

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

**RINGKASAN TESIS**



Diajukan oleh:

**Nama : Ifah Lathifah**

**NIM : C4C005261**

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

## **ABSTRACT**

*This study examines the influence of work family conflict on two dimension, first work interfering with 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 responden audit firm in Indonesia. 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 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).*

## **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.

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.

Penelitian ini menguji dua dimensi konflik pekerjaan-keluarga. **Pertama**, konflik dapat ditimbulkan dari pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family/WIF*), **Kedua**, konflik dapat terjadi ketika keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family interfering with work/FIW*) sebagaimana diusulkan mula-mula oleh Gutek *et al.* (1991). Para peneliti terdahulu menginvestigasi WIF dan beberapa peneliti mencatat *Family Intervening 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).

## 1.2. Rumusan Masalah

Kontradiksi penelitian terdahulu tentang pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intentions* menarik untuk diteliti kembali, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan dengan pertanyaan berikut ini:

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?

## 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 dalam Noor 2003). Teori atribusi

mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain/diri sendiri (Luthans, 1998 dalam Noor, 2003), yang ditentukan apakah dari internal/eksternal (Robbins, 1996), akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu (Gibson *et al.*, 1994 dalam Noor, 2003). Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Luthans, *et al.*, 1998 dalam Noor, 2003) atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 2003).

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

### **2.1.2 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 Sih (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.

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.

### **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).

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.

Stepanski (2002) dalam Alfiandi (2006) juga 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. 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.

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

Menurut Judge dan Locke (1993) dalam Nurcholiq (2005) 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) dalam Nurcholiq (2005) 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.

#### **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 dalam Agus, 2002). Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

*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).

## **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. 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). 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.

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. Menurut Pasewark dan Strawser (1996) kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah

karyawan. Shafer (2002) dalam Hikmah (2005) 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.

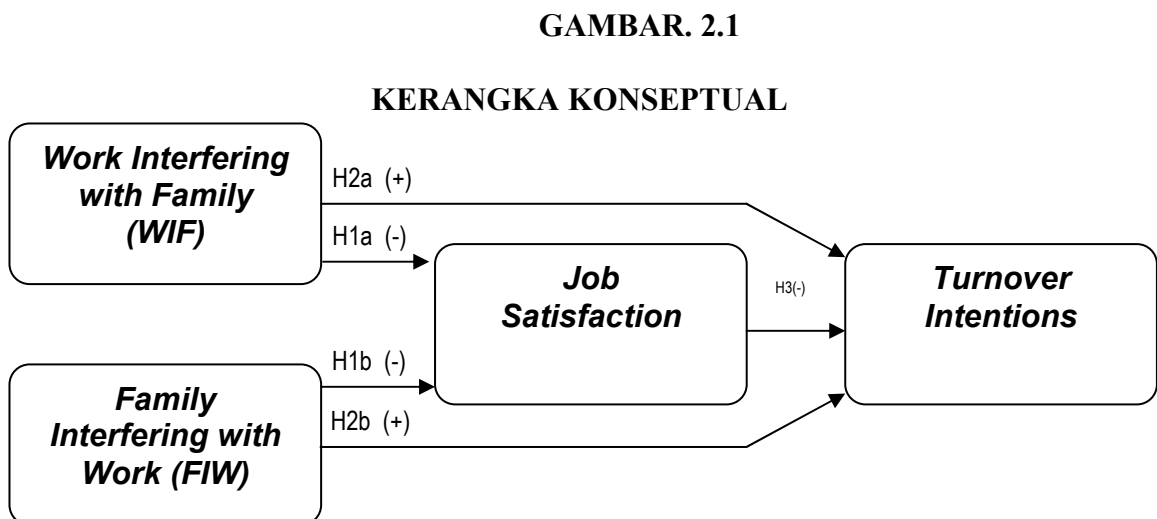
Penelitian Boles *et al.*, (1997) dengan menggunakan variabel konflik peran, ambigu peran, dan konflik pekerjaan-keluarga yang dianalisis dengan *Structural Equation Model (SEM)* mengemukakan bahwa konflik peran, ambigu peran, dan konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan keinginan untuk 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:



### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. 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) 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. SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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).

#### 3.2. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan metode kuesioner dengan cara *mail survey*. Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan yang tertutup terdiri dari 4 bagian yaitu *Work Intervering with Family*, *Family Intervering with Work*, *Job Satisfaction* dan *Turnover Intentions*. Kuesioner terdiri dari 21 pertanyaan dengan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Pemberian skor dengan menggunakan skala Likert 5 poin adalah sebagai

berikut: (1) Jawaban **Sangat Setuju** mendapat skor, (2) jawaban **Setuju** mendapat skor 4, (3) jawaban **Netral** mendapat skor 3 (4) jawaban **Tidak Setuju** mendapat skor 2, (5) Jawaban **Sangat Tidak Setuju** mendapat skor 1.

### **3.3. 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*.

#### **3.3.1 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.

**3.3.2 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

**3.3.3 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.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian adalah akuntan publik (auditor) yang berkedudukan sebagai auditor junior, auditor senior dan manajer. Total kuesioner yang dikirim sebanyak 600 dengan rincian jumlah pengiriman dan pengembalian kuesioner pada tabel 4.1, dan profil responden penelitian dapat dilihat pada tabel 4.2.

### 4.2. 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 4.3. 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). Menurut Chin (1996) dalam Ghozali (2006) untuk penelitian pada tahap awal pengembangan model, skala pengukuran nilai 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap dapat ditolelir.

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, kecuali 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 maka hasil dari uji validitas dengan menggunakan nilai *convergent validity* yang dihitung dengan PLS dapat dilihat pada tabel 4.4.

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

Uji *non-response bias* dilakukan dengan *independent sample t test* dengan melihat rata-rata jawaban responden antara kelompok yang dikirim melalui pos dengan yang didatangi langsung kepada responden. Untuk melihat perbedaan yang signifikan

antara *variance* populasi kedua sampel tersebut dapat dilihat pada nilai *Levene's Test for Equality of variance*. Rekapitulasi hasil uji *non response bias* berdasarkan cara pengiriman dan tanggal *cutoff* dapat dilihat pada tabel 4.5. dan tabel 4.6.

Pengujian *non response bias* atas semua variable menunjukkan tidak ada bias atas jawaban responden yang diantar langsung dan melalui pos maupun antara yang diterima sebelum dan sesudah tanggal *cutoff*, hal ini dapat dilihat dari nilai *levене's test for equality of variance* ( $>0,05$ ), oleh karena itu dapat diolah secara bersama-sama.

#### **4.4. 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 :

##### **4.4.1. 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 refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif 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.

Outer Model Atau *Measurement Model* dalam penelitian ini terdiri dari Variabel *Work Interfering Family* (WIF), *Family Interfering Work* (FIW), *Job Satisfaction* (JS) dan *turnover intentions* (TI) yang dijelaskan oleh masing-masing indikator menunjukkan hasil uji *outer loading* dapat dikatakan memenuhi syarat yang dianjurkan kecuali indikator 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 di drop dan dilakukan revisi model. Setelah mengeliminasi JS3, maka diperoleh nilai *outer loading* yang sudah memenuhi syarat yang dianjurkan yaitu diatas 0,5. Setelah dilakukan eliminasi terhadap *outer loading* JS3 dan semua nilai *outer loading* sudah berada di atas nilai yang dianjurkan yaitu di atas 1,96 atau  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

#### **4.5. 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. 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 4.7**  
***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*

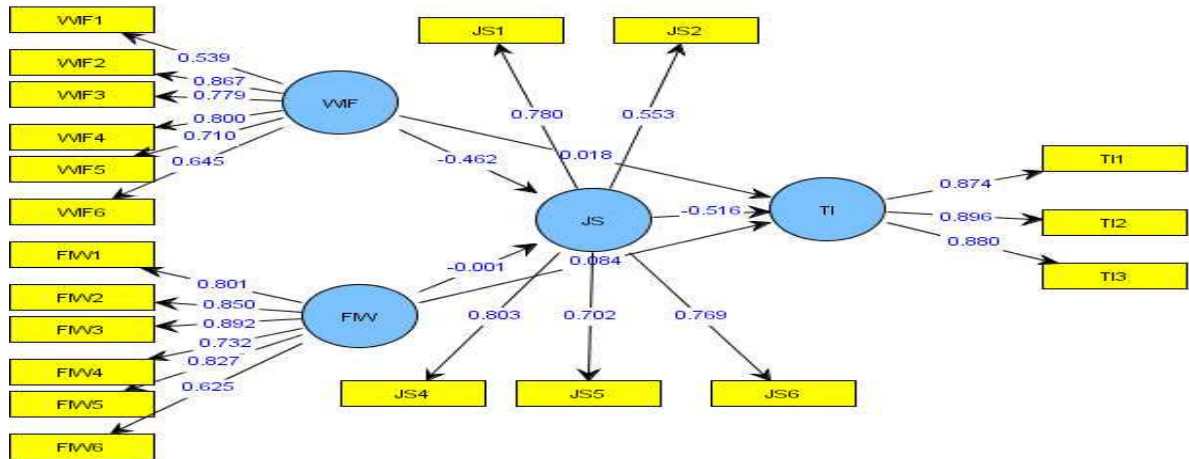
Tabel 4.7 ini menunjukkan nilai *R-square* konstruk JS sebesar 0,214 dan konstruk TI sebesar 0,299. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel JS memiliki nilai *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 4.1.**

### ***FULL MODEL SEM***



Sumber : *Output SmartPLS 2008*

#### **4.7. Pengujian Hipotesis**

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 4.8 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

**TABEL 4.8**  
**RESULT FOR INNER WEIGHTS**

Hipotesis	Variabel	original sample estimate	Standard deviation	T-Statistic	Kesimpulan
H1a	WIF -> JS	-0.462	0.140	3.300	Diterima
H1b	FIW -> JS	-0.001	0.183	0.003	Ditolak
H2a	WIF -> TI	0.018	0.194	0.092	Ditolak
H2b	FIW -> TI	0.084	0.204	0.413	Ditolak
H3	JS -> TI	-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 *Work Interfering Family* (WIF) berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* (JS). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *Work Interfering Family* (WIF) terhadap *Job Satisfaction* (JS) menunjukkan adanya pengaruh yang negatif sebesar 46,2% (yaitu berdasarkan nilai

*entire sample estimate* WIF -> 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 *Family Interfering Work* (FIW) berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* (JS). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *Family Interfering Work* (FIW) terhadap *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 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 *Work Interfering Family* (WIF) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *Family Interfering 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 *Family Interfering Work* (FIW) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *Family Interfering Work* (FIW) terhadap *Turnover Intentions* (TI) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 8,4% (yaitu berdasarkan nilai *entire sample estimate* FIW  $\rightarrow$  TI pada nilai 0,084), dengan nilai t-statistik sebesar 0,092 dan tidak signifikan pada  $alpha \alpha=0,05$ . 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 *Job Satisfaction* (JS) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *Job Satisfaction* (JS) terhadap *Turnover Intentions* (TI) menunjukkan adanya pengaruh negatif sebesar 51,6% (yaitu berdasarkan nilai *entire sample estimate* JS  $\rightarrow$  TI pada nilai  $-0,516$ ), dengan nilai t-statistik sebesar 3,662 dan signifikan pada  $alpha \alpha=0,05$ . 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. Temuan ini 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.

Penolakan  $H_{1b}$  mengindikasikan bahwa pengaruh konflik keluarga mengintervensi pekerjaan (FIW) tidak berdampak pada kepuasan kerja atau dengan kata lain kepuasan kerja yang dimiliki auditor kantor akuntan publik (KAP) secara khusus tidak dipengaruhi oleh adanya konflik keluarga. 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 tetapi tingkatannya tidak seperti konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga (WIF).

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

Hipotesis dua terdiri dari dua pernyataan: (1) ( $H_{2a}$ ) Pekerjaan mengintervensi keluarga (WIF) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* auditor dan (2) ( $H_{2b}$ ) Keluarga mengintervensi pekerjaan (FIW) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* auditor. Penolakan terhadap hipotesis 2a ( $H_{2a}$ ) mengindikasikan bahwa

pekerjaan mengintervensi keluarga (WIF) tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intentions*. 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 work* (FIW) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hasil penelitian mengenai hipotesis ( $H_{2b}$ ) ini juga tidak konsisten dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006) yang menyatakan karyawan cenderung berfikir untuk meninggalkan perusahaan jika kehidupan keluarga mengintervensi 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 kerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi keinginan auditor untuk berpindah kerja. 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. 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.

## V. 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<sub>1a</sub>) diterima. *Work Interfering 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) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan berkurang jika ada konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga.
2. Hipotesis (H<sub>1b</sub>) ditolak. *Family Interfering 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 ( $H_{2a}$ ) 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 ( $H_{2b}$ ) ditolak. *Family Interfering with Work* (FIW) tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik keluarga mengintervensi pekerjaan/*family interfering work* (FIW) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hasil penelitian mengenai hipotesis ( $H_{2b}$ ) ini juga tidak konsisten dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006) yang menyatakan karyawan cenderung berfikir untuk meninggalkan perusahaan jika kehidupan keluarga mengintervensi pekerjaan.
5. Hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima. Kepuasan kerja/*Job Satisfaction* (JS) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh 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), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan.

## 5.2. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian antara lain:

1. Pemilihan sampel yang tidak acak. Pemilihan responden *non random* 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*. Hal ini akan mengganggu ketika indikator yang sedikit 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 keperilakuan 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. 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.

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

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

1. Metode sampling yang digunakan adalah *convenience sampling* sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi. Untuk penelitian yang mendatang disarankan untuk menggunakan metode sampling yang lain seperti *purposive sampling* agar penelitiannya dapat digeneralisasi.
2. 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.

#### 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.
- 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
- 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*. Jogjakarta, 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.
- 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, *Psychologycal Bulletin*, Vol. 86, pp. 493-522
- Mowday, R.T.,R.M. Steers dan L.W. Porter. 1972. The Measurement of Orgaizatinal 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)
- 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. Prentice 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.
- Suwandi & 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 TABEL

**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>) (137/600 x 100%)</b>		22,8%
<b>Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>usable response rate</i>) (97/600 x 100%)</b>		16.20%

**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%

Sumber: Data primer diolah, 2008

**TABEL 4.3.**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

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

Sumber: Data Primer diolah, 2008

**TABEL 4.4.**  
**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>	0.539	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

**TABEL 4.5.**  
**PENGUJIAN *NON RESPONSE BIAS* BERDASARKAN**  
**CARA PENGIRIMAN**

Variabel	Respon	n	Mean	Levene's Test		Asumsi	t-test		Kesimpulan
				F	Sig.		t	Sig. (2-tailed)	
WIF	Melalui Pos	77	13,10	1,634	,204	<i>equal variances</i>	2,088	,039	Sama
	Diambil Langsung	20	14,70						
FIW	Melalui Pos	77	13,61	,380	,539	<i>equal variances</i>	-,297	,767	Sama
	Diambil Langsung	20	13,35						
JS	Melalui pos	77	20,44	2,907	,091	<i>equal variances</i>	1,123	,264	Sama
	Diambil Langsung	20	21,55						
TI	Melalui pos	77	8,09	9,007	,603	<i>equal variances</i>	,770	,443	Sama
	Diambil Langsung	20	8,50						

Sumber: Data primer diolah 2008

**TABEL 4.6.**  
**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

