

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH  
TERHADAP KEPUTUSAN *TURNOVER*  
AKUNTAN WANITA**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**FESTIARI NINDAERROSA**

**NIM. C2C 009 134**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2013**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama penyusun : Festiari Nindaerrosa  
Nomor Induk Mahasiswa : C2C009134  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi  
Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG  
BERPENGARUH TERHADAP  
KEPUTUSAN *TURNOVER* AKUNTAN  
WANITA**  
Dosen Pembimbing : Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt

Semarang, September 2013  
Dosen Pembimbing

(Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt)  
NIP.197412222000121001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama penyusun : Festiari Nindaerrosa  
Nomor Induk Mahasiswa : C2C009134  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi  
Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG  
BERPENGARUH TERHADAP  
KEPUTUSAN *TURNOVER* AKUNTAN  
WANITA**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal.....2013**

Tim Penguji

1. Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt. (.....)
2. Aditya Septiani, S.E., M.Si., Akt. (.....)
3. Dr. Hj. Zulaikha, M.Si., Akt. (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Festiari Nindaerrosa, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEPUTUSAN *TURNOVER* AKUNTAN WANITA**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya mneyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya mneyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, September 2013

Yang membuat pernyataan,

(Festiari Nindaerrosa)

NIM. C2C009134

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Verily, with every difficulty there is relief.

(Al Inshirah 94:6)

What's done can't be undone, but what's done can be repaired.

(Anonymous)

Don't be afraid. What your mind conceives.

You should make a stand. Stand up for what you believe.

(Matthew Bellamy, Muse)

**Skripsi ini saya persembahkan untuk :**

Ayah, Bunda, Nada, dan Ical,

the light of my life..

## ***ABSTRACT***

*The purpose of this research is to examine that role conflict, social comparison with peers, stress, gender discrimination, physical appearance, and age are associated with the turnover decision made by female accountant. Multinomial logistic regression is used to analyze survey data from 90 female accountants from KAP Big Four, KAP non Big Four, and government sector (Biro Akuntansi Universitas Diponegoro and BPKP in Indonesia) were selected by purposive sampling. Social comparison theory used to explain the influence between variables. Variables were measured using likert scale 1-5.*

*The result of this research show that only stress, gender discrimination, and physical appearance have significant positive effect on turnover decision of female accountant associate with government sector. Furthermore, associate with KAP non Big Four only role conflict.*

*Keywords : Turnover, female accountant, multinomial logistic regression, social comparison theory*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stress, diskriminasi gender, penampilan fisik, dan usia, mempengaruhi keputusan *turnover* akuntan wanita. Dengan menggunakan regresi logistik multinomial sebagai alat analisis atas data yang terkumpul dari 90 akuntan wanita di KAP *Big Four*, KAP non *Big Four*, dan sektor pemerintahan (Biro Akuntansi Universitas Diponegoro dan BPKP di Indonesia) dipilih secara *purposive sampling*. Teori perbandingan sosial digunakan dalam menjelaskan pengaruh antar variabel. Variabel diukur dengan menggunakan skala *likert* 1-5.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya stress, diskriminasi gender, dan penampilan fisik yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* kaitannya dengan sektor pemerintahan. Sedangkan kaitannya dengan KAP non *Big Four* hanya pada konflik peran.

Kata kunci : *Turnover*, akuntan wanita, regresi logistik multinomial, teori perbandingan sosial

## KATA PENGANTAR

**Assalamualaikum wr. wb.**

Alhamdulillah rabbi ‘alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Keputusan *Turnover* Akuntan Wanita**”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Anis Chariri, S.E., M.Com., Ph.D., Akt selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang selalu meluangkan waktunya untuk menanda tangani surat-surat ijin penelitian.
3. Prof. Dr. Muchammad Syafruddin, M.Si., Akt. selaku ketua jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt. yang selalu dengan sabar meluangkan waktunya membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Drs. H. Sudarno, M.Si., Akt., Ph.D selaku dosen wali penulis di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
7. Staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
8. Pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.



9. Ayah dan Bunda (Bp Erwin Desman, S.H., M.H dan Ibu Rosnaili), *thank you for giving me the opportunity to live, to learn, to love, and to be loved. Thank you for all of the sacrifice, for all that you're doing in order to build a brighter tomorrow for me, for always supported and understood me. But most of all, I thank you...for being my super-parents.*
10. Qatrunnada Ernanti dan Callasyah Erwinanda. Terima kasih telah menjadi adik yang membanggakan. Terima kasih atas segala keistimewaan yang kalian miliki hingga membuat penulis selalu termotivasi untuk menjadi lebih baik.
11. Angga Pradana Saputra, terima kasih telah menjadi yang terbaik, terima kasih atas kesabarannya, *support*, motivasi, kepedulian, cinta, doa, serta bimbingannya terhadap penulis selama hampir satu tahun belakangan ini.
12. Teman-teman @\_G4N\_ : Yuko Sekar, Annasia, Adhistya, Husni, Yoga, Pinto, Faisal, Alex, Rahman. *Group for nothing, from nothing to something!*
13. Wildan Faruq, BPKP Pekanbaru, selaku “dosbing” kedua penulis, terima kasih atas segala bantuannya, untuk ilmu, nasehat, pendapat, teguran, perhatian, dan semua hal yang memotivasi penulis selama penyusunan skripsi.
14. Wanita berhati malaikat; Naila, Leditya, dan Moonjia, serta teman-teman yang selalu memberi semangat, saran, masukan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis; Mayco, Anggie, Santi, Dewi, Prima, Nessya, Sigit, Tantra, Gea, Anis, Oktita, Caca, Nia, Letsa, Mayang, Mutiara, Nisa, Ika, Ima.
15. Pitra Zayanosa, sepupu yang bekerja di EY. Terima kasih atas segala bantuan dan bimbingannya selama penyusunan skripsi.

16. Yopie Ariestoteles Bhaemea dan Jonathan Travis, terima kasih telah memberikan banyak pelajaran yang sangat berharga tentang kehidupan kepada penulis beberapa tahun kemarin.
17. Atas 1 bulan yang menyenangkan bersama tim KKN Desa Bukur, Bojong, Pekalongan : Angga, Heny, Rida, Bella, Fisa, Prima, Ghani, Afif, Waldo.
18. Keluarga besar @undipakt09 yang telah berjuang bersama selama ini.
19. Seluruh anggota KMA Undip 2010 & 2012, divisi jaringan, terima kasih atas kebersamaan & kepercayaannya menjadikan penulis sebagai admin 2 periode.
20. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas seluruh amal kebaikan kalian.

Penulis menyadari masih banyaknya kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan guna menyempurnakan penelitian. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Semarang, September 2013

Penulis

Festiari Nindaerrosa

NIM. C2C009134

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1.4 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9

2.1.1	Teori Perbandingan Sosial .....	9
2.1.2	<i>Turnover</i> .....	10
2.1.3	Konflik Peran .....	11
2.1.4	Perbandingan Sosial dengan Teman Sebaya .....	12
2.1.5	Stres .....	14
2.1.6	Penampilan Fisik .....	15
2.1.7	Diskriminasi Gender .....	16
2.1.8	Usia .....	17
2.2	Penelitian Terdahulu .....	17
2.3	Kerangka Pemikiran .....	20
2.4	Hipotesis .....	22
2.4.1	Konflik Peran .....	22
2.4.2	Perbandingan Sosial dengan Teman Sebaya .....	22
2.4.3	Stres .....	23
2.4.4	Penampilan Fisik .....	24
2.4.5	Diskriminasi <i>Gender</i> .....	24
2.4.6	Usia .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>26</b>
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	26
3.1.1	Variabel Penelitian .....	26
3.1.2	Definisi Operasional .....	27

3.2	Populasi dan Sampel .....	31
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	32
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	32
3.5	Metode Analisis Data .....	33
3.5.1	Statistik Deskriptif .....	33
3.5.2	Pengujian Kualitas Data .....	33
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	34
3.5.4	Pengujian Hipotesis .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>38</b>
4.1	Gambaran Umum Responden .....	38
4.2	Analisis Data .....	40
4.2.1	Statistik Deskriptif .....	40
4.2.2	Uji Kualitas Data .....	42
4.2.3	Uji Asumsi Klasik .....	44
4.2.4	Menilai Model Regresi .....	46
4.2.4.1	<i>Goodness of Fit</i> .....	46
4.2.4.2	Uji <i>Likelihood Ratio Tests</i> .....	50
4.3	Pengujian Hipotesis .....	51
4.3.1	Konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	51

4.3.2	Perbandingan sosial dengan teman sebaya memiliki pengaruh positif terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	52
4.3.3	Stres memiliki pengaruh positif terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	53
4.3.4	Diskriminasi gender memiliki pengaruh positif terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	53
4.3.5	Penampilan Fisik memiliki pengaruh positif terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita .....	54
4.3.6	Usia memiliki pengaruh positif terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	54
4.4	Intepretasi Hasil .....	55
4.4.1	Pengaruh konflik peran terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	55
4.4.2	Pengaruh perbandingan sosial dengan teman sebaya terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	56

4.4.3	Pengaruh stres terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	57
4.4.4	Pengaruh diskriminasi gender terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	59
4.4.5	Pengaruh penampilan fisik terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	60
4.4.6	Pengaruh usia terhadap keputusan <i>turnover</i> akuntan wanita pada KAP <i>Big Four</i> .....	61
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	63
5.1	Kesimpulan .....	63
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	66
5.3	Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	68
<b>LAMPIRAN</b>	.....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 4.1	Informasi Kuesioner .....	38
Tabel 4.2.1	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	40
Tabel 4.2.2.1	Hasil Uji Validitas .....	42
Table 4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 4.2.3	Uji Multikolonieritas .....	45
Tabel 4.2.4.1	Model <i>fitting</i> $X^2$ .....	47
Tabel 4.2.4.2	<i>Pseudo R</i> <sup>2</sup> .....	47
Tabel 4.2.4.3	Pengklasifikasian .....	48
Tabel 4.2.4.4	<i>Likelihood Ratio Test</i> .....	49
Tabel 4.2.4.5	Regresi Logistik Multinomial .....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran .....	21
------------	--------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner Penelitian .....	73
Lampiran B	Data Mentah Penelitian .....	82
Lampiran C	Output SPSS 21.0 .....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini baik pria maupun wanita memiliki kesempatan yang sama dalam memilih pekerjaan, termasuk bekerja sebagai akuntan. Surat keputusan Mendiknas No. 179/U/2001, sebutan profesi "Akuntan" hanya dapat diberikan kepada seseorang yang telah selesai menempuh Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). Namun dalam penelitian ini penulis bukan merujuk kepada gelar, melainkan kepada setiap orang yang berprofesi sebagai akuntan yang berarti semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, contohnya auditor-auditor di bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan bahwa, akuntan adalah seseorang yang ahli di bidang akuntansi yang bertugas menyusun, membimbing, mengawasi, menginspeksi, dan memperbaiki tata buku serta administrasi perusahaan atau instansi pemerintah. Sedangkan auditor adalah suatu profesi yang salah satu tugasnya melaksanakan audit terhadap laporan keuangan suatu entitas dan memberikan opini atau pendapat terhadap saldo akun dalam laporan keuangan apakah telah disajikan secara wajar sesuai standar keuangan atau prinsip

akuntansi yang berlaku umum, dan standar atau prinsip tersebut telah diterapkan secara konsisten (Arens, 1995).

Seiring berkembangnya jaman, semakin banyak kecenderungan meningkatnya wanita yang memilih profesi sebagai akuntan. Bidang jasa ini merupakan salah satu bidang yang tidak bisa terlepas dari diskriminasi gender. Memang profesi ini sama sekali tidak mengharuskan pria yang bekerja walaupun akuntan umumnya adalah pria. Di Indonesia, pertumbuhan akuntan dalam beberapa kurun waktu terakhir menunjukkan tren peningkatan meskipun relatif tipis. Namun komposisi antara pria dan wanita yang bekerja sebagai akuntan terutama di Kantor Akuntan Publik (KAP) masih sangat jauh berbeda. Sekjen Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) Kementerian Keuangan, Triyanto, mengatakan jumlah akuntan publik meningkat 2,9% pada 2009 kemudian naik 2,5% hingga akhir 2010, dan terus merangkak naik hingga saat ini. Selain itu, menurut data *International Labor Organization (ILO)*, jumlah auditor wanita di Indonesia pada tahun 1990 sebanyak 2.447 orang dan pada tahun 2000 meningkat menjadi 7.590 orang atau meningkat sebesar 237% (Aditya, 2009). Dan berdasarkan penelitian Susanti (2010) dalam *Majalah Auditor* (2008), menurut data Asosiasi Auditor Internal (AAI), komposisi auditor perempuan yang tergabung dalam AAI hanya memenuhi porsi 12% saja.

Disamping itu pada beberapa literatur disebutkan bahwa terdapat tingkat *turnover* yang tinggi antara auditor wanita dalam praktik akuntan publik (Whiting, 2008). Pekerjaan ini dianggap sebagai pekerjaan pria (*male occupation*) dan

pekerjaan ini bukanlah pekerjaan di mana wanita dapat meraih sukses (Lehmann, 1992). Tidaklah mengejutkan jika tingkat *turnover* akuntan wanita lebih tinggi dibandingkan *turnover* akuntan pria meskipun mereka mempunyai komitmen karir yang sama (Pillsburry *et al.*, 1989). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau dalam Trisnaningsih (2004), ditemukan bahwa ternyata 41% responden yang mereka teliti, yaitu para auditor wanita meninggalkan karir mereka karena mereka merasakan adanya bentuk-bentuk diskriminasi. Seperti pernyataan yang diperkuat oleh Gaertner *et al.* (1987) dalam Iyer *et al.* (2005) ditemukan bahwa wanita yang meninggalkan profesinya sebagai akuntan lebih tidak puas terhadap tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dibandingkan dengan rekan pria mereka. Sedangkan Collins (1993) mendokumentasikan bahwa wanita mengalami tekanan pekerjaan (*job-related tension*) yang lebih tinggi dibandingkan pria, dan tekanan itu merupakan faktor penting yang mempengaruhi keputusan untuk meninggalkan pekerjaan pada wanita dibandingkan dengan pria. Trapp *et al.* (1989) menemukan perbedaan yang signifikan antara persepsi pria dan wanita yang bekerja sebagai akuntan mengenai persamaan hak terhadap peluang untuk mengembangkan spesialisasi industri, promosi hingga tingkatan partner, dan gaji yang dibayarkan. Akuntan wanita yang memegang jumlahnya sedikitpun semakin berkurang.

Memang tidak mudah menjadi seorang akuntan, terutama bagi wanita. Selain karena beberapa faktor yang sebelumnya telah disebutkan, juga karena di satu sisi seorang akuntan harus mampu mengawal kepentingan perusahaan dan kepentingan

*stakeholder* yang notabene berada diluar manajemen pada waktu yang bersamaan. Seperti yang pernah dikutip oleh Susanti (2010) dalam majalah Auditor (2008), pernah ada salah seorang wanita yang mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai auditor tanpa menjelaskan alasan pengunduran dirinya tersebut. Setelah beberapa bulan kemudian auditor tersebut menceritakan bahwa sebulan sebelum pengunduran ia mendapat ancaman telpon dari rekan kerjanya karena sebelumnya ia pernah melaporkan adanya penyimpangan. Inilah yang akhirnya membentuk *image* terhadap bagaimana perlakuan auditor wanita, yang tentu saja *image* ini harus bisa diubah.

Secara implisit wanita mempunyai peran ganda, yaitu peran yang dibentuk oleh sistem nilai masyarakat Indonesia pada peran domestik (rumah tangga) dan peran publik itu sendiri (Zulaikha, 2006). Penelitian lain yang dilakukan Martadi dan Suranta (2006) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara akuntan pria dan wanita terhadap etika bisnis. Sedangkan penelitian Ardiansah (2003) menyimpulkan tidak terdapat perbedaan *role overload* dan *inter role conflict, coping behavior*, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah kerja antara auditor pria dan wanita, namun terdapat perbedaan komitmen organisasional antara auditor pria dan wanita. Walaupun demikian, beberapa penelitian menjelaskan bahwa selain konflik peran dan diskriminasi gender, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, stres, perbandingan sosial, penampilan fisik, dan usia juga mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan *turnover*.

Fenomena dewasa ini adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung karena berbagai

perilaku karyawan yang sangat sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan untuk pindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover decision*), yang kebanyakan dilakukan oleh pekerja wanita. Snead dan Harrell (1991) menyatakan tingkat perilaku berpindah kerja (*turnover*) para profesional di lingkungan Kantor Akuntan Publik cukup tinggi. Penelitian Kollaritsh dalam Ratnawati (2001) melaporkan tingkat *turnover* auditor yang bekerja di KAP *Big Four* mencapai 85 persen. Penelitian Bao *et al.* (1986) melaporkan tingkat *turnover* auditor pada level *non-partner* yang bekerja di KAP mencapai 45 persen. Lebih spesifik, penelitian Lampe dan Earnest (1984) melaporkan tingkat *turnover* auditor junior (staff) yang bekerja di KAP dengan pengalaman kerja 1 sampai 3 tahun mencapai 23.9 persen per tahun. Dengan demikian tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Penelitian ini mereplika penelitian yang telah dilakukan Law (2010) dalam jurnalnya yang berjudul "*Examination of the Actual Turnover Decision of Female Auditors in Public Accounting : Evidence from Hong Kong*". Law menguji penelitiannya dalam enam variabel independen yaitu : konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stres, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan usia dan dalam tiga variabel dependen, yaitu sektor komersial, pemerintah/sector terkait, dan akuntansi sektor publik.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan uraian penelitian diatas, peneliti tertarik untuk menganalisis apakah konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stress, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan juga usia berpengaruh terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita, yang dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif konflik peran terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita?
2. Apakah terdapat pengaruh positif perbandingan sosial terhadap teman sebaya dengan keputusan *turnover* akuntan wanita?
3. Apakah terdapat pengaruh positif stres terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita?
4. Apakah terdapat pengaruh positif penampilan fisik terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita?
5. Apakah terdapat pengaruh positif diskriminasi gender terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita?
6. Apakah terdapat pengaruh positif antara usia terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita?



### 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dalam melakukan penelitian tidak kehilangan arah dan keberhasilan yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah menguji dan memberikan bukti empiris pengaruh konflik peran, perbandingan sosial, stres, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan usia terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan personal auditor dan akuntansi perilaku.
2. Bagi akuntan / auditor wanita diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran tambahan tentang dinamika yang terjadi di dalam lingkungan akuntan, khususnya KAP di Jakarta dan Semarang, serta akuntan-akuntan di pemerintahan di Indonesia. Juga mengetahui apa sajakah yang dapat memicu keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang akhirnya menyebabkan keputusan *turnover* pada akuntan wanita.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat menjadi masukan untuk penelitian lain yang sejenis

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I : 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 singkat isi masing-masing bab.

Bab II : TELAAH PUSTAKA, yang dijadikan dasar dalam penelitian ini. berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian sebelumnya serta dikaitkan dengan keangka pemikiran teoritis sehingga diajukan hipotesis penelitian yang akan diuji pada hasil dan pembahasan.

Bab III: METODOLOGI PENELITIAN, yang menguraikan jenis dan sumber data, populasi dan teknik pengambilan sample, serta metode pengumpulan data. Pada bab ini juga dijelaskan mengenai definisi operasional variabel serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, berisi deskripsi objek penelitian, analisa data dan pembahasannya.

Bab V : PENUTUP, berisi simpulan dari hasil analisis yang dilakukan, serta berbagai keterbatasan dari penelitian dan saran untuk penelitian yang akan datang

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Perbandingan Sosial**

Teori perbandingan sosial (Dorian & Garfinkel, 2002) menyatakan bahwa setiap orang akan melakukan perbandingan antara keadaan dirinya sendiri dengan keadaan orang-orang lain yang mereka anggap sebagai pembanding yang realistis. Perbandingan sosial semacam ini terlibat dalam proses evaluasi diri seseorang, dan dalam melakukannya seseorang akan lebih mengandalkan penilaian subyektifnya dibandingkan penilaian obyektif. Bila masyarakat terlanjur membentuk pandangan bahwa penampilan fisik yang ideal itu adalah seperti yang dimiliki para model yang ditampilkan dalam media massa, maka akan ada kecenderungan bahwa individu akan membandingkan dirinya berdasarkan standar yang beredar di masyarakat. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa orang-orang yang sebenarnya memiliki proporsi tinggi badan serta berat badan yang normal mungkin saja memiliki penilaian yang negatif mengenai tubuhnya karena menggunakan tubuh model-model yang dilihatnya di media masa sebagai pembanding (Vilegas & Tinsley, 2003). Sampai batas tertentu, proses berpikir kritis terhadap diri sendiri memang akan membantu seseorang untuk menilai dirinya sendiri secara sehat dan untuk beradaptasi dengan lingkungannya.

Teori perbandingan sosial pada awalnya diusulkan oleh Leon Festinger, seorang psikolog sosial, pada tahun 1954. Teori ini berpendapat bahwa individu didorong untuk mengevaluasi pendapat dan kemampuan berdasarkan perbandingan sosial dengan orang lain. Festinger menambahkan bahwa teori perbandingan sosial adalah proses saling mempengaruhi dan perilaku saling bersaing dalam interaksi sosial ditimbulkan oleh adanya kebutuhan untuk menilai diri sendiri (*self-evaluation*) dan kebutuhan ini dipenuhi dengan membandingkan diri dengan orang lain (Sarwono, 2004). Teori perbandingan sosial dalam penelitian ini menjelaskan bahwa banyak wanita yang saling membandingkan dirinya dengan teman wanita lain yang sepertinya terlihat lebih menyenangkan dalam bekerja, memiliki banyak waktu untuk keluarga, dan upah yang lebih baik yang berpengaruh terhadap keputusan *turnover*.

### **2.1.2 Turnover**

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat ia bernaung sering kali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi, menunjukkan pentingnya komitmen dalam hal dunia kerja modern. Mathis dan Jackson (2003) mengemukakan definisi *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan atau posisi pekerjaan yang hal tersebut harus digantikan oleh orang lain. Jewell dan Siegall (1998) menyatakan *turnover* sebagai fungsi dari ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan/di luar jabatannya atau sebagai “penarikan diri” dari pekerjaan yang sekarang yang tidak memuaskan dan penuh stress.

Bluedorn (dalam Jewell & Siegall, 1998) menjelaskan bahwa istilah *turnover* dalam kepustakaan industri dan perusahaan dibedakan secara umum dan khusus. Dalam pengertian umum *turnover* mengacu pada perubahan dalam keanggotaan dari perusahaan dimana posisi yang ditinggalkan oleh pemegang jabatan yang keluar dari perusahaan digantikan oleh pendatang baru. Dalam pengertian khusus, *turnover* mengacu pada anggota perusahaan yang keluar. Mobley (1986) mengemukakan beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan definisi umum *turnover*, antara lain :

- *Turnover* berfokus pada penghentian/pemisahan/perpindahan jabatan/posisi karyawan dalam perusahaan,
- *Turnover* berfokus pada karyawan, yaitu mereka yang menerima upah sebagai suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam perusahaan.
- Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe perusahaan dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan perusahaan.

Dari beberapa definisi tersebut penulis simpulkan bahwa *turnover* sebagai berhenti/berpindahnya karyawan sebagai anggota di dalam suatu perusahaan.

### **2.1.3 Konflik Peran**

Konflik peran pada pekerjaan mengarah pada tingkah laku disfungsional seperti kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dan komitmen yang rendah. Luthans (2001:407) mendefinisikan peran sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali

memiliki peran ganda (*multiple roles*), karena selain sebagai karyawan perusahaan misalnya seseorang juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memunculkan konflik. Lebih jauh Luthans (2001) mengatakan bahwa konflik peran terdiri dari 3 tipe utama:

1. Konflik antara individu dengan perannya

Konflik ini terjadi antara kepribadian individu dan harapan akan perannya.

2. Konflik Intrarole

Konflik ini dihasilkan oleh harapan yang kontradiktif terhadap bagaimana peran tertentu harus dijalankan.

3. Konflik Interrole

Konflik ini dihasilkan dari persyaratan yang berbeda dari dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada saat bersamaan.

Sementara itu Robbins (2001:283), mendefinisikan peran sebagai seperangkat pola perilaku yang diharapkan sebagai atribut seseorang yang menduduki suatu posisi yang diberikan pada suatu unit sosial. Konflik peran didefinisikan sebagai sebuah situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Sementara *role expectation* sendiri adalah bagaimana orang lain yakin seseorang harus berbuat pada situasi tertentu. Konflik peran memunculkan harapan yang mungkin sulit untuk dicapai atau dipuaskan.

#### **2.1.4 Perbandingan Sosial dengan Teman Sebaya**

Teori perbandingan sosial adalah proses saling mempengaruhi dan perilaku saling bersaing dalam interaksi sosial ditimbulkan oleh adanya kebutuhan untuk

menilai diri sendiri dengan membandingkan diri terhadap orang lain (Festinger, 1957). Yang mendasari perbandingan sosial dengan teman sebaya :

1. Perubahan pendapat relatif lebih mudah terjadi daripada perubahan kemampuan. Festinger mempunyai hipotesis bahwa setiap orang mempunyai dorongan (*drive*) untuk menilai pendapat dan kemampuannya sendiri dengan cara membandingkannya dengan pendapat dan kemampuan orang lain. Dengan cara itulah orang bisa mengetahui bahwa pendapatnya benar atau tidak dan seberapa jauh kemampuan yang dimilikinya (Sarwono, 2004). Festinger juga memperingatkan bahwa dalam menilai kemampuan, ada dua macam situasi, yaitu: Pertama, kemampuan orang dinilai berdasarkan ukuran yang obyektif, misalnya kemampuan mengangkat barbel. Kedua, kemampuan dinilai berdasarkan pendapat. Misalnya, untuk menilai kemampuan pelukis berdasarkan pendapat orang lain.

2. Sumber-sumber penilaian

Orang akan mengagungkan ukuran-ukuran yang obyektif sebagai dasar penilaian selama ada kemungkinan melakukan itu. Namun, jika tidak, maka orang akan menggunakan pendapat atau kemampuan orang lain sebagai ukuran.

3. Memilih orang untuk membandingkan

Dalam membuat perbandingan dengan orang lain, setiap orang mempunyai banyak pilihan. Namun, setiap orang cenderung memilih orang sebaya atau rekan sendiri untuk dijadikan perbandingan (Festinger, 1957).

### 2.1.5 Stres

Stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai, 2008).

Wardoyo (2008) menyatakan bahwa stres kerja ialah merupakan “tekanan” yang didapatkan secara tidak sengaja, atau “pembebanan” yang diperoleh dengan sengaja, diadakan untuk suatu tujuan. Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan, kemudian ada stres sebagai respon yang memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*, dan stres sebagai stimulus respon yang mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu (Robbins, 2006).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.



Masalah stres kerja di dalam organisasi atau unit kerja menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan.

### **2.1.6 Penampilan Fisik**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anderson, *et al.*, (1994) menyebutkan bahwa akuntan publik yang memiliki fisik yang tidak menarik akan kesulitan untuk sukses pada karirnya. Pimpinan dan klien akan lebih tertarik dengan seseorang yang mempunyai fisik yang menarik daripada seseorang yang tidak menarik dalam fisiknya. Penampilan fisik dapat dilihat dari kerapiannya, pembawaannya, bagaimana ia berjalan, bagaimana ia berbusana, dan tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu hal penting bagi wanita adalah kecantikan fisiknya. Beberapa tokoh menyatakan bahwa perempuan memang harus cantik. Fatimah Mernissi (dalam Ibrahim dan Suranto, 1988: vii) seorang feminis Islam yang radikal, pernah menyitir ungkapan : “kecerdasan perempuan terletak pada kecantikannya dan ketampanan pria terletak pada kecerdasannya.”

Riset yang dilakukan oleh Berscheid dan Walster (dalam Synnott, 2003: 137) tentang kekuatan dari kecantikan dan kejelekan dalam masyarakat menjelaskan bahwa para siswa berpikir orang-orang yang berpenampilan menarik umumnya lebih sensitif, baik hati, menarik, kuat, cerdas, rapi, berjiwa sosial, ramah, dan menyenangkan dari pada orang-orang yang berpenampilan kurang menarik. Para siswa juga setuju bahwa mereka yang cantik secara seksual, lebih responsif daripada mereka yang tidak menarik. Menurut Berscheid dan Walster, efek halo kecantikan ini digambarkan peneliti berbanding lurus dengan efek tanduk kejelekan. Artinya,

pengaruh dari penampilan fisik ini sangat dominan. Hal ini menunjukkan bahwa penampilan fisik seseorang sangat berpengaruh atas kelangsungan karir dan kehidupan sosialnya.

### **2.1.7 Diskriminasi Gender**

Secara umum, pengertian gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Dalam Women Studies Ensiklopedia dijelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural, berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Perbedaan gender sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Namun yang menjadi persoalan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi pria maupun wanita. Bidang akuntan merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender.

Menurut Schwartz (1996) dalam Laksmi dan Indriantoro (1999:3), bidang akuntan merupakan salah satu bidang kerja yang sulit bagi wanita karena intensitas pekerjaannya. Meski demikian, bidang ini adalah bidang yang sangat potensial terhadap perubahan, dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan pekerjaan bagi wanita. Schwartz juga mengungkapkan bahwa sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah wanita yang menjadi partner lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Salah satu alasan yang dikemukakannya adalah adanya kebudayaan yang diciptakan untuk laki-laki (*patriakhi*), kemudian adanya *stereotype* tentang wanita,

terutama adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan komitmen pada keluarga yang lebih besar dari pada keterikatan terhadap karir.

### **2.1.8 Usia**

Hubungan usia dengan kinerja seseorang adalah bahwa semakin bertambahnya usia, kinerja akan semakin menurun. Hal ini bisa disebabkan karena kejenuhan seseorang yang telah sekian lama bekerja dan sudah tidak merasakan tantangan pada pekerjaan tersebut. Selain itu, umur berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja. Semakin tua seseorang, ia akan semakin giat mencari nafkah, dan menyebabkan jumlah tenaga kerja yang berada dalam usia lanjut meningkat.

Sedangkan pengaruh usia terhadap *turnover* adalah bahwa semakin tua seseorang, semakin ia bertahan dengan pekerjaannya, yang mengakibatkan *turnover* kecil. Biasanya yang banyak melakukan *turnover* adalah wanita di usia produktif karena rasa penasaran mereka atas pekerjaan lain yang ada. Selain itu juga karena pendapat yang timbul sendiri diantara masyarakat bahwa pekerjaan sebagai akuntan hanyalah sekedar batu loncatan untuk melanjutkan karir di tahap selanjutnya dengan gaji dan lingkungan kerja yang lebih baik.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Law (2010) yang berjudul *Examination of the Actual Turnover Decision of Female Auditors in Public Accounting : Evidence from Hong Kong*. Yang membedakan adalah, penelitian Law menggunakan kualitatif dan kuantitatif, sedangkan penelitian

ini hanya kuantitatif. Selain itu, responden penelitian adalah akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Jakarta, Kantor Akuntan Publik non *Big Four* di beberapa kota di Semarang dan Jakarta, dan akuntan wanita yang bekerja di Biro Keuangan Universitas Diponegoro dan BPKP di beberapa kota di Indonesia.

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akuntan membuahkan berbagai macam hasil. Seperti penelitian yang dilakukan Darome (2006) yang menginvestigasi pengaruh keadilan organisasional terhadap intensitas *turnover* auditor pada kantor akuntan publik di Indonesia. Isu utama yang didiskusikan dalam penelitian ini adalah keadilan yang dirasakan terkait dengan keputusan gaji dan promosi. Pengaruh keadilan organisasional terhadap intensitas *turnover* diuji baik secara langsung maupun melalui intermediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa persepsi bias dalam alokasi keputusan berhubungan dengan kepuasan kerja yang rendah, komitmen organisasional yang rendah dan mendorong intensitas *turnover* yang tinggi.

Selain itu, penelitian ini juga mempelajari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amriani (2008) yang berjudul “Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap *Turnover Intentions* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening”, Latifah (2008) yang berjudul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia)”, dan penelitian Rahayu (2011) yang berjudul

“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT. X Sidoarjo”.

Ringkasan pada penelitian terdahulu disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.2**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Sampel/ Objek Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Law (2010)	<i>Examination of the Actual Turnover Decision of Female Auditors in Public Accounting : Evidence from Hong Kong</i>	247 auditor wanita di Hongkong	-independen : konflik peran, perbandingan social, stress, fisik, diskriminasi, usia. -dependen: keputusan <i>turnover</i>	Konflik peran, perbandingan sosial, stress, usia mempengaruhi keputusan <i>turnover</i> , sedangkan fisik dan diskriminasi gender tidak.
Darome (2006)	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Intensitas <i>Turnover</i> Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia	176 responden dari auditor yang bekerja di KAP seluruh Indonesia	-independen: kepuasan kerja, komitmen organisasional -eksogen: diskriminasi -dependen: intensitas <i>turnover</i>	Persepsi keadilan mempengaruhi intensitas <i>turnover</i> baik secara langsung ataupun melalui intermediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional
Amriani (2008)	Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap <i>Turnover Intentions</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai	Auditor junior yang tersebar di Jawa Tengah dan	-intervening: kepuasan kerja -independen: tindakan supervisi, kepuasan kerja	Kepemimpinan & mentoring, kondisi kerja, dan penugasan, berpengaruh positif

	Variabel Intervening	Jogjakarta	-dependen: <i>turnover intentions</i>	thd <i>job satisfaction</i> , namun berpengaruh negatif th <i>turnover intentions</i> . Seluruh hipotesis ditolak.
Latifah (2008)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia)	Survey 97 responden auditor kantor akuntan publik di Indonesia	-independen: konflik pekerjaan, keluarga -dependen: <i>turnover intentions</i> -intervening: kepuasan kerja	Konflik pekerjaan mengintervensi keluarga berpengaruh thd kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intentions</i> .
Rahayu (2011)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan PT. X Sidoarjo	122 karyawan salah satu perusahaan di Sidoarjo	-independent: isi pekerjaan, promosi, kompensasi, rekan kerja, dan kondisi Kerja -dependen: <i>turnover intentions</i>	Ada pengaruh secara simultan/parsial dari isi pekerjaan, promosi, kompensasi, rekan kerja, dan kondisi kerja terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan PT. X di Sidoarjo.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

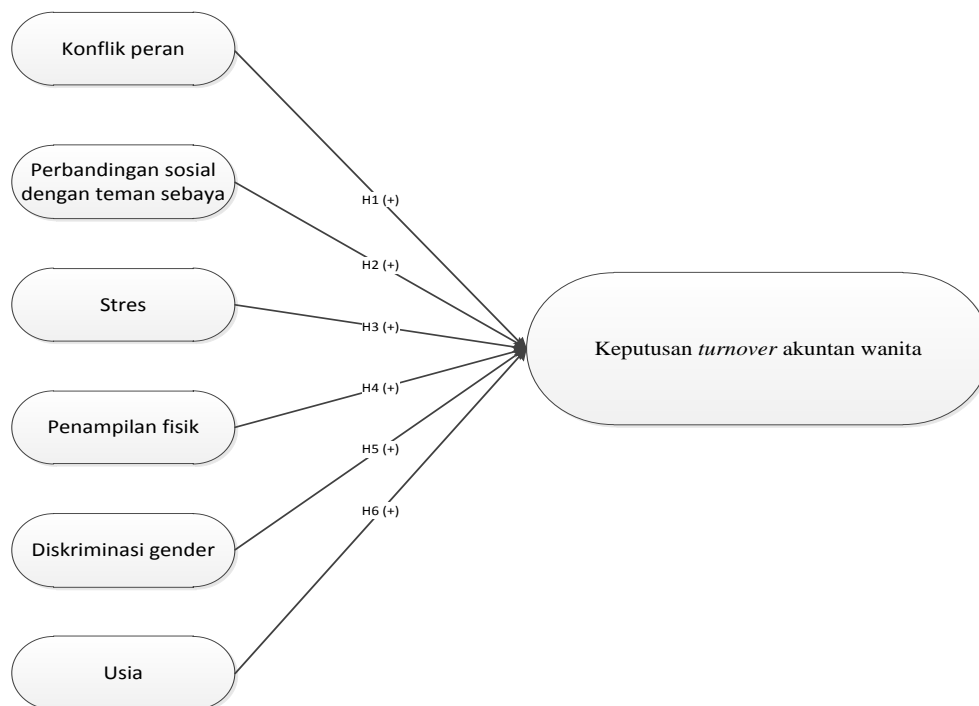
Tingkat *turnover* pada akuntan wanita secara umum dipengaruhi oleh aspek-aspek individual yang memiliki peran cukup penting yang meliputi antara lain konflik

peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stres, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan usia. Faktor-faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan *turnover*. Hal ini terjadi karena aspek-aspek individual memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku individu.

Kerangka pemikiran disusun berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu yang menjelaskan gambaran secara umum pengaruh konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stres, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan usia terhadap keputusan *turnover* pada akuntan wanita. Secara skematis gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dituangkan sebagai berikut:

**Gambar 2.3**

**Kerangka Pemikiran**



## 2.4 Hipotesis

Tinjauan menyeluruh literatur menyebabkan penerapan dari enam variabel, yaitu konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stres, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan usia, yang dibahas secara rinci di bawah ini :

### 2.4.1 Konflik Peran

Beberapa penelitian telah melaporkan bahwa `konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah menjadi faktor yang memicu akuntan wanita meninggalkan profesinya untuk bekerja pada sektor/profesi lain (Whiting, 2008). Masyarakat tradisional memandang wanita sebagai pengasuh utama dalam keluarga. Penelitian menunjukkan bahwa wanita mengalami konflik peran yang lebih besar daripada pria (Komori, 2008), terutama setelah kelahiran anak pertama mereka terkait tekanan budaya. Akuntan wanita diharapkan untuk tidak hanya mempertahankan karier mereka, tetapi juga memelihara keluarga mereka. Ketika seorang wanita tidak dapat menemukan keseimbangan antara akuntan dan perannya dalam keluarga, mereka akan meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

**H1. Konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap keputusan turnover akuntan wanita.**

### 2.4.2 Perbandingan Sosial dengan Teman Sebaya

Festinger (1954) berhipotesis bahwa ada faktor penggerak (*drive*) menuju pencapaian atas kemampuan yang lebih besar, dan perbandingan sosial tersebut terjadi ketika individu membandingkan diri mereka sendiri dengan orang lain yang dianggap unggul. Dan profesi sebagai akuntan sangat kompetitif, dengan tekanan



pekerjaa ekstrim yang kemudian memanifestasikan dirinya dalam jam kerja yang panjang dan komitmen (Herbohn, 2005). Ketidakpuasan atas aspek lingkungan kerja dan/atau upah di KAP dapat memotivasi perempuan untuk meninggalkan profesi dalam mengejar jenis pekerjaan lainnya. Penelitian akademik pada hal-hal psikologis yang menyebabkan seseorang meninggalkan profesi sebagai akuntan untuk posisi alternatif dalam sektor lain, bagaimanapun, hampir terlupakan dari literatur akuntansi atau audit. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

**H2. Perbandingan sosial dengan teman sebaya memiliki pengaruh positif terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita.**

#### **2.4.3 Stres**

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa profesi akuntan merupakan pekerjaan yang memiliki ketegangan atau stres dan berpengaruh terhadap intensitas *turnover* akuntan wanita (Sweeney dan Summers, 2002). Collins, misalnya, menemukan bahwa auditor wanita mengalami stres lebih dari rekan-rekan pria mereka, dan terdapat tingkat stres yang lebih tinggi ketika berada di level profesi akuntansi yang lebih tinggi lagi. Sebuah studi AS menemukan bahwa penambahan beban kerja di KAP selama musim sibuk mengakibatkan stres antara sampel akuntan publik yang diselidiki (Sweeney dan Summers, 2002). Dalam pandangan pentingnya variabel ini, hipotesis berikut diajukan:

**H3. Stres memiliki pengaruh positif terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita.**

#### 2.4.4 Penampilan Fisik

Beberapa penelitian terdahulu melaporkan penampilan fisik memiliki peran dalam sosialisasi, pendidikan, aktualisasi diri, dan peradilan dalam tindak kriminal. Pengaruh penampilan fisik terhadap perlakuan yang berbeda sering menjadi subyek penelitian psikologis (Beckham *et al*, 2007). Namun, studi empiris atas dampak terhadap *turnover* khususnya pada kalangan akuntan wanita jarang terjadi. Terkecuali pada penelitian di Amerika Serikat yang menunjukkan bahwa akuntan wanita, terutama auditor, yang kurang menarik umumnya dianggap hampir tidak mungkin berhasil berada di akuntan publik (Anderson *et al*, 1994). Berdasarkan temuan ini, dan mengingat bahwa bidang akuntansi menekankan citra profesional, hipotesis berikut diusulkan :

**H4. Penampilan fisik memiliki pengaruh positif terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita.**

#### 2.4.5 Diskriminasi Gender

Studi Komori (2008) yang dilakukan di Jepang (yang mana keadaannya hampir sama dengan di Indonesia) menunjukkan bahwa perempuan di Jepang mengalami diskriminatif gender yang berakar pada harapan masyarakat bahwa mereka memainkan peran istri dan ibu. Perempuan sering diperlakukan berbeda di tempat kerja karena rekan-rekan pria menganggap mereka memerlukan perawatan khusus. Selain itu, beberapa akuntansi sektor publik memperlakukan karyawan wanita mereka sebagai "karyawan sementara" (Lehman, 1992) yang mungkin akan meninggalkan profesinya saat menikah atau melahirkan (Reed *et al*, 1994; Whiting,

2008; Komori, 2008). Di Inggris peneliti mengidentifikasi gender di *Big Four* (Anderson-Gough et al., 2005), dengan kurangnya perempuan di manajerial dan, khususnya, tingkat mitra. Mengingat pentingnya variabel ini, hipotesis berikut diajukan:

**H5. Diskriminasi gender memiliki pengaruh positif terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita.**

#### 2.4.6 Usia

Literatur sebelumnya menunjukkan bahwa anggota senior wanita di profesi akuntan publik kerap melakukan *turnover* dibandingkan rekan-rekan pria mereka (Rasch dan Harrell, 1990, Dalton et al. , 1997). Wanita dalam usia pertengahan karir diidentifikasi tidak puas dengan bekerja sebagai akuntan terutama di KAP *Big Four* dan lebih memilih untuk pindah ke perusahaan atau sektor komersial yang lebih kecil (Kelsall dan Leung, 1995;. Dalton et al, 1997). Dalton et al. juga menemukan bahwa auditor wanita pada usia ini yang meninggalkan KAP secara signifikan lebih kecil kemungkinannya untuk dipekerjakan kembali di KAP lain jika dibanding rekan-rekan pria mereka. Oleh karena itu, faktor usia yang diselidiki melalui hipotesis berikut:

**H6. Usia memiliki pengaruh positif terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai (Indriantoro dan Supomo, 2002). Variabel yang menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya dalam penelitian ini dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain (variabel dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stres, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan usia.
2. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keputusan *turnover* akuntan wanita.

### **3.1.2 Definisi Operasional**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan variabel penelitian tersebut, dapat diuraikan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Konflik Peran**

Konflik peran adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Veithzal Rivai, dalam Listyarini, 2008). Setiap orang mempunyai harapan yang berbeda untuk aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan peran yang mereka jalankan. Hal ini dapat mengarah pada konflik peran, dimana pelaksanaan kegiatan atau kerja dengan satu tekanan dapat menyulitkan hal yang lain dengan tekanan yang menyertainya. Kebanyakan akuntan wanita meninggalkan pekerjaan mereka karena peran ganda yang mereka jalani (mengurus rumah tangga). Variabel konflik peran diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Pernyataan responden terhadap konflik peran diteliti dari 5 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Law (2010) dan dimodifikasi untuk penelitian ini (dimana skor terendah (1) = sangat tidak setuju, (2) = tidak setuju, (3) = netral, (4) = setuju, dan skor tertinggi (5) = sangat setuju).

## **2. Perbandingan Sosial dengan Teman Sebaya**

Beberapa akuntan wanita merasakan perbandingan sosial dengan rekan sebaya mereka seperti yang dijelaskan dalam teori perbandingan sosial. Perbandingan sosial dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur apakah dengan membandingkan jam kerja, gaji, kehidupan sosial, lingkungan kerja dengan teman-teman akan berpengaruh terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita. Variabel perbandingan sosial dengan teman sebaya diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Pernyataan responden terhadap perbandingan sosial dengan teman sebaya diukur dari 5 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Law (2010) dan dimodifikasi untuk penelitian ini (dimana skor terendah (1) = sangat tidak setuju, (2) = tidak setuju, (3) = netral, (4) = setuju, dan skor tertinggi (5) = sangat setuju).

## **3. Stres**

Stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Perbedaan harapan akan mengakibatkan tekanan pada auditor wanita untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik antara satu dengan yang lain. Tekanan atas banyaknya pekerjaan bukanlah hal yang mudah dilalui oleh auditor wanita, karena wanita memiliki emosional yang jauh lebih besar daripada pria. Variabel stres diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Pernyataan responden terhadap tekanan terdiri dari 5 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Law (2010) dan dimodifikasi untuk penelitian ini (dimana skor terendah (1) = sangat tidak

setuju, (2) = tidak setuju, (3) = netral, (4) = setuju, dan skor tertinggi (5) = sangat setuju).

#### **4. Penampilan Fisik**

Penampilan fisik pada penelitian ini adalah bagaimana setiap wanita menilai diri mereka. Penilaian fisik seseorang sangat mempengaruhi kehidupan sosialnya. Wanita yang merasa penampilannya menarik akan merasa lebih percaya diri saat berada di lingkungan pekerjaannya. Mereka yang merasa menarik, akan beranggapan bahwa walaupun terjadinya *turnover*, akuntan wanita pasti akan dipekerjakan kembali dengan mudah di sektor lain. Karena itu variabel penampilan fisik diukur dengan skala (1) = sangat tidak menarik, (2) = tidak menarik, (3) = rata-rata, (4) = menarik, dan (5) sangat menarik.

#### **5. Diskriminasi Gender**

Diskriminasi gender adalah setiap perbedaan, pengucilan, atau pembatasan yang di buat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai tujuan mengurangi atau menghapus pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebasan pokok di bidang politik, ekonomi, dll oleh perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara perempuan dan laki-laki (Desfriani, 2012). Studi sebelumnya telah menemukan diskriminasi gender menjadi faktor penting yang mempengaruhi *turnover* auditor wanita di akuntan publik (Komori, 2008). Penelitian menunjukkan bahwa banyak klien tidak ingin diaudit oleh seorang wanita (Anderson-Gough *et al.*, 2005). Variabel diskriminasi gender diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Pernyataan

responden terhadap diskriminasi gender terdiri dari 3 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Law (2010) dan dimodifikasi untuk penelitian ini (dimana skor terendah (1) = sangat tidak setuju, (2) = tidak setuju, (3) = netral, (4) = setuju, dan skor tertinggi (5) = sangat setuju).

## **6. Usia**

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Beberapa penelitian melaskan bahwa semakin tua seseorang, mereka akan semakin nyaman dengan tempat dimana ia bekerja. Dan semakin muda seseorang, mereka akan mudah merasa bosan, dan meninggalkan profesinya sebagai akuntan. Variabel usia diukur dengan skala (1) = <25, (2) = 26-30, (3) = 31-35, (4) = 36-40, (5) = >40.

## **7. Turnover**

*Turnover* adalah ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan/di luar jabatannya atau sebagai “penarikan diri” dari pekerjaan yang sekarang yang tidak memuaskan dan penuh stress (Jewell dan Siegall). Banyak hal yang menyebabkan seseorang berkeinginan untuk melakukan *turnover*. Pada penelitian ini akan dianalisis apakah konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stress, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan usia mempengaruhi keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* (sebagai kategori referensi) dengan KAP non *Big Four* dan Kantor Pemerintahan sebagai pembanding dalam regresi logistik multinomial.



### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan wanita di Indonesia. Pemilihan sampel penelitian ini didasarkan pada metode *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah akuntan wanita yang sedang / pernah bekerja di:

1. KAP *Big Four*, yang terdiri dari EY, PWC, KPMG, dan Deloitte,
2. KAP non *Big Four*, yaitu KAP kecil yang berada di Semarang dan Jakarta,
3. Pemerintahan, yang mengambil sampel akuntan wanita di Biro Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang dan BPKP di beberapa kota di Indonesia.

Berdasarkan data tersebut, apakah keputusan *turnover* akuntan wanita di KAP *Big Four*, dengan KAP non *Big Four* dan pemerintahan sebagai variabel yang membedakan dipengaruhi oleh konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stres, diskriminasi gender, penampilan fisik, dan usia. Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah akuntan wanita di masing-masing sektor. Pembagian kuesioner dengan metode *snowball*, yaitu dengan bantuan dari beberapa rekan yang terdapat di tiap KAP dan kantor pemerintahan. Selain itu, hasil juga didapat dari kuesioner *online* yang dapat diisi oleh responden yang tidak terjangkau oleh penulis. Sehingga terdapat 90 orang responden yang terdiri dari 34 responden KAP *Big Four*, 30 responden KAP non *Big Four*, dan 26 responden Biro Akuntansi Undip dan BPKP di beberapa kota di Indonesia, yang penulis anggap mampu menggambarkan faktor yang berpengaruh terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Data untuk penelitian ini adalah data primer dalam bentuk persepsi responden terhadap daftar pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Pengiriman kuesioner terhadap responden dilakukan dengan cara diantar langsung kepada responden, dititipkan ke kerabat penulis yang wilayah penelitian dapat dijangkau oleh penulis serta kuesioner *online* untuk yang wilayah penelitiannya tidak dapat dijangkau oleh penulis.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah termasuk penelitian lapangan yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menjelaskan dan menguji hipotesis. Operasional penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan cara mendatangi secara langsung ke KAP *Big Four*, KAP non *Big Four*, dan kantor pemerintahan (Biro Keuangan Undip dan BPKP) dan memberikan kuesioner, ditambah kuesioner *online* yang diakses melalui <http://bit.ly/15go2wK>, yang berisi daftar pernyataan terstruktur yang ditujukan kepada responden, yaitu akuntan wanita di KAP *Big Four*, KAP non *Big Four*, dan kantor pemerintahan (Biro Keuangan Undip dan BPKP). Responden lalu memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan opininya.

### 3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dibagi ke dalam empat tahap. Pertama, analisis statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga,

melakukan pengujian asumsi klasik. serta tahap keempat, melakukan pengujian hipotesis.

### **3.5.1 Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi ukuran tendensi sentral seperti rata-rata, median, modus dan kisaran standar deviasi yang diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

### **3.5.2 Pengujian Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ )=  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Hasil analisis korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk adalah dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan  $r$  tabel (Ghozali, 2011). Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka *instrument* atau indikator yang digunakan dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$  menunjukkan *instrument* yang digunakan *reliable* (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Logistic Regression Multinomial (Regresi Logistik Multinomial). Regresi logistik multinomial adalah bentuk model persamaan dengan *link function* berbentuk logit dimana responnya berupa data kualitatif nominal dengan jumlah katagorinya lebih dari dua. Ciri yang dimiliki antar kategori dari respon adalah sederajat (unordered), artinya antar kategori tidak ada tingkatannya dan sifatnya hanya berupa pembeda. Regresi logistik multinomial tidak memerlukan uji normalitas, heteroskedasitas, dan uji asumsi klasik pada variabel dependennya (Ghozali, 2011). Hal ini sesuai untuk diterapkan dalam penelitian ini karena variabel dependen yang digunakan yaitu keputusan *turnover* auditor wanita pada KAP *Big Four* yang dibandingkan dalam beberapa sektor pekerjaan. Persamaan dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} \text{EMPLOYMENT SECTORS } (Z) = & b_0 + b_1\text{ROLCONFL} + b_2\text{SOCOMPAR} \\ & + b_3\text{STRESS} + b_4\text{PHYAPPEA} \\ & + b_5\text{GENDISC} + b_6\text{AGE} \end{aligned}$$

Keterangan :

Employment Sectors (Sektor Pekerjaan) :

- 0 = Sektor pemerintahan
- 1 = KAP *Big Four*
- 2 = KAP non *Big Four*
- b* = Konstanta
- ROLCONFL = konflik peran

COMPAR	= perbandingan sosial dengan teman sebaya
STRESS	= stres
PHYAPPEA	= penampilan fisik
GENDISC	= diskriminasi gender
AGE	= usia

Analisis pengujian model regresi logistik multinomial:

**a. *Goodness of Fit***

Regresi logistik multinomial adalah model regresi yang sudah mengalami modifikasi, sehingga karakteristiknya sudah tidak sama lagi dengan model regresi sederhana atau berganda. Oleh karena itu, penentuan signifikansi secara statistik berbeda dalam dari regresi berganda. Beberapa ukuran *pseudo R<sup>2</sup>* yang bias digunakan untuk mengukur kebaikan regresi logistik multinomial yaitu *Pseudo R<sup>2</sup>* Cox and Snell, *Pseudo R<sup>2</sup>* Nagelkerke, *Pseudo R<sup>2</sup>* McFadden. Selain dengan ketiga *goodness of fit* melalui *Pseudo R<sup>2</sup>* kita juga bias melihat seberapa baik model regresi logistik multinomial dengan menggunakan dua ukuran *Person X<sup>2</sup>* dan *deviance X<sup>2</sup>* (Agus Widarjono, 2010).

**b. Uji Signifikansi Variabel Independen Secara Individu**

Uji signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dalam model multinomial ini dapat dilakukan dengan dua cara :

1. Uji Wald sebagaimana regresi *binary logit* sebelumnya
2. Uji *likelihood ratio test*

Sedangkan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen di dalam multinomial digunakan uji *likelihood* yg didasarkan perbedaan  $-2LL$  antara model yang hanya memiliki intersep dan model yang diestimasi.