mengacu pada voluntary turnover intentions. Variabel turnover intentions diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Collins and Killough (1992), Viator (2001) dalam Pasewark dan Viator (2006) yang terdiri dari 3 item pernyataan dan dinilai menggunakan skala 5 poin untuk masing-masing pernyataan. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya keinginan untuk meninggalkan Kantor Akuntan Publik (KAP) dan begitu pula sebaliknya.

Tabel III.3

Kisi-kisi Instrumen penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	No item pertanyaan
X₁ Konflik Pekerjaan	konflik pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah pekerjaan	1. Waktu pekerjaan 2. tuntutan pekerjaan 3. aktivitas lain diluar pekerjaan	Ordinal	1,2,3,4,5
X₂ Konflik Keluarga	Konflik keluarga adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah keluarga	1. tuntutan keluarga 2. kegiatan keluarga 3. dukungan keluarga	Ordinal	6,7,8,9,10,11,12
Y Keinginan Berpindah	Keinginan berpindah (<i>turnover intentions</i>) merupakan keinginan individu untuk meninggalkan Kantor Akuntan Publik (KAP) dan mencari alternatif pekerjaan lain	1. niat berpindah 2. kesetiaan 3. loyalitas	Ordinal	13,16,17 14,15

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten saat diajukan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda. Untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrumen, maka diperlukan uji validitas, dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Ghozali, 2006).

Sebagaimana dikutip oleh Sugiyono (2008), Masrun menjelaskan bahwa dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel. (adapun r tabel untuk N = 17 adalah 0,455)

Berikut ini hasil uji validitas atas instrument penelitian :

a) Variabel Keinginan Berpindah Pekerjaan (Y)

Tabel III.4 Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kb1	12,5333	1,361	,565	,076	,074
kb2	12,1333	1,223	,562	,317	,218 ^a
kb3	12,7667	1,702	,621	,109	,243
kb4	12,0333	1,344	,590	,289	,130 ^a
kb5	12,5333	1,223	,578	,116	,143 ^a

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan item dari variabel Y memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,455, sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Y dikatakan valid.

b) Variabel Konflik Pekerjaan (X_1)

Tabel III.5 Uji Validitas Variabel X_1

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	17,2000	2,717	,537	,026	,284
p2	17,4667	1,982	,499	,131	,129
p3	17,4000	2,869	,506	,076	,311
p4	17,2333	2,461	,469	,172	,112
p5	17,1333	2,740	,459	,139	,198
p6	16,9000	2,852	,477	,127	,268

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan item dari variabel X_1 memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,455, sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel X_1 dikatakan valid.

c) Variabel Konflik Keluarga (X_2)

Tabel III.6 Uji Validitas Variabel X_2

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	17,9667	2,240	,565	,180	,035
k2	17,4000	2,110	,625	,113	,147 ^a
k3	17,2333	1,840	,645	,074	,130 ^a
k4	16,9333	1,857	,624	,075	,328 ^a
k5	17,3667	1,964	,518	,083	,162 ^a
k6	17,4333	2,254	,633	,061	,022 ^a

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan item dari variabel X_2 memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,455, sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel X_2 dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*.

Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) memberikan

fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnaly dalam Ghozali, 2006).

Berikut ini hasil uji reliabilitas atas instrument penelitian :

a) Variabel Keinginan Berpindah Pekerjaan (Y)

Tabel IV.7 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,658	,662	6

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai Cronbach's alpha adalah sebesar $0,658 > 0,600$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Y adalah reliabel.

b) Variabel Konflik Pekerjaan (X_1)

Tabel IV.8 Uji Reliabilitas Variabel X_1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,645	,722	6

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai Cronbach's alpha adalah sebesar $0,645 > 0,600$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X_1 adalah reliabel.

c) Variabel Konflik Keluarga (X_2)

Tabel IV.9 Uji Reliabilitas Variabel X_2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
,719	,777	6

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai Cronbach's alpha adalah sebesar $0,719 > 0,600$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X_2 adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Adapun dalam menganalisis data peneliti menggunakan program SPSS versi 20, dimana sebelumnya data-data kuesioner diolah dan diinput kedalam program SPSS versi 20. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.

1. Statistik Deskriptif

Teknik analisis data dengan menggunakan Statistik deskriptif yaitu teknik analisis yang memberikan gambaran data dengan kriteria nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis*, dan *skewness*.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda terhadap variabel-variabel yang diteliti, maka peneliti terlebih dahulu melakukan

uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran P Plot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2006).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, heteroskedastisitas dapat diketahui melalui uji *Glesjer*. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2006).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Gozali (2005, Hal.10) Uji Interaksi merupakan aplikasi khusus Regresi linier berganda dengan perkalian 2 atau lebih variable independen dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Nilai variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Nilai variable bebas

X₂ = Nilai variabel bebas

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan Uji t. Menurut Nafarin (2007, hal. 140) uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial atau masing-masing.

Cara interpretasi uji t Ghazali (2005, hal. 153) jika nilai tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 maka selera konsumen merupakan variable moderator.

Dengan Kriteria:

- a. Jika tabel Coefficient memiliki nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- b. Jika tabel Coefficient memiliki nilai signifikansi $<$ dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y

b. Uji F

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak digunakan Uji F. Menurut Ghazali (2005, hal. 153) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel- variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Cara interpretasi uji F Ghazali (2005, hal. 153) jika nilai tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y.

Kriteria pengujian Hipotesis:

- a. Jika tabel anova memiliki nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika tabel anova memiliki nilai signifikansi $<$ dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

5. Koefisien Determinasi

Identifikasi koefisien determinan ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terkait (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat pada tabel **Model Summary**.

Menurut Sugiyono (2008, hal. 253), koefisien determinasi dicari dengan mengkuadratkan nilai r, dengan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2008, hal 253)

Dimana :

D = Koefisien Determinasi
 r = Nilai Korelasi *Product Moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

a. Demografi Responden Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis menyebar kuisisioner sebanyak 38 kuesioner, dan yang kembali sebanyak 30kuesioner dengan meneliti hasil kuesioner berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Jabatan, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden. Berikut ini pengelompokan data sampel yang digunakan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan auditor KAP di Kota Medan.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.1

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	30	100,0	100,0	100,0

Sumber : hasil wawancara (data diolah menggunakan SPSS)

Dari tabel IV.1 diatas dapat dideskripsikan bahwasannya responden secara keseluruhan adalah berjenis kelamin laki-laki yang menjadi objek penelitian.

2) Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-30 Tahun	2	6,7	6,7	6,7
Valid 31-36 Tahun	17	56,7	56,7	63,3
Valid > 36 Tahun	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : hasil wawancara (data diolah menggunakan SPSS)

Dari tabel IV.2 di atas dapat dideskripsi bahwasanya responden berdasarkan usia yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 31-36 tahun dengan besaran nilai 56,7% atau 17 orang, Sedangkan untuk responden berusia diatas 36 tahun sebesar 36,7% atau 11 orang, dan usia yang paling sedikit adalah 25-30 tahun dengan besaran nilai 6,7% atau 2 orang.

3) Berdasarkan Jabatan

Adapun karakteristik responden berdasarkan jabatan diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.3**Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Manajer	2	6,7	6,7	6,7
Akuntan Senior	18	60,0	60,0	66,7
Akuntan Junior	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : hasil wawancara (data diolah menggunakan SPSS)

Berdasarkan tabel IV.3 di atas dapat dideskripsi bahwasanya responden berdasarkan jabatan yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki jabatan akuntan senior dengan besaran nilai 60% atau 18 orang, Sedangkan untuk responden Akuntan junior sebesar 33,3% atau 10 orang, dan manajer adalah dengan besaran nilai 6,7% atau 2 orang.

4) Berdasarkan Pendidikan terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.4**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	7	23,3	23,3	23,3
S1	21	70,0	70,0	93,3
S2	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : hasil wawancara (data diolah menggunakan SPSS)

Dari tabel IV.4 diatas dapat dideskripsi bahwasanya pendidikan terakhir dari responden terbanyak adalah S1 dengan besaran nilai 70 % atau sebanyak 21 orang, selanjutnya D3 dengan besaran nilai 23,3 % atau 7 orang dan selanjutnya S2 dengan besaran nilai 6,7 % atau sebanyak 2 orang.

5) Berdasarkan Lama bekerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.5

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-4 Tahun	7	23,3	23,3
	5-7 Tahun	21	70,0	93,3
	8-10 Tahun	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Sumber : hasil wawancara (data diolah menggunakan SPSS)

Dari tabel IV.5 diatas dapat dideskripsi bahwasanya lama bekerja dari responden terbanyak adalah 5-7 tahun dengan besaran nilai 70 % atau sebanyak 21 orang, selanjutnya 2-4 tahun dengan besaran nilai 23,3 % atau 7 orang dan selanjutnya 8-10 tahun dengan besaran nilai 6,7 % atau sebanyak 2 orang.

b. Deskripsi variabel penelitian

Untuk melihat dan mengetahui hasil dari jawaban-jawaban atas pertanyaan dari kuesioner yang disebar, maka peneliti melakukan deskripsi hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian :

1) Variabel Keinginan Berpindah

Adapun hasil jawaban-jawaban atas pertanyaan dari variabel keinginan berpindah diuraikan dalam tabel d bawah ini :

Tabel IV.6 Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Keinginan Berpindah

Item	Frekuensi									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	7	23%	17	56%	6	20%	0	0%
2	0	0%	1	3%	17	56%	12	40%	0	0%
3	0	0%	10	33%	18	60%	2	66%	0	0%
4	0	0%	0	0%	16	53%	14	46%	0	0%
5	0	0%	6	20%	19	63%	5	16%	0	0%

Dari tabel IV.6 di atas dapat dideskripsikan hasil jawaban dari masing-masing item pertanyaan yaitu item 1 tentang keinginan berpindah KAP, dijelaskan bahwasannya keadaan para akuntan kebanyakan memilih netral, karena memiliki keinginan berpindah juga memilih tetap. Pada item 2 keinginan untuk mencari perusahaan lain, kebanyakan responden menginginkan mencari perusahaan lain. Pada item 3 tentang ketertarikan mencari lowongan pekerjaan baru, rata-rata responden berada dalam posisi netral. Pada item 4 tentang kesetiaan untuk tetap bekerja di KAP, sebanyak 14 orang mengatakan akan terus berada dan bekerja di KAP tersebut. Pada item 5 tentang kesetiaan bekerja karena KAP merupakan tempat awal berkarir sebanyak 5 orang saja yang mengatakan setuju.

2) Variabel Konflik Pekerjaan

Adapun hasil jawaban-jawaban atas pertanyaan dari variabel konflik pekerjaan diuraikan dalam tabel d bawah ini :

Tabel IV.7 Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Konflik Pekerjaan

Item	Frekuensi									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	2	66%	13	43%	14	46%	0	0%
2	0	0%	7	23%	12	40%	9	30%	0	0%
3	0	0%	3	10%	16	53%	11	36%	0	0%
4	0	0%	1	3%	15	50%	14	46%	0	0%
5	0	0%	0	0%	14	46%	16	53%	0	0%
6	0	0%	1	3%	6	20%	22	73%	1	3%

Dari tabel IV.7 di atas dapat dideskripsikan hasil jawaban dari masing-masing item pertanyaan yaitu item 1 tentang pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga rata-rata menjawab setuju, item 2 tentang tuntutan waktu pekerjaan yang memberikan kesulitan mengurus rumah tangga rata-rata menjawab netral. Item 3 tentang pekerjaan kantor yang mengganggu pekerjaan rumah tangga rata-rata menjawab setuju, bahwa pekerjaan di KAP telah mengganggu pekerjaan rumah tangganya. Item 4 tentang mempunyai pekerjaan lain selain auditor, rata-rata menjawab setuju yang artinya mereka mempunyai pekerjaan selain auditor. Item 5 tentang waktu untuk keluarga akibat pekerjaan kantor, rata-rata menjawab setuju bahwa akibat pekerjaan kantor mereka harus menyesuaikan waktu untuk beraktivitas bersama keluarga. Item 6 tentang tuntutan kantor yang membuat tidak bisa santai, rata-rata menjawab setuju.

3) Variabel Konflik Keluarga

Adapun hasil jawaban-jawaban atas pertanyaan dari variabel konflik keluarga diuraikan dalam tabel d bawah ini :

Tabel IV.8 Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Konflik Keluarga

Item	Frekuensi									
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	9	30%	15	50%	6	20%	0	0%
2	0	0%	1	3%	14	46%	15	50%	0	0%
3	0	0%	2	6%	11	36%	13	43%	0	0%
4	0	0%	0	0%	6	20%	20	66%	0	0%
5	0	0%	1	3%	15	50%	12	40%	0	0%
6	0	0%	2	6%	13	43%	15	50%	0	0%

Dari tabel IV.8 di atas dapat dideskripsikan hasil jawaban dari masing-masing item pertanyaan yaitu item 1 tentang pasangan yang mengganggu pekerjaan, rata-rata berada pada posisi netral. Item 2 tentang menunda pekerjaan karena pasangan dan keluarga rata-rata menjawab setuju, bahwa karena masalah keluarga pekerjaan mereka terganggu. Item 3 tentang kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena pasangan, rata-rata menjawab setuju. Item 4 kehidupan keluarga mengintervensi pekerjaan, rata-rata menjawab setuju. Item 5 tentang dukungan keluarga terhadap pekerjaan, rata-rata menjawab netral. Dan pada item 6 tentang kenyamanan bekerja sebagai auditor, rata-rata menjawab netral.

2. Uji Asumsi Klasik

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

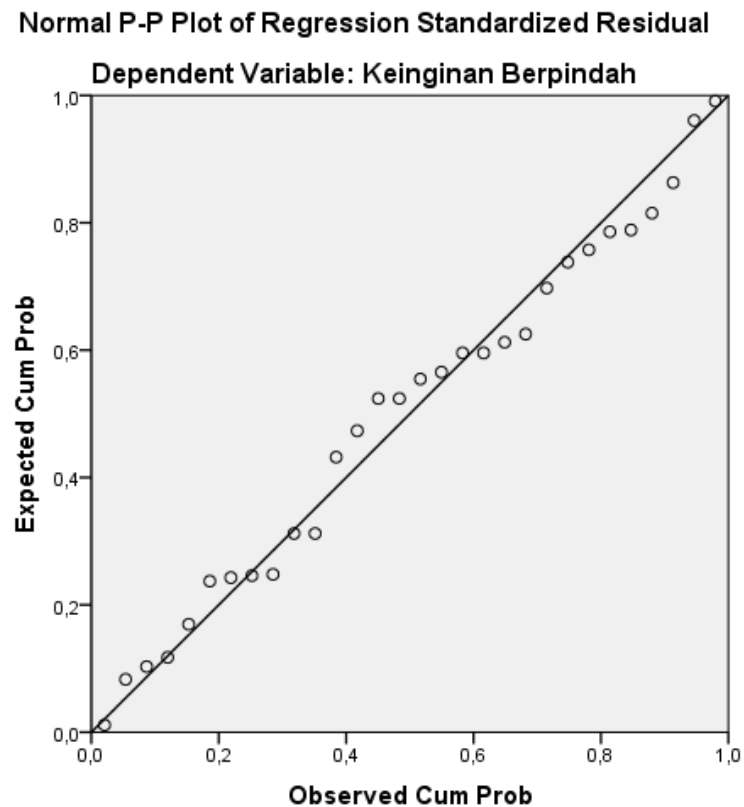
Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

- a. Normalitas
- b. Multikolinieritas
- c. Heteroskedastisitas
- d. Autokorelasi

a) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Normalitas

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

b) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi barian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9
Multikolinieritas

Coefficients^a

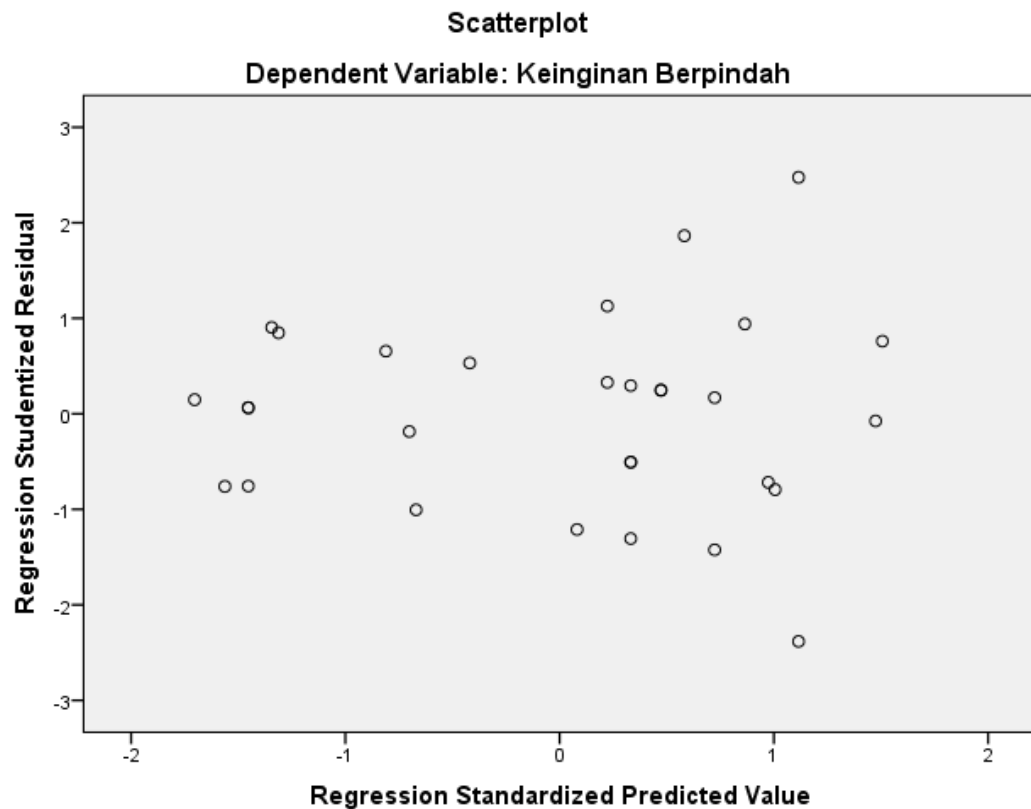
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Konflik Pekerjaan	,954	1,048
Konflik Keluarga	,954	1,048

Keduaa variable independent yaitu X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variable independen penelitian ini.

c) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2 Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

d) Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi antara variabel tertentu dengan variabel pengganggu periode pada periode sebelumnya. Autokorelasi sering terjadi jika menggunakan sampel dan data time series dengan n sampel adalah periode waktu.

Tabel IV.10**Model Summary^b**

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	2 ^a	27	,270	2,371

Dari tabel di atas didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 2,371 maka artinya tidak terjadi autokolerasi dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun pengolahan data mentah hasil penelitian terkait variabel X_1 , X_2 dan Y (*terlampir*). Dan untuk melihat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan dengan melihatnya dalam persamaan regresi linier berganda, untuk tabel regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.11**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	22,881	4,776		4,791	,000	
1	Konflik Pekerjaan	-,100	,136	-,138	-,733	,470
	Konflik Keluarga	,255	,158	,302	2,611	,000

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, adapun persamaan dan hasilnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22,881 - 0,100X_1 + 0,255X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah setiap variasi nilai X meningkat 1 kali (100%), maka variasi nilai Y akan bertambah/berkurang sebesar b (bertambah jika nilai b positif atau berkurang jika nilai b negatif). Dari persamaan diatas interpretasinya adalah :

- 1) Konstanta mempunyai regresi sebesar 22,881, artinya jika variabel konflik pekerjaan dan konflik keluarga dianggap nol, maka ada kenaikan variabel keinginan berpindah pekerjaan sebesar 22,881.
- 2) Konflik pekerjaan mempunyai koefisien regresi sebesar -0,100, artinya bahwa kenaikan konflik pekerjaan sebesar 1%, maka akan terjadi penurunan keinginan berpindah pekerjaan sebesar 10%.
- 3) Konflik keluarga mempunyai koefisien regresi sebesar 0,255, artinya bahwa kenaikan konflik keluarga sebesar 1%, maka akan terjadi kenaikan keinginan berpindah pekerjaan sebesar 25,5%.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara X_1 dan X_2 terhadap Y . t tabel didapatkan dengan melihat $df(n-k) = 30-3 = 27$ dengan $\alpha 5\%$. $t_{\text{tabel}} = 1,703$.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen (variabel konflik pekerjaan dan konflik keluarga) terhadap variabel dependen (variabel keinginan berpindah).

Dalam menguji pengaruh tersebut dapat diketahui arah hubungan dan pengaruh ndari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Adapun penjelasan hasil penelitian seperti yang diuraikan di bawah ini :

- a) Variabel Konflik Pekerjaan₀ (X_1)

H1 : Konflik Pekerjaan berpengaruh terhadap Keinginan Berpindah Pekerjaan

Dari tabel IV.11 dapat dilihat bahwa hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Koflik pekerjaan menunjukkan nilai t hitung $= -0,733 < t$ tabel $= 1,703$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,470 > 0,05$. dengan demikian berarti nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi $0,470$ adalah lebih besar dari $0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Konflik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan auditor , Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Variabel Konflik Keluarga(X2)

H2 : Konflik Keluarga berpengaruh terhadap Keinginan Berpindah Pekerjaan

Dari tabel IV.11 dapat dilihat bahwa hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel konflik pekerjaan menunjukkan nilai t tabel = 2,611 > t hitung = 1,703 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05 dengan demikian berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa konflik keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap Keinginan berpindah pekerjaan auditor, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut :

Tabel IV.12
Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,580	2	2,290	9,377	,000
Residual	44,920	27	1,664		
Total	49,500	29			

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

b. Predictors: (Constant), konflik pekerjaan – konflik keluarga

F tabel dihitung dengan cara $df1 = k-1$, dan $df2 = n-k$, k adalah jumlah variabel independen dan dependen, n jumlah data/observasi. Dari perhitungan tersebut didapatkan $df1=2$ dan $df2=27$ sehingga F tabel = 3,35.

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 9,377 > F_{tabel} = 3,35$ dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,050$. Dengan demikian kesimpulannya adalah Ada pengaruh signifikan Konflik Pekerjaan dan Konflik keluarga terhadap keinginan berpindah pekerjaan auditor artinya H_a diterima H_o ditolak.

5. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,304 ^a	,093	,025	1,28984	,093	1,377

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai R-Square (dilihat dari Adjusted R Square) sebesar 0,025, hal ini berarti hanya 2,5% keinginan berpindah auditor ditentukan oleh variabel konflik pekerjaan dan konflik keluarga,

sedangkan sisanya sebanyak 97,5% ditentukan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Keinginan berpindah auditor merupakan sebuah keinginan yang menjadi sikap dan pilihan dari auditor, dalam penelitian ini keinginan berpindah auditor disebabkan oleh konflik pekerjaan dan konflik keluarga. Dengan melakukan penyebaran kuesioner peneliti dapat melihat hasil bahwa berdasarkan keinginan berpindah dikarenakan untuk mencari perusahaan lain, kemudian ketertarikan mencari lowongan pekerjaan baru rata-rata responden berada dalam posisi netral, dan selanjutnya terkait dengan kesetiaan untuk tetap bekerja di KAP, lebih banyak yang mengatakan akan terus berada dan bekerja di KAP tersebut.

Kemudian tentang pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga rata-rata menjawab setuju bahwa konflik pekerjaan ternyata akan memberikan konflik terhadap keluarga, kemudian tentang pekerjaan kantor yang mengganggu pekerjaan rumah tangga, kemudian karena masalah keluarga pekerjaan mereka terganggu dan tentang kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena pasangan, rata-rata menjawab setuju tentang dukungan keluarga terhadap pekerjaan, rata-rata menjawab netral. Selanjutnya tentang kenyamanan bekerja sebagai auditor, rata-rata menjawab netral.

Pembahasan untuk pengaruh masing-masing variabel disajikan pada paragraf-paragraf berikut ini :

1). Pengaruh Konflik Pekerjaan (X1) terhadap Keinginan Berpindah Pekerjaan (Y)

Konflik pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah pekerjaan. Dalam konflik pekerjaan, seseorang dapat mengalami konflik dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasakan ketidakjelasan dalam melakukan pekerjaan baik yang harus dipilih atau didahulukan. Konflik seperti ini dapat juga terjadi antar kelompok dimana masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompok masing-masing.

Keinginan berpindah karyawan merupakan sebuah sikap ketidaknyamanan seseorang terhadap keadaan pekerjaannya, sikap tersebut memberikan sebuah dorongan untuk dapat meninggalkan pekerjaan yang lama dan bekerja di tempat yang baru. Konflik pekerjaan seringkali memberikan ketidaknyamanan bekerja bagi karyawan sehingga dapat memberikan dampak keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel Konflik pekerjaan(X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,100 (bertanda negatif) terhadap keinginan berpindah pekerjaan(Y) dan nilai t hitung sebesar -0,733 dengan tingkat signifikansi 0,470 (> 0.05). Hal ini berarti bahwa Konflik pekerjaan (X1) tidak memiliki pengaruh positif terhadap Keinginan berpindah pekerjaan (Y).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ifah Lathifah (2008) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akhirnya mempengaruhi keinginan berpindah pekerjaan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasanya, hasil penelitian sebelumnya tidak dapat menguatkan hasil penelitian ini, namun hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kalendesang (2013) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah.

Hasil tersebut dapat dipahami bahwa untuk keinginan berpindah pekerjaan auditor tidak dipengaruhi dari konflik pekerjaan mereka didalam bekerja, karena dalam bekerja sebagai auditor konflik pekerjaan merupakan resiko biasa yang harus dihadapi seorang auditor, sehingga hal tersebut merupakan tantangan yang harus dihadapi bagi seorang auditor. Jika auditor mendapatkan konflik pekerjaan hal tersebut tidak langsung menjadikan sebab bagi auditor untuk berpindah pekerjaan

2). Pengaruh Konflik Keluarga (X2) terhadap Keinginan Berpindah Pekerjaan (Y)

Konflik keluarga adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah keluarga, Hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel Konflik Keluarga(X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,255 (bertanda positif) terhadap kualitas audit(Y) dan nilai t hitung sebesar 2,661 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0.05). Hal ini berarti bahwa Konflik Keluarga (X2) berpengaruh positif terhadap Keinginan Berpindah auditor (Y).

Stepanski (2002) mengemukakan bahwa sumber konflik yang substansial dalam kehidupan seseorang adalah konflik antara dua peran yang sangat prinsip yang harus dijalankan dengan seimbang, yaitu pekerjaan dan diri sendiri. Di samping itu Bielby dan Bielby (1989) dalam Alfiandi (2006) mengemukakan bahwa masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan keluarga tergantung bagaimana orang tua mengalokasikan waktu mereka untuk

menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Komitmen harus diarahkan kepada kedua peran tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda dan Utama (2015), Rahmawati (2015) yang menyatakan bahwa konflik keluarga berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan.

Sebagai seorang kepala keluarga adapun kewajiban seorang suami adalah sebagai pencari nafkah, sebagai seorang auditor yang memiliki jam kerja yang tidak menentu bahkan penempatan yang tidak menentu seringkali membuat auditor harus meninggalkan keluarganya sehingga kejadian yang berulang-ulang atau dalam waktu yang sangat lama membuat keluarga terutama istri dan anak-anak menjadi kesepian sehingga sering terjadi konflik dalam keluarga, hal ini artinya membuat para auditor menjadi terbebani dan dihadapkan pada kondisi memilih antara mempertahankan pekerjaan atau memberi kesenangan pada keluarga.

3). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga (X1 dan X2) terhadap Keinginan Berpindah auditor (Y)

Konflik pekerjaan dan konflik keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai auditor KAP dengan peran sebagai anggota keluarga, keluarga dapat diartikan sebagai suatu kesatuan keluarga yang kecil, yang terdiri dari seorang ayah, ibu dan anak-anak. Konflik pekerjaan dan konflik keluarga tidak hanya muncul karena seorang auditor tidak berada di tengah-tengah keluarganya dalam waktu relatif lama.

Turnover intention didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins.

2003). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya *alternative* pekerjaan lain (Shaw et al., 1998). Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya

Dalam menguji secara simultan hal ini dapat dilihat dalam Uji F yang menyatakan bahwa kedua variabel independen (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Artinya keinginan berpindah pekerjaan auditor dipengaruhi oleh konflik-konflik yang membuat mereka merasa tidak nyaman, semakin besar konflik tersebut maka semakin besar pula keinginan auditor untuk berpindah.

Kemudian hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa hanya 2,5% keinginan berpindah auditor ditentukan oleh variabel konflik pekerjaan dan konflik keluarga, sedangkan sisanya sebanyak 97,5% ditentukan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik Pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah auditor, artinya sebesar apapun konflik pekerjaan yang dihadapi auditor, hal itu akan dipahami seorang auditor sebagai resiko pekerjaan sehingga tidak mempengaruhi auditor untuk berpindah pekerjaan.
2. Konflik keluarga memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah auditor, artinya semakin besar konflik keluarga maka auditor akan semakin ingin untuk berpindah pekerjaan.
3. Konflik pekerjaan dan konflik keluarga secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan bagi auditor, hanya 2,5% keinginan berpindah auditor ditentukan oleh variabel konflik pekerjaan dan konflik keluarga, sedangkan sisanya sebanyak 97,5% ditentukan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menganalisis hasil kuesioner dan pengujian hipotesis, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Agar dapat lebih meningkatkan kenyamanan bekerja dari para auditor KAP seharusnya lebih memperhatikan hal-hal terkait jam kerja, penempatan bekerja dan hal-hal lain yang dapat menjauhkan auditor dari keluarga dikarenakan keinginan auditor untuk berpindah dan keluar dari pekerjaan di akibatkan oleh konflik-konflik keluarga, seperti penempatan kerja yang jauh dari keluarga, jam kerja yang tidak pernah ada waktu liburnya.
- b. Agar memperhatikan waktu kerja dan membuat kegiatan-kegiatan kantor yang mengundang keluarga untuk lebih mendekatkan antar keluarga karena rata-rata masalah keluarga dapat mengganggu konsentrasi dan fokus kerja auditor.
- c. Dalam penelitian selanjutnya disarankan peneliti menambahkan variabel-variabel penelitian yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.
- d. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan lokasi penelitian yaitu KAP yang ada di Pulau Sumatera, sehingga peneliti dapat membandingkan hasil penelitian di tiap-tiap KAP di Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, G. A., L. A. King, and D. W. King. 1996. "Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 8 No.4, pp. 411-420.
- Agus, Sony Irwandi. (2002), "Analisis Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intentions: Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi". Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, (Tidak di Publikasikan)
- Alfiandi (2006), "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Orientasi Etika Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Internal Auditor: Studi Empiris Pada PT. Bank "AAA". Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, (Tidak di Publikasikan)
- Almer, E. D., and S. E. Kaplan. 2000. "Myths and Realities of Flexible Work Arrangements". *The CPA Journal*, Vol. 70 No. 4, pp. 14-19.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Market Research Team. 2000. *Women and Family Issues Survey of Public Accounting Firms and Professionals*. New York.
- Anderson, S. E., B. S. Coffey, and R. T. Byerly. 2002. "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes". *Journal of Management*, Vol. 28 No.6, pp. 787-810.
- Ariyanto, Agus Toly, 2001 "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 3 No.2, November:102-125
- Aryee, S., V. Luk, A. Leung, and S. Lo. 1999. "Role Stressors Interrole Conflict, and Well-Being: The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors among Employed Parents in Hong Kong". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, pp. 259-278
- _____. W. G. Howard, and H. H. Donofrio. 2001. "An Investigation into the Inter-Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction". *Journal of Managerial Issues*, Vol.13 No. 2, pp. 376-390.
- _____. M. W. Johnston. and J. F. Hair. 1997. "Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-

Related Consequences”. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. 17 No.1, pp. 17-28.

Cahyono, Dwi 2001. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional. Makalah pada SNA VI Jakarta

Christine, 2010. “Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek)”. Fakultas Ekonomi Atmajaya.

Chiu, Chien, Lin and Shiao. 2005, “Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions in A Practical Setting The Moderating Role of Locus of Control”, *Journal of Management Development*, Vol. 10., pp. 837-855.

Edi Suhanto, 2009. “Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi Terhadap turnover intention Dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)”. Tesis. UNDIP-Semarang.

Ferdinand, Augusty, 2005. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Frank. K. E., and D. J. Lowe. 2003. “An Examination of Alternative Work Arrangements in Private Accounting Practice”. *Accounting Horizons*, Vol. 17 No. 2, pp. 139-152.

Ghozali, Imam (2005), *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____,(2006), “Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square”. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____, dan Fuad, (2005), *Struktur Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____, T. J. Page, and C. E. Young. 1996. “Assessing Hierarchical Differences in Job-Related Attitudes and Turnover among Retail Managers”. *Academy of Marketing Science Journal*, Vol. 24 No. 2. pp. 148-157.

Dwilita Handriyani (2008), “Pengaruh Motivasi, Stres dan Rekan kerja terhadap kinerja auditor di KAP kota Medan. Universitas Sumatera Utara. Tesis

Ifah Lathifah, 2008. "Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *Turnover intentions* dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (studi empiris pada auditor kantor akuntan publik di Indonesia)". Tesis. UNDIP-Semarang.

Jogiyanto. 2004. Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. Yogyakarta, BPFE UGM.

Khikmah, Siti Noor. (2005), "Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Jurnal Manajemen Akuntansi & Sistem Informasi (MAKSI), Vol.5, No.2, Agustus 2005: 140-155, Semarang, Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.

Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2004. "Organizational Behaviour". Sixth Edition McGraw-Hill Irwin.

Noor, M. Ardiansyah (2003), "Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keinginan untuk Berpindah Auditor". Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, (Tidak di Publikasikan)

Nurcholih, Lilik. 2005, "Pengaruh Jabatan Budaya Organizational dan Konflik Peran Auditor Internal Terhadap Kepuasan Kerja". Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, (Tidak dipublikasikan)

Sugiyono, 2004. *Statistika untuk penelitian* (edisi 6), Bandung : Alfabeta.

....., 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta

<http://www.google.co.id/daftar-alamat-KAP-di-kota-medan.html/diakses> 4 April 2014