

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTIONS* DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia )**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi



Diajukan oleh:

**Nama : Ifah Lathifah**

**NIM : C4C005261**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2008**

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTIONS* DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Ifah Lathifah**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 10 Maret 2008  
Dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing:

Pembimbing Utama/Ketua,

Pembimbing/Anggota,

Dr. Mohammad Syafruddin, M.Si., Akt

Siti Mutmainah, SE., M.Si., Akt

Tim Penguji:

Shiddiq Nur Rahardjo, SE., M.Si., Akt Warsito Kawedar, SE., M.Si., Akt Dra. Hj. Indira Januarti, M.Si., Akt

Semarang, 10 Maret 2008

Universitas Diponegoro  
Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Sains Akuntansi  
Ketua Program

Dr. H. Abdul Rohman, M.Si., Akt

NIP: 131991447



## PERNYATAAN

*Bismillaahirrohmaanirrohiim*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ifah Lathifah

NIM : C4C005261

Alamat : Jl. Sibela Dalam 11A Mojosongo, Jebres Surakarta 57127

E-mail: [ifahl@plasa.com](mailto:ifahl@plasa.com)

Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-Adi Unggul Bhirawa  
(STIE-AUB) Surakarta

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan dengan judul: Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intentions* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia) ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis/diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Tesis ini adalah milik saya, segala bentuk kesalahan dan kekeliruan dalam tesis ini adalah tanggung jawab saya.

*Billaahittaufiq Wal Hidayah*

**Semarang, 10 Maret 2008**  
Penulis,

**Ifah Lathifah**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *Motto:*

- ❖ Innama'al'Usriyusran...
- ❖ Faidza Faraghta Fanshab...
- ❖ Waila Rabbika Farghab...

#### *Antinya*

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan“

“Maka apabila kamu telah menyelesaikan urusanmu segeralah

Kamu mengerjakan pekerjaan lain dengan sungguh-sungguh”

“Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(QS. Alam Nasyrh: 6-8)

- Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman dan diantara kamu yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”

(QS. Al-Mujadilah: 11)

### *Persembahan:*

#### ***Kupersembahkan karya sederhanaku ini buat:***

- Orang tuaku tercinta: Drs.H.Jahja Chaerijah dan Hj.Rohanah,S.Ag.
- Suami dan Putraku tersayang: Eko Madyo Sutanto, SE., M.Si & Hilmi FK
  - Saudara-saudaraku tercinta: Teh Uyun, Teh Eni, Opick, Atho, Iwan, Feti, Devi, Ery, Indah, Ismat, mas Darno, ka' Gary(alm), Aina, Eva, Pram & Romy.

## ABSTRACT

*This study examines the influence of work family conflict on two dimension, first work interfering with the family (WIF) and family interfering with work (FIW) on turnover intentions with job satisfaction as a intervening variable. Turnover intentions may arise through unjob satisfaction and work family conflict.*

*This research uses the empirical with convenience sampling technique in the data collection. Data were collected using a survey on 97 auditor respondent in Indonesian audit firm. Data were analyzed by using Structural Equation Model (SEM) with program Smart PLS (Partial Least Squares).*

*The result of five hypothesis ( $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$  and  $H_3$ ) that have been proposed two hypothesis ( $H_{1a}$ , and  $H_3$ ) are accepted; there is influence of work interfering with the family (WIF) on job satisfaction, and there is influence of job satisfaction on turnover intentions. The three hypothesis ( $H_{1b}$ ,  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$ ) are rejected there are the influence family interfering with work (FIW) on job satisfaction, there is influence of work interfering with the family (WIF) on turnover, and there is influence family interfering with work (FIW) on turnover intentions.*

**Keywords:** *Work-family conflict, job satisfaction, turnover intentions, partial least squares (PLS).*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh konflik pekerjaan mengintervensi keluarga yang terdiri dari dua dimensi yaitu pekerjaan mengintervensi keluarga dan keluarga mengintervensi pekerjaan terhadap *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Turnover intentions* dapat meningkat karena adanya ketidakpuasan dalam pekerjaan dan konflik pekerjaan mengintervensi keluarga.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan teknik *convenience sampling* di dalam pengumpulan data. Data diperoleh dengan melakukan survey 97 responden auditor kantor akuntan publik di Indonesia. Analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) program *SmartPLS* (*Partial Least Squares*).

Hasil pengujian 5 hipotesis ( $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$  dan  $H_3$ ) menunjukkan bahwa 2 hipotesis ( $H_{1a}$  &  $H_3$ ) diterima yaitu konflik pekerjaan mengintervensi keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Tiga hipotesis ( $H_{1b}$ ,  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$ ) yang ditolak yaitu: konflik keluarga mengintervensi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, konflik pekerjaan mengintervensi keluarga tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*, dan konflik keluarga mengintervensi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

**Keywords:** Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kepuasan Kerja, *Turnover Intentions*, *Partial Least Squares* (PLS).

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga proses penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intentions* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia)” dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Tesis ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Di Universitas Diponegoro Semarang.

Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya saya sampaikan kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas membantu proses penyelesaian penelitian ini, terutama kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Rohman, MSi, Akt, selaku Ketua Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. H. Mohammad Nasir, M.Si., Akt, Dr. Jaka Isgiyarta, M.Si., Akt dan Drs. Daljono, M.Si., Akt selaku Pengelola Magister Sains Akuntansi, terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama proses studi di Magister Sains Akuntansi.
3. Bapak Dr. M. Syafrudin, MSi, Akt sebagai dosen pembimbing utama yang banyak memberikan masukan dalam proses penyelesaian tesis ini.
4. Ibu Siti Mutmainah, SE., MSi, Akt selaku dosen pembimbing anggota yang penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan serta memberikan saran yang sangat berharga dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh staf dosen pada Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana UNDIP Semarang yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan wacana baru kepada saya selama mengikuti pendidikan.
6. Seluruh staf pengelola Program Studi Magister Sains Akuntansi UNDIP, dan bapak ibu di bagian Admisi yang telah dengan sabar dan sistematis membantu segala keperluan administrasi baik yang terkait langsung dengan penyusunan tesis ini maupun hal-hal yang berhubungan dengan proses studi dan pencairan beasiswa (BPPS)
7. Pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB) Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menempuh pendidikan di Program Studi Magister Sains Akuntansi UNDIP Semarang.

8. Orang tuaku tercinta atas segala perhatian, nasehat, kasih sayang serta doanya yang tiada henti.
9. Suamiku tercinta, Eko Madyo Sutanto, SE., M.Si, yang terus memotivasiku dengan sabar dan kasih sayangnya membuat semangat untuk mengisi hari-hariku semakin menjadi lebih berarti.
10. Anakku tersayang, Hilmi Fauzan Kusumafanto yang memberiku inspirasi dan semangat selama studiku.
11. Saudara-saudaraku: Teh Uyun, teh Eni, Opick, Atho, Iwan, Feti, Devi, Ery, Indah, Ismat, mas Darno, ka' Gary(alm), Aina, Eva, Pram & Romy terimakasih atas motivasi dan doanya.
12. Rekan-rekan dosen di lingkungan PT.AUB Surakarta, terimakasih atas motivasinya selama ini.
13. Teman-teman satu angkatan MAKSI 14 pagi (Bang Kadir, Bang Sulis, Bang Gi, Ulum, Ewing, Kis, Mb. Lis, Linda, Bu Yulianti, Yulita, dan Eti, terimakasih atas persahabatan kita semoga tidak pupus oleh jarak dan waktu, semua kenangan indah kita jangan dilupakan.
14. Para Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia sebagai responden, terima kasih atas partisipasi dan dukungannya guna penyelesaian tesis ini.
15. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, saya mengucapkan banyak terima kasih atas semua bantuan yang diberikan. Semoga Allah SWT melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi bapak, ibu, saudara/i yang telah berbuat baik kepada saya..

Akhirnya dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan tesis ini kepada dunia ilmu pengetahuan semoga dapat memberikan sedikit warna dalam khazanah akuntansi. Kebenaran dan kesempurnaan adalah milik Allah SWT, segala bentuk kesalahan terkait konsep, interpretasi maupun redaksional adalah tanggung jawab dan milik saya.

*Semarang, Maret 2008*

**Peneliti,**

**Ifah Lathifah**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAKSI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Telaah Teori .....	7
2.1.1. Teori Atribusi ( <i>Attribution Theory</i> ) .....	7
2.1.2. Teori Peran ( <i>Role Theory</i> ) .....	9
2.1.3. Konflik Pekerjaan-Keluarga .....	11
2.1.4. Kepuasan Kerja .....	14
2.1.5. Keinginan Berpindah ( <i>Turnover Intentions</i> ) .....	16
2.2. Pengembangan Hipotesis .....	19
2.2.1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja... ..	19

2.2.2. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap <i>Turnover Intentions</i> .....	20
2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> .....	22
2.3. Penelitian Terdahulu .....	22
2.4. Kerangka Konseptual .....	24

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis dan Sumber Data .....	25
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian .....	25
3.3. Metode Pengumpulan Data .....	26
3.4. Definisi Operasional Variabel .....	27
3.4.1. Konflik Pekerjaan-Keluarga .....	27
3.4.2. Kepuasan Kerja .....	28
3.4.3. <i>Turnover Intentions</i> .....	29
3.5. Teknik Analisis .....	29
3.5.1. Statistik Deskriptif .....	29
3.5.2. Uji <i>Non Response Bias</i> .....	29
3.5.3. Uji Hipotesis .....	30
3.5.4. Penilaian Reliabilitas .....	35
3.5.5. Pengukuran Validitas .....	35
3.5.6. Model Pengujian Hipotesis dengan <i>Partial Least Square (PLS)</i> ..	36
3.5.7. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis .....	38

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Responden .....	39
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	43
4.3. Uji Kualitas Data .....	46
4.4. Uji <i>Non-Response Bias (T-Test)</i> .....	51
4.5. Analisis Data.....	53
4.5.1. Menilai <i>Outer Model</i> atau <i>Measurement Model</i> .....	54

4.5.1.1.	<i>Outer Model</i> Atau <i>Measurement Model</i>	
	Variabel. <i>Work Interfering with Family</i> (WIF).....	54
4.5.1.2.	<i>Outer Model</i> Atau <i>Measurement Model</i> Variabel	
	<i>Family Interfering with Work</i> (FIW) .....	56
4.5.1.3.	<i>Outer Model</i> Atau <i>Measurement Model</i> Variabel	
	<i>Job Satisfaction</i> (JS).....	58
4.5.1.4.	<i>Outer Model</i> Atau <i>Measurement Model</i> Variabel	
	<i>Turnover Interntions</i> (TI).....	61
4.5.2.	Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	63
4.6.	Pengujian <i>Structural Equation Model</i> (SEM) .....	64
4.7.	Pengujian Hipotesis.....	66
4.7.1.	Pengujian Hipotets 1a .....	67
4.7.2.	Pengujian Hipotets 1b .....	67
4.7.3.	Pengujian Hipotets 2a .....	68
4.7.4.	Pengujian Hipotesis 2b.....	68
4.7.5.	Pengujian Hipotesis 3 .....	69
4.8.	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	69
4.8.1.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja .....	69
4.8.2.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap <i>Turnover</i>	
	<i>Intention</i> .....	73
4.8.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intentions</i> .....	73
4.8.4.	Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	
	Pekerjaan-keluarga terhadap <i>Turnover Intentions</i> dengan	
	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening .....	75

## **BAB V. PENUTUP**

5.1.	Kesimpulan .....	79
5.2.	Keterbatasan Penelitian .....	81
5.3.	Implikasi .....	83

5.3.1. Implikasi Teoritis .....	83
5.3.2. Implikasi Praktis .....	83
5.4. Saran-saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	40
Tabel 4.2.	Profil Responden .....	42
Tabel 4.3.	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	44
Tabel 4.4.	Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas .....	48
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas (Setelah Eliminasi) .....	49
Tabel 4.7.	Pengujian <i>Non-Response Bias</i> Berdasarkan Tanggal <i>Cutoff</i> .....	51
Tabel 4.8.	Nilai <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> Variabel WIF .....	56
Tabel 4.9.	Nilai <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> Variabel FIW .....	58
Tabel 4.10	Nilai <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> Variabel JS (Sebelum Eliminasi) .....	60
Tabel 4.11.	Nilai <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> Variabel JS (Setelah Eliminasi) .....	61
Tabel 4.12.	Nilai <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> Variabel TI .....	63
Tabel 4.13.	<i>R-Square</i> ... ..	64
Tabel 4.14.	<i>Result For Inner Weights</i> .....	66
Tabel 4.15.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pekerjaan-keluarga ( <i>Work Interfering with Family</i> (WIF) dan Keluarga - Pekerjaan <i>Family Interfering with Work</i> (FIW) terhadap <i>Turnover Intentions</i> .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 3.1. Konseptualisasi Model Dalam <i>Path Diagram</i> .....	37
Gambar 4.1. <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> Variabel <i>Work Interfering Family (WIF)</i> .....	55
Gambar 4.2. <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> Variabel <i>Family Interfering Work (FIW)</i> .....	57
Gambar 4.3. <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> Variabel <i>Job Satisfaction (JS )</i> Sebelum Eliminasi .....	59
Gambar 4.4. <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> Variabel <i>Job Satisfaction (JS)</i> Setelah Eliminasi .....	61
Gambar 4.5. <i>Outer Loading (Measurement Model)</i> Variabel <i>Turnover Intentions (TI )</i> .....	62
Gambar 4.6. <i>Full Model SEM</i> .....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Kuesioner .....	94
Lampiran 2 : Hasil Statistik Deskriptif .....	113
Lampiran 3 : Hasil Pengujian dengan <i>SmartPLS</i> .....	116

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. 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 intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring 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 anteseden (variabel pendahulu) dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Snead dan Harrel, Blime, 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 sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik pekerjaan-keluarga.

Konflik pekerjaan-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-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.

Penelitian ini menguji dua dimensi konflik pekerjaan-keluarga. **Pertama**, konflik dapat ditimbulkan dari pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family/WIF*), sebagai contoh, orangtua mungkin merasa bahwa pekerjaan menghalangi waktunya untuk keluar dengan anak-anaknya di rumah. Penelitian terdahulu menemukan WIF dihubungkan dengan stress yang dihasilkan dari tekanan pekerjaan (*job burnout*)(Bacharah *et al.* 1991), depresi (Thomas and Ganster 1995), dan kualitas rendah dari kehidupan keluarga (Higginsn and Duxbury 1992). **Kedua**, konflik dapat terjadi ketika keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family interfering with work/FIW*) sebagaimana diusulkan mula-mula oleh Gutek *et al.* (1991). Sebagai contoh, para karyawan telah merencanakan meninggalkan pekerjaan mereka untuk mendapatkan perhatian fungsi keluarga/karyawan yang gagal tentang keterlambatan kerja karena harus mengantar anaknya ke sekolah. Para peneliti terdahulu menginvestigasi WIF dan beberapa peneliti mencatat *Family Interfering with Work* (FIW) sebagai suatu konstruk yang berbeda (Gutek *et al.*, 1991; Frone *et al.* 1992; Judge *et al.*, 1994; Adams *et al.*, 1996; Netemeyer *et al.*, 1996).

Beberapa peneliti telah mengidentifikasi hubungan antara FIW dan komitmen organisasi, kepuasan hidup (Wiley 1987), dan depresi klinis. Frone *et al.* (1992) juga menyatakan bahwa peran pekerjaan lebih banyak mengganggu peran keluarga dibanding peran keluarga terhadap peran pekerjaan, sehingga batasan keluarga menjadi lebih dapat dipahamai 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.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian Pasewark dan Viator (2006) mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intentions*. Berbeda dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006) dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang tidak dihipotesiskan, dalam penelitian ini kepuasan kerja sebagai variabel intervening dihipotesiskan. Penelitian ini mengambil sampel dari auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia. Alasan pemilihan auditor yang bekerja di KAP sebagai salah satu profesi akuntansi, dikarenakan tingkat keinginan auditor untuk berpindah cukup tinggi seperti yang dikemukakan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) pada KAP di Indonesia.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas secara empiris akan diuji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja internal auditor, tetapi belum ada penelitian terhadap eksternal auditor (KAP). Oleh karena itu penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh konflik pekerjaan-keluarga yang terdiri dari dua dimensi yaitu pekerjaan mengintervensi keluarga/*work interfering with family* (WIF) dan keluarga mengintervensi pekerjaan/*family interfering with work* (FIW) (Pasewark dan Viator, 2006; Boles *et al.*, 2001), terhadap *turnover intentions*

(Pasewark dan Viator, 2006; Boles *et al.*, 1999; Netemeyer *et al.*, 1996) dengan kepuasan kerja (Pasewark dan Viator, 2006; Good *et al.*, 1988; Boles dan Babin 1996; Good *et al.*, 1996; Boles *et al.*, 1997; Martins *et al.*, 2002; Greenhaus *et al.*, 2003) auditor KAP. Penelitian ini berusaha membuktikan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intentions* KAP dengan sedikit modifikasi yang merupakan adopsi dari penelitian Pasewark dan Viator (2006). Modifikasi yang dimaksud adalah memunculkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga berdasarkan uraian dan fenomena di atas, secara empiris akan diuji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Masalah yang diteliti dapat dirumuskan dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
2. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap *turnover intentions* auditor?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* auditor?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

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

1. Menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intentions* auditor
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* auditor.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

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*.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini ditulis dalam lima bab sebagai berikut: Bab I merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang penelitian ini dilakukan dengan memaparkan permasalahan yang dibahas, perumusan masalah yang akan diteliti, tujuan serta manfaat penelitian. Bab ini diakhiri dengan sistematika penulisan yang menjelaskan secara ringkas isi masing-masing bab. Bab II membahas tinjauan pustaka yang digunakan sebagai landasan teoritis peneliti untuk mengembangkan model dan hipotesis penelitian. Bab III membahas metode penelitian yang meliputi jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, serta metode pengumpulan data. Pada bagian ini juga diuraikan definisi operasional variabel serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Bab IV menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian. Bab V merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Telaah Teori**

##### **2.1.1 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.*, 199). 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 (*Distinctveness*): 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* bisa sebagai tendensi untuk lebih menyukai satu tipe penjelas 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 fakto-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). Hezberg (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 Pablik (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.

### **2.1.2 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 position that are incompatible or when a single position has mutually incompatible behavioral expectation*” (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 (*role theory*) menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada seseorang. Teori



peran (*role theory*) 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

### 2.1.3. Konflik Pekerjaan-Keluarga

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). 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.

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), penyedia 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 (Connor *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 campur tangan 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; Kopelmen, Greenhaus dan Connolly, 1983).

#### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

Menurut Judge dan Locke (1993) dalam kepuasan kerja merupakan cerminan dari kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Judge dan Locke (1993) juga menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dipengaruhi oleh proses pemikiran seseorang. Judge dan Locke (1993) mengemukakan apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan

merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan timbul rasa aman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya. Proses pemikiran yang menyimpang atau yang bertolak belakang dengan hati nurani akan berakibat rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang. Sebaliknya apabila pikiran seseorang sedang jernih maka pekerjaannya akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Davis *et al.*, (1989) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan tidaknya pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang karyawan yang relatif berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Davis dan Newstrom (1989) selanjutnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dinilai sebagai suatu aspek dari kepuasan hidup. Pengalaman dari suatu pekerjaan mempengaruhi persepsi untuk bekerja atau sebaliknya.

Kepuasan kerja menurut Porter *et al.* (1974) dalam Slamet (2002) merupakan orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka. Ditambahkan oleh Spector (1997) bahwa kepuasan kerja merupakan derajat atau tingkatan seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Penilaian sikap karyawan seperti kepuasan kerja telah menjadi suatu aktivitas umum dalam organisasi karena manajemen mempunyai kepedulian terhadap kesejahteraan fisik dan psikologi para karyawan. Kreitner dan Kinicki (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merefleksikan seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Secara formal kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon emosional atas hasil pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan.

Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki 3 dimensi yaitu: (1) kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja, (2) kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang, (3) kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Kepuasan kerja merujuk pada sifat umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, dan sebaliknya seseorang dengan tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Robbins, 2003).

#### **2.1.5. 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 alternatif 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 di 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 berpindahnya 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*.

## **2.2. Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan masalah yang secara umum banyak dihasilkan dari pengujian dalam konflik pekerjaan keluarga yang menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Penelitian terdahulu mendukung pernyataan bahwa orang yang merasa aktivitas pekerjaannya dan aktivitas rumah tangganya tidak seimbang akan lebih tidak puas dengan pekerjaannya. Beberapa peneliti (Good *et al.*, 1988; Rice *et al.*, 1992; Boles dan Babin 1996; Good *et al.*, 1996; Boles *et al.*, 1997; Martins *et al.*, 2002; Greenhaus *et al.*, 2003) menemukan hubungan negatif antara pengukuran konflik pekerjaan-keluarga secara umum dan kepuasan kerja. Bacharach *et al.* (1991), Thomas dan Ganster (1995), Kossek dan Ozeki (1998), Boles *et al.* (2001), dan Anderson *et al.* (2002) menemukan bahwa konflik pekerjaan mengintervensi keluarga (WIF) mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Beberapa peneliti menemukan konflik pekerjaan-keluarga mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan (Adams *et al.*, 1996; Kossek and Ozeki 1998; Boles *et al.*, 2001; Anderson *et al.*, 2002). Peneliti lainnya menemukan bahwa konflik keluarga-pekerjaan (FIW) memiliki hubungan secara negatif dengan kepuasan kerja, tetapi tingkatannya tidak seperti konflik pekerjaan-keluarga (WIF) (Frone *et al.*, 1992; Netemeyer *et al.*, 1996). Suatu penelitian yang hampir lengkap tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja adalah penelitian yang pernah dilakukan oleh Kossek dan Ozeki (1998) hasilnya menyimpulkan bahwa semua dimensi konflik

pekerjaan-keluarga mengurangi beberapa bentuk dari kepuasan hidup, termasuk kepuasan kerja.

Belum banyak sumber dari konflik pekerjaan-keluarga yang telah diinvestigasi dalam hubungannya dengan kepuasan kerja dalam konteks akuntansi, oleh karena itu dalam penyusunan hipotesis yang pertama penelitian ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya terkait dengan konflik pekerjaan mengintervensi keluarga dan memperluas penelitian sebelumnya melalui pengujian pengaruh-pengaruh lainnya dari pekerjaan mengintervensi keluarga dan keluarga mengintervensi pekerjaan di kantor akuntan publik.

Dari pembahasan di atas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

**H1a:** Pekerjaan mengintervensi keluarga (WIF) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

**H1b:** Keluarga mengintervensi pekerjaan (FIW) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.

### **2.2.2. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intentions***

Penelitian mengenai hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan keinginan berpindah menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa peneliti menemukan konflik pekerjaan-keluarga tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah (Boles *et al.*, 1999). Konflik pekerjaan-keluarga dalam situasi ini pertama mempengaruhi kepuasan kerja, selanjutnya mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian lainnya menemukan hubungan langsung antara konflik pekerjaan-keluarga dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Good *et al.*, 1988). Implikasi dari temuan-temuan yang bervariasi ini menjadi menarik karena suatu hubungan yang tidak langsung berindikasi secara potensial bahwa konflik pekerjaan mengintervensi keluarga pertama-tama akan menurunkan kepuasan kerja sebelum seseorang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Bagaimanapun hubungan secara langsung mengindikasikan bahwa seseorang akan terus merasa senang dengan pekerjaannya sekalipun dalam kondisi ada konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga, tetapi tekanan keluarga cukup signifikan sehingga kemudian ia akan meninggalkan pekerjaannya.

Apakah konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi perpindahan mungkin juga tergantung pada dimensi konflik pekerjaan-keluarga. Netemeyer *et al.* (1996) menemukan keduanya FIW dan WIF berhubungan langsung dengan *turnover intentions*. Perpindahan secara potensial berhubungan dengan bermacam-macam konflik yang dialami antara pekerjaan dan keluarga.

Dari pembahasan di atas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

**H2a:** Pekerjaan mengintervensi keluarga (WIF) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* auditor.

**H2b:** Keluarga mengintervensi pekerjaan (FIW) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* auditor.

### 2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dilihat pada tingkat individu, kepuasan kerja merupakan variabel psikologi yang sering diteliti dalam suatu model keinginan berpindah. Karyawan yang semakin merasa puas dengan pekerjaannya maka akan semakin berkurang keinginan berpindah. William dan Hazer (1986) serta Shore dan Martin (1989) dalam Khikmah (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh lebih rendah terhadap keinginan berpindah dibandingkan komitmen organisasi. Hal senada juga dikemukakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Arifuddin (2002) menyatakan kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif dengan keinginan berpindah internal auditor dalam perusahaan.

Menurut Pasewark dan Strawser (1996) kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Shafer (2002) dan Gregson (1992) mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap keinginan berpindah.

Dari pembahasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3 :** Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* auditor.

## 2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Pasewark dan Viator (2006) dengan mengembangkan responden auditor Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intentions* auditor yang

berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti.

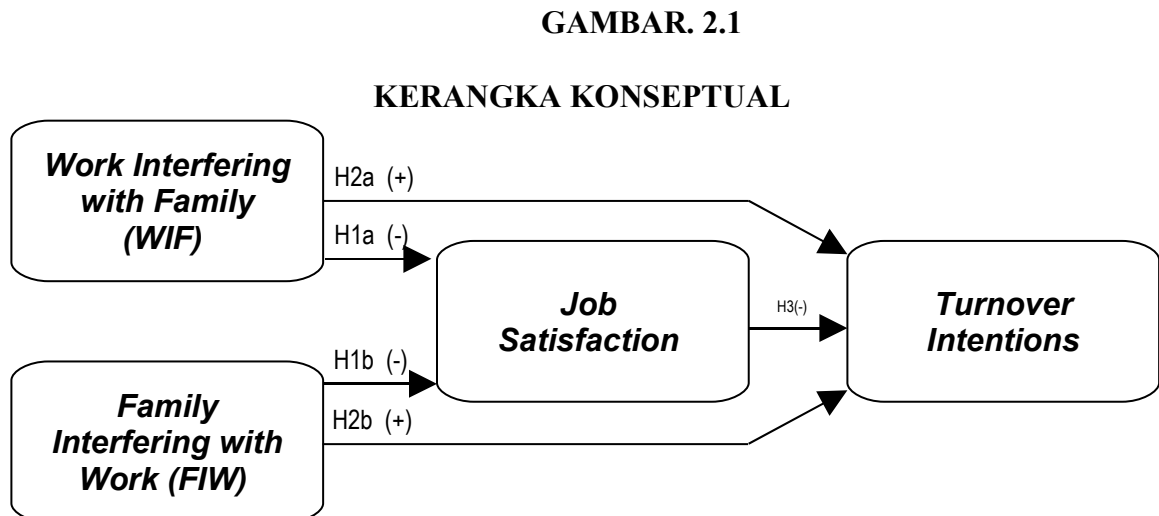
Frone *et al.*, (1992) dalam penelitiannya yang berjudul *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface* dan variabel yang digunakan adalah tekanan pekerjaan (*Job Stressors*), keterlibatan kerja (*Job Involvement*), keterlibatan keluarga (*Family Involvement*) dan tekanan keluarga (*Family Stressors*) sebagai variabel anteseden konflik pekerjaan-keluarga (*Work Family Conflict*) diuji dengan menggunakan alat statistik yaitu teknik multivariate *Structural Equation Model (SEM)* diperoleh hasil bahwa Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan berbagai dampak dari suatu organisasi termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan oleh Frone *et al.*, (1992) bahwa meskipun modelnya telah dikonseptualisasikan dalam bentuk sebab akibat secara baik dan juga telah dicatat dengan menggunakan data yang berhubungan (*correlational*) hal ini tidak dapat menggambarkan berbagai macam hubungan yang telah dihipotesiskan.

Penelitian Boles *et al.*, (1997) dengan menggunakan variabel konflik peran, ambigu peran, dan konflik pekerjaan-keluarga yang dianalisis dengan *Structural Equation Model (SEM)* mengemukakan bahwa konflik peran, ambigu peran, dan konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi karena banyaknya variabel di luar variabel yang tidak diteliti yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga.

Boles *et al.*, (2001) melakukan penelitian dengan judul *an investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction*. Variabel yang digunakan dalam penelitian Boles *et al.*, adalah konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*). Penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi memperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang dihasilkan dari konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

#### 2.4. Kerangka Konseptual

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



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti adalah *explanatory causal-comparative research* yaitu penelitian untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen (Bambang Supomo & Nur Indriantoro, 2002). Data yang akan diuji dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari jawaban responden terhadap kuesioner yang dikirimkan kepada responden yaitu para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik.

#### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia. 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 Indonesia yang terdaftar pada Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2005. Besar sampel minimal berdasarkan asumsi *Structural Equation Model* (SEM) adalah 100 (Hair *et al.*, 1998). Berdasarkan asumsi SEM, maka jumlah responden yang dibutuhkan sebagai sampel minimal 21 dikalikan 5 yaitu 105 responden. *Response rate* yang diharapkan dari kuesioner yang dikirimkan adalah 20%. Atas dasar



jumlah minimal sampel dan *response rate* yang diharapkan maka jumlah kuesioner yang disebar adalah 600 kuesioner. Prediksi *response rate* 20% akan mendapatkan jawaban responden yang kurang dari sampel minimal 100 tidak menjadi masalah dalam penelitian ini, karena alat uji yang digunakan adalah SEM dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS)(Ghozali,2006).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode penentuan sampel *convenience sampling*, karena jumlah auditor tidak diketahui sebelumnya, sehingga ada kebebasan dalam memilih sampel (Jogiyanto, 2004). Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 600 auditor yang sudah berkeluarga dari 120 KAP di Indonesia.

### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan dengan metode kuesioner dengan cara *mail survey*, dimana responden akan dikirimkan daftar kuesioner melalui pos dan disertai dengan amplop kirim balik (kirbal) dan juga diantar langsung kepada responden yang wilayahnya dapat dijangkau oleh peneliti. Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan yang tertutup terdiri dari 4 bagian yaitu *Work Interfering with Family*, *Family Interfering with Work*, *Job Satisfaction* dan *Turnover Intentions*. Kuesioner terdiri dari 21 pertanyaan dengan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Pemberian skor dengan menggunakan skala Likert 5 poin adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban **Sangat Setuju** mendapat skor 5
- b. Jawaban **Setuju** mendapat skor 4
- c. Jawaban **Netral** mendapat skor 3
- d. Jawaban **Tidak Setuju** mendapat skor 2
- e. Jawaban **Sangat Tidak Setuju** mendapat skor 1

### 3.4. 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*.

#### 3.4.1 Konflik Pekerjaan-keluarga

Definisi variabel 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). Pengukuran konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari dua dimensi yaitu:

##### a. Pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family/WIF*).

Pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family/WIF*) menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Netemeyer *et al.* (1996) yang terdiri dari 6 pertanyaan. Masing-masing responden diminta menjawab setiap pertanyaan dengan skala Likert 5 poin yaitu mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju). Skor yang rendah menunjukkan rendahnya

konflik pekerjaan mengintervensi keluarga sedangkan skor yang tinggi menunjukkan tingginya konflik pekerjaan mengintervensi keluarga.

**b. Keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work/FIW*).**

Keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work/FIW*) menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Netemeyer *et al.* (1996) yang terdiri dari 6 pertanyaan. Masing-masing responden diminta menjawab setiap pertanyaan dengan skala Likert 5 poin yaitu mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju). Skor yang rendah menunjukkan rendahnya konflik keluarga mengintervensi pekerjaan dan begitu pula sebaliknya.

**3.4.2 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) didefinisikan sebagai orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Porter *et al.*, 1974 dalam Chiu *et al.*, 2005). Pengukuran kepuasan kerja menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rusbult dan Farrell (1983) dalam Pasewark dan Viator (2006). Setiap responden diminta untuk menyatakan tingkat kepuasan kerja mereka dengan menjawab satu pertanyaan skala Likert 5 point, dimulai dengan angka 1 (Sangat Tidak Setuju), angka 2 (Tidak Setuju), angka 3 (Sedang/Netral), angka 4 (Setuju) dan angka 5 (Sangat Setuju). Skor yang rendah menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya

### **3.4.3 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.

## **3.5. Teknik Analisis**

### **3.5.1 Statistik Deskriptif**

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan sebagai teknik analisis dengan tujuan untuk menjelaskan atau memberikan informasi demografi responden penelitian (jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja) serta deskripsi mengenai variabel penelitian.

### **3.5.2 Uji *Non-Response Bias***

Salah satu kelemahan metode dengan *mail survey* adalah adanya kemungkinan tingkat pengembalian yang sangat rendah. Uji *non-response bias* dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dengan responden yang tidak berpartisipasi. Responden yang mengembalikan kuesioner setelah batas akhir yang telah ditentukan, dianggap mewakili responden yang tidak menjawab atau tidak

berpartisipasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan alat analisis uji beda atau *t-test*. Tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan yang signifikan rata-rata skor jawaban antara responden yang berpartisipasi dengan yang tidak berpartisipasi.

### 3.5.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Ghazali (2006) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Wold, 1985 dalam Ghazali, 2006) karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*.

Tahap-tahap SEM dengan software PLS adalah sebagai berikut:

## 1. Konseptualisasi Model Berdasarkan Teori

Pada dasarnya SEM adalah sebuah teknik konfirmatori (Ferdinand, 2005) yang dipergunakan untuk menguji hubungan kausalitas dimana perubahan satu variabel diasumsikan menghasilkan perubahan pada variabel lain didasarkan pada teori yang ada. Dalam pengembangan model, kajian teoritis digunakan sebagai landasan pijak untuk membentuk hubungan-hubungan antar variabel. SEM digunakan untuk menguji kausalitas yang sudah ada teorinya. Konstruk dan dimensi-dimensi yang akan diteliti dari model teoritis telah dikembangkan pada telaah teoritis dan pengembangan hipotesis. Konstruk-konstruk yang terbentuk adalah konstruk endogen yang terdiri dari kepuasan kerja/*job satisfaction* (JS) dan keinginan berpindah/*turnover intentions* (TI). Konstruk eksogen dalam penelitian ini adalah pekerjaan mengintervensi keluarga/*work interfering with family* (WIF) dan keluarga mengintervensi pekerjaan/*family interfering with work* (FIW). Adapun indikator-indikator dari konstruk dapat dilihat pada lampiran yang menjadi satu kesatuan dengan kuesioner penelitian.

## 2. Membentuk Suatu Diagram Alur (*path diagram*)

Model kerangka pemikiran yang sudah dibangun, selanjutnya ditransformasikan ke dalam bentuk diagram alur (*path diagram*) untuk menggambarkan hubungan kausalitas dari konstruk pada model penelitian. *Path diagram* merupakan representasi grafis mengenai bagaimana beberapa variabel pada suatu model berhubungan satu sama lain, yang memberikan suatu pandangan menyeluruh mengenai struktur model (Ghozali dan Fuad, 2005). Meskipun pembangunan diagram alur tidak merupakan persyaratan utama pada SEM yang menggunakan PLS, namun representasi

grafis ini dapat membantu dalam memahami hipotesis yang telah dibentuk. Model pengembangan yang terbentuk tampak pada gambar 3.1.

### 3. Spesifikasi Model: konversi diagram alur kedalam persamaan struktural.

Persamaan struktural memperlihatkan hubungan kausalitas antara berbagai konstruk dalam model. Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan yaitu: (1) *inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), (2) *outer model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dan indikator atau variabel manifestnya (*measurement model*), (3) *weigh relation* dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

Model persamaan struktural merupakan teknik analisis multivariate (Bagozzi dan Fornel, 1982 dalam Ghazali dan Fuad 2005) yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun non *recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang keseluruhan model. Tidak seperti model *multivariate* biasa (analisis faktor regresi berganda) SEM dapat menguji bersama-sama yaitu:

- a. Model struktural: hubungan antara konstruk independen dan dependen
- b. Model *measurement*: hubungan (nilai loading) antara indikator dengan konstruk (variabel laten)

Digabungkannya pengujian model struktural dengan model pengukuran tersebut memungkinkan untuk:

- a. Menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari SEM.

b. Melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis.

Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada 2 hal yang dilakukan yaitu:

1. **Menilai *outer model* atau *measurement model***

Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/componen score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. *Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *Cross Loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. *Composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* yang dikembangkan oleh Wert *et al.* (1979) dalam Ghazali (2006). *Composite reliability* yang merupakan output PLS dapat dihitung dengan rumus:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

Sumber: Imam Ghazali,(2006)



dimana  $\lambda_i$  adalah *component loading* ke indikator dan  $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$ . Dibanding dengan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan *tau equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama, sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*, sedangkan  $\rho_c$  merupakan *closer approximation* dengan asumsi *estimate parameter* adalah akurat.  $\rho_c$  sebagai ukuran *internal consistence* hanya dapat digunakan untuk kostruk reflektif indikator.

## 2. Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Pengaruh besarnya  $f^2$  dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{included}} - R^2_{\text{excluded}}}{1 - R^2_{\text{included}}}$$

Sumber: Imam Ghozali,(2006)

Dimana  $R^2_{\text{included}}$  dan  $R^2_{\text{excluded}}$  adalah *R-square* dari variabel laten dependen ketika prediktor variabel laten digunakan atau dikeluarkan di dalam persamaan struktural.

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-Square predictive relevance*

mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square predictive relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square predictive relevance* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

### 3.5.3. Penilaian Reliabilitas

Pendekatan untuk penilaian reliabilitas *model fit* dengan menggunakan *composite reliability* dan *variance extracted* untuk setiap konstruk. Reliabilitas merupakan ukuran *internal consistency* indikator dari setiap konstruk. Hasil reliabilitas yang tinggi akan memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Reliabilitas pengukuran ditentukan dengan menghitung nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), suatu konstruk dikatakan handal atau reliabel jika memberikan nilai  $\alpha \geq 0,60$  (Nunally, 1967 dalam Ghozali, 2005).

### 3.5.4. Pengukuran Validitas

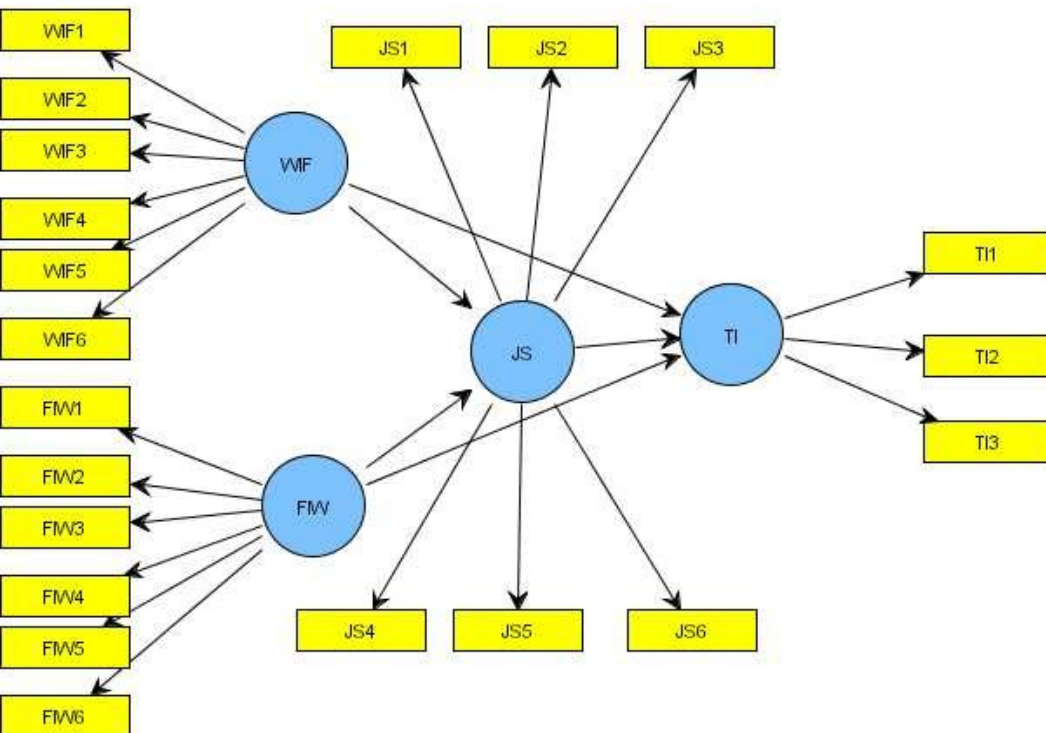
Pengukuran validitas digunakan untuk menilai sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. *Confirmatory factor Analysis* (CFA) digunakan untuk menilai validitas masing-masing konstruk yang merupakan manifestasi dari indikator. Semua *loading* dari konstruk latens menunjukkan hasil yang signifikan ( $t$  statistik  $>1,96$ ), maka masing-masing indikator pertanyaan

adalah valid (Remaey, 1998; Challagall dan Shervani, 1996; Sujan, Weitz dan Kumar, 1994 dalam Purwanto, 2003).

### **3.5.5. Model Pengujian Hipotesis dengan *Partial Least Square* (PLS)**

Model kerangka pemikiran teoritis yang sudah dibangun selanjutnya ditransformasikan ke dalam bentuk diagram alur (*path diagram*) untuk menggambarkan hubungan kausalitas kontruk dari model tersebut. *Path diagram* merupakan representasi grafis mengenai bagaimana beberapa variabel pada suatu model berhubungan satu sama lain, yang memberikan suatu pandangan menyeluruh mengenai struktur model. Model pengembangan yang terbentuk tampak pada gambar di bawah ini:

**GAMBAR 3.1**  
**KONSEPTUALISASI MODEL DALAM *PATH DIAGRAM***



Sumber: Model dikembangkan untuk penelitian ini, (2007)

### 3.5.7. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis pada penelitian ini adalah dengan menilai nilai t-statistik dan *R-square*. Nilai t-statistik (t-hitung) diperbandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,960 dengan tingkat signifikansi 0,05 (*two-tailed*). Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cutoff* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini akan menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari data primer dan pembahasan atas hasil penelitian. Uraian meliputi gambaran umum responden, uji kualitas data, uji *non-response bias*, menilai *outer model* atau *measurement model*, menilai *inner model* atau *structural model*, uji hipotesis dan pembahasan uji hipotesis.

#### **4.1. Gambaran Umum Responden**

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan sebanyak 600 kuesioner melalui jasa pos dan diantar langsung kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) se-Indonesia. Jumlah kuesioner yang dikirim melalui pos sebanyak 580 kuesioner sedangkan kuesioner yang disampaikan langsung kepada responden sejumlah 20 kuesioner. Pengiriman kuesioner dilakukan pada tanggal 15 September 2007 dengan batas pengembalian kuesioner paling lambat tanggal (*cutoff*) 15 Oktober 2007. Sebanyak 76 responden mengirimkan balasan sebelum tanggal 15 Oktober.

Tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner serta penjelasan mengenai total kuesioner yang dikirim, baik melalui jasa pos dan diantar langsung. Tabel tersebut juga menginformasikan tingkat pengembalian (*response rate*) dan tingkat pengembalian yang digunakan (*usable response rate*).

**TABEL 4.1**  
**RINCIAN PENGIRIMAN DAN PENGEMBALIAN KUESIONER**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Total</b>
<b>PENGIRIMAN KUESIONER</b>		
- melalui pos	580	
- penyampaian langsung	20	
<b>Total kuesioner yang dikirim</b>		600
<b>PENGEMBALIAN KUESIONER</b>		
<b>Kuesioner yang kembali sebelum tanggal <i>cutoff</i> :</b>		
- melalui pos	61	
- penyampaian langsung	15	
<b>Total kuesioner yang kembali sebelum tanggal <i>cutoff</i></b>		76
<b>Kuesioner yang kembali sesudah tanggal <i>cutoff</i> :</b>		
- melalui pos	56	
- penyampaian langsung	5	
<b>Total kuesioner yang kembali sesudah tanggal <i>cutoff</i></b>		61
<b>Total kuesioner yang kembali :</b>		
- melalui pos	117	
- diambil langsung	20	
<b>Total kuesioner yang tidak dapat digunakan :</b>		137
- melalui pos	40	
<b>Total kuesioner yang dapat digunakan</b>		97
<b>Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) (<math>137/600 \times 100\%</math>)</b>		22,8%
<b>Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>usable response rate</i>) (<math>97/600 \times 100\%</math>)</b>		16.20%

Pengiriman kuesioner dilakukan melalui pos dan pengiriman langsung pada satu tahap dimulai pada tanggal 15 September 2007. Tanggal *cutoff* keterlambatan kuesioner ditetapkan pada tanggal 15 Oktober 2007. Kuesioner yang kembali sebelum tanggal 15 September 2007 sebanyak 76 kuesioner, terdiri dari 61 kuesioner melalui pos dan 15 kuesioner diambil langsung, sedangkan kuesioner yang kembali sesudah tanggal 15 Oktober 2007 (*cutoff*), ada 61 kuesioner, namun dari 61 kuesioner yang kembali

tersebut, 40 kuesioner diantaranya tidak dapat digunakan karena kuesioner tidak diisi. Berhubung 8 kantor akuntan publik yang dikirim kuesioner sudah pindah alamat, sehingga total jawaban kuesioner yang dapat digunakan adalah sebanyak 97 kuesioner.

Untuk mengantisipasi adanya perbedaan respon atas cara pengiriman kuesioner dan jangka waktu pengambilan, akan dilakukan uji *non-response bias* antara respon kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cutoff*.

Tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) sebesar 22,8%, dihitung dari prosentase jumlah kuesioner yang kembali tanpa memperhitungkan kelayakan responden (137 kuesioner) dibagi total yang dikirim (600 kuesioner). Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat digunakan (*usable response rate*) sebesar 16,20%, dihitung dari persentase jumlah kuesioner dengan memperhitungkan kelayakan responden (97 kuesioner) dibagi dengan total kuesioner yang dikirim (600 kuesioner).

Gambaran tentang profil responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.2 di bawah ini. Profil responden tersebut meliputi jenis kelamin, kategori tingkat pendidikan terakhir, posisi dalam perusahaan, dan kategori lama bekerja.



**TABEL 4.2**  
**PROFIL RESPONDEN**

	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
<i>Gender</i>		
- Pria	73	75.3%
- Wanita	24	24.7%
<i>Pendidikan</i>		
- Diploma III (D3)	7	7.2%
- Sarjana (S1)	74	76.3%
- Master (S2)	16	16.5 %
- Doktor (S3)	-	-
<i>Posisi</i>		
- Manajer	10	10.3%
- Akuntan Senior	38	39.2%
- Akuntan Yuniior	49	50.5%
<i>Lama Bekerja di KAP</i>		
- 2 - 4 tahun	59	60.8%
- 5 - 7 tahun	20	20.6%
- 8 - 10 tahun	9	9.3%
- > 10 tahun	9	9.3%
<i>Bidang Penugasan</i>		
- Audit	72	74%
- Pajak	25	26%
- Lainnya	-	-
<i>Jumlah Penugasan</i>		
- Kurang dari 10 Penugasan	5	5,15%
- 10 - 20 Penugasan	28	28,87%
- 21 - 30 Penugasan	34	35,05%
- 31 - 40 Penugasan	20	20,62%
- Lebih dari 40 Penugasan	10	10,31%

Sumber: Data primer diolah, 2008

Berdasarkan data responden pada saat pengisian kuesioner ini, sebagian besar responden yaitu 73 responden (75,3%) adalah pria sedangkan lainnya wanita sejumlah

24 orang (24,7%). Tingkat pendidikan terakhir responden sebagian besar responden berpendidikan S1 (74 orang atau 76,3%) dan terdapat 16 responden (16,5%) berpendidikan S2, adapun yang berpendidikan D3 adalah 7 orang atau 7,2%. Dari data tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sampel dalam penelitian ini rata-rata berada pada tingkat S1 yang berarti sampel dalam penelitian ini memiliki pengetahuan yang cukup untuk memberikan persepsinya. Responden dengan tingkat lamanya bekerja dari 2 sampai 4 tahun 59 orang (60,8 %), 5 sampai 7 tahun 20 orang (20,6 %), 8 sampai 10 tahun 9 orang (9,3 %), dan lebih dari 10 tahun 9 orang (9,3%). Posisi responden di kantor akuntan publik sebagai manajer 10 orang (10,3%), akuntan senior 38 orang (39,2%) dan akuntan yunior 49 orang (50,5%). Responden dengan bidang penugasan audit sebanyak 72 orang (74%) dan pajak 25 orang (26%). Responden dengan jumlah penugasan kurang dari 10 penugasan sebanyak 5 orang (5,15%), 10 sampai dengan 20 penugasan 28 orang (28,87%), 21 sampai dengan 30 penugasan 34 orang (35,05%), 31 sampai dengan 40 penugasan 20 orang (20,62%) dan lebih dari 40 penugasan 10 orang (10,31%).

#### **4.2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya, rata-rata serta standar deviasi. Gambaran mengenai variabel penelitian (*Work Interfering with Family (WIF)*, *Family Intrefering with Work (FIW)*, *Job Satisfaction (JS)*, dan *Turnover Intentions (TI)*) disajikan dalam

tabel 4.3. Pada tabel tersebut disajikan kisaran teoritis yang merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis didesain dalam kuesioner dan kisaran sesungguhnya yaitu nilai terendah sampai nilai tertinggi atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya. Statistik deskriptif yang merupakan tanggapan responden atas item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.3.

**TABEL 4.3.**  
**STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	N	Teoritis		Sesungguhnya		
		Kisaran	Median	Kisaran	Mean	SD
<i>Work Interfering with Family (WIF)</i>	97	6 - 30	18	6 - 26	13,43	3,098
<i>Family Intrefering with Work (FIW)</i>	97	6 - 30	18	8 - 26	13,56	3,479
<i>Job Satisfaction (JS)</i>	97	6 - 30	18	10 - 28	20,67	3,939
<i>Turnover Intentions (TI)</i>	97	3 - 15	9	3 - 15	8,17	2,111

Sumber: Data primer diolah, 2008

Berdasarkan tabel 4.3. variabel *Work Interfering with Family (WIF)* mempunyai kisaran teoritis antara 6 sampai dengan 30 dengan nilai median 18. Pada kisaran sesungguhnya variabel *Work Interfering with Family (WIF)* mempunyai bobot jawaban antara 6 sampai dengan 26, rata-rata (*mean*) sebesar 13,43 dan standar deviasi sebesar 3,098. Nilai rata-rata jawaban konstruk kisaran sesungguhnya variabel *Work Interfering with Family (WIF)* di bawah nilai median kisaran teoritis dan nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan mengintervensi keluarga pada responden adalah rendah.

Variabel *Family Interfering with Work (FIW)* mempunyai kisaran teoritis antara 6 sampai dengan 30 dengan nilai median 18. Pada kisaran sesungguhnya variabel

*Family Interfering with Work (FIW)* mempunyai bobot jawaban antara 8 sampai dengan 26, rata-rata (*mean*) sebesar 13,56 dan standar deviasi sebesar 3,479. Nilai rata-rata jawaban konstruk *Family Interfering with Work (FIW)* kisaran sesungguhnya variabel *Family Interfering with Work (FIW)* sebesar 15,56 di bawah nilai median kisaran teoritis dan nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan mengintervensi keluarga pada responden adalah rendah

Variabel *Job Satisfaction (JS)* mempunyai kisaran teoritis antara 6 sampai dengan 30 dengan nilai median 18. Pada kisaran sesungguhnya variabel *Job Satisfaction (JS)* mempunyai bobot jawaban antara 10 sampai dengan 28, rata-rata (*mean*) sebesar 20,67 dan standar deviasi sebesar 3,939. Nilai rata-rata jawaban konstruk kisaran sesungguhnya variabel *Job Satisfaction (JS)* sebesar 20,67 di atas nilai median kisaran teoritis dan nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction (JS)* pada responden adalah tinggi.

Variabel *Turnover Intentions (TI)* mempunyai kisaran teoritis antara 3 sampai dengan 15 dengan nilai median 9. Pada kisaran sesungguhnya variabel *Turnover Intentions (TI)* mempunyai bobot jawaban antara 3 sampai dengan 15, rata-rata (*mean*) sebesar 8,17 dan standar deviasi sebesar 2,111. Nilai rata-rata jawaban responden terhadap konstruk *Turnover Intentions (TI)* sebesar 8,17 di atas median teoritis dan nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat sangat

setuju. maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intentions* (TI) pada responden adalah tinggi.

#### 4.3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji realibilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* yang dihasilkan dengan perhitungan PLS untuk masing-masing konstruk. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* >0,70 (Werts *et al.* 1979 dalam Ghazali, 2006). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.4.

**TABEL 4.4.**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

No	Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
1.	<i>Work Interfering with Family (WIF)</i>	0.871	Reliabel
2.	<i>Family Intrefering with Work (FIW)</i>	0.909	Reliabel
3.	<i>Job Satisfaction (JS)</i>	0.829	Reliabel
4.	<i>Turnover Intentions (TI)</i>	0.914	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2008

Hasil pengujian pada tabel 4.4. menunjukkan bahwa variabel *Work Interfering with Family* (WIF) mempunyai nilai *Composite Reliability* 0,871. Nilai tersebut di atas 0,70 sebagai nilai *cutoff*, maka semua pertanyaan tentang *Work Interfering with Family* (WIF) adalah reliabel. Variabel *Family Interfering with Work* (FIW) mempunyai nilai sebesar *Composite Reliability* 0,909 (di atas nilai *cutoff*) maka semua pertanyaan tentang *Family Interfering with Work* (FIW) adalah reliabel. Nilai *Composite Reliability* untuk

variabel *Job Satisfaction* (JS) sebesar 0,829 nilai ini menunjukkan bahwa pertanyaan tentang *Job Satisfaction* (JS) adalah reliabel. Variabel *Turnover Intentions* (TI) mempunyai nilai *Composite Reliability* 0,914. Nilai tersebut di atas 0,70 sebagai nilai *cutoff*, maka semua pertanyaan tentang *Turnover Intentions* (TI) adalah reliabel.

Semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menunjukkan sebagai pengukuran yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk adalah reliabel. Nilai *composite reliability* masing-masing konstruk sangat baik di atas 0.80.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi *measurement (outer) model* yaitu dengan menggunakan *convergent validity* (besarnya *loading factor* untuk masing-masing konstruk). *Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing skor indikator dengan skor konstraknya (Ghozali, 2006). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun menurut Chin (1996) dalam Ghozali (2006) untuk penelitian pada tahap awal pengembangan model, skala pengukuran nilai 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap masih dapat ditolelir. Hasil dari uji validitas dengan menggunakan nilai *convergent validity* yang dihitung dengan PLS dapat dilihat pada tabel 4.5. di bawah ini:

**TABEL 4.5.**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

	<b>original sample estimate</b>	<b>mean of subsamples</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>T-Statistic</b>
<b>WIF</b>				
<b>WIF1</b>	0.542	0.514	0.242	2.243
<b>WIF2</b>	0.867	0.790	0.185	4.696
<b>WIF3</b>	0.779	0.692	0.260	2.998
<b>WIF4</b>	0.799	0.781	0.103	7.749
<b>WIF5</b>	0.712	0.633	0.214	3.326
<b>WIF6</b>	0.642	0.594	0.214	3.002
<b>JS</b>				
<b>JS1</b>	0.780	0.764	0.079	9.901
<b>JS2</b>	0.547	0.520	0.177	3.082
<b>JS3</b>	0.368	0.365	0.231	1.596
<b>JS4</b>	0.801	0.798	0.062	12.988
<b>JS5</b>	0.696	0.695	0.105	6.632
<b>JS6</b>	0.770	0.740	0.137	5.638
<b>FIW</b>				
<b>FIW1</b>	0.797	0.740	0.149	5.366
<b>FIW2</b>	0.848	0.795	0.125	6.788
<b>FIW3</b>	0.890	0.843	0.106	8.391
<b>FIW4</b>	0.735	0.731	0.144	5.119
<b>FIW5</b>	0.832	0.811	0.082	10.128
<b>FIW6</b>	0.618	0.565	0.234	2.642
<b>TI</b>				
<b>TI1</b>	0.875	0.885	0.036	24.317
<b>TI2</b>	0.895	0.894	0.039	22.653
<b>TI3</b>	0.879	0.872	0.053	16.679

Sumber : Data primer diolah 2008

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk *Work Interfering with Family* (WIF) mempunyai kisaran korelasi antara 0,542 sampai 0,867 lebih dari angka yang disarankan 0,5, hal ini menunjukkan bahwa indikator pertanyaan tentang *Work Interfering with Family* (WIF) untuk mengukur konstruk *Work Interfering with Family* (WIF) dapat dikatakan valid. Demikian juga dengan konstruk *Family Interfering with Work* (FIW) memiliki kisaran 0.618 sampai 0,890 mengindikasikan bahwa masing-masing indikator pertanyaan sudah valid. Untuk

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk *Job Satisfaction* (JS) mempunyai kisaran 0,368 sampai 0,801, sebanyak 5 indikator mempunyai korelasi lebih dari angka yang disarankan 0,5, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang *Job Satisfaction* dikatakan valid kecuali untuk 1 pertanyaan yaitu indikator JS3 yang hanya memiliki korelasi 0,368 dibawah 0,5 (tidak valid) sehingga agar diperoleh model fit maka indikator JS3 harus didrop dari model. Setelah mengeliminasi konstruk yang bernilai rendah maka diperoleh nilai *Original sample estimate* atau *loading factor* beserta nilai t-statistik dari indikator-indikator semua variabel pada dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

**TABEL 4.6.**  
**HASIL UJI VALIDITAS (Setelah Eliminasi)**

	<b>original sample estimate</b>	<b>mean of subsamples</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>T-Statistic</b>
<b>WIF</b>				
<b>WIF1</b>	0.539	0.516	0.250	2.159
<b>WIF2</b>	0.867	0.812	0.116	7.480
<b>WIF3</b>	0.779	0.728	0.187	4.172
<b>WIF4</b>	0.800	0.759	0.102	7.835



<b>WIF5</b>	0.710	0.653	0.167	4.237
<b>WIF6</b>	0.645	0.571	0.232	2.784
<b>FIW</b>				
<b>FIW1</b>	0.801	0.695	0.267	3.003
<b>FIW2</b>	0.850	0.726	0.269	3.160
<b>FIW3</b>	0.892	0.768	0.257	3.473
<b>FIW4</b>	0.732	0.664	0.312	2.348
<b>FIW5</b>	0.827	0.745	0.216	3.833
<b>FIW6</b>	0.625	0.560	0.285	2.191
<b>JS</b>				
<b>JS1</b>	0.780	0.768	0.073	10.709
<b>JS2</b>	0.553	0.529	0.240	2.304
<b>JS4</b>	0.803	0.797	0.066	12.149
<b>JS5</b>	0.702	0.657	0.161	4.353
<b>JS6</b>	0.769	0.741	0.118	6.518
<b>TI</b>				
<b>TI1</b>	0.874	0.879	0.044	19.871
<b>TI2</b>	0.896	0.894	0.039	22.817
<b>TI3</b>	0.880	0.863	0.058	15.114

Sumber : Data primer diolah 2008

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk *Turnover Intentions* (TI) mempunyai kisaran 0,875 sampai 0,895 hal ini menunjukkan masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 20 (95%) dari seluruh pertanyaan (21 indikator) dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *Work Interfering with Family* (WIF), *Family Interfering with Work* (FIW), *Job Satisfaction* (JS) dan *Turnover Intentions* (TI) mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### 4.4. Uji *Non-Response Bias* (*t-Test*)

Pengujian *non-response bias* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah jawaban responden yang dikirim melalui pos dengan yang dikirim dan diambil secara langsung berbeda. Uji *non-response bias* dilakukan dengan *independent sample t test* dengan melihat rata-rata jawaban responden antara kelompok yang dikirim berdasarkan tanggal *cutoff*. Untuk melihat perbedaan yang signifikan antara *variance* populasi kedua sampel tersebut dapat dilihat pada nilai *Levene's Test for Equality of variance*. Hasil pengujian lengkap *non response bias* dapat dilihat pada lampiran. Rekapitulasi hasil uji *non response bias* berdasarkan tanggal *cutoff* dapat dilihat pada tabel 4.7.

**TABEL 4.7.**

**PENGUJIAN *NON RESPONSE BIAS* BERDASARKAN TANGGAL *CUTOFF***

Variabel	Tgl Kirim	N	Mean	Levene's test		Asumsi	t-test		Kesimpulan
				F	Sig		t	Sig (2 tailed)	
WIF	Seblm <i>cutoff</i>	76	13,13	1,517	,221	<i>equal variances</i>	-1,845	,068	Sama
	Setlh <i>cutoff</i>	21	14,52						
FIW	Seblm <i>cutoff</i>	76	13,64	,290	,591	<i>equal variances</i>	,472	,638	Sama
	Setlh <i>cutoff</i>	21	13,24						
JS	Seblm <i>cutoff</i>	76	20,41	3,625	,060	<i>equal variances</i>	-1,251	,214	Sama
	Setlh <i>cutoff</i>	21	21,62						
TI	Seblm <i>cutoff</i>	76	8,12	10,105	,602	<i>equal variances</i>	-,502	,617	Sama
	Setlh <i>cutoff</i>	21	8,38						

Sumber : Data primer diolah 2008

Terlihat dari output SPSS bahwa F hitung *Levene's test* pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) sebesar 1,517 dengan probabilitas  $0,221 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kedua *variance* adalah sama.

Dengan demikian analisis uji beda *t-test* harus menggunakan *equal variance assumed*. Dari output SPSS terlihat nilai *t* pada *equal variance assumed* adalah -1,845 dengan demikian probabilitas signifikansi 0,068 (*two tail*). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family* (WIF) tidak berbeda antara pengembalian kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cutoff*.

Terlihat dari output SPSS bahwa *F* hitung *Levene's test* keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) sebesar 0,290 dengan probabilitas 0,591 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua *variance* adalah sama. Dengan demikian analisis uji beda *t-test* harus menggunakan *equal variance assumed*. Dari output SPSS terlihat nilai *t* pada *equal variance assumed* adalah 0,472 dengan demikian probabilitas signifikansi 0,638 (*two tail*). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerjaan mengintervensi keluarga (*Family Interfering with Work-FIW*) tidak berbeda antara pengembalian kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cutoff*.

Terlihat dari output SPSS bahwa *F* hitung *Levene's test* kepuasan kerja (*Job Satisfaction-JS*) sebesar 3,625 dengan probabilitas 0,060 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua *variance* adalah sama. Dengan demikian analisis uji beda *t-test* harus menggunakan *equal variance assumed*. Dari output SPSS terlihat nilai *t* pada *equal variance assumed* adalah -1,251 dengan demikian probabilitas signifikansi 0,214 (*two tail*). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata kepuasan kerja/*job satisfaction* (JS) tidak berbeda antara pengembalian kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cutoff*.

Terlihat dari output SPSS bahwa F hitung *Levene's test turnover intentions* (TI) sebesar 10,105 dengan probabilitas  $0,602 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kedua variance adalah sama. Dengan demikian analisis uji beda *t-test* harus menggunakan *equal variance assumed*. Dari output SPSS terlihat nilai t pada *equal variance assumed* adalah  $-0,502$  dengan demikian probabilitas signifikansi  $0,617$  (*two tail*). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata *turnover intentions* (TI) tidak berbeda antara pengembalian kuesioner sebelum dan sesudah tanggal *cutoff*.

#### **4.5. Analisis Data**

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program *SmartPLS*. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

##### **4.5.1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model***

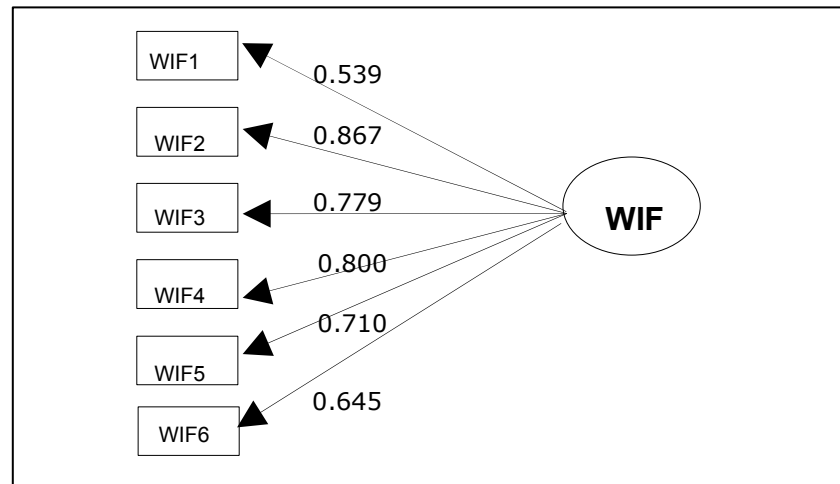
Di dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari  $0,70$  dengan konstruk yang diukur, namun menurut Chin, (1996) dalam Ghazali

(2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

#### 4.5.1.1 *Outer Model Atau Measurement Model Variabel Work Interfering with Family (WIF)*

Variabel *Work Interfering with Family* (WIF) dijelaskan oleh 6 indikator yang terdiri dari WIF1 sampai dengan WIF6. Uji terhadap *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan score konstruksya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2006). Untuk lebih jelas hasil pengolahan data dapat dilihat pada lampiran, gambar berikut ini adalah ringkasan pengolahan data dengan menggunakan *SmartPLS*.

**GAMBAR 4.1**  
***OUTER LOADINGS (MEASUREMENT MODEL)***  
***VARIABEL WORK INTERFERIN WITH FAMILY (WIF)***



Sumber : *Output SmartPLS 2008*

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* memperlihatkan nilai *outer model* atau korelasi antara indikator dengan variabel laten yang secara umum sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai korelasi untuk masing-masing indikator tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan layak atau bagus. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung (1,96). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8.

**TABEL 4.8.**  
**NILAI OUTER LOADINGS (MEASUREMENT MODEL)**  
**VARIABEL WORK INTERFERING WITH FAMILY (WIF)**

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>WIF</b>				
<b>WIF 1</b>	0.539	0.516	0.250	2.159
<b>WIF 2</b>	0.867	0.812	0.116	7.480
<b>WIF 3</b>	0.779	0.728	0.187	4.172
<b>WIF 4</b>	0.800	0.759	0.102	7.835
<b>WIF 5</b>	0.710	0.653	0.167	4.237
<b>WIF 6</b>	0.645	0.571	0.232	2.784

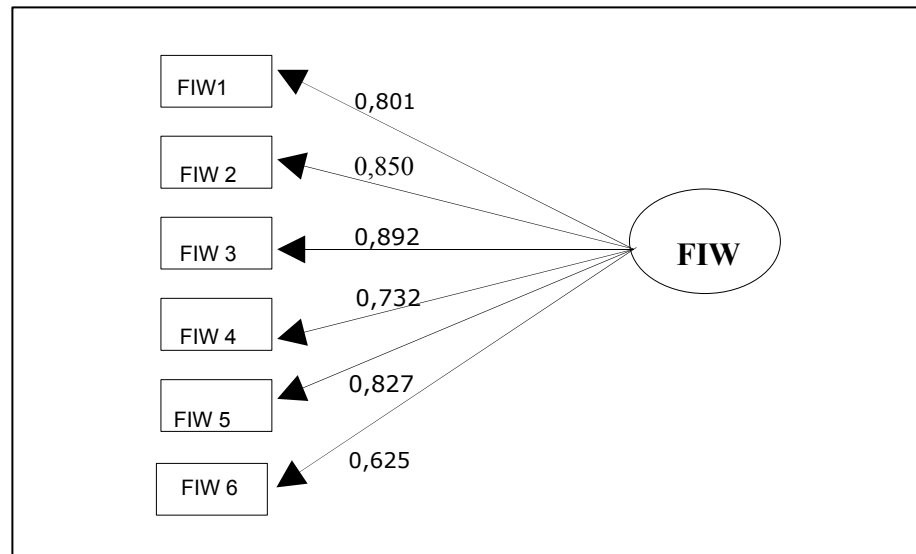
Sumber : *Output SmartPLS 2008*

Tabel di atas dapat dilihat nilai t-statistik untuk masing-masing indikator sudah berada diatas nilai yang dianjurkan yaitu di atas 1,96 atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Interfering with Family* (WIF) sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

#### 4.5.1.2. *Outer Model* Atau *Measurement Model* Variabel *Family Interfering with Work* (FIW)

Variabel *Family Interfering Work* (FIW) memiliki 5 indikator yang akan dinilai *Loading factornya* apakah memenuhi nilai *Convergent Validity* atau di bawah nilai yang dianjurkan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan *SmartPLS* untuk *loading factor* variabel *Family Interfering with Work* (FIW) dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut.

**GAMBAR 4.2.**  
***OUTER LOADINGS (MEASUREMENT MODEL)***  
***VARIABEL FAMILY INTERFERING WITH WORK (FIW)***



Sumber : *Output SmartPLS 2008*

Secara umum hasil pengolahan data dari variabel *Family Interfering with Work* (FIW) adalah di atas rata-rata nilai yang dianjurkan. Suatu model dianggap layak jika korelasi konstruk dengan variabel sebesar 0,50 maka tidak akan dilakukan revisi model. Untuk melihat nilai t-statistik dari konstruk-konstruk *Family Interfering with Work* (FIW) akan disajikan dalam tabel 4.9.



**TABEL 4.9.**  
**NILAI OUTER LOADINGS (MEASUREMENT MODEL)**  
**VARIABEL FAMILY INTERFERING WITH WORK (FIW)**

	<b>original sample estimate</b>	<b>mean of subsamples</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>T-Statistic</b>
<b>FIW</b>				
<b>FIW 1</b>	0.801	0.695	0.267	3.003
<b>FIW 2</b>	0.850	0.726	0.269	3.160
<b>FIW 3</b>	0.892	0.768	0.257	3.473
<b>FIW 4</b>	0.732	0.664	0.312	2.348
<b>FIW 5</b>	0.827	0.745	0.216	3.833
<b>FIW 6</b>	0.625	0.560	0.285	2.191

Sumber : *Output SmartPLS 2008*

Dalam tabel 4.9. dapat dilihat bahwa nilai estimasi t-statistik konstruk *Family Interfering with Work* (FIW) secara keseluruhan sudah lebih besar dari t-tabel yang dianjurkan yaitu 1.96 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Family Interfering with Work* (FIW) sudah memenuhi *Convergent Validity* dari suatu model dan dapat dilanjutkan ke pengolahan data berikutnya.

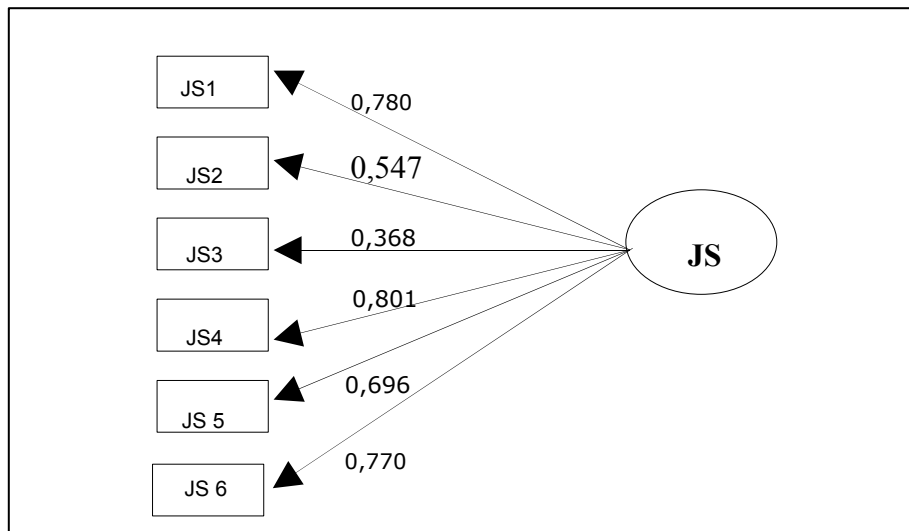
#### **4.5.1.3. Outer Model Atau Measurement Model Variabel Job Satisfaction (JS)**

Uji terhadap *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan score konstraknya. indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai

korelasi diatas 0,7, namun dalam tahap pengembangan, korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2006). Untuk lebih jelas hasil pengolahan data dapat dilihat pada lampiran, gambar berikut ini adalah ringkasan pengolahan data dengan menggunakan *SmartPLS*.

Variabel *Job Satisfaction* (JS) dijelaskan oleh tiga indikator yang terdiri dari JS1 sampai dengan JS6. Hasil uji *outer loading* dapat dilihat dari besarnya korelasi antara indikator dengan variabel laten, hasil pengolahannya dapat dilihat pada gambar 4.3.

**GAMBAR 4.3.**  
***OUTER LOADINGS (MEASUREMENT MODEL)***  
**VARIABEL *JOB SATISFACTION* (JS) SEBELUM ELIMINASI**



Sumber: *Output SmartPLS 2008*

Gambar 4.3. menunjukkan nilai *outer loading* variabel *Job Satisfaction* (JS) adalah JS1 sebesar 0,780, JS2 sebesar 0,547, JS3 sebesar 0,368, JS4 sebesar 0,801, JS5 sebesar 0,696 dan JS6 sebesar 0,770 . Gambar 4.3 memperlihatkan hubungan antara indikator dengan masing-masing konstraknya dimana semua hubungan tersebut memenuhi syarat *convergent validity* yaitu di atas 0,5, kecuali untuk indikator JS3 tidak dapat memenuhi angka tersebut. JS3 memiliki nilai *outer loading* 0,368 di bawah nilai 0.50, maka nilai *outer loading* belum dapat dikatakan memenuhi syarat yang dianjurkan sehingga variabel JS3 harus didrop dan dilakukan revisi model. Indikator JS3 harus didrop dikarenakan responden menganggap bahwa indikator ini tidak mewakili konstruk kepuasan kerja. Untuk melihat nilai t-statistik dari konstruk-konstruk JS akan disajikan dalam tabel 4.10.

**TABEL 4.10.**

**NILAI OUTER LOADINGS (MEASUREMENT MODEL)  
VARIABEL JOB SATISFACTION (JS) SEBELUM ELIMINASI**

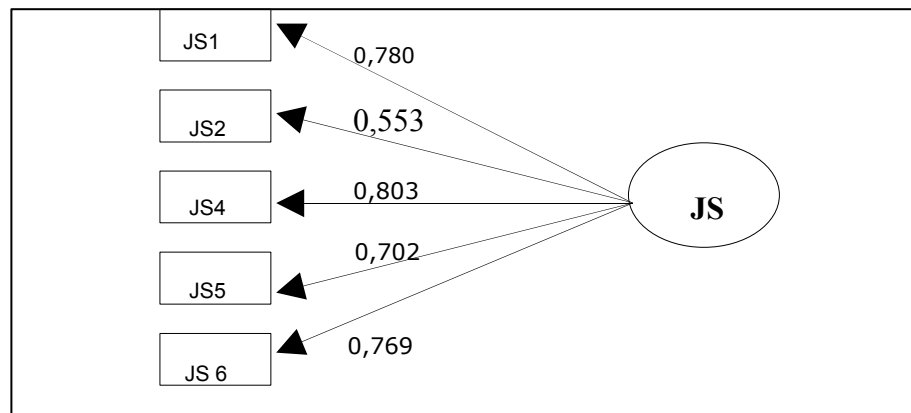
	<b>original sample estimate</b>	<b>mean of subsamples</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>T-Statistic</b>
<b>JS</b>				
<b>JS 1</b>	0.780	0.764	0.079	9.901
<b>JS 2</b>	0.547	0.520	0.177	3.082
<b>JS 3</b>	<b>0.368</b>	0.365	0.231	1.596
<b>JS 4</b>	0.801	0.798	0.062	12.988
<b>JS 5</b>	0.696	0.695	0.105	6.632
<b>JS 6</b>	0.770	0.740	0.137	5.638

Sumber: *Output SmartPLS 2008*

Setelah mengeliminasi JS3, maka diperoleh nilai *outer loading* yang sudah memenuhi syarat yang dianjurkan yaitu diatas 0,5 seperti terlihat pada gambar 4.4

GAMBAR 4.4.

***OUTER LOADINGS (MEASUREMENT MODEL)***  
**VARIABEL *JOB SATISFACTION (JS)* SETELAH ELIMINASI**



Sumber: *Output SmartPLS 2008*

Untuk melihat nilai t-statistik dari indikator-indikator variabel *Job Satisfaction* akan disajikan dalam tabel 4.11.

**TABEL 4.11.**  
**NILAI OUTER LOADINGS (MEASUREMENT MODEL)**  
**VARIABEL *JOB SATISFACTION* (JS) SETELAH ELIMINASI**

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>JS</b>				
<b>JS 1</b>	0.780	0.768	0.073	10.709
<b>JS 2</b>	0.553	0.529	0.240	2.304
<b>JS 4</b>	0.803	0.797	0.066	12.149
<b>JS 5</b>	0.702	0.657	0.161	4.353
<b>JS 6</b>	0.769	0.741	0.118	6.518

Sumber: *Output SmartPLS 2008*

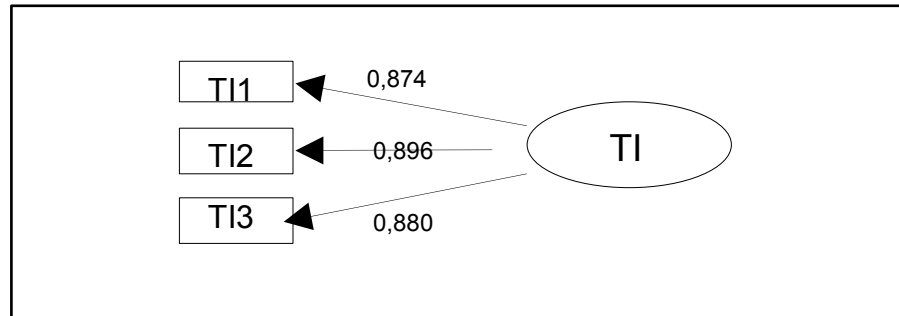
Dalam tabel 4.11. dapat dilihat bahwa nilai estimasi t-statistik konstruk *Job Satisfaction* (JS) secara keseluruhan sudah lebih besar dari t-tabel yang dianjurkan yaitu 1.96 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (JS) sudah memenuhi *Convergent Validity* dari suatu model dan dapat dilanjutkan ke pengolahan data berikutnya.

#### 4.5.1.4. *Outer Model* Atau *Measurement Model* Variabel *Turnover Intentions* (TI)

Variabel *turnover intentions* (TI) dijelaskan oleh tiga indikator yang terdiri dari TI1, TI2 dan TI3. Hasil uji *outer loading* dapat dilihat dari besarnya korelasi antara indikator dengan variabel laten, hasil pengolahannya dapat dilihat pada gambar 4.5.

**GAMBAR 4.5.**

***OUTER LOADINGS (MEASUREMENT MODEL)***  
***VARIABEL TURNOVER INTENTIONS (TI)***



Sumber: *Output SmartPLS 2008*

Gambar 4.5. menunjukkan nilai *outer loading* variabel *turnover intentions* (TI) adalah TI1 sebesar 0,874, TI2 sebesar 0,896 dan TI3 sebesar 0,880 . Karena tidak ada konstruk yang memiliki nilai dibawah 0.50, maka nilai *outer loading* dapat dikatakan memenuhi syarat yang dianjurkan maka tidak akan dilakukan revisi model. Untuk melihat nilai t-statistik dari konstruk-konstruk TI akan disajikan dalam tabel 4.12.

**TABEL 4.12.**  
***NILAI OUTER LOADINGS (MEASUREMENT MODEL)***  
***VARIABEL TURNOVER INTENTIONS (TI)***

	<b>original sample estimate</b>	<b>mean of subsamples</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>T-Statistic</b>
<b>TI</b>				
<b>TI 1</b>	0.874	0.879	0.044	19.871
<b>TI 2</b>	0.896	0.894	0.039	22.817

<b>TI 3</b>	0.880	0.863	0.058	15.114
-------------	-------	-------	-------	--------

Sumber : *Output SmartPLS 2008*

Tabel di atas dapat dilihat nilai t-statistik untuk masing-masing indikator sudah berada diatas nilai yang dianjurkan yaitu di atas 1,96 atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *turnover intentions* (TI) sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

#### 4.5.2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Tabel berikut ini merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

**TABEL 4.13**  
***NILAI R-SQUARE***

	<b>R-square</b>
<b>WIF</b>	
<b>FIW</b>	
<b>JS</b>	0.214
<b>TI</b>	0.299

Sumber : *Output SmartPLS 2008*

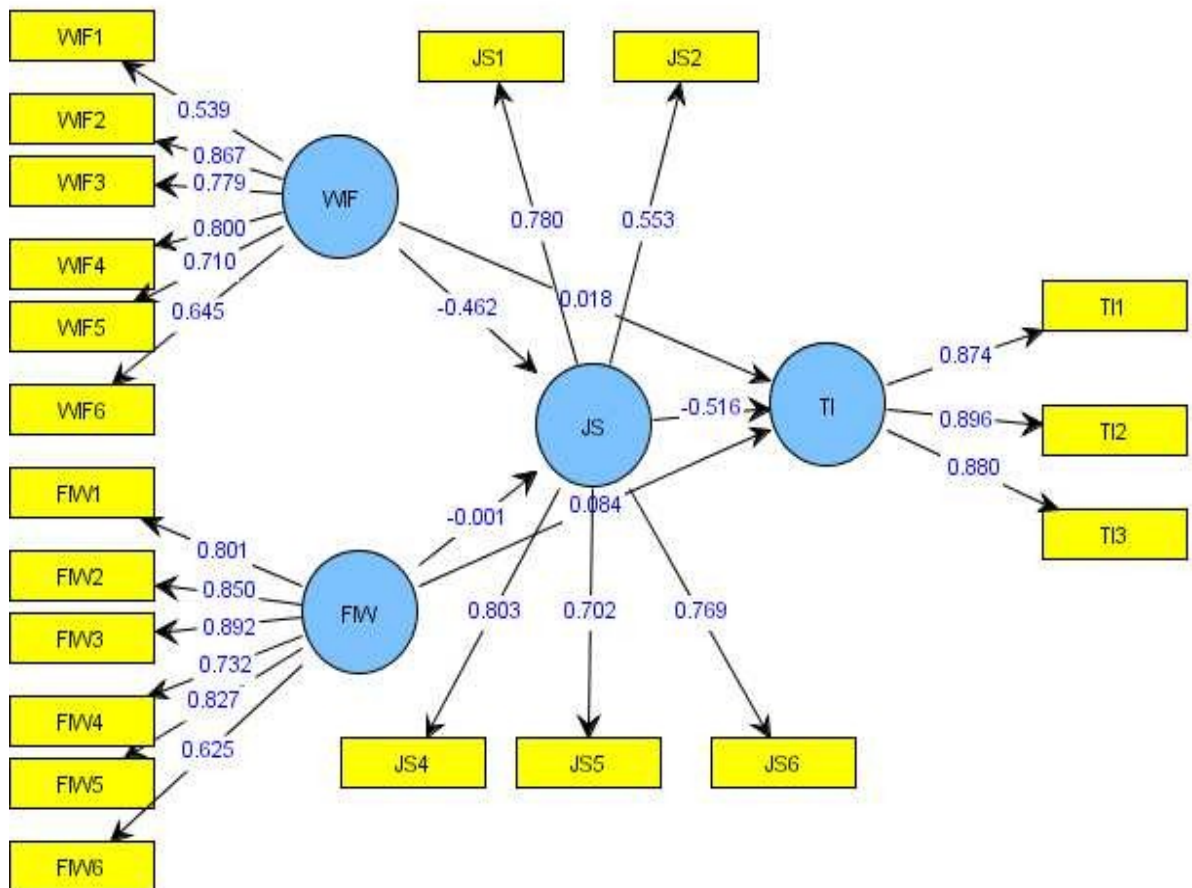
Tabel 4.13 ini menunjukkan nilai *R-square* konstruk JS sebesar 0,214 dan konstruk TI sebesar 0,299. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel JS memiliki nilai *R-square* sebesar 0,214 yang berarti 21,4% *variance* WIF dan FIW mampu dijelaskan oleh variabel JS sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel TI memiliki nilai *R-square* sebesar 0,299 yang berarti 29,9% *variance* WIF,FIW dan JS mampu dijelaskan oleh variabel TI sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian..

#### **4.6. Pengujian *Structural Equation Model* (SEM)**

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program *SmartPLS*. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

**GAMBAR 4.6.**  
***FULL MODEL SEM (SmartPLS)***





Sumber : *Output SmartPLS 2008*

#### 4.7. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian. Interpretasi terhadap hasil estimasi dengan SEM bisa dilakukan setelah asumsi-asumsi terhadap model dipenuhi. Berikut adalah uji hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dengan *SmartPLS*.

Pengujian hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai T-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah  $\pm 1,96$ , dimana apabila nilai t berada pada rentang nilai -1,96 dan 1,96 maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol ( $H_0$ ). Tabel 4.14 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

**TABEL 4.14**  
**RESULT FOR INNER WEIGHTS**

Hipotesis	Variabel	original sample estimate	Standard deviation	T-Statistic	Kesimpulan
H1a	<b>WIF -&gt; JS</b>	-0.462	0.140	3.300	Diterima
H1b	<b>FIW -&gt; JS</b>	-0.001	0.183	0.003	Ditolak
H2a	<b>WIF -&gt; TI</b>	0.018	0.194	0.092	Ditolak
H2b	<b>FIW -&gt; TI</b>	0.084	0.204	0.413	Ditolak
H3	<b>JS -&gt; TI</b>	-0.516	0.141	3.662	Diterima

Sumber : *Output SmartPLS 2008*

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh WIF terhadap JS negatif (-0,462) dan signifikan pada  $\alpha=0,05$  dengan nilai statistik 3,300 ( $3,300 > 1,96$ ). Variabel FIW

berpengaruh terhadap JS negatif (-0,001) tetapi tidak signifikan pada  $\alpha=0,05$  ( $0,003 < 1,96$ ). Pengaruh variabel WIF terhadap TI positif (0,018) tetapi tidak signifikan pada  $\alpha=0,05$  ( $0,092 < 1,96$ ). Pengaruh variabel FIW terhadap TI positif (0,084) tidak signifikan pada  $\alpha=0,05$  ( $0,413 < 1,96$ ). Pengaruh variabel JS terhadap TI negatif (-0,516) signifikan pada  $\alpha=0,05$  ( $3,662 > 1,96$ ).

#### 4.7.1. Pengujian Hipotesis 1a

Hipotesis 1a ( $H_{1a}$ ) menyatakan bahwa pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family* -WIF) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*-JS) auditor. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *Work Interfering with Family* (WIF) terhadap *Job Satisfaction* (JS) menunjukkan adanya pengaruh yang negatif sebesar 46,2% (yaitu berdasarkan nilai *entire sample estimate* WIF  $\rightarrow$  JS pada nilai -0,462) dengan nilai t-statistik sebesar 3,300 dan signifikan pada  $\alpha=0,05$ . Nilai t-statistik tersebut berada jauh di atas nilai kritis  $\pm 1,96$ , dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

#### 4.7.2. Pengujian Hipotesis 1b

Hipotesis 1b ( $H_{1b}$ ) menyatakan bahwa keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work* -FIW) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*-JS) auditor. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work*-FIW) terhadap kepuasan kerja

(*Job Satisfaction-JS*) menunjukkan adanya pengaruh negatif sebesar 00,1% (yaitu berdasarkan nilai *entire sample estimate* FIW -> JS pada nilai -0,001), dengan nilai t-statistik sebesar 0,003 tetapi tidak signifikan pada *alpha*  $\alpha=0,05$ . Nilai t-statistik tersebut berada pada kisaran nilai kritis  $\pm 1,96$  dengan demikian  $H_{1b}$  tidak dapat diterima.

#### 4.7.3. Pengujian Hipotesis 2a

Hipotesis 2a ( $H_{2a}$ ) menyatakan bahwa pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap *Turnover Intentions* (TI) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 1,8% (yaitu berdasarkan nilai *entire sample estimate* WIF -> TI pada nilai 0,018), dengan nilai t-statistik sebesar 0,413 dan tidak signifikan pada *alpha*  $\alpha=0,05$ . Nilai t-statistik tersebut berada pada kisaran nilai kritis  $\pm 1,96$  dengan demikian hipotesis 2a ( $H_{2a}$ ) tidak dapat diterima.

#### 4.7.4. Pengujian Hipotesis 2b

Hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) menyatakan bahwa keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap *Turnover Intentions* (TI) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 8,4% (yaitu berdasarkan nilai *entire sample estimate*

FIW -> TI pada nilai 0,084), dengan nilai t-statistik sebesar 0,092 dan tidak signifikan pada  $\alpha=0,05$ . Nilai t-statistik tersebut berada pada kisaran nilai kritis  $\pm 1,96$  dengan demikian hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) tidak dapat diterima.

#### 4.7.5. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction-JS*) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepuasan kerja (*Job Satisfaction-JS*) terhadap *Turnover Intentions* (TI) menunjukkan adanya pengaruh negatif sebesar 51,6% (yaitu berdasarkan nilai *entire sample estimate* JS -> TI pada nilai -0,516), dengan nilai t-statistik sebesar 3,662 dan signifikan pada  $\alpha=0,05$ . Nilai t-statistik tersebut berada jauh di atas nilai kritis  $\pm 1,96$ , dengan demikian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dapat diterima.

### 4.8. Pembahasan

#### 4.8.1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja

Penerimaan hipotesis 1a ( $H_{1a}$ ) mengindikasikan bahwa karyawan yang pekerjaannya mengintervensi kehidupan keluarga cenderung mengurangi kepuasannya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian ini jika dilihat dari gender dimana auditor pria (73 atau 5,3%) dan auditor wanita (24 atau 24,7%) berarti auditor pria lebih memiliki kecenderungan akan mengalami kepuasan kerja yang rendah apabila ada

konflik pekerjaan mengintervensi keluarga karena merasa ada ketidakseimbangan antara peran sebagai anggota organisasi profesi dan peran sebagai anggota keluarga.

Posisi akuntan junior yang sudah berkeluarga dengan jumlah 49 atau 50,5% lebih memiliki adanya tekanan secara bersamaan antara pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lain sehingga memicu munculnya konflik pekerjaan mengintervensi keluarga dibanding para akuntan senior (38 atau 39,2%) dan manajer (10 atau 10,3%) karena para akuntan junior dirasa masih belum mampu mengatur jadwal secara fleksibel antara pekerjaan dan keluarga sehingga hal ini akan menyebabkan semakin rendahnya tingkat kepuasan dalam bekerja. Banyaknya jumlah penugasan yang dilakukan para auditor akan memicu munculnya konflik pekerjaan mengintervensi keluarga yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dirasa tidak mampu untuk mengatur jadwal antara peran sebagai anggota profesi dan peran sebagai anggota keluarga. Hal ini bisa terjadi karena dengan jumlah penugasan yang relatif banyak para auditor akan sering berada di luar daerah ketika melakukan penugasan audit sehingga akan mengalami adanya konflik antar peran dalam diri auditor.

Temuan penelitian ini yang menyatakan kepuasan kerja akan berkurang jika ada konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga mendukung penelitian Pasewark dan Viator (2006), Good *et al.*, (1988), Rice *et al.*, (1992), Boles dan Babin (1996), Good *et al.*, (1996), Boles *et al.*, (1997), Martins *et al.*, (2002), Greenhaus *et al.*, (2003), Bacharach *et al.*, (1991), Thomas dan Ganster (1995), Kossek dan Ozeki (1998), Boles *et al.* (2001), dan Anderson *et al.* (2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan berkurang jika ada konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga. Jika auditor dalam

kantor akuntan publik (KAP) mempersepsikan adanya tekanan secara bersamaan antara pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lain maka hal ini akan memicu munculnya konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga sehingga kepuasan kerja akan mengalami penurunan.

Penolakan hipotesis 1b ( $H_{1b}$ ) mengindikasikan bahwa pengaruh konflik Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) tidak berdampak pada kepuasan kerja (*Job Satisfaction-JS*) atau dengan kata lain kepuasan kerja yang dimiliki auditor kantor akuntan publik (KAP) secara khusus tidak dipengaruhi oleh adanya konflik keluarga mengintervensi pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian ini jika dilihat dari gender dimana auditor pria (73 atau 5,3%) dan auditor wanita (24 atau 24,7%) berarti sekalipun auditor pria memiliki konflik keluarga mengintervensi pekerjaan karena merasa adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai anggota keluarga dan peran sebagai anggota organisasi profesi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Banyaknya jumlah penugasan yang dilakukan para auditor akan memicu munculnya konflik keluarga mengintervensi pekerjaan karena dirasa tidak mampu untuk mengatur jadwal antara peran sebagai anggota keluarga dan peran sebagai anggota organisasi profesi, namun dalam penelitian ini sekalipun jumlah penugasan audit relatif banyak ternyata tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mengenai hipotesis ( $H_{1b}$ ) ini sesuai dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006), Frone *et al.*,(1992) dan Netemeyer (1996) yang menyatakan bahwa konflik Keluarga

mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) memiliki hubungan negatif dengan Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*).

#### 4.8.2. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intentions*

Hipotesis dua terdiri dari dua pernyataan: (1) ( $H_{2a}$ ) Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* auditor dan (2) ( $H_{2b}$ ) Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* auditor. Penolakan terhadap hipotesis 2a ( $H_{2a}$ ) mengindikasikan bahwa Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Family Interfering with Work-WIF*) tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intentions*. Berdasarkan hasil penelitian ini jika dilihat gender dimana auditor pria (73 atau 5,3%) dan auditor wanita (24 atau 24,7%) berarti auditor pria lebih memiliki kecenderungan untuk meninggalkan kantor akuntan publik apabila ada konflik pekerjaan mengintervensi keluarga karena merasa ada ketidakseimbangan antara peran sebagai anggota organisasi profesi dan peran sebagai anggota keluarga.

Dilihat dari lamanya bekerja para auditor di kantor akuntan publik yaitu dua sampai dengan empat tahun sebanyak 59 auditor atau 60,8%, tidak memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja sekalipun ada konflik pekerjaan mengintervensi keluarga. Tindakan para auditor yang tidak memiliki kecenderungan untuk berpindah bisa disebabkan karena kondisi persaingan kerja di luar kantor akuntan publik yang juga dirasa cukup ketat sehingga mengurungkan niat untuk berpindah kerja. Temuan ini tidak konsisten dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006), Good *et al.*, (1988) dan



Netemeyer *et al.*, (1996) yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung antara konflik pekerjaan mengintervensi keluarga dengan keinginan berpindah (*Turnover Intentions*).

Penolakan terhadap hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) mengindikasikan bahwa konflik Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work* (FIW) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* (TI). Dilihat dari lamanya bekerja para auditor di kantor akuntan publik yaitu dua sampai dengan empat tahun sebanyak 59 auditor atau 60,8%, tidak memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja sekalipun ada konflik keluarga mengintervensi pekerjaan. Banyaknya jumlah penugasan audit yang dilakukan para auditor akan memicu munculnya konflik keluarga mengintervensi pekerjaan karena dirasa tidak mampu untuk mengatur jadwal antara peran sebagai anggota keluarga dan peran sebagai anggota organisasi profesi. Sekalipun jumlah penugasan audit relatif banyak ternyata dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah kerja.

Hasil penelitian mengenai hipotesis ( $H_{2b}$ ) konsisten dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006) yang menyatakan bahwa karyawan cenderung berfikir untuk tidak meninggalkan kantor akuntan publik sekalipun kehidupan keluarga mengintervensi pekerjaan. Karyawan tidak termotivasi untuk meninggalkan pekerjaan jika kehidupan keluarga mereka mengganggu aktivitas pekerjaan.

#### 4.8.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* (JS) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* (TI) didukung oleh penelitian ini.  $H_3$  diterima

secara signifikan, sehingga dapat disimpulkan secara statistik terdapat kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin kecil keinginan auditor kantor akuntan publik untuk berpindah kerjan dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi keinginan auditor untuk berpindah kerja. Banyaknya jumlah para auditor 59 (60,8%) dilihat dari dalam masa kerja dua sampai dengan empat tahun pada profil responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa para auditor sudah merasa lebih puas dan nyaman dalam bekerja sehingga memiliki kecenderungan tidak akan meninggalkan kantor akuntan publik. Temuan ini mendukung hasil beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan kerja auditor terhadap tindakan keluar dan perilaku disfungsional auditor.

Menurut Pasewark dan Strawser (1996) kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Martin (1979), Karsten dan Spector (1987) Spencer dan Steers (1981), Judge (1993) Bullen *et al* (1987), Reed *et al* (1994), Cahyono (2001) dalam Noor A (2004), menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan tingkat keinginan berpindah. Lee dan Mowday (1987), Tett dan Meyer (1993), Gregson (1992), Brayfield dan Crockett (1977), Mobley *et al.*, (1979) dan (Susskind *et al.*, 2000 dalam Chiu *et al.*, 2005) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan secara negatif dengan turnover karyawan.

#### 4.8.4. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pekerjaan-keluarga terhadap *Turnover Intentions* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Pada penelitian ini dikembangkan model yang menghubungkan (1) pengaruh langsung konstruk Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions-TI*), (2) pengaruh tidak langsung konstruk Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) melalui variabel perantara Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction-JS*) terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions-TI*).

Koefisien regresi pengaruh langsung dan dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar 4.6 *full model SmartPLS*. Pengaruh langsung dan tidak langsung dari konstruk Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions-TI*) melalui variabel perantara Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

**TABEL 4.15.**  
**PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG**  
**PEKERJAAN - KELUARGA (*WORK INTERFERING WITH FAMILY-WIF*) DAN**  
**KELUARGA - PEKERJAAN (*FAMILY INTERFERING WITH WORK-FIW*)**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS***

Jalur	Keterangan	Pengaruh Langsung WIF ->TI (A)	Pengaruh Langsung FIW ->TI (B)	Pengaruh Langsung WIF -> JS (C)	Pengaruh Langsung FIW->JS (D)	Pengaruh Langsung JS ->TI (E)	Pengaruh Tidak Langsung WIF -> JS -> TI dan FIW -> JS -> TI (F) (F1)= (A)+(C x E) (F2)= (B)+(D x E)
1	WIF -> JS -> TI	0,018		-0,462		-0,516	0,256
2.	FIW-> JS -> TI		0,084		-0,001	-0,516	0,085
Total Pengaruh							0,341

Sumber: Data Primer diolah, 2008

Pengaruh langsung konstruk Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions-TI*) dapat dilihat pada gambar *Full Model SmartPLS* yang terdapat pada gambar 4.6. Besarnya pengaruh langsung (WIF -> TI) sesuai tabel 4.15 dan *Full Model SmartPLS* yang terdapat pada gambar 4.6 adalah 0,018, sedangkan pengaruh langsung (FIW -> TI) adalah 0,084.

Pengaruh tidak langsung Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions-TI*) dapat ditentukan dari penjumlahan pengaruh tidak langsung melalui variabel perantara Kepuasan Kerja

(*Job Satisfaction*). Pengaruh tidak langsung dihitung dari hasil perkalian koefisien Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) ( WIF -> JS), dan hasil perkalian koefisien Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions-TI*) (JS -> TI). Pengaruh tidak langsung berikutnya Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) ( FIW -> JS), dan hasil perkalian koefisien Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions-TI*)(JS -> TI). Koefisien regresi pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada gambar *Full Model SmartPLS* yang terdapat pada gambar 4.6. Besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi sesuai *Full Model SmartPLS* pada gambar 4.6 dan tabel 4.15 (WIF-> JS = -0,462) terhadap koefisien regresi (JS -> TI = -0,516), dan hasil perkalian koefisien regresi (FIW -> JS = -0,001) terhadap koefisien regresi (JS -> TI = -0,516).

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.15 di atas maka terbukti bahwa konstruk Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) memediasi hubungan antara Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions-TI*). Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pasewark dan Viator (2006) yang menemukan bukti bahwa Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family*

*Interfering with Work-FIW*) berhubungan secara tidak langsung dengan keinginan berpindah (*Turnover Intentions*) melalui kepuasan kerja (*Job Satisfaction*).

## PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh konflik pekerjaan mengintervensi keluarga terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari pengembangan literatur sebelumnya. Dari hasil pengujian SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan bantuan *software* statistik *SmartPLS*, disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis ( $H_{1a}$ ) diterima. *Work Interfering with Family* (WIF) berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* (JS) dan signifikan, yang berarti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan mengintervensi keluarga cenderung mengurangi kepuasan dalam bekerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006), Good *et al.*, (1988), Rice *et al.*, (1992), Boles dan Babin (1996), Good *et al.*, (1996), Boles *et al.*, (1997), Martins *et al.*, (2002), Greenhaus *et al.*, (2003), Bacharach *et al.*, (1991), Thomas dan Ganster (1995), Kossek dan Ozeki (1998), Boles *et al.*, (2001), dan Anderson *et al.*, (2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan berkurang jika ada konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga.
2. Hipotesis ( $H_{1b}$ ) ditolak. *Family Interfering with Work* (FIW) tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (JS). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh konflik keluarga mengintervensi pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mengenai hipotesis ( $H_{1b}$ ) ini sesuai dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006),

Frone *et al.*, (1992) dan Netemeyer (1996) yang menyatakan bahwa konflik keluarga mengintervensi pekerjaan (FIW) memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan tingkatannya tidak seperti konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga (WIF).

3. Hipotesis (H<sub>2a</sub>) ditolak. *Work Interfering with Family* (WIF) tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor kantor akuntan publik. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006), Good *et al.*, (1988) dan Netemeyer *et al.*, (1996) yang menyatakan adanya konflik pekerjaan mengintervensi keluarga berpengaruh positif dan secara langsung terhadap keinginan berpindah.
4. Hipotesis 2b (H<sub>2b</sub>) ditolak. *Family Interfering with Work* (FIW) tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik keluarga mengintervensi pekerjaan/*family interfering with work* (FIW) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hasil penelitian mengenai hipotesis (H<sub>2b</sub>) konsisten dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006) yang menyatakan karyawan cenderung berfikir untuk meninggalkan perusahaan jika kehidupan keluarga mengintervensi pekerjaan.
5. Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) diterima. Kepuasan kerja/*Job Satisfaction* (JS) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah auditor kantor akuntan publik. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan auditor kantor akuntan publik



maka akan semakin tinggi tingkat keinginan auditor untuk tetap berada dalam kantor akuntan publik sehingga akan terjadi penurunan keinginan untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006), Pasewark dan Strawser (1996), Martin (1979), Karsten dan Spector (1987) Spencer dan Steers (1981), Judge (1993) Bullen *et al* (1987), Reed *et al* (1994), Cahyono (2001) dalam Noor A (2004) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan.

6. Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung terbukti bahwa konstruk Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) memediasi hubungan antara Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions-TI*). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006).

## 5.2. Keterbatasan

Walaupun penelitian ini telah dilakukan dengan baik, namun beberapa keterbatasan tidak dapat dihindari. Seperti penelitian-penelitian empiris lainnya perlu kehati-hatian dalam menggeneralisasikan hasil penelitian. Beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian antara lain:

1. Pemilihan sampel yang acak. Pemilihan responden dalam penelitian ini yaitu dengan pengambilan sampel menurut keinginan peneliti (*convenience sampling*)

kemungkinan juga dapat mengurangi kemampuan menggeneralisasikan hasil penelitian.

2. Penelitian ini tidak dapat menjelaskan seluruh faktor yang mungkin dapat mempengaruhi keinginan berpindah, maka penelitian yang akan datang diharapkan dapat meneliti faktor lain di luar konflik pekerjaan mengintervensi keluarga dan faktor lain konflik keluarga mengintervensi pekerjaan sehingga dimungkinkan akan menghasilkan penelitian yang signifikan ketika dilakukan pengujian hipotesis 1b ( $H_{1b}$ ), hipotesis 2a ( $H_{2a}$ ), dan hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) dan faktor lain kepuasan kerja.
3. Jumlah indikator dalam penelitian ini ada yang hanya menggunakan tiga indikator yaitu variabel *turnover intentions*, sehingga ada kemungkinan karena sedikitnya indikator dalam variabel ini menghasilkan ketidaksignifikanan ketika dilakukan pengujian hipotesis *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW) terhadap *turnover intentions*, dan juga sedikitnya indikator yang digunakan dalam *family interfering with work* (FIW) hal ini dimungkinkan hasil yang tidak signifikan dalam menguji pengaruh *family interfering with work* (FIW) terhadap kepuasan kerja maupun *turnover intentions*. Jumlah indikator yang sedikit bisa menyebabkan problem identifikasi ketika data diolah.

### **5.3. Implikasi**

#### **5.3.1. Implikasi Teoritis**

Pengembangan teori atribusi untuk menentukan penyebab perilaku dan sikap individu dalam lingkungan pekerjaan di kantor akuntan publik sangat penting dalam riset keperilakuan. Prediksi terhadap sikap auditor akan kepuasan kerja, konflik pekerjaan mengintervensi keluarga dan keinginan berpindah kerja sebagai prediktor langsung dari keluarnya auditor diperlukan dalam riset akuntansi keprilakuan terutama dalam menentukan penanganan terhadap sikap disfungsional. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain di luar model penelitian yang dapat menjelaskan penyebab keinginan berpindah auditor kantor akuntan publik.

#### **5.3.2. Implikasi Praktis**

Profesi akuntan merupakan sebuah profesi dengan tingkat berpindah yang relatif tinggi, maka sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting. Faktor penentuan dari sikap tersebut diperlukan sebagai dasar pengembangan pengelolaan sumber daya manusia di KAP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab perilaku sikap auditor adalah penyebab situasional. Penyebab situasional memberikan peluang dan konsekuensi bagi manajemen KAP dalam membentuk sikap dan perilaku yang dikehendaki.

Peluang yang dapat dimanfaatkan adalah kemungkinan pihak manajemen lebih berfokus menciptakan kebijakan misalnya mengevaluasi kembali jumlah hari kerja

untuk setiap penugasan audit kepada auditor sehingga dapat menciptakan suatu keseimbangan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga, serta kondisi dan situasi untuk mendukung tercapainya kepuasan kerja yang berdampak terhadap keinginan berpindah kerja.

Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam kantor akuntan publik ditujukan untuk mendukung situasi yang diharapkan. Kebijakan untuk mengurangi adanya kelebihan beban kerja dan konflik antar peran; antar peran profesional dan peran keluarga dan sosial antara lain mengembangkan program skedul kerja yang fleksibel, yang memungkinkan pilihan penyelesaian kerja di kantor dan di rumah sebagai perhatian terhadap keluarga. Melakukan review terhadap kebijakan rotasi penugasan bidang audit dan jumlah penugasan audit secara konsisten dan periodik terhadap auditor baik untuk jabatan auditor senior maupun auditor yunior sehingga setiap auditor memiliki kesempatan melakukan penugasan audit pada setiap bidang audit, hal ini dilakukan untuk menghindari adanya kejenuhan sehingga dimungkinkan menurunkan tingkat kepuasan dalam bekerja..

#### **5.4.Saran-saran**

Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka dikemukakan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan pengembangan instrumen penelitian, yaitu disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan dari obyek yang akan diteliti. Selain itu perlu dilakukan

*pilot study* untuk menjamin bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dipahami dengan baik oleh responden.

2. Jumlah Indikator tiap konstruk dalam penelitian ini ada yang hanya tiga indikator, hal ini akan mengganggu ketika *confirmatory factor analysis*, karena jumlah indikator yang sedikit bisa menyebabkan problem identifikasi ketika data diolah dengan *Partial Least Square* (PLS), untuk itu disarankan dalam penelitian mendatang menggunakan jumlah indikator yang lebih banyak tiap konstraknya

## 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.
- \_\_\_\_\_ and \_\_\_\_\_. 2002. "The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting". *Behavioral Research in Accounting*, Vol.14, pp. 1-34.
- \_\_\_\_\_, J. R. Cohen. and L. E. Single. 2003. "Factors Affecting The Choice to Participate in Flexible Work Arrangements". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 22 No.1, pp. 69-92
- 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.
- Bacharach. S. B., P. Bamberger, and S. Conely. 1991. "Work-Home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Stress on Burnout and Satisfaction at Work". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12 No. 1, pp. 39-63.
- Bline, D. M., D. Duchon, and W. F. Meixner. 1991. "The Measurement of Organizational and Professional Commitment: An Examination of The Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 3, pp. 1-12.
- Boles. J. S., and B. J. Babin. 1999. "On The Front lines: Stress, Conflict, and the Customer Service Provider". *Journal of Business Research*, Vol. 37 No. 1, pp. 41-51.
- \_\_\_\_\_, 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.
- Burke, R. 1986."Occupatioal Life Stress and The Family: Conceptual Frameworks and Research Findings". *International Review of Applied Psychology*, 35: 347-369.
- Cahyono, Dwi 2001. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional. Makalah pada SNA VI Jakarta
- Chiu, Chien, Lin and Shiao. 2005,"Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions is A Practical Setting The Moderating Role of Locus of Control", *Jornal of Management Development*, Vol. 10., pp. 837-855.
- Connor. M., K. Hooks, and T. McGuire. 1999. "Gaining Legitimacy for Flexible Work Arrangements and Career Paths: The Business Case for Public Accounting and Professional Services Firms". In *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*, edited by S. Parasuraman. and J. H. Greenhaus. Westport. CT: Quorum Books .

- Davis, K & Newstrom, J.W. 1989.”*Human Behavior at Work: Organizational Behavior*”. 8<sup>th</sup> Edition, New York, NY. McGraw Hill.
- Dennis, Anita (1998),”A Good Hire is Hard to Find” *Journal of Accountancy*, October, 90-96.
- Dubinsky, A. J., R. D. Howell. T. N. Ingram, and D. N. Ballenger. 1986. “Salesforce Socialization”. *Journal of Marketing*, Vol. 50 (October),pp. 192-207.
- 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.
- Frone. M. R.. M. Russell, and M. L. Cooper. 1992. “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No.1, pp. 65-75.
- 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.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. 1994. *Organization: Behaviour, Structure, and Processes*, 8<sup>th</sup> . Newyork, Irwin Inc.
- Good, L. K., G. F. Sisler, and J. W. Gentry. 1988. “Antecedents of Turnover Intentions among Retail Management Personnel”. *Journal of Retailing*, Vol. 64 No. 3, pp. 295-314.
- \_\_\_\_\_, 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.



- Gregson, T. 1992."An Investigation of The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment In Turnover Models in Accounting". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 4, pp. 88-95.
- Greenhaus, J., and N. Beutell. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, pp. 76-88.
- \_\_\_\_\_, K. M. Collins, R. Singh, and S. Parasuraman. 1997. "Work and Family Influences on Departure from Public Accounting". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50 No. 2, pp. 249-270.
- \_\_\_\_\_, S. Parasuraman, and K. M. Collins. 2001. "Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession". *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6 No. 2, pp. 91-100.
- \_\_\_\_\_, K. M. Collins, and J. D. Shaw. 2003. "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63 No.3, pp. 510-531.
- Gutek, B. A., S. Searle, and L. Klepa. 1991. "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76 No. 4, pp. 560-568.
- Hair, J.R, Anderson, R.E. Tarham, R.L. Beack, W.C. (1998) *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall International Inc
- Harrell, A. 1990. "A Longitudinal Examination of Large CPA Firm Auditors' Personnel Turnover". *Advances in Accounting*. Vol. 8, pp. 233-246.
- \_\_\_\_\_, E. Chewning & M Taylor, 1986, "Organizational- Profesional Conflict and Job Satisfaction and Turnover Intentions of Internal Auditor". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol.5, pp. 109-121.
- Higgins, C. A., and L. E. Duxbury. 1992. "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13 No. 4, pp. 389-411.
- Higham, J. E., and S. E. Libby. 1994. "Business Faces the Challenge of Advancing and Retaining Women". *Massachusetts CPA Review*, Vol. 68 No.3, pp. 24-27.
- Hooks, K. L. and J. L. Higgs. 2002. "Workplace Environment in a Professional Services Firm". *Behavioral Research in Accounting*, Vol.14, pp. 105-127.

- Jogiyanto. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta, BPFE UGM.
- Judge, T. A., J. W. Boudreau, and R. D. Bretz. 1994. "Job and Life Attitudes of Male Executives". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79 No.5, pp. 762-782.
- \_\_\_\_\_, dan Locke. 1993. "Effect and Disfunctional Thought Processes on Subjective Will-Being and Job Satisfaction". *Journal of Psychology*, Vol.78 No. 3, pp. 475-490.
- Kossek, E. E. and C. Ozeki. 1998. "Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No. 2, pp.139-149.
- Ketchand, A. A., and J. R. Strawser. 1998. "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 10, pp. 109-137.
- 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.
- Kline, R. B. 1998. *Principles and Practice in Structural Equation Modeling*. 2nd edition. New York, NY: The Guilford Press.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2004. "*Organizational Behaviour*". Six<sup>th</sup> Edition McGraw-Hill Irwin.
- Larkin, J. M. 1995. "Managing Employee Turnover is Everyone's Business". *National Public Accountant*, Vol. 40 No. 9, pp. 34-36.
- Luthans, Fred, 1998. "*Organizational Behavior: Personality and Attitudes*, Eight Edition, Mc Graw Hill International Edition.
- Mannheim, B, Baruch, Y. and Tal, J. (1997),"Alternative Models for Antecedents and Outcomes of Work Centrality and Job Satisfaction of High-Tech Personnel", *Human Relations*, Vol.50 No.12, pp 37-61.

- Martins, L. L., K. A. Eddleston, and J. F. Veiga. 2002. "Moderators of The Relationship between Work-Family Conflict and Career Satisfaction". *Academy of Management Journal*, Vol. 45 No.2, pp. 399-409.
- McThomas, D. W., P. B. Thomas, and R. E. Thomas. 1989. Nontraditional Scheduling: "A Vehicle for Attracting and Retaining the Brightest and The Best". *CPA Journal* 59 (11): 74-79.
- Mikkelsen, A., Ogaard, T. and Lovrich, N. (2000), "Modeling The Effects of Organizational Setting and Individual Coping Style on Employees' Subjective Health, Job Satisfaction and Commitment", *Public Administration Quarterly*, Vol. 24 No. 3, pp. 37. 71-97.
- Mobley W., Griffeth, R., Hand, H., dan Meglino B.1979. Review and Coceptual Analysis of The Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, Vol. 86, pp. 493-522
- Mowday, R.T.,R.M. Steers dan L.W. Porter. 1972. The Measurement of Orgaizatal Commitmen, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14,pp. 224-247.
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles, and R. McMurrian. 1996. "Development and Validation of Work-Family Conflict Scales". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 No. 4, pp. 400-410.
- 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)
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPF. Yogyakarta.
- Parasuraman, S., and C. A. Simmers. 2001. "Type of Employment, Work-Family Conflict and well-being: A Comparative Study". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22 No. 5, pp. 551-568.
- Pasewark. W. R.. and J. R. Strawser, 1996. "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8, pp. 91-113.

- \_\_\_\_\_ and R.E. Viator, 2006. "Sources of Work-Family Conflict in The Accounting Profession". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 18, pp. 147-165.
- Purwanto, B.M. 2003. The Effect of Managerial Orientation on Salespersons Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. 18(4): 418-430.
- Reed, S.A. Kratchman, S.H., Strawser, R.H, 1994. "Job Staisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions of United States Accountans, The Impact of Locus of Control and Gender". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 7 No. 1, pp. 31-58.
- Rice. R. W.. M. R. Frone. and D. B. McFarlin. 1992. "Work-Non Work Conflict and The Perceived Quality of Life". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13 No.2, pp. 155-174.
- Robbins, P. Stephens. 2003 . "*Organizational Behavior*". Ten Edition. Prencice Hall Inc.
- Sanders. B., and L. B. Romeo. 2 (XW. The Supply of Accounting Graduates ami the Demand for Public Accounting Recruits—2004: *For Academic Year 2002-2003*. New York. NY: AICPA.
- Scandura. T. A., and M. J. Lankau. 1997. "Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18 No.4, pp. 377-391.
- Shaw, D. Jason, John E. Delery, G. Douglas J., Gupta, Nina 1998." An Organizational Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover" *Academy of Management Journal.*, Vol. 41 No. 5, pp. 511-525
- Siegel, Gary., Marconi, Helene Ramanauskas., 1989, *Behavioral Accounting*, South-Western Publishing Co.
- Sih, Dyah Rahayu, (2002),"Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) Pada Auditor Independen" *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5 No 2, Mei: 178-192.
- Slamet, Budiman. 2002 "*Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang Melakukan Audit Khusus: Studi Empiris Pada Kantor Perwakilan BPKP*". Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro (Tidak dipublikasikan)

- Snead, K.. and A. Harrell. 1991. "The Impact of Psychological Factors on The Job Satisfaction of Senior Auditors". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 3, pp. 85-96.
- Spector, P.E and O'Connell, B.J. (1994), "The Contribution of Personality Traits, Negative affectivity, Locus of Control and Type A to The Subsequent Reports of Job Stressors and Job Strains". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 19 No. 2, pp. 47-57.
- Stepanski, K.M. 2002."Work-Family Conflict Theories: Integration and Model Development" Disertasi Program Doctor of Philosophy, Wayne State University (tidak dipublikasikan)
- Suwandi & Nur Indriantoro, 1999. "Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2 No. 2, pp. 173-195.
- Teet, Robert P. and John Meyers. 1993, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turover Intentions and Turnover: Path Analysis Based on Meta Analytic Finding", *Personal Psychology*, Vol. 46, pp. 259.
- Thomas. L. T.. and D. C. Ganster. 1995. "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A control perspective". *Journal of Applied Psychology* , Vol. 80 No. I, pp. 6-17.
- Viator, R. E. 2001. "The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 26 No. I, pp. 73-93.
- Wiley. D. L. 1987. "The Relationship Between Work/Non Work Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings". *Journal of Management*, Vol. 13 No. 3, pp. 467-472.
- Wolfe, DM and Snoeck. 1962. " A Study of Tension and Adjustment Under Role Conflict". *Journal of Social Issue*. July. pp. 102-121.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

1.DAFTAR KUESIONER

2.HASIL STATISTIK DESKRIPTIF

3. HASIL PENGUJIAN DENGAN  
SMART PLS

LAMPIRAN 1  
**DAFTAR KUESIONER**

Nomor : 389/J07.4/MA/LL/2007  
Agustus 2007  
Lamp : 1(satu) set kuesioner  
Hal : Permohonan Menjadi Responden

Semarang, 30

Kepada Yth  
Pimpinan  
Kantor Akuntan Publik (KAP)  
Di Indonesia

Dengan Hormat,

Bersama ini kami beritahukan, bahwa mahasiswa Program Studi Magister Sains Akuntansi (MSi) Universitas Diponegoro Semarang di bawah ini :

Nama : Ifah Lathifah

NIM : C4C005261

Judul Tesis : Pengaruh Konflik Pekerjaan - Keluarga Terhadap *Turnover Intentions* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor KAP di Indonesia).

Sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan tesis untuk program S-2 bidang Akuntansi. Sebagai bagian dari penelitian ini, Instansi yang Bapak/Ibu pimpin telah dipilih sebagai sampel penelitian untuk berpartisipasi sebagai responden. Berkaitan dengan penelitian tersebut, kami mohon Bapak/Ibu selaku pimpinan bersedia untuk memberikan rekomendasi yang ditujukan kepada responden. **Responden** yang dipilih dalam penelitian ini adalah **Auditor yang sudah berkeluarga**.

Kami akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban yang telah Bapak/Ibu/Sdr berikan dalam kuesioner yang terlampir. Hanya ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan.

Untuk itu kami mohon ijin kepada Bapak/Ibu Responden agar mahasiswa yang bersangkutan diperbolehkan mengambil kembali kuesioner yang telah diisi, mengingat batas waktu penyelesaian tesis

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu Responden, kami ucapkan terimakasih.

A.n. Ketua  
Sekretaris Bidang Akademik

Dr. Jaka Isgiyarta, M.Si.,Akt  
NIP. 132 049 471



---

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Sdr Calon Responden

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ifah Lathifah

NIM : C4C005261

Status : Mahasiswi Program Studi Magister Sains Akuntansi

Alamat : Jl. Hayam Wuruk No.5 Lt.1 Semarang, Jawa Tengah

Phone: 024-8452274,024-8452273. Fax: 062-24-8452274

E-mail: [ifahl@plasa.com](mailto:ifahl@plasa.com)

Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian Tesis untuk program S-2 dalam bidang Akuntansi dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap *Turnover Intentions* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor KAP di Indonesia)”.

Kantor Akuntan Publik tempat Bapak/Ibu/Sdr telah terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian yang sedang saya lakukan. Untuk itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab kuesioner yang saya kirimkan ini. Saya menyadari, di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Sdr yang sangat padat, hal ini akan sedikit menyita waktu. Akan tetapi keberhasilan dari penelitian ini sangat tergantung dari kebaikan hati Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab kuesioner dan mengirimkan kembali ke alamat saya. Pengembalian kuesioner ini saya harapkan paling lambat 7 hari setelah kuesioner ini diberikan. Untuk pengembaliannya Bapak/Ibu/Sdr cukup memasukkan jawaban pada amplop dengan perangko balasan yang telah tersedia dan mengeposkannya.

Saya akan menjamin kerahasiaan dari jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr akan saya pergunakan semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.

Kami sampaikan terima kasih atas kesediaan, partisipasi dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr sekalian.

Hormat saya,  
Penulis

Pembimbing

Ifah Lathifah, SE. Ak

Dr. M. Syafrudin, M.Si.,Ak



## 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	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**Sangat Tidak Setuju**    Tidak Setuju    Netral    Setuju    **Sangat Setuju**

<b>A. Pekerjaan Mengintervensi Keluarga (Work Interfering with Family-WIF)</b>	STS	TS	N	S	SS
1. Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga saya.	1	2	3	4	5
2. Tuntutan waktu pekerjaan kantor saya membawa kesulitan untuk mengurus rumah, keluarga atau tanggung jawab pribadi.	1	2	3	4	5
3. Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat dilakukan karena tuntutan dari pekerjaan kantor saya.	1	2	3	4	5
4. Pekerjaan saya menimbulkan stress yang membawa kesulitan untuk memenuhi kewajiban aktivitas keluarga.	1	2	3	4	5
5. Berkaitan dengan kewajiban terhadap pekerjaan kantor, saya ingin mengubah rencana untuk waktu beraktivitas bersama keluarga.	1	2	3	4	5
6. Tuntutan pekerjaan kantor saya membawa kesulitan untuk bersantai dengan keluarga di rumah.	1	2	3	4	5

<b>B. Keluarga Mengintervensi Pekerjaan (Family Interfering with Work-FIW)</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Tuntutan keluarga saya atau suami (istri) saya mencampuri dan mengganggu kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan kantor saya.	1	2	3	4	5
2. Saya menunda melakukan sesuatu pekerjaan kantor karena tuntutan keluarga saya atau suami (istri) saya.	1	2	3	4	5
3. Saya kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor karena tuntutan keluarga saya atau suami (istri) saya	1	2	3	4	5
4. Kehidupan keluarga mengintervensi tanggung jawab saya dalam pekerjaan kantor seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas harian dan kerja lembur	1	2	3	4	5
5. Tekanan/Stres keluarga mengganggu saya untuk melakukan kewajiban pekerjaan kantor	1	2	3	4	5
6. Keluarga saya dan teman-teman saya mengurangi waktu yang akan saya pergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor	1	2	3	4	5

<b>C. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Saya cocok sekali dengan pekerjaan/ penempatan saya.	1	2	3	4	5
2. Meskipun saya baru mengetahui/ memahami tipe pekerjaan sekarang, saya tetap akan melakukan pekerjaan tersebut.	1	2	3	4	5
3. Jika teman baik saya mengatakan kepada saya bahwa ia tertarik dengan pekerjaan yang saya miliki, saya akan merekomendasikannya kepada pimpinan saya.	1	2	3	4	5
4. Pekerjaan saya sekarang sangat baik dibandingkan pekerjaan yang saya harapkan/inginkan	1	2	3	4	5

5. Penempatan dan tanggung jawab saya memiliki sifat sangat baik/cocok dengan jenis pekerjaan yang saya inginkan ketika saya memiliki karir ini.	1	2	3	4	5
6. Secara keseluruhan saya sangat menyukai pekerjaan saya.	1	2	3	4	5

<b>D. Keinginan berpindah (<i>Turnover Intentions</i>)</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Saya sering berfikir untuk meninggalkan KAP saya	1	2	3	4	5
2. Saya mungkin akan mencari pekerjaan pada perusahaan lain sampai 3 tahun ke depan	1	2	3	4	5
3. Saya tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru	1	2	3	4	5

**DAFTAR NAMA KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
YANG DIKIRIMI KUESIONER**

<b>NO</b>	<b>NAMA KANTOR</b>	<b>ALAMAT KANTOR</b>	<b>KET</b>
1.	KAP. BAYUDI WATU & REKAN	Jl. Dr. Wahidin No. 85 Semarang 50253	
2.	KAP. DIDIN AFIFFUDIN	Jl. Sultan Agung N0.104-106 Kav.8 Lt.3 Semarang 50232	Sudah pindah alamat
3.	KAP. BENNY GUNAWAN	Jl. Puri Anjasmoro Blok DDI/3 Semarang 50114	
4.	KAP. ERWAN, SUGANDHI & JAJAT MARJAT	Jl. Tegalsari Barat V N0.24' Semarang 50251	
5.	KAP. HARJATI	Jl. Kelud Raya N0.15 F Semarang	
6.	KAP. DRS. I. SOETIKNO	Jl. Durian Raya N0.20 Kav.3 Perum Durian, Mediterania Villa Banyumanik Semarang	
7.	KAP. HADORI & REKAN	Jl. Tegalsari Raya N0.53 Semarang 50231	
8.	KAP. SOEKAMTO	Jl. Durian Raya N0.16, Kel.Srondol Kec. Bayumanik Semarang 50263	
9.	KAP. IRAWATI KUSUMADI	Jl. Puri Anjasmoro Blok B-5 N0.16 Semarang 50144	
10	KAP. LEONARD, MULIA & RICHARD	Jl. Marina N0.8 Komp.PRPP Semarang 50144	
11.	KAP. RUCHENDI, MARDJITO & RUSHADI	Jl. Sukarno Hatta Ruko N0.5, Tlogosari Semarang 50196	
12.	KAP. DRS. SUGENG PAMUDJI	Jl. Bukit Agung Blok AA N0. 1-2 Perum Pondok Bukit Agung, Semarang	

13.	KAP. DRS. TAHRIR HIDAYAT	Jl. Puspanjono Tengah 1/2 A Semarang 50141	
14.	KAP.YULIANTI,SE.BAP	Jl. MT.Haryono N0.548 Semarang 50214	
15.	KAP. DRA. SUHARTATI & REKAN	Jl. Citarum Tengah N0.22, Bugangan Semarang 50126	
16.	KAP.TANUBRATA YOGI SIBARANI HANANTA	Jl. Sisingamangaraja N0.20-22 Semarang 50253	
17.	KAP. DARSONO & BUDI CAHYO SANTOSO	Jl. Mugas Dalam No.65 Semarang 50243	
18.	KAP.DRS. HADIONO	Gedung GRIYA HDN Jl. Kusbini N0.27 Yogyakarta	
19.	KAP.DRS. ABDUL MUNTALIB	Jl. Anggrek N0.26, Baciro Yogyakarta 55225	
20.	KAP.DRS. HENRY SUSANTO	Jl. Gajah Mada N0.22 Yogyakarta 51112	
21.	KAP. HADORI & REKAN	Jl. Wolter Mongonsidi N0.19 Yogyakarta 55241	
22.	KAP. DRS. KUMALAHADI	Jl. Mayjen Sutoyo N0.79 Yogyakarta 55143	
23.	KAP. DRA. HJ. M. SRI SUHARNI	Jl. Babaran 13-UH Yogyakarta 55167	
24.	KAP. DRS. PAMUDJI	Jl. Veteran N0.5 Yogyakarta 55165	
25.	KAP. DRA. SUHARTATI & REKAN	Jl. Perum Nogotirto I/II Nogotirto Gamping Sleman Yogyakarta 55292	
26.	KAP. DRS.SOEROSO DONOSAPOETRA, MM	Jl. Beo N0.49 Yogyakarta 55281	



27.	KAP. INDRA MUDA J. LUBIS	Jl. Panyingkiran N0.6 Tasikmalaya 46112	
28.	KAP.ADI JIMMY ARTHAWAN	Jl. Ngagel Tama 18 Surabaya 60283	
29.	KAP. AGUS IWAN SUTANTO KUSUMA	Gedung Medan Pemuda 4 th Floor Jl. Pemuda N0.27-31 Surabaya 60271 – Indonesia	
30.	KAP. DRS.BUNTARAN & BUNTARAN	Surabaya Business Centre Lt.III Km.305(Wisma Bisnis Surabaya) Jl. Jend. Basuki Rahmat 16-18 Surabaya 60261	
31.	KAP. TANUBRATA YOGI SIBARANI HANANTA	Jl. Semalang Indah III/14 Wisma Mukti Blok R-7 Surabaya 60117	Sudah pindah alamat
32.	KAP.DRS.CHANDRA DWIYANTO	Jl. Musi 41 Surabaya 60275	
33.	KAP. HASNIL, HM. YASIN & REKAN	Jl. Gunung Sahari N0.50 Saunggalih Wonokromo Surabaya 60242	Sudah pindah alamat
34.	KAP. DRS. WAWAN SUMAWAN	Jl. Jenur Andayani N0. 50 Blok C-6 Surabaya 60236	
35.	KAP. DRA. DIAN HAJATI D.	Komplek Ruko Rungkit Megah Raya Blok Q-6 Jl. Raya Kali Rungkit 1-3 Surabaya	
36.	KAP.DRS.H.MUHAMMAD FADJAR	Jl. Bendul Merisi IX N0.56 Surabaya 60239	
37.	KAP. DRS. WAWAN SUMAWAN	Jl. Jenur Andayani N0. 50 Blok C- 6 Surabaya 60236	
38.	KAP.DRS.ROBBY BUMULO	Ruko Rungkit Megah Raya Blok L-39 Jl. Raya Kalirungkit 5 Surabaya	

39.	KAP.SANTOSO & REKAN	Jl. Simpang Darmo Permai Selatan XVI/32 Surabaya	
40.	KAP. WAYAN SADHA	Jl. Jenur Andayani XXII N0. 10 Surabaya 60236	
41.	KAP. DRS. VENTJE JANSEN	Ruko 21 Klampis Kav BB-5 Jl. Arief Rachman Hakim N0.51 Surabaya	
42.	KAP. BUSRONI & PAYAMTA (CAB)	Jl. Ir. sutami 25 Surakarta 57126	
43.	KAP. RACHMAD WAHYUDI	Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo No. 3-A Solo 57141	
44.	KAP. DRS. SOEMANTRI S.	Jl. Achamad Yani 187 Solo 57134	
45.	KAP.WARTONO	Jl. KH. Samanhudi N0.121 Surakarta 57147	
46.	KAP. AGUS UBAIDILAH	Jl. Otista No.54, Bidaracina Jatinegara- Jakarta Timur	
47.	KAP.DRS.ANDI,ARIFIN, AMITA,WISNU&REKAN	Jl.Alaydrus No.16 Jakarta Pusat - 10130	
48.	KAP. CHATIM,ATJENG, JUSUF & REKAN (PUSAT)	Perkantoran Pulomas Satu Gedung 6 Lt.1,Ruang 8&9 Jl.A.Yani No.2 Jakarta 13210	
49.	KAP. DRA.E.M.WIDIANINGSIH	Jl.Tulodong Bawah X/A-5 Kebayoran Baru Jakarta Selatan – 12190	
50.	KAP.DRS.ANDI,ARIFIN,AMIT A,WISNU&REKAN	Jl.Alaydrus No.16 Jakarta Pusat - 10130	

51.	KAP. PRASETIO,SARWOKO & SANDAJA	Jakarta Stock Exchange Building Tower 1,13th Floor Jl.Jend.Sudirman Kav.52-53 Jakarta 12190	
52.	KAP. DRA.ERIMURNI	Jl.Sawah Lunto No.48-C, Manggarai Jakarta Selatan 12970	
53.	KAP. HADORI & REKAN (PUSAT)	Wisma Staco Lantai III Suite 3-D Jl.Casablanca Kav.18 Jakarta – 12870	
54.	KAP. HARYANTO SAHARI & REKAN	Plaza 89 Lantai 11,12 & 12M Jl.H.R.Rasuna Said Kav.X-7 No.6 Jakarta – 12940	
55.	KAP. SUKARNEN	Jl. Suma Agung II Blok J 5/7 Kelapa Gading Permai Jakarta 14240	
56.	KAP. DRS.IMAM SYAFEI & REKAN	Jl. Letjend. Suprpto Kav.10 Komp.Cempaka Putih Permai Blok D-25 Jakarta Pusat - 10510	
57.	KAP. DRS.J.ANWAR HASAN	Jl. Bendungan Walahan No.30 Jakarta Pusat -10210	
58.	KAP. JAMALUDIN ISKAK,BAP	Jl.Tanjung Duren Barat III/1E Jakarta Barat - 11470	
59.	KAP. KOSASIH & NURDIYAMAN	Menara Kadin Indonesia Lt.17 Unit ABC Jl.H.R.Rasuna Said Blok X-5 Kav.2-3 Jakarta 12950	
60.	KAP. MAHLIZAR, JAILANI & REKAN	Jln.Pertani No.10-A,Kalibata Jakarta 12760	
61.	KAP. MULJAWATI,RINI & REKAN	Jl.Agung Niaga III Blok G No.47 Sunter Podomoro Jakarta 14350	

62.	KAP. NOOR SALIM, NURSEHAN & SINARAHARDJA (PUSAT)	Komplek Perumahan Larangan Indah Jl.Anggrek III/28, RT.03/RW.05 Jakarta	
63.	KAP. DRS.ARIFIN FAQIH	Jl.Rawa Bambu Raya No.17-D Pasar Minggu Jakarta Selatan 12520	
64.	KAP. DRS. SOEWARNO	Jl. Sapta Taruna Raya N0.22 Pasar Jumat Lebak Bulus Jakarta 12310	Sudah pindah alamat
65.	KAP. UTANG RACHMAT	Gedung Metro Lt.8 Jl. H. Samanhudi Jakarta 10710	
66.	KAP. DRA.ROSALIA HAWANI,MM & REKAN	Jl.Keagungan No.20 Jakarta 11130	
67.	KAP. RATNA WIDJAJA	Ruko Kembangan Indah No.168-F Lt.2 Jl.Kembangan Raya Jakarta 11610	
68.	KAP. SATAR SITANGGANG	Jl. Pulo Asem Utara V N0.15-A Rawamangun Jakarta	Sudah pindah alamat
69.	KAP. SIDDHARTA SIDDHARTA & WIDJAJA	Wisma GKBI Lantai 32 Jl.Jend.Sudirman No.28 Jakarta 10210	
70.	KAP. YUNUS PAKPAHAN	Jl. Jl. Kaji N0. 9 Jakarta Pusat 10130	
71.	KAP. RIZAL YAHYA	Komplek Rukan Suci Jl. Suci N0.1 Ciracas Jakarta 13750	
72.	KAP. DRS.SOFYAN SYAFRI & REKAN	Jl.Tebet Timur Dalam I-A No.24 Jakarta 12820	

73.	KAP.ABDUL AZIZ	Jl. Flamboyan Raya H1/9, Malakasari Duren Sawit, Jakarta timur-13460	
74.	KAP. SYARIEF BASIR & REKAN	PP Plaza Lantai 3 Jl.TB.Simatupang No.57 Jakarta 13760	
75.	KAP. DRS. YOGA	Jl. Pembangunan I N0.22 Jakarta Pusat 10130	
76.	KAP. TONI H. RATIM	Oil Center Building Pintu Utara Lt. 4 Jl. M.h. Thamrin N0. 55 Jakarta 10350	
77.	KAP. TEGUH SUJONO	Jl. Raya Jatinegara Timur N0.32 Jakarta Timur 13310	
78.	KAP. HENDRAWINATA GANI & REKAN	Wisma Dharmala Sakti Lt.18 Jl.Jend. Sudirman Kav.32 Jakarta Pusat-10220	
79.	KAP. DRS. KRISNHA SUYUDI	Jl. Metro Kencana VII Blok Q 16 Jakarta 14340	
80.	KAP. PROF. DR. H. TB. HASANUDDIN & REKAN	Jl. Amil N0.7 Jakarta Selatan	Tidak dikenal
81.	KAP. DRS. TANOK	Jl. Prof. Supomo SH N0.12 Komplek Dep. Keuangan, Menteng Dalam Jakarta Selatan	
82.	KAP.DRS.BAMBANG BUDI TRESNO	Jl. Martanegara N0.16 Bandung 40264	
83.	KAP.DRS.BAMBANG SUGENG	Jl. Sanggar Kencana VIII N0.21 Sanggar Urip Bypass Bandung 40286	
84.	KAP.DR. LA MIDJAN & REKAN	Jl. IR.H. Juanda N0.207 Bandung 40135	

85.	KAP.KOESBANDIJAH, BEDI SAMSI & SETIASIH	Jl. KHP. Hasan Mustopa N0.58 Bandung 40124	
86.	KAP.EKAMASNI BUSTAMAN & REKAN	Jl. Wastukencana N0.5 Bandung 40117	
87.	KAP.DRS.AMAN HERMAWAN	Jl. A. Yani N0.54 Lt.3 Bandung	
88.	KAP.AF. RACHMAN & SOETJIPTO WS	Jl. Pasirluyu Raya N0.36 Bandung 40254	
89.	KAP.ARFIN, HALID & REKAN	Jl. Buah Batu N0.87 Bandung 40264	
90.	KAP.DRS.CHAERONI & INDRA	Jl. Taruna Raya N0.6C Komplek Taruna Parahyangan UjungBerung Bandung	Tutup
91.	KAP. ELLY FARIDA & REKAN	Jl. Sangkuriang N0.B-1 Bandung 40135	
92.	KAP.DRS.GUNAWAN SUDRADJAT	Jl. Komp Putraco Ujung Berung Indah Kav 7-16 Bandung 40661	
93.	KAP. ILYA AVIANTI & REKAN	Jl. Raden Patah N0.7 Bandung 40132	
94.	KAP. DRS. KAREL & WIDYARTA	Jl. Hariangbangga N0.15 Bandung 40116	
95.	KAP.PROF.DR.H.TB. HASANUDDIN & REKAN	Metro Trade Centre (MTC) Blok F N0.29 Jl. Soekarno Hatta Bandung 40286	
96.	KAP. DRS. RONALD HARYANTO	Jl. Setra Ria N0. 28 Bandung 40163	
97.	KAP. RODI KARTAMULJA, BUDIMAN & REKAN	Jl. Rajamantri N0.12 Bandung 40624	

98.	KAP. DRS. MUSTOFA KAMIL HARUMIN	Jl. Ciwaru Raya Komp. DEPAG Blok G No.15, Rt. 03/07 Serang- Banten	
99.	KAP. DRS.NASRUL EFFENDI & REKAN	Jl. Merdeka Blok D 3 –D 5 N0. 15-A Tanggerang 15113	
100.	KAP. DRS. POLIM MUKRI	Jl. Asoka II Blok C – 669, Poris Indah Tanggerang 15122	
101.	KAP. DRS. SUPARNO SUPARDJO	Jl. Sutomo Cempaka Dalam 11/100 Cirebon 45131	
102.	KAP.DRS.OETOET WIBOWO	Jl. Adyaksa N0.211 Purwokerto 53116	
103.	KAP. BLASIUS MANGANDE	Jl. Akademis I No. 15 A Makassar	
104.	KAP. USMAN & REKAN (CAB)	Jl. Maccini Tengah No. 21 Makassar - 90144	
105.	KAP. DRS.ARIESMAN AULY	Jl. Martadinata No. 72 Makassar - 90144	Sudah Pindah alamat
106.	KAP. SUBAGYO & LUTHFI	Komplek Pertokoan Kayutangan Jl. Jenderal Basuki Rahmad N0.6 D1 Malang 65119	
107.	KAP.DRS. NASIKIN	Jl. Semeru No.11-15 Lt.2 Malang 65119	
108.	KAP. DRS. ACHMAD RIFAI & BUNYAMIN	Jl. Candi Angkoso / Veteran No. 324-F RT. 08 RW. 02 Palembang 30126	
109.	KAP. DRS. ABU BAKAR SIDIQ DAN REKAN	Jl. Tengku Umar No. 34F Bandar Lampung 35145	

110.	KAP. DRS. FARID DJAHDIN,NURDIONO, ZUBAIDI INDRA & REKAN	Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 13 Kedaton Bandar Lampung	
111.	KAP. DRS. K. GUNARSA & I.B.DJAGERA	Jl. Tukad Pakerisan No. 116 A Denpasar 80225	
112.	KAP. I WAYAN RAMANTHA	Jl. Rampia No. 1-A Lantai 3 Denpasar	
113.	KAP. NURLENA	Jl.Hayam Wuruk N0. 168 Jambi 36134	
114.	KAP. DRS. SYAHRUN BATUBARA	Jl. Halat No. 25 Medan - 20215	
115	KAP. SYARBINI IKHSAN	Jl. KH. Wahid Hasyim No. 243 Pontianak 78118	
116.	KAP. DRS. DJAILANI SIDDIQ	Jl. Cenara Raya No. 44 Banjarmasin 70123	
117.	KAP. ALAMSYAH M. TAHIR	Gedung Dekopinwil Lt. II Jl. Bung Karno Mataram 83231	
118.	KAP. DRS EDUARD LUNTUNGAN	Jl. AkasiA No. 04 Palangkaraya 73111	
119.	KAP. DRS. GAFAR SALIM & REKAN (PUSAT)	Jl. Batang Arau 88 Blok. A no. 8 Padang	
120.	KAP. DRS. HASBUH & BASRI	Jl. Maulu No. 8 (d-15). Sektor Timur Darussalam Kopelma Darussalam Banda Aceh 23111	



LAMPIRAN 2  
**HASIL STATISTIK  
DESKRIPTIF**

## Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Interfering Family	97	6,00	26,00	13,4330	3,09875
Family Interfering Work	97	8,00	26,00	13,5567	3,47901
Job Satisfaction	97	10,00	28,00	20,6701	3,93891
Turnover Intentions	97	3,00	15,00	8,1753	2,11153
Valid N (listwise)	97				

## t-Test

### PENGUJIAN NON-RESPONSE BIAS BERDASARKAN TANGGAL CUTOFF

Group Statistics					
	Cara Pengiriman	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Work Interfering Family	seblm cutoff	76	13,13	2,891	,332
	setelh cutoff	21	14,52	3,628	,792
Family Interfering Work	seblm cutoff	76	13,64	3,471	,398
	setelh cutoff	21	13,24	3,576	,780
Job Satisfaction	seblm cutoff	76	20,41	4,083	,468
	setelh cutoff	21	21,62	3,278	,715
Turnover Intention	seblm cutoff	76	8,12	1,869	,214
	setelh cutoff	21	8,38	2,872	,627

**t-Test****Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Work Interfering Family	Equal variances assumed	1,517	,221	-1,845	95	,068	-1,392	,755	-2,890	,106
	Equal variances not assumed			-1,622	27,407	,116	-1,392	,858	-3,152	,368
Family Interfering Work	Equal variances assumed	,290	,591	,472	95	,638	,407	,861	-1,303	2,116
	Equal variances not assumed			,464	31,200	,646	,407	,876	-1,380	2,193
Job Satisfaction	Equal variances assumed	3,625	,060	-1,251	95	,214	-1,211	,968	-3,133	,711
	Equal variances not assumed			-1,416	38,912	,165	-1,211	,855	-2,941	,519
Turnover Intention	Equal variances assumed	10,105	,602	-,502	95	,617	-,263	,523	-1,300	,775
	Equal variances not assumed			-,396	24,863	,695	-,263	,662	-1,627	1,102

LAMPIRAN 3  
**HASIL PENGUJIAN  
DENGAN SMART PLS**

## SmartPLS report

Model: D:\TESIS IIF FINAL\Data pls IF\DATA pls ELIMINASI.splsm

Date: 30.01.2008

---

### results for inner weights

[ [CSV-Version](#) ]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>WIF -&gt; JS</b>	-0.462	-0.489	0.140	3.300

### results for outer loadings

[ [CSV-Version](#) ]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>WIF</b>				
<b>WIF1</b>	0.539	0.516	0.250	2.159
<b>WIF2</b>	0.867	0.812	0.116	7.480
<b>WIF3</b>	0.779	0.728	0.187	4.172
<b>WIF4</b>	0.800	0.759	0.102	7.835
<b>WIF5</b>	0.710	0.653	0.167	4.237
<b>WIF6</b>	0.645	0.571	0.232	2.784
<b>JS</b>				
<b>JS1</b>	0.780	0.768	0.073	10.709
<b>JS2</b>	0.553	0.529	0.240	2.304
<b>JS4</b>	0.803	0.797	0.066	12.149
<b>JS5</b>	0.702	0.657	0.161	4.353
<b>JS6</b>	0.769	0.741	0.118	6.518

### R-square

[ [CSV-Version](#) ]

	R-square
<b>WIF</b>	
<b>JS</b>	0.214

## SmartPLS report

Model: D:\TESIS IIF FINAL\Data pls IF\DATA pls ELIMINASI.splsm

Date: 30.01.2008

---

### results for inner weights

[ [CSV-Version](#) ]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>FIW -&gt; JS</b>	-0.001	-0.061	0.183	0.003

### results for outer loadings

[ [CSV-Version](#) ]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>FIW</b>				
<b>FIW1</b>	0.801	0.695	0.267	3.003
<b>FIW2</b>	0.850	0.726	0.269	3.160
<b>FIW3</b>	0.892	0.768	0.257	3.473
<b>FIW4</b>	0.732	0.664	0.312	2.348
<b>FIW5</b>	0.827	0.745	0.216	3.833
<b>FIW6</b>	0.625	0.560	0.285	2.191
<b>JS</b>				
<b>JS1</b>	0.780	0.768	0.073	10.709
<b>JS2</b>	0.553	0.529	0.240	2.304
<b>JS4</b>	0.803	0.797	0.066	12.149
<b>JS5</b>	0.702	0.657	0.161	4.353
<b>JS6</b>	0.769	0.741	0.118	6.518

### R-square[ [CSV-Version](#) ]

	R-square
<b>FIW</b>	
<b>JS</b>	0.214

## SmartPLS report

Model: D:\TESIS IIF FINAL\Data pls IF\DATA pls ELIMINASI.splsm

Date: 30.01.2008

---

### results for inner weights

[ [CSV-Version](#) ]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>WIF -&gt; TI</b>	0.018	0.063	0.194	0.092

### results for outer loadings

[ [CSV-Version](#) ]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>WIF</b>				
<b>WIF1</b>	0.539	0.516	0.250	2.159
<b>WIF2</b>	0.867	0.812	0.116	7.480
<b>WIF3</b>	0.779	0.728	0.187	4.172
<b>WIF4</b>	0.800	0.759	0.102	7.835
<b>WIF5</b>	0.710	0.653	0.167	4.237
<b>WIF6</b>	0.645	0.571	0.232	2.784
<b>TI</b>				
<b>TI1</b>	0.874	0.879	0.044	19.871
<b>TI2</b>	0.896	0.894	0.039	22.817
<b>TI3</b>	0.880	0.863	0.058	15.114

### R-square

[ [CSV-Version](#) ]

	R-square
<b>WIF</b>	
<b>TI</b>	0.299

## SmartPLS report

Model: D:\TESIS IIF FINAL\Data pls IF\DATA pls ELIMINASI.splsm

Date: 30.01.2008

---

### results for inner weights

[ CSV-Version ]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>FIW -&gt; TI</b>	0.084	0.083	0.204	0.413

### results for outer loadings

[ [CSV-Version](#) ]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>FIW</b>				
<b>FIW1</b>	0.801	0.695	0.267	3.003
<b>FIW2</b>	0.850	0.726	0.269	3.160
<b>FIW3</b>	0.892	0.768	0.257	3.473
<b>FIW4</b>	0.732	0.664	0.312	2.348
<b>FIW5</b>	0.827	0.745	0.216	3.833
<b>FIW6</b>	0.625	0.560	0.285	2.191
<b>TI</b>				
<b>TI1</b>	0.874	0.879	0.044	19.871
<b>TI2</b>	0.896	0.894	0.039	22.817
<b>TI3</b>	0.880	0.863	0.058	15.114

### R-square

[ [CSV-Version](#) ]

	R-square
<b>FIW</b>	
<b>TI</b>	0.299



## SmartPLS report

Model: D:\TESIS IIF FINAL\Data pls IF\DATA pls ELIMINASI.splsm

Date: 30.01.2008

---

### results for inner weights

[ [CSV-Version](#) ]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>JS -&gt; TI</b>	-0.516	-0.493	0.141	3.662

### results for outer loadings

[ [CSV-Version](#) ]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
<b>JS</b>				
<b>JS1</b>	0.780	0.768	0.073	10.709
<b>JS2</b>	0.553	0.529	0.240	2.304
<b>JS4</b>	0.803	0.797	0.066	12.149
<b>JS5</b>	0.702	0.657	0.161	4.353
<b>JS6</b>	0.769	0.741	0.118	6.518
<b>TI</b>				
<b>TI1</b>	0.874	0.879	0.044	19.871
<b>TI2</b>	0.896	0.894	0.039	22.817
<b>TI3</b>	0.880	0.863	0.058	15.114

### R-square

[ [CSV-Version](#) ]

	R-square
<b>JS</b>	
<b>TI</b>	0.299