

**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *ASSERTIVENESS*, DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP KEINGINAN AUDITOR BERPINDAH
KERJA DENGAN MEDIASI TEKANAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh drajat S-2 Magister Sains Akuntansi



Diajukan oleh:


Nama : Retno Suharyanti
NIM : C4C001165

Kepada
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Program Pascasarjana
Universitas Diponegoro
Tahun 2003

Surat Pernyataan

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang diajukan adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lain. Sepanjang pengetahuan saya, tesis ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian terdahulu dan belum pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain kecuali yang diacu secara tertulis dan disebutkan pada daftar pustaka.

Semarang, Agustus 2003



Retno Suharyanti.

Tesis berjudul

**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *ASSERTIVENESS*, DAN *SELF-ESTEEM*
TERHADAP KEINGINAN AUDITOR BERPINDAH KERJA DENGAN
MEDIASI TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

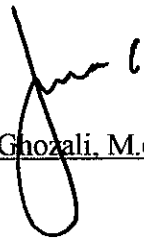
Retno suharyanti

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 18 Agustus 2003

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

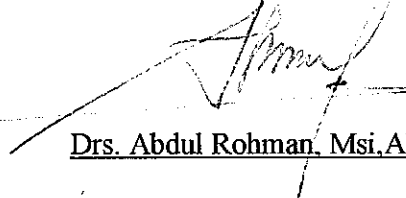
Susunan Tim Penguji

Pembimbing 1



Dr. Imam Ghozali, M.com, Akt

Pembimbing 2

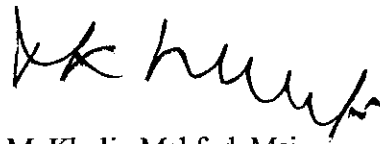


Drs. Abdul Rohman, Msi, Akt

Anggota Tim Penguji



Dr. H. Arifin S, Mcom (Hons), Ak



Drs. M. Kholiq Mahfud, Msi



Dra. Zulaikha, Msi, Ak

Semarang, Agustus 2003

Universitas Diponegoro

Program Pasca Sarjana

Program Magister Sains Akuntansi

Kejujuran Program



Drs. M. Natsir, Msi, Akt

UPT-PUSTAK-UNDIP
No. Daft: 2213/H/03/121
Tgl. : 10 Feb 04

MOTTO

- Musuh yang paling besar adalah dirimu sendiri yang ada di dalam hatimu.
Muhammad SAW
- Belajar tanpa berfikir tidak ada gunanya, berfikir tanpa belajar adalah berbahaya. Kung Fu tsz
- Janganlah kecewa bila dunia tidak mengenal anda, tetapi kecewalah bila anda tidak mengenal dunia. Kung Fu tsz

*Tesis ini kupersembahkan pada:
Bapak dan ibuku
Adiku tersayang*

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan meneliti pengaruh aspek-aspek kepribadian seperti *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *assertiveness* terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian ini menguji hubungan variabel-variabel tersebut secara langsung dan tidak langsung dengan mediasi variabel tekanan kerja dan kepuasan kerja.

Responden penelitian ini adalah staf auditor dari Kantor Akuntan Publik di Indonesia. 136 (25,66%) respon auditor atas kuesioner yang disusun untuk mengukur variabel-variabel yang ada dianalisis dengan analisis regresi.

Analisis data mendukung hipotesis-hipotesis dalam penelitian. Hanya hipotesis ke dua yang ditolak. *Self-efficacy*, *self-esteem*, dan *assertiveness* tidak mempengaruhi keinginan berpindah kerja auditor secara langsung. *Self-esteem* memiliki hubungan negatif tidak langsung dengan keinginan berpindah kerja. Tekanan kerja memiliki hubungan langsung dan tidak langsung dengan keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* dan *assertiveness* tidak memiliki hubungan signifikan dengan tekanan kerja. Tekanan kerja memiliki hubungan negatif signifikan dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian mengindikasikan *Self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* yang tinggi dapat menurunkan tingkat depresi, kemudian kepuasan kerja akan meningkat. Auditor yang puas dengan pekerjaannya menjadi lebih loyal terhadap perusahaan dimana mereka bekerja

Kata Kunci: *self-efficacy*, *self-esteem*, *assertiveness*, tekanan kerja, kepuasan kerja, keinginan berpindah kerja.

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of personality aspects, such as self-efficacy, self-esteem, and assertiveness on turnover intentions. The study examined both a direct relationship and an indirect relationship mediated by stress job satisfaction.

The respondent of this study were auditor staffs from some public accountant firms in Indonesia. 136 (25,66 %) responses of auditor staffs to a questionnaire designed to measure variables were analyzed by regression.

The analysis supported some hypotheses. Only second hypotheses was rejected. Self-efficacy, self-esteem, and assertiveness did not affect the auditors' turnover intentions directly. Self-esteem had an indirect negative relationship with turnover intentions. Stress had both a direct and an indirect relationship with turnover intentions. The result indicated self-efficacy and assertiveness had no significant relationship with stress. Stress had a significant negative relationship with job satisfaction, and job satisfaction negatively affected turnover intentions. The result indicated that high self efficacy, self-esteem and assertiveness could decrease a level of depression, and then job satisfaction would be increased. Auditors who were satisfied with their work became more loyal to their firm.

Key words: self-efficacy, self-esteem, asertiveness, stress, job satisfaction, turnover intentions.

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada program pascasarjana magister sains akuntansi di Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis meyakini penelitian ini jauh dari baik apabila untuk dikatakan sempurna, semua ini tidak lepas dari kodrat manusia. Karena penyusunan tesis telah melibatkan banyak pihak, maka penulis dengan ini mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya, atas bantuan yang telah diberikan. Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terinma kasih kepada:

1. Bpk. Dr. Imam Ghozali M.com, Akt dan Drs. Abdul Rohman, Msi, Akt selaku pembimbing yang telah banyak memberi petunjuk dan pengarahan.
2. Bpk. Drs. M. Natsir, Msi, Akt selaku ketua program magister sains akuntansi.
3. Bapak, ibu dan adikku (Rina) tercinta dan yang cerewet yang selalu memberi dukungan dan doa.
4. Para dosen di Magister Sains Akuntansi yang telah mengajarkan dan mentransferkan ilmunya kepada kami.
5. Staf admisi yang telah membantu kelancaran administrasi penulisan.
6. Para auditor yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
7. Sahabat-sahabatku Diana dan Trisni yang selalu mendukung dan membantuku. Terima kasih selama ini kalian menjadi teman berdiskusi yang menyenangkan .

8. Teman-teman ku angkatan V khususnya mas Noor Ardiansyah beserta istri (makasih atas bantuannya selama ini), pak Jantje, ibu Renny dan Eko yang telah membantuku serta mami Ela yang mendukungku, serta teman-teman yang lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
9. Sahabatku Ninik yang mengangkatku agar selalu optimis, dan vita yang selalu memberi inspirasi.
10. Bapak dan ibu kos serta teman-teman kosku Novi, si centil Windy, Emy yang selalu ingin pulang kampung dan Eny. Makasih atas dukungan dan bantuannya dalam penyebaran pengiriman kuesioner.

Harapan penulis semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi orang lain untuk dijadikan sebagai referensi dalam penelitian-penelitian yang akan datang dengan tema serupa.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb

Penulis,

Retno Suharyanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
ABSTRAKSI	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	Xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1. Akuntansi Keperilakuan	11
2.2. Teori Atribusi	13
2.3. <i>Self-Efficacy</i>	15

2.4. <i>Assertiveness</i>	18
2.5. <i>Self-Esteem</i>	20
2.6. <i>Stress</i>	22
2.7. Penelitian Terdahulu	24
2.8. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	27
2.9. Kerangka Pemikiran Teoritis	34

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Prosedur Penetapan Sampel	36
3.2. Jenis dan Sumber Data	37
3.3. Prosedur Pengumpulan Data	37
3.4. Identifikasi Variabel Operasionalisasi Variabel.....	38
1. <i>Self- Efficacy</i>	38
2. <i>Assertiveness</i>	38
3. <i>Self-Esteem</i>	39
4. <i>Stress</i>	39
5. <i>Job satisfaction</i>	40
5. <i>Turnover Intention</i>	42
3.5. Teknik Analisis	42
3.5.1. Uji Kualitas Data	42
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	43
3.5.3 Analisis Perbedaan	44
3.5.4. Uji Hipotesis	45

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden	47
4.2. Deskriptif Variabel	50
4.3. Pengujian Kualitas Data	51
4.4. Pengujian Asumsi Klasik	54
4.4.1. Uji Multikolinearitas	54
4.4.2. Uji Heteroskedastisitas	55
4.4.3. Uji Normalitas	56
4.5. Analisis Perbedaan	
4.5.1. Analisis Perbedaan Gender.....	58
4.5.2. Analisis Perbedaan Usia	59
4.5.3. Analisis Perbedaan Tingkat Pendidikan.....	60
4.5.4. Analisis Perbedaan Gelar Akuntan	61
4.5.5. Analisis Perbedaan Posisi Dalam Organisasi	62
4.5.6. Analisis Perbedaan Lama Bekerja	64
4.6. Uji Hipotesis	
4.6.1. Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , <i>Self-esteem</i> dan <i>Assertiveness</i> terhadap <i>Stress</i>	66
4.6.2. Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	67
4.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja	68
4.6.4. Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , <i>self-esteem</i> , <i>Assertiveness</i> , dan Tekanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja	69

4.7. Analisis Model Keseluruhan.....	70
--------------------------------------	----

BAB V. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan	75
5.2. Keterbatasan	77
5.3. Implikasi	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	hal
Tebel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1. Tabel Operasional Variabel	41
Tabel 4.1. Hasil Penyebaran Kuesioner	47
Tabel 4.2. Penyebaran Kuesioner yang Kembali	48
Tabel 4.3. Demografi Responden	49
Tabel 4.4. Descriptive Statistic Variabel	50
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabelitas dan Validitas	54
Tabel 4.6. Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.7. Hasil Uji Park	55
Tabel 4.8. Tabel nilai Skewness	57
Tabel 4.9. Uji Perbedaan Gender	58
Tabel 4.10. Uji Perbedaan Usia	59
Tabel 4.11. Uji Perbedaan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 4.12. Uji Perbedaan Gelar Akuntan	62
Tabel 4.13. Uji Perbedaan Posisi Dalam Organisasi	63
Tabel 4.14. Uji Perbedaan Lama Bekerja	64
Tabel 4.15. Hasil regresi variabel stress	66
Tabel 4.16. Hasil regresi variabel stress dengan kepuasan kerja	67
Tabel 4.17. Hasil regresi variabel kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja	68
Tabel 4.18. Hasil regresi pengaruh <i>self-efficacy</i> , <i>self-esteem</i> , <i>assrtiveness</i> dan <i>stress</i> Terhadap keinginan berpindah kerja	70
Tabel 4.19. Hasil regresi variabel Bertingkat	72

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 2.1. Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , <i>Self-esteem</i> , dan <i>assertiveness</i> terhadap tekanan kerja	29
Gambar 2.2. Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , <i>Self-esteem</i> , dan <i>assertiveness</i> terhadap keinginan berpindah kerja	31
Gambar 2.3. Pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan kerja	33
Gambar 2.4. Pengaruh tekanan kerja terhadap keinginan berpindah kerja	33
Gambar 2.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja	34
Gambar 2.6. Kerangka pemikiran teoritis	35
Gambar 4.1. Arah hubungan <i>stress</i> dengan <i>turnover intentions</i>	71
Gambar 4.2. Model Hasil Analisis	73

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Manusia merupakan sumber daya yang paling krusial dalam sebuah organisasi, karena aspek-aspek aktivitas dalam organisasi ditentukan oleh kemampuan, motivasi dan efektivitas dari manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam operasi perusahaan baik tenaganya maupun pikirannya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan bagaimana manusia dalam perusahaan tersebut bertindak dan berperilaku. Kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan sangat menentukan kinerja suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusianya dan yang tidak kalah penting adalah meningkatkan kemampuan dari sumber daya tersebut (*enrichment*).

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia adalah bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berpindah. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang berujung kepada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*employee movement*) (Suwandi & Indriantoro, 1999).

Masalah *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan, beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya sia – sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain (Denis, 1998). Tingkat turnover yang tinggi pada perusahaan mengakibatkan semakin banyak timbul berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi & Indriantoro, 1999).

Dampak lain dari *turnover* yang tinggi adalah pada penciptaan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Dampak–dampak tersebut mengakibatkan organisasi tidak efektif dan perlu melatih kembali karyawan baru. Penelitian Dalton & Todor (1993) dalam Harif (2001), mendukung adanya dampak negatif *turnover* yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan (*replace ability*) individu yang meninggalkan organisasi.

Individu akan berperilaku untuk membandingkan apa yang dia peroleh dengan yang diperoleh individu lain di tempat lain. Individu akan mengevaluasi berbagai alternatif pekerjaan yang dia inginkan. Evaluasi tersebut pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar mengharapkan sesuatu yang memuaskan di tempat lain.

Turnover intention harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan akan mempunyai dampak

yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartono, 2000) dalam Agus Arianto (2001). Keinginan keluar dapat mengarah langsung pada *turnover* riil, individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai. *Turnover* terjadi hampir pada semua organisasi, termasuk pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian yang dilakukan oleh Suwandi & Indriantoro (1999) pada KAP di Indonesia, menunjukkan tingkat perpindahan kerja staf akuntan yang dihadapi oleh KAP di Indonesia cukup tinggi.

Turnover intention dalam organisasi biasanya disebabkan oleh keinginan individu itu sendiri yang disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya dapat berupa faktor organisasional (kondisi kerja) maupun faktor personal (kondisi psikologis individu). Kondisi psikologis seperti faktor kepribadian, motivasi, kepuasan, tekanan kerja, dan lainnya, akan sangat berpengaruh pada perilaku. Robbins (1996) menyebutkan bahwa kepribadian dapat menjelaskan perilaku dan meramal perilaku seseorang.

Dewasa ini banyak penelitian yang mengkaitkan aspek-aspek psikologi dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Berbagai penelitian mengenai perilaku keinginan berpindah kerja karyawan (*turnover intention*), telah mengkaji pengaruh aspek-aspek kepribadian terhadap *turnover intention*. Bahkan beberapa diantaranya menghubungkan secara langsung aspek kepribadian dengan keinginan berpindah kerja (Troutman *et al.*, 2000; Herawati, 2002).

Penelitian ini akan meneliti tiga aspek kepribadian yang dewasa ini sering disinggung dalam konteks organisasional. Aspek-aspek tersebut adalah *self-efficacy* (keefektifan diri), *assertiveness* (ketegasan) dan *self-esteem* (penghargaan diri). Kemudian penelitian ini akan menghubungkan aspek-aspek tersebut dengan keinginan untuk berpindah kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ketiga aspek kepribadian menurut pendapat beberapa ahli berhubungan secara negatif dengan tekanan kerja (*stress*). Zellars *et al.* (2001) menyatakan *self-efficacy* berhubungan secara negatif dengan sumber-sumber tekanan kerja. *Self-efficacy* positif dan kuat dapat membantu mengurangi tekanan dan depresi (Mager, 1992). *Self-esteem* menurut Lusch & Serpkenci (1990) berhubungan terbalik dengan tekanan kerja. Lebih lanjut Sager (1992) berpendapat bahwa seseorang dengan *self-esteem* tinggi akan merasa percaya diri dan diharapkan memiliki tekanan kerja yang rendah. Sementara itu *assertiveness* merupakan salah satu teknik yang dipakai oleh beberapa praktisi untuk mengurangi depresi dan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan (Er, 1989; Donovan & Kleiner, 1994). Dijelaskan bahwa orang yang berkomunikasi secara pasif akan tahan untuk memendam amarah dan berkeinginan balas dendam. Hal ini secara psikologis akan menimbulkan depresi pada individu yang bersangkutan.

Pada tingkat individual kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *turnover* (Mobley *et al.*, 1979; Muchinsky & Tutte, 1979; Porter & Steers, 1993; Price, 1977 dalam Suwandi & Indriantoro, 1999). Menurut Ford, Churchill, & Walker (1977) dalam Lusch & Serpkenci (1990), tekanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Sementara itu Kepuasan kerja menurut model Pasewark & Strawser (1996) dan penelitian Reed *et al.* (1994) berhubungan negatif dengan keinginan berpindah kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung memiliki pikiran untuk keluar dan berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mobley *et al.*, 1979 dalam Suwandi & Indriantoro, 1999).

Disamping hal tersebut di atas, terdapat pula penelitian yang mencoba menghubungkan secara langsung aspek-aspek kepribadian tersebut dengan keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian yang berkaitan dengan *self-efficacy* dan *assertiveness* menunjukkan adanya pengaruh *self-efficacy* dan *assertiveness* pada keinginan berpindah kerja karyawan (Troutman *at al.*, 2000; Herawati, 2002). Selain itu kedua peneliti tersebut juga menghubungkan *stress* (tekanan kerja) dengan keinginan berpindah kerja dan menghasilkan hubungan searah dan signifikan. Seseorang dengan stres yang semakin tinggi maka keinginan untuk berpindah kerja juga lebih besar. Osborn & Harris (1975) menyarankan bahwa dalam hubungannya dengan karir, *self-efficacy* (keefektifan-diri), *assertiveness* (ketegasan), *stress* (tekanan kerja), dan *gender* merupakan variabel-variabel yang berpengaruh pada pilihan dan pengembangan karir.

Menurut Wood & Bandura (1989) individu dengan *self-efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki sedikit keragu-raguan, dan melakukan aktivitas dan mencari tantangan baru. Dengan demikian individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung membawa karyawan pada keinginan untuk berpindah kerja dan

mencoba suatu tantangan baru, karena dia merasa mampu untuk menunjukkan kemampuan profesionalnya.

Assertiveness berdasarkan hasil penelitian Troutman *at al.* (2000) dan Herawati (2002) menunjukkan hubungan positif dengan keinginan berpindah. *Assertiveness* berkaitan dengan rasa percaya diri individu untuk mengungkapkan emosinya secara spontan. Individu dengan *assertiveness* tinggi cenderung berani mengungkapkan perasaannya. Individu yang memiliki perasaan tersebut cenderung berani mengambil tindakan yang menurut dia benar. Apabila menemui suatu kondisi yang tidak disukai atau suatu kondisi yang menekan, maka akan langsung bereaksi. Reaksi yang terburuk adalah keluar dari pekerjaannya.

Baron & Greenberg (1990) menyebutkan *stress* merupakan bagian yang umum dalam kehidupan manusia dan *stress* merupakan sesuatu yang sulit dihindari oleh sebagian kecil individu. Pada level tinggi stress dapat berpengaruh pada kesehatan fisik, kesejahteraan psikologi dan kinerja. Akhirnya stress yang semakin tinggi akan mendorong individu untuk keluar dari pekerjaannya.

Self-esteem menurut Robbin (1996) berkaitan langsung dengan keinginan untuk sukses. seseorang dengan *self-esteem* tinggi yakin bahwa mereka memiliki kemampuan yang lebih yang diperlukan untuk berhasil. Seseorang dengan kepribadian ini cenderung berani mengambil resiko dalam memilih pekerjaan. Salah satu resiko yang mungkin diambil adalah berpindah kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, karena mereka yakin memiliki kualitas dan karakter yang dibutuhkan.

Penelitian mengenai faktor kepribadian dan pengaruhnya terhadap keinginan berpindah kerja dalam bidang akuntansi ini masih jarang dilakukan. Penelitian yang dilakukan Troutman *et al.* (2000) menyimpulkan bahwa pria dengan *self-efficacy* yang tinggi menjadi cenderung lebih mencari kesempatan kerja baru. *Self-efficacy* untuk wanita tidak menunjukkan pengaruh langsung pada keinginan untuk berpindah. Kebalikan dengan akuntan publik pria, pada akuntan publik wanita hanya variabel *assertiveness* yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Akan tetapi baik *self-efficacy* maupun *assertiveness* antara kedua jenis kelamin tidak berbeda jauh.

Di Indonesia penelitian yang berhubungan dengan keinginan berpindah kerja, pada umumnya hanya membahas mengenai faktor organisasional seperti konflik peran, ketidakjelasan peran dan *job insecurity*. Penelitian yang melihat faktor kepribadian seperti *self-efficacy* dan *assertiveness* masih jarang dilakukan. Herawati (2002) telah melakukan penelitian mengenai faktor kepribadian yang merupakan hasil replikasi dari penelitian Troutman. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang sama persis, yaitu *self-efficacy* berhubungan positif dengan keinginan berpindah dan *assertiveness* tidak ditemukan adanya hubungan dengan keinginan berpindah untuk akuntan publik pria. Sebaliknya untuk akuntan publik wanita hanya *assertiveness* yang mempengaruhi keinginan berpindah.

Baik penelitian yang dilakukan oleh Troutman *et al.* (2000) maupun Herawati (2002) merupakan penelitian yang menghubungkan secara langsung aspek-aspek kepribadian dengan keinginan berpindah kerja. Sedangkan penelitian yang menghubungkan aspek kepribadian dengan keinginan berpindah kerja yang dimediasi

oleh faktor kepuasan kerja belum dilakukan. Padahal kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh pada keputusan untuk berpindah kerja. Disamping itu apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja, maka keinginan berpindah kerja jika dihubungkan dengan aspek kepribadian dan tekanan kerja akan menghasilkan hubungan yang berlawanan. Untuk itu penelitian ini mencoba untuk melihat hubungan aspek-aspek kepribadian dengan keinginan berpindah kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu dikaitkan dengan tekanan dan kepuasan kerja. Kemudian penelitian ini juga akan melihat hubungan mana yang dapat lebih menjelaskan hubungan antara aspek-aspek kepribadian dengan keinginan berpindah kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan mengingat masih jarangnyanya penelitian mengenai *turnover intention* dilihat dari faktor *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem*, serta masih adanya kontradiksi mengenai pengaruh aspek kepribadian terhadap keinginan berpindah kerja, maka perlu kiranya menguji kembali pengaruh faktor *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* pada keinginan berpindah kerja, baik pengaruh secara langsung maupun pengaruh tidak langsung yaitu dengan menguji terlebih dahulu pengaruh ketiga aspek kepribadian tersebut terhadap tekanan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga akan melihat pengaruh variabel demografi (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, gelar, posisi dalam organisasi dan lama bekerja) terhadap variabel independen maupun variabel dependen.

Untuk melihat pengaruh faktor–faktor tersebut terhadap *turnover intention*, maka masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh variabel *self-efficacy, assertiveness, self-esteem* dan tekanan kerja terhadap keinginan untuk berpindah kerja .
2. Apakah terdapat pengaruh variabel *self-efficacy, assertiveness, dan self-esteem* terhadap tekanan kerja
3. Apakah terdapat pengaruh variabel tekanan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berpindah kerja

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Menguji pengaruh *self-efficacy, assertiveness, self-esteem dan stress* pada keinginan berpindah kerja.
2. Menguji pengaruh *self-efficacy, assertiveness, dan self-esteem* pada *stress*
3. Menguji pengaruh stres terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan akuntansi keperilakuan terutama yang berkaitan dengan perilaku individu

dalam kaitannya dengan keinginan berpindah kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan bagi praktisi mengenai faktor-faktor yang terkait dengan perilaku karyawan guna mengantisipasi terjadinya perilaku atas keinginan karyawan untuk berpindah.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Akuntansi Keperilakuan

Para pengambil keputusan yang menggunakan laporan keuangan dalam perkembangannya semakin menuntut informasi yang lebih relevan, sehingga laporan keuangan yang *full disclosure* semakin dibutuhkan. Jenis laporan ini tidak hanya membutuhkan tambahan dan keterangan data keuangan saja, tetapi juga laporan dan keterangan mengenai kejadian-kejadian nonfinansial dalam organisasi. Untuk memperjelas gambaran ekonomi perusahaan, penerapan *full disclosure* mensyaratkan dimasukkannya informasi mengenai perilaku sebagai pelengkap laporan keuangan. Hal ini menyebabkan akuntan untuk memperluas fungsi laporan dengan memasukkan perilaku dalam organisasi (Siegel & Marconi, 1989)

Dalam ilmu keperilakuan terdapat tiga kontributor utama, yaitu psikologi, sosial, dan psikologi sosial. Ketiganya dapat menjelaskan dan menggambarkan perilaku manusia. Perilaku manusia sendiri dipengaruhi oleh: 1) struktur karakter (*character structure*) seperti kepribadian, kebiasaan dan pola perilaku; 2) struktur sosial (*social structure*) seperti ekonomi, politik, dan agama; dan 3) dinamika kelompok (*group dynamics*) yang merupakan kombinasi struktur karakter dan sosial. Baik psikologi maupun psikologi sosial yang merupakan penyumbang utama dalam keperilakuan dalam perkembangannya relevan dalam bidang akuntansi seperti kepribadian, sikap motivasi, persepsi, nilai, dan pembelajaran. Hal ini menyebabkan faktor-faktor tersebut diimplikasikan dalam bidang akuntansi, sehingga timbul akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) (Siegel & Marconi, 1989).

Akuntansi keperilakuan telah menjadi cabang ketiga dari akuntansi setelah akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Akuntansi keperilakuan memfokuskan pada hubungan antara perilaku manusia dan pengaruhnya pada perancangan, pembuatan, dan penggunaan sistem informasi akuntansi yang efisien. Akuntansi keperilakuan menggambarkan dimensi sosial dan organisasi, sehingga menjadi tambahan berarti bagi informasi keuangan. Dalam akuntansi keperilakuan terdapat tiga masalah keperilakuan: 1) pengaruh perilaku manusia terhadap perancangan, pembuatan dan penggunaan sistem akuntansi, 2) pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia, dan 3) metode peramalan dan strategi merubah perilaku manusia.

Akuntansi keperilakuan telah berkembang selama 25 tahun terakhir. Berbagai penelitian telah memfokuskan penelitiannya pada dimensi-dimensi keperilakuan dari akuntansi. Penelitian ini mengkaji aspek-aspek perilaku manusia seperti tekanan kerja, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah kerja yang disebabkan oleh aspek-aspek kepribadian.

Dalam akuntansi sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aspek keperilakuan dari akuntansi keuangan dan pelaporan, menyebutkan bahwa manusia yang memiliki keahlian, pengalaman dan pengetahuan merupakan sumber daya yang berharga. Akuntansi SDM mengukur biaya yang terjadi dalam perusahaan untuk merekrut, memilih, menerima, melatih dan mengembangkan aset manusia.

Semua perilaku dari manusia yang ada didalam perusahaan dan semua aktivitas yang berguna bagi perusahaan akan diukur dalam bentuk moneter. Perilaku berpindah kerja akan menimbulkan biaya pada perekrutan dan kinerja yang hilang, sehingga akan berpengaruh pada laporan keuangan perusahaan. Konsekuensi lainnya adalah

adanya usaha untuk mengurangi perilaku tersebut dan dalam penelitian ini adalah dengan penurunan tekanan kerja melalui pelatihan-pelatihan dalam hal ini pelatihan *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness*. Semua metode atau strategi untuk mengubah perilaku akan mempengaruhi laporan keuangan melalui penyediaan dana khusus. Intinya semua perilaku karyawan akan berpengaruh pada laporan keuangan yaitu pada penambahan pos-pos/rekening tertentu dalam laporan keuangan. Disamping itu laporan keuangan yang menyertakan laporan tambahan berkaitan dengan perilaku karyawan juga semakin dibutuhkan oleh para pengambil keputusan, karena dianggap lebih relevan.

2.2. Teori Atribusi

Dalam mempersepsikan tindakan seseorang, orang berusaha untuk mengembangkan penjelasan-penjelasan tentang mengapa mereka melakukan sesuatu dengan cara-cara tertentu. Teori atribusi diajukan untuk mengembangkan penjelasan bagaimana cara kita menilai orang – orang secara berlainan, bergantung pada makna apa yang kita hubungkan kesuatu perilaku tertentu.

Teori atribusi mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri mereka sendiri (Luthan,1981). Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan, dan usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi (Robbins, 1996). Heider dalam Luthan

(1981) mengemukakan bahwa orang akan berperilaku berbeda jika beranggapan disebabkan oleh faktor internal dibanding oleh sebab dari luar. Atribusi merupakan konsep yang memiliki implikasi penting dalam motivasi kerja.

Menurut Robbin (1996) dan Barron & Greenberg (1990) sebagian besar penentuan internal atau eksternal atas perilaku seseorang tergantung pada tiga faktor: 1) Kekhususan (*distinctiveness*). Kekhususan merujuk pada suatu kondisi apakah individu memperagakan perilaku yang berlainan dalam situasi yang berlainan. Apabila perilaku tersebut tidak luar biasa (kekhususan tinggi) maka perilaku tersebut dinilai bersifat internal. 2) Konsensus. Disebut konsensus bila semua orang dalam menghadapi situasi yang sama melakukan respon sama. Bila konsensus tinggi maka perilaku orang tersebut bersifat internal. 3) Konsistensi. Konsisten artinya pemberian respon dengan cara sama dari waktu ke waktu. Makin konsisten perilaku tertentu, maka akan lebih cenderung untuk melihat hal tersebut sebagai kondisi yang disebabkan oleh faktor internal.

Perilaku keinginan berpindah kerja jika kita hubungkan secara langsung dengan faktor-faktor *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* mungkin lebih cenderung dilihat sebagai suatu perilaku yang disebabkan oleh faktor internal. Faktor tersebut ditentukan dan dibawah kendali pribadi individu yang bersangkutan yaitu sifat dari individu tersebut yang memiliki keyakinan akan kemampuannya, keyakinan untuk sukses dan kecakapan untuk menunjukkan perasaannya.

Sementara itu pengaruh *stress* terhadap keinginan berpindah kerja bisa dipersepsikan baik karena faktor internal maupun faktor eksternal. Disebut internal karena *stress* tersebut disebabkan oleh ketidakmampuan individu tersebut berkaitan

keahlian yang dia miliki. Disebut eksternal bila *stress* tersebut terjadi karena tekanan situasi baik yang berasal dari lingkungan kerja seperti konflik peran dan ambiguitas peran, maupun dari luar lingkungan kerja seperti kondisi rumah tangga.

Seseorang dengan tingkat *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* yang berbeda akan memiliki tingkat stres yang berbeda pula. Tingkat stress yang berbeda akan berpengaruh pada kepuasan kerja, yaitu perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Penilaian seseorang terhadap kerjanya pada akhirnya akan mempengaruhi keputusan orang yang bersangkutan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya. Melihat perilaku keinginan berpindah secara tidak langsung lebih cenderung perilaku tersebut disebabkan oleh faktor internal. Seseorang dengan *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* tinggi akan menyebabkan tingkat stresnya rendah dan selanjutnya orang tersebut akan lebih menyukai pekerjaannya. Pada akhirnya keinginan meninggalkan pekerjaannya akan rendah pula.

2.3. Self -- Efficacy

Self-efficacy merupakan konstruk dari teori sosial kognitif yang merupakan model "triple" timbal balik dimana perilaku, kesadaran (*cognitive*) dan lingkungan saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya dalam bentuk yang dinamik (Bandura, 1986). Menurut Bandura & Wood dalam Gist (1992) dan Mitchel *et.al* (1994) *self-efficacy* mengarah pada keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran (*cognitive resources*) dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut. Terdapat tiga aspek dari definisi tersebut. Pertama, *self-efficacy* merupakan ringkasan atau penilaian yang komprehensif atas persepsi kemampuan untuk melakukan tugas-

tugas tertentu. Kedua, *self-efficacy* merupakan konstruk yang dinamis. *Efficacy judgment* (anggapan akan kemampuan) berubah selama terjadi informasi baru dan pengalaman baru. Ketiga, *efficacy belief* (keyakinan akan kemampuan) melibatkan komponen mobilisasi, *self-efficacy* menggambarkan proses yang lebih kompleks dan lebih membangkitkan yang berkaitan dengan pembentukan dan pengaturan kinerja yang adaptif pada kesesuaian situasi yang berubah.

Self-efficacy menurut Kanfer (1990) dalam Troutman *et al.* (2000) mengarah pada penilaian kognitif yang kompleks mengenai kemampuan seseorang di masa yang akan datang untuk mengarahkan dan menjalankan aktivitas yang diperlukan untuk tujuan yang ingin dicapai. Sementara itu Mayer & Gellatly (1988) dalam Mitchel (1994) menunjukkan bahwa *self-efficacy* sebagai keyakinan yang digeneralkan yang berhubungan dengan kemampuan tugas yang relevan. Secara umum, *self-efficacy* mengarah pada keyakinan seseorang bahwa dia mampu melakukan tugas tertentu (Mitchel *et al.*, 1994).

Menurut Gist (1992) *self-efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self-efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self-efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self-efficacy* (Bandura, 1986). Lebih jauh lagi Kavanach & Bower (1985) dalam Lee & Bobke (1994) menyebutkan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *self-efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self-efficacy* yang lebih tinggi.

Self-efficacy tidak begitu saja muncul pada diri seseorang, menurut Bandura (1989b, 1989c) dalam Hjelle & Zeigeier (1992) *self-efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : (1) Pencapaian kinerja.(2) Pengalaman dari orang lain (*vicarious experiences*). Dengan melihat kesuksesan orang lain dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama. (3) *Verbal persuasion*, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan (4) Dorongan emosional (*emotional arousal*). Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self-efficacy*. Bila *arousal* rendah maka akan meningkatkan keyakinan.

Menurut Herawati (2002) *self-efficacy* yang dihayati seseorang (*percieved self-efficacy*), yaitu bagaimana individu mempersepsikan efikasi dirinya, berkaitan dengan penilaian terhadap seberapa baik seseorang dalam melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam situasi tertentu. Bandura dalam Herawati (2002) berasumsi bahwa harapan mengenai kemampuan untuk melakukan sesuatu tindakan ditentukan oleh usaha yang dilakukan oleh orang yang bersangkutan, dan seberapa tekun dia melakukannya dan pada akhirnya akan menentukan seberapa keberhasilan yang akan diperoleh asalkan dia memang memiliki kemampuan dan memperoleh insentif yang layak.

Hackett & Betz (1981) dalam Troutman *et al.* (2000) memperlihatkan bahwa *self-efficacy* wanita lebih rendah dari pada *self-efficacy* pria. Alasan yang berkaitan dengan hal tersebut adalah : (1) perbedaan jenis kelamin yang menghasilkan keahlian yang berbeda, demikian pula perbedaan penilaian *self-efficacy* untuk kemampuan

karir mereka. (2) Bagi wanita mungkin faktor keberuntungan untuk sukses lebih besar dibanding pria, yang mungkin lebih sukses karena kemampuannya. (3) Terlalu sedikit wanita yang sukses eksis pada karir nontradisional, sehingga pengalaman mereka terbatas. (4) umpan balik terhadap wanita mengenai tujuan karir seringkali tidak mendukung kuat namun cenderung bersifat ambivalen, tidak mendukung atau tidak memberi semangat bahwa tujuan mereka kurang tepat. Sementara itu hasil penelitian Troutman *et al.*(2000) memperlihatkan tidak adanya perbedaan berarti *self-efficacy* antar karyawan pria dan wanita.

2.4. Assertiveness

Lussier (1996) mendefinisikan *assertiveness* sebagai suatu proses menunjukkan pikiran dan perasaan dalam hal meminta sesuatu dengan cara yang sesuai. Sementara itu, menurut Osborn & Harris (1975) dalam Troutman *et al.* (2000) *assertiveness* dicirikan oleh keyakinan dalam hubungan antara individu berkaitan dengan kecakapan untuk memperlihatkan emosi atau perasaannya secara spontan. *Assertiveness* seperti halnya *self-efficacy* biasanya melibatkan situasi yang tertentu daripada perilaku yang umum, misalnya seseorang yang *assertive* dalam situasi sosial tetapi tidak *assertive* di tempat kerja (Alberti & Emmons, 1990). Mereka juga menyebutkan bahwa seseorang dengan *assertive* tinggi akan menunjukkan perilaku berikut ini : (1) melakukan sesuatu sesuai dengan kepentingan terbaik mereka sendiri. (2) bertahan untuk diri sendiri. (3) menggunakan hak pribadinya, dan (4) menampakkan perasaan secara jujur dan tenang. Disamping itu seseorang yang *assertive* akan menyadari dan menghormati hak dan kekuasaan orang lain.

Menurut Lussier (1996) pada tahun 70-an *assertiveness* sangat populer. Beberapa organisasi melatih karyawannya untuk *assertive*. Melalui pelatihan *assertiveness*, orang belajar bagaimana berhubungan dengan situasi yang menimbulkan kegelisahan dengan cara yang produktif. Mereka belajar untuk menunjukkan perasaan, meminta pertolongan, memberi dan menerima pujian, menuntut perubahan, dan menolak permintaan yang tidak masuk akal. Dalam pelatihan dipelajari juga bagaimana meminta secara langsung, bicara terus terang, berdiskusi, dan jujur, yang akan menimbulkan kepercayaan diri. Melalui pelatihan tersebut orang akan memperoleh pengetahuan yang lebih baik mengenai bagaimana perilaku mereka mempengaruhi orang lain dan bagaimana perilaku orang lain mempengaruhi mereka (Lussier, 1996). Lebih lanjut, Rathus dan Nevid dalam Herawati (2002) menyatakan bahwa perilaku *assertive* bukan merupakan perilaku bawaan dan bukan suatu karakter yang secara kebetulan muncul, tetapi perilaku *assertive* merupakan pola yang sebagian besar dipelajari untuk bereaksi atau tanggap terhadap situasi sosial, tempat orang yang bersangkutan mengembangkan diri.

Individu yang *assertive* biasanya akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya, walaupun ia tidak berhasil mencapainya, ia masih tetap menghargai dirinya dan mampu berterus terang. Orang yang *assertive* mempunyai pandangan yang positif tentang dirinya, mempunyai rasa percaya diri dan mempunyai hubungan yang jujur dengan orang lain. Lussier (1996) menyebutkan seseorang yang menggunakan perilaku *assertive* cenderung memiliki keyakinan akan diri sendiri (*self-concept*) yang positif. Mereka tidak diancam orang lain dan tidak membiarkan

orang lain mengendalikan dirinya. *Assertiveness* merupakan cara yang efektif untuk mendapatkan apa yang diinginkan tanpa mengambil keuntungan dari orang lain.

Pillsbury (1989) menyebutkan bahwa wanita perlu untuk agresif dalam mengembangkan klien baru, kerja sama dan partisipasi dalam organisasi profesional. Akan tetapi, Maupin (1993) menyebutkan bahwa wanita kurang agresif dalam hubungannya dengan klien dan rekan kerja. Sebaliknya, penelitian Troutman *et al.* (2000) menunjukkan tidak adanya perbedaan *assertiveness* antar akuntan publik pria dan wanita.

2.5. *Self-Esteem*

Menurut Robbin (1996) *self-esteem* merupakan derajat suka atau tidak suka dari individu-individu terhadap diri mereka sendiri. Baron & Greenberg (1990) menyebutkan bahwa *self-esteem* merupakan sejauh mana seseorang memandang positif atau negatif atas diri mereka sendiri. Riset mengenai *self-esteem* memberikan beberapa wawasan yang menarik dalam perilaku organisasi, misal dikaitkannya *self-esteem* secara langsung dengan pengharapan untuk sukses.

Self-esteem berbeda dengan *self-efficacy*. *Self-esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum dibanding dengan *self-efficacy* yang berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self-esteem* dapat bersumber dari (Buss, 1995):

1. Aspek yang berhubungan dengan kepercayaan diri, antara lain: penampilan (*appearance*); kemampuan (*ability*) seperti intelegensi, bakat dan keahlian; dan kekuasaan, *self-esteem* diperoleh karena kemampuan untuk mengendalikan orang lain, karena status, uang, dan pengaruh lingkungan.

2. Aspek yang berhubungan dengan aspek kecintaan pada diri sendiri (*self-love*), antara lain berupa: (a) penghargaan sosial (*social reward*), yang dapat diperoleh dari kasih sayang orang sekitar, penghargaan (*praise*) atas kemampuan dan prestasi, dan kehormatan atas status. (b) sumber dari pihak lain (*vicarious resources*), dapat diperoleh dari perasaan menjadi bagian dari kebesaran kesuksesan orang lain yang berhubungan dengannya, dan bangga atas apa yang dimiliki seperti rumah, mobil dan lain-lain, dan (c) moralitas (*morality*). Dalam hal ini *self-esteem* diperoleh karena orang melihat kita dapat berperilaku jujur, adil dan religius.

Leary *et al.* (1995) menyebutkan *self-esteem* berkaitan dengan kepercayaan diri dan harapan yang besar untuk sukses. *Self-esteem* tinggi berhubungan dengan sifat optimis dan rendah tingkat kecemasan. *Self-esteem* tinggi memperluas keinginan seseorang untuk berusaha keras mencapai tujuan dan tahan dalam menghadapi hambatan (Bandura, 1977) dalam Leary *et al.* (1995).

Robbin (1996) menyatakan bahwa individu dengan *self-esteem* tinggi memiliki kecenderungan mengambil lebih banyak risiko dalam memilih pekerjaan dan berkemungkinan besar untuk mengambil tindakan populer, termasuk pindah kerja untuk mencapai suatu kesuksesan. Individu dengan *self-esteem* rendah cenderung mencari persetujuan dari orang lain dan menyesuaikan diri pada keyakinan-keyakinan dan perilaku dari orang yang mereka hormati. Mereka cenderung mempedulikan usaha untuk menyenangkan orang lain dan menghindari risiko.

Menurut Baron & Greenberg (1990), individu dengan *self-esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self-esteem* tinggi, yaitu: (1) memiliki tingkat *job satisfaction* dan motivasi yang lebih tinggi, (2) menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, dan (3) lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *self-esteem* terhadap *turnover intention* dapat negatif maupun positif.

Menurut Maupin (1993) wanita kurang agresif dibanding pria, sehingga kemungkinan keinginan wanita untuk sukses lebih rendah dibanding pria. Hal ini diperkuat pendapat Hackett & Betz (1981) dalam Troutman *et al.* (2000) yang menyebutkan bahwa kesuksesan wanita lebih disebabkan oleh keberuntungan dari pada kemampuan.

2.6. Stress

Stress (tekanan kerja) berkaitan dengan sesuatu yang subjektive dan komponen emosi. Menurut Baron & Greenberg (1990) stres merupakan suatu pola emosi dan reaksi psikologis yang terjadi dalam situasi dimana seseorang merasa terancam atas tujuan penting yang mungkin akan ditemui. Sementara itu McGrath (1976) dalam Collins (1993) menyebutkan bahwa stres melibatkan hubungan seseorang dengan lingkungan. Apa yang terjadi diluar, secara potensial dapat mengakibatkan stres pada saat situasi lingkungan diterima sebagai perwujudan tuntutan (*presenting demands*) yang mengancam perluasan kemampuan sosial dan sumber yang dihadapinya.

Menurut Baron & Greenberg terdapat dua faktor utama yang menyebabkan stres yaitu:

1. *Work-related causes of stress*

Merupakan stres yang bersumber dari lingkungan kerja. Beberapa sumber stres di tempat kerja antara lain : (1) *occupational demands*, ada tempat kerja yang memang lebih membuat stres dibanding tempat lain. (2) *role conflict*, terjadi pada saat seseorang berada pada tekanan yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu bersamaan. (3) *Role ambiguity*, terjadi pada saat seseorang tidak pasti mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerjaannya. (4) *Overload dan underload*, terjadi pada saat seseorang bekerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. (5) faktor-faktor lain misalnya; kurangnya dukungan dari lingkungan (*lack of social support*), kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, penghargaan dan perubahan.

2. *Personal (life-related) causes of stress*

Merupakan stres yang bersumber dari luar tempat kerja. Beberapa sumber stres yang berasal dari luar lingkungan kerja :

- a. *Stress* yang berasal dari kejadian dalam hidup (*life event*). Kejadian-kejadian dalam kehidupan seseorang di luar kehidupan kerja akan sangat mempengaruhi tingkatan *stress* seseorang misalnya; peristiwa kematian, perceraian dan lain-lain.
- b. Pertentangan-pertentangan dalam kehidupan (*Hassles of daily life*). *Stress* ini dapat bersumber dari: urusan rumah tangga, tekanan waktu misal banyak hal yang perlu dilakukan dan terlalu banyak tanggung jawab, pertentangan dalam

diri sendiri, lingkungan seperti tetangga dan tindak kriminal, dan tanggung jawab keuangan untuk orang yang tidak ada hubungan keluarga.

Stress dan akibatnya dapat positif dan negatif. Seseorang yang mencapai *stress* pada tingkat optimal cenderung bekerja dengan efisiensi tertinggi, menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi, dan mengalami kepuasan atas pencapaian dan kesejahteraan. Pada saat *stress* rendah orang cenderung malas, bosan dan lesu. Sebaliknya, pada saat *stress* terlalu tinggi, dapat mengakibatkan hilangnya efisiensi, gangguan mental, dan terjadi perubahan psikologis (Cherrington, 1994).

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya perbedaan keinginan berpindah kerja antara akuntan publik pria dan akuntan publik wanita. Penelitian Hacket & Betz (1981) dalam Troutman *et al.* (2000) menunjukkan secara umum tingkat stres wanita lebih besar dibanding pria. Hal ini didukung oleh penelitian Collins (1993) dan Troutman *et al.* (2000) yang memperlihatkan bahwa akuntan publik wanita memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding pria.

2.7. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Objek penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
1	Lusch & Serpkenci (1990)	Manajer toko retail	<i>Personal difference</i> (orientasi prestasi, <i>self-esteem</i> , <i>inner & other direction</i>), <i>job processes & outcomes</i> (tekanan kerja, kinerja dan	Analisis <i>structure variance</i> dengan menggunakan aplikasi LISREL	Variabel <i>personal difference</i> penting dan relevan dalam menjelaskan proses dan hasil kerja. Tekanan kerja secara berlawanan berpengaruh pada kepuasan kerja, sebaliknya kinerja keuangan dan kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja.

			kepuasan kerja)		
2	Sager (1991)	Manajer penjualan dan manajer penjualan representatif	Usia, peningkatan penjualan, kepribadian tipe A, <i>self-esteem</i> , <i>work satisfaction</i> , <i>life satisfaction</i> , <i>job involvement</i> , komitmen organisasi, stres	Stepwise regression	<i>Life satisfaction</i> yang tinggi dan <i>job involvement</i> yang rendah mengurangi stres pada manajer penjualan, sedangkan untuk manajer penjualan representatif <i>hanya komitmen organisasional</i> dan kepuasan kerja yang berpengaruh secara berarti pada stres
3	Collins (1993)	akuntan	<i>Stress</i> , <i>departure from profession</i> , <i>gender</i>	Regresi logistik	Akuntan wanita memiliki stres yang lebih tinggi, dan stres tersebut berhubungan dengan tingginya tingkat meninggalkan profesinya.
4	Reed <i>et al.</i> (1994)	Mahasiswa lulusan akuntansi	Kepuasan kerja, komitmen organisasional, keinginan berpindah kerja	Anova, regresi stepwise	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh pada keinginan berpindah kerja, tetapi keduanya juga saling mempengaruhi satu sama lain.
5	Suwadi & Indriantoro (1999)	Staf akuntan profesional	Keinginan berpindah kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, <i>job insecurity</i> , konflik peran, ketidakjelasan peran, <i>locus of control</i> , perubahan organisasi	Korelasi pearson, <i>path analysis</i>	Pemaksimalan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasional diharapkan menurunkan keinginan berpindah kerja. Kemungkinan ancaman terhadap aspek pekerjaan dan ketidakberdayaan menghadapi ancaman akan menurunkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional. Pada KAP yang kondisi kerjanya rendah konflik dan ketidakjelasan peran, adanya komunikasi atas perubahan organisasi yang baik, maka ketidakberdayaan dan ancaman yang dirasakan atas pekerjaan rendah
6	Troutman <i>et al.</i> (2000)	Akuntan Publik	<i>Self-efficacy</i> , <i>assertiveness</i> , <i>stress</i> , <i>turnover intentions</i> dan gender	Regresi berganda	<i>Self-efficacy</i> , <i>assertiveness</i> dan <i>stress</i> berpengaruh searah terhadap <i>turnover intentions</i> pada kelompok tertentu. Hanya <i>stress</i> yang berbeda menurut gender.
7	Ghiselli, Lopa, Bai (2001)	Manajer	<i>Job satisfaction</i> , <i>life satisfaction</i> , konflik peran,	Regresi logistik	Manajer yang lebih puas dengan pekerjaannya dan hidupnya lebih kecil

			<i>turnover intention</i>		kemungkinannya untuk meninggalkan posisinya, konflik peran yang meningkat akan menyebabkan peningkatan keinginan berpindah kerja.
8	Zellar <i>et al.</i> (2001)	Perawat	<i>Collective efficacy, self-efficacy</i> , konflik peran, kepuasan kerja, <i>exhaustion</i> (kelelahan kerja), keinginan berpindah kerja	Regresi	Kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh tekanan kerja dan secara positif oleh <i>self-efficacy</i> . Konflik peran berpengaruh langsung pada keinginan berpindah kerja. <i>Self-efficacy</i> ternyata dapat mengurangi <i>exhaustion</i> sebaliknya konflik peran menambah <i>exhaustion</i> .
9	Herawati (2002)	Auditor	<i>Self-efficacy, assertiveness, stress, turnover intention</i> dan gender	Regresi berganda	<i>Self-efficacy, assertiveness</i> dan <i>stress</i> berpengaruh searah terhadap <i>turnover intention</i> pada kelompok tertentu. Hanya <i>stress</i> yang berbeda menurut gender.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini bermaksud untuk meneliti kembali hubungan langsung dan searah dari *self-efficacy, assertiveness* dan tekanan kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian ini menambah satu variabel dari aspek kepribadian, yaitu *self-esteem* seperti yang disarankan oleh peneliti sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian Sager (1991) dan pernyataan dari Er (1989) dan Mager (1992) yang mengindikasikan bahwa *self-efficacy, self-esteem* dan *assertiveness* berhubungan terbalik dengan tekanan kerja. Sementara itu hasil penelitian dari Lusch & Serpkinci (1990) dan Zellar *et al.* (2001) menunjukkan tekanan kerja berpengaruh secara berlawanan pada kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja sendiri berdasarkan hasil penelitian Reed *et al.* (1994) dan Ghiselli, Lopa & Bai (2001) dapat menurunkan keinginan berpindah kerja. Berdasarkan alasan tersebut terdapat kemungkinan variabel-variabel aspek kepribadian berpengaruh

berlawanan pada keinginan berpindah kerja. Hal ini berlawanan dengan penelitian sebelumnya yang melihat hubungan langsung aspek kepribadian dengan keinginan berpindah kerja. Penelitian ini lebih lanjut akan melihat model keseluruhan dan melihat hubungan yang sesungguhnya melalui regresi bertingkat.

2.8. Hubungan Antar Variabel Antecedent dengan Konsekuensinya dan Pengembangan Hipotesis.

2.8.1. Hubungan *Self-Efficacy*, *Self-Esteem* dan *Assertiveness* Dengan Konsekuensinya.

2.8.1.1. Tekanan Kerja (*stress*)

Menurut Litt (1988a) dalam Schaubroeck & Merritt (1997) *self-efficacy* mempengaruhi kemampuan individual dan keinginan untuk melakukan pengendalian (*control*). Kontrol mungkin berguna hanya bagi orang yang percaya diri yang dapat menggunakan keyakinannya dan akan melakukannya secara efektif. Kemudian persepsi atas kontrol dalam situasi tertentu dan dalam perkiraan *self-efficacy* tertentu dalam menggunakan kontrol tersebut untuk berinteraksi secara menguntungkan dalam menentukan bagaimana akan menilai situasi dan seberapa banyak kesulitan akan diperoleh. Orang dengan *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk melakukan pengontrolan, seharusnya memiliki behavioral dan *psychological outcomes* yang lebih baik seperti pengendalian atas situasi yang menantang. Sebaliknya orang yang lemah dalam penggunaan kontrol mungkin akan meningkatkan situasi yang sulit (*stressfulness situation*) (Averill's, 1973 dalam Schaubroeck & Merritt, 1997).

Zellars *et al.* (2001) menyebutkan bahwa salah satu konsekuensi dari *efficacy* adalah hubungannya dengan sumber-sumber stres. Lebih lanjut Mager (1992) menyebutkan bahwa orang dengan *self-efficacy* rendah akan lebih memungkinkan

mengalami tekanan atau depresi, karena mereka menyangka bahwa kinerja yang akan datang akan gagal. Sebaliknya, seseorang dengan *self-efficacy* tinggi, bila menghadapi situasi yang menekan dengan keyakinan yang kuat, mereka yakin dapat mengendalikan situasi yang bersangkutan. Sehingga seseorang dengan *self-efficacy* positif akan dengan mudah mengurangi tekanan kerjanya.

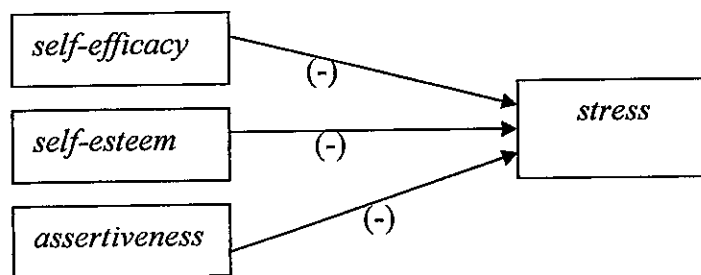
Sejak tahun 70-an *assertiveness* sangat populer dalam konteks organisasional (Lussier, 1996). Beberapa perusahaan melatih karyawannya agar asertif. Lebih lanjut Er (1989) mengemukakan bahwa pelatihan *asertiveness* yang efektif akan mengurangi tingkat depresi. Hal tersebut dikarenakan pelatihan tersebut dapat meningkatkan kepedulian mereka mengenai *assertiveness* dan pilihan sikap, dan pada akhirnya meningkatkan kepercayaan diri.

Dalam konteks organisasional *self-esteem* berhubungan dengan depresi, kecemasan dan motivasi (Harte, 1986; Rosenberg, 1986 dalam Willoughby *et al.*, 1996). Lusch & Serpkenci (1990) menyatakan beberapa variabel perbedaan individu seperti *self-esteem* berhubungan dengan tekanan kerja. Brockner (1988) dalam Lusch & Serpkinci (1990) juga menyebutkan bahwa seseorang dengan *self-esteem* rendah kemungkinan akan mengalami tekanan peran. Sementara itu Sager (1991) mengungkapkan bahwa seseorang dengan *self-esteem* tinggi merasa yakin akan kemampuan dan keahliannya. Seseorang yang lebih yakin akan kemampuannya diharapkan akan mengalami tekanan kerja yang rendah.

Untuk membuktikan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

$H_1 =$ *Self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* berpengaruh negatif terhadap tekanan kerja.

Gambar 2.1
pengaruh *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* terhadap tekanan kerja



2.8.1.2. Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi oleh organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan keinginan berpindah kerja mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan meninggalkan organisasi (Suwandi & Indriantoro, 1999). Lebih lanjut mereka menyebutkan bahwa *turnover intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain, mereka juga menggambarkan *turnover intention* sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Hackett & Betz (1981) dalam Troutman *et al.* (2000) menyebutkan bahwa *self-efficacy* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi pencapaian perilaku, akademik dan keputusan karir, dan penyesuaian karir. Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih giat dan tekun dalam berusaha untuk mencapai tujuan, bahkan pada

saat berhadapan dengan hambatan dan tantangan. Di lain pihak seseorang dengan *self-efficacy* rendah akan mengurangi usahanya atau menyerah pada saat menghadapi masalah (Bandura, 1986).

Penelitian yang telah ada mengindikasikan *self-efficacy* merupakan variabel yang mungkin berpengaruh pada keinginan berpindah kerja karyawan (Saks, 1992) dalam Troutman *et al.* (2000). Menurut Bandura & Wood (1989) seseorang dengan *self-efficacy* tinggi akan memiliki keragu-raguan rendah dan melakukan aktivitas baru yang menantang. Individu tersebut mungkin mencari tantangan dalam kesempatan kerja yang baru. Penelitian Troutman *et al.* (2000) menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja akuntan publik pria.

Menurut Nevill & Schecker (1988) dalam Troutman *et al.* (2000) perilaku *assertive* diperlukan pada saat melamar pekerjaan dengan resiko penolakan dan kegagalan yang tinggi. Terlebih lagi, *assertiveness* disebut sebagai suatu karakteristik penting bagi karyawan dalam merespon ketidakpastian dan resiko. Menurut Hackett & Betz (1981) dalam Troutman *et al.* (2000) seseorang yang lebih *assertive* akan lebih berkemampuan untuk menghadapi tantangan yang baru dan sulit. Hal ini memungkinkan seseorang dengan *assertiveness* tinggi senang mencari tantangan pekerjaan baru. Hal ini diperkuat oleh Troutman *et al.* (2000) berdasarkan hasil penelitiannya yang memperlihatkan pengaruh *assertiveness* terhadap keinginan berpindah kerja karyawan wanita.

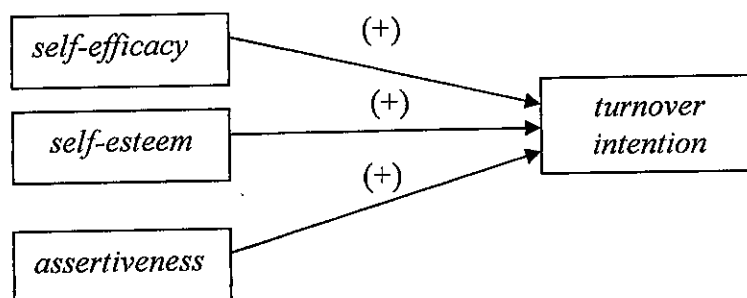
Robbins (1996) menyatakan bahwa individu dengan *self-esteem* tinggi memiliki kecenderungan mengambil lebih banyak risiko dalam memilih pekerjaan dan berkemungkinan besar untuk mengambil tindakan populer, termasuk pindah

kerja untuk mencapai suatu kesuksesan. Saks (2003) mengemukakan bahwa *self-esteem* merupakan komponen penting untuk sukses di segala bidang, individu dengan *self-esteem* tinggi akan lebih sukses dalam pencarian pekerjaan. Robbins (1996) lebih lanjut menyatakan bahwa individu dengan *self-esteem* rendah cenderung mencari persetujuan dari orang lain dan menyesuaikan diri pada keyakinan-keyakinan dan perilaku dari orang yang mereka hormati. Mereka cenderung mepedulikan usaha untuk menyenangkan orang lain dan menghindari risiko.

Dengan demikian untuk membuktikan hal tersebut maka dihipotesiskan sebagai berikut:

$H_2 =$ *Self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja.

Gambar 2.2
Pengaruh *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* terhadap keinginan berpindah kerja



2.8.2. Hubungan Tekanan Kerja dengan Konsekuensinya

2.8.2.1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Lawler (1971) dalam Harif (2001), menyarankan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima dengan seberapa banyak imbalan yang diterima. Terdapat

beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja yaitu antara lain: kerja yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung (Robbins, 1996).

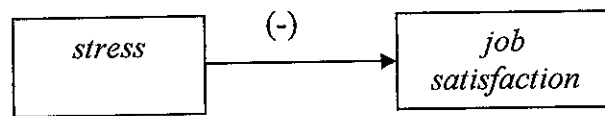
Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting yang mendorong kepuasan kerja (Robbins, 1996). Sebagian besar orang cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan sebagian lagi kesibukan yang tidak terlalu melelahkan. Singkatnya, orang menyukai beban kerja yang tidak terlalu berlebihan yang dapat mengakibatkan stres dan tidak terlalu sedikit yang bisa mengakibatkan kebosanan (Baron & Greenberg, 1990).

Gejala psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres adalah dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan akan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaannya (Robbins, 1996). Baik penjelasan secara kognitif maupun motivasional memprediksikan bahwa tekanan kerja akan berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja. Walker, Cherrill, & Ford (1977) dalam Lusch & Serpkinci (1990) menghipotesiskan bahwa persepsi tekanan peran berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja. Sementara itu tidak jauh berbeda Cooper & Payne (1988) dalam Zellars *et al.* (2001) menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja berhubungan dengan tekanan pekerjaan dan memperburuk kesehatan.

Dengan demikian maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₃ = Tekanan kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja.

Gambar 2.3
Pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan kerja



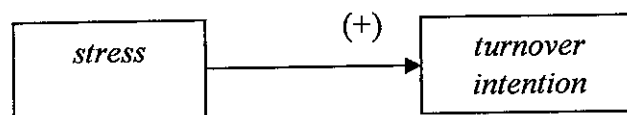
2.8.2.2. Keinginan Berpindah Kerja

Kondisi lingkungan pada akuntan publik seperti tekanan waktu, kerja yang berlebihan, dan konflik kewajiban konsisten dengan konsep *stress* (Troutman et al., 2000). Sander (1995) dalam Troutman *et al.* (2000) melaporkan bahwa tingkat *stress* yang tinggi berhubungan dengan keinginan berpindah yang tinggi. Menurut hasil penelitian Collins (1993) dan Sander (1995) *stress* secara langsung berpengaruh pada keinginan berpindah kerja dari akuntan publik.

Dengan demikian dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₄ = tekanan kerja berpengaruh secara positif terhadap keinginan untuk berpindah kerja.

Gambar 2.4
Pengaruh tekanan kerja terhadap keinginan berpindah kerja



2.8.3. Hubungan kepuasan Kerja dengan Keinginan Berpindah Kerja

Kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam model turnover. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dengan pekerjaannya dan tidak berusaha untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung memiliki pikiran untuk keluar, dan

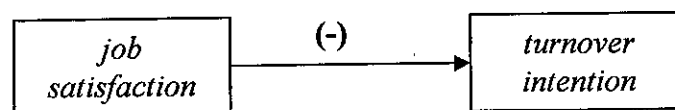
mengevaluasi alternatif pekerjaan lain serta berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan lain yang lebih memuaskan (Mobley, 1977 dalam Suwandi & Indriantoro, 1999).

Kepuasan kerja telah terbukti berhubungan terbalik dengan keinginan berpindah kerja (Abdul-Halim, 1981; Choo, 1986; Rasch & Harrel, 1990 dalam Glover *et al.*). Disebutkan bahwa individu dengan kepuasan yang relatif rendah cenderung untuk mengubah posisi kerja. Hasil penelitian Ghiselli, Lopa & Bai (2001) juga mendapati bahwa kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja berhubungan terbalik dan signifikan.

Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_5 = Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap keinginan berpindah kerja.

Gambar 2.5
Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja



2.9. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Prosedur penentuan Sampel

Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai Kantor Akuntan Publik yang ada di Indonesia. Populasi didasarkan pada direktori KAP 2001-2002 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik (IAI-KAP) bekerja sama dengan Direktorat Pembinaan dan Jasa Penilai Direktorat Jendral Lembaga Keuangan Departemen Republik Indonesia. Untuk kepentingan dalam penelitian ini, auditor yang dijadikan sampel adalah auditor yang bekerja pada KAP di pulau Jawa. Wilayah Jawa dipilih karena sebagian besar Kantor Akuntan Publik di Indonesia berada di pulau Jawa..

Teknik penentuan sampling dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*. Yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah auditor eksternal yaitu auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Populasi auditor di pulau Jawa di bagi kedalam sub kelompok menurut bagian wilayah di Jawa, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Yogyakarta, DKI Jakarta dan Jawa Barat. KAP dipilih secara acak untuk setiap kelompok wilayah.

Oleh karena tidak diketahui secara pasti berapa jumlah auditor di pulau Jawa, maka untuk memudahkannya, jumlah minimal kuesioner yang harus terkumpul adalah 30. Penetapan ini didasarkan pada *central limit theorema* yang menyatakan bahwa jumlah minimal sampel untuk mencapai kurva normal setidaknya adalah 30 (Mendenhall & Beaver, 1992).

3.2. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan melalui skala likert. Kuesioner disebar kepada auditor di Jawa. Jenis data yang dipakai merupakan data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Dalam hal ini data merupakan jawaban responden atas kuesioner yang meliputi pertanyaan mengenai *self-efficacy*, *assertiveness*, *self-esteem*, *stress*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*.

3.3. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan untuk penelitian ini diperoleh dengan mengirim kuesioner ke responden. Kuesioner dikirim melalui pos (*mail questionnaires*) dan melalui kontak secara langsung (*personally administrated questioners*).

Kuesioner akan disebar untuk KAP tanpa memperhatikan ukurannya. Semua KAP memiliki peluang untuk dikirim kuesioner. Masing-masing KAP akan dikirim 5 sampai 10 kuesioner yang disesuaikan ukuran KAP. KAP yang dikirim sebanyak 75 KAP dengan total keseluruhan kuesioner 530 bendel.

Untuk wilayah Semarang, Solo dan Yogyakarta lebih banyak akan digunakan kontak secara langsung mengingat kedekatan jarak. Sedangkan wilayah lainnya sebagian besar akan digunakan teknik *mail questioner* dengan disertai perangko balasan. Kuesioner dikirim mulai tanggal 23 April 2003 dan ditunggu sampai tanggal 31 Mei 2003 cap pos. Data yang dikembalikan melewati batas tersebut tidak akan diolah. Hal ini dilakukan agar data dapat segera diolah, tanpa menunggu waktu lama.

3.4. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

1. *Self-efficacy*.

Self-efficacy adalah keyakinan seorang auditor mengenai kemampuannya untuk melakukan aktivitas audit dengan berhasil. Berdasarkan rekomendasi Bandura (1986) pengukuran *self - efficacy* disesuaikan dengan domain dari fungsi yang telah diuji. Salah satu domain yang terdefiniskan harus mengidentifikasi perilaku khusus, keahlian dan atau kemampuan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian *self-efficacy* karir mencakup dari tugas-tugas audit yang terdefinisi dengan baik sampai kemampuan *self-perception* yang kompleks (Lent & Hacket, 1987) dalam Troutman *et al.* (2000).

Indikator yang dipakai untuk mengukur *self-efficacy* adalah empat kompetensi yang diajukan oleh Bandura: 1) pemahaman mengenai bisnis klien. 2) pemahaman mengenai kompleksitas transaksi bisnis. 3) hubungan dengan klien. 4) perluasan layanan untuk mempertahankan klien. Untuk masing-masing kompetensi digunakan tiga pertanyaan. Masing-masing instrumen di ukur dengan skala likert lima poin yang diberi jarak dari satu yang artinya sangat tidak setuju sampai lima dengan arti sangat setuju (Herawati, 2002). Semakin tinggi angka artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy*. Nilai koefisien *cronbach alpha* dari kuesioner yang dipakai oleh Herawati sebesar 0,87. Korelasi antar item berkisar antara 0,40 sampai 0,65.

2. *Assertiveness*

Assertiveness adalah sikap percaya diri dalam hubungan antar pribadi yang diperkuat dengan kapasitas untuk mengungkapkan emosi dan perasaan secara

spontan dalam hal penyampaian ide maupun hubungan kerja. Untuk mengukur *assertiveness* digunakan indikator perilaku seperti yang digunakan oleh Troutman *et al.* (2000) misal perilaku pengambilan keputusan, penghindaran dari sesuatu yang memalukan, penolakan atas permintaan yang tidak masuk akal, dan pengungkapan pendapatan dan perasaan. Instrumen yang digunakan adalah sebanyak dua belas pertanyaan dari Alberti & Emmons (1990) dengan menggunakan skala likert lima poin, dengan jarak satu yang berarti sangat tidak setuju sampai skala lima yang berarti sangat setuju. Semakin tinggi angka semakin tinggi *assertiveness*. Nilai koefisien cronbach alpha yang dihasilkan oleh Herawati sebesar 0,87 dan korelasi antar item yang ada berkisar antara 0,4 sampai 0,7.

3. *Self-esteem*.

Self-esteem adalah tingkat kepercayaan diri seseorang baik secara umum maupun yang berkaitan dengan profesi. *Self-esteem* diukur dengan menggunakan instrumen sikap yang dikembangkan oleh A.H Eagly dalam Robbin (1996), yaitu terdiri dari 12 item pertanyaan. Instrumen ini menyangkut kemampuan pengendalian diri, kemampuan untuk melakukan pekerjaan, kemampuan menghadapi orang lain, dan kepercayaan diri. Untuk mengukurnya digunakan skala likert 5 poin, dari tidak pernah sampai sering sekali. semakin tinggi skor semakin tinggi *self-esteem*.

4. *Stress*

Stress adalah kondisi psikologi yang muncul dalam situasi yang sulit dan membingungkan atau di luar kemampuan. Indikator dari Collins (1993)

digunakan untuk mengukur stress. Empat penyebab stress dari Collins antara lain: hubungan karir (*career concern*) yaitu berupa penemuan kesempatan baru, tuntutan waktu (*time demands*) yaitu pekerjaan berat yang mengakibatkan kurangnya waktu diluar aktivitas kerja, tekanan peran (*role stress*) yaitu perasan bahwa anda tidak mampu melakukan pekerjaan atau pekerjaan yang ada tidak jelas dan bertentangan, dan tanggung jawab pada orang lain yaitu tanggung jawab pada orang lain dalam perusahaan. Masing-masing indikator diukur dengan tiga pertanyaan. Untuk mengukurnya digunakan skala likert lima poin yaitu dari satu artinya sangat tidak setuju sampai lima artinya sangat setuju. Semakin tinggi skor semakin tinggi stres. Nilai koefisien *cronbach alpha* dari Herawati adalah 0,81 dan korelasi antar item berkisar antara 0,4 sampai 0,6.

5. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja dalam hal ini adalah sikap individu atas pekerjaan. Apakah dia menyukai pekerjaannya atau tidak dan apakah dia cukup puas dengan pekerjaannya. Variabel ini diukur dengan instrumen dari Broyfeild & Ruth (1951) dan digunakan oleh Kalber & Fogarty (1995) dalam Sumardi (2001). Instrumen ini berisi mengenai apa yang dirasakan atas pekerjaan dan dinyatakan dalam skala likert 5 poin dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Semakin besar skor semakin puas. Construct reliability dari penelitian sebelumnya adalah 0,87

Tabel 3.1
Tabel Operasional Variabel

Variabel	instrumen	Indikator	Pengukuran
1. <i>Self-efficacy</i>	Bandura (1986)	Empat kompetensi antara lain : Pemahaman bisnis klien, pemahaman kompleksitas transaksi, hubungan dengan klien, dan peluasan layanan untuk mempertahankan klien.	Skala likert 5 poin yaitu dari sangat tidak setuju sekali sampai dengan sangat setuju
2. <i>Assertiveness</i>	Alberti & Emon (1990)	Perilaku pengambilan keputusan, penghindaran dari suatu yang memalukan, penolakan atas sesuatu yang tidak masuk akal, dan pengungkapan perasaan dan pendapat	Skala likert 5 poin, yaitu dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju
3. <i>Self-esteem</i>	A.H Eagly	Pengendalian diri, Keyakinan untuk sukses dalam menyelesaikan tugas dan berhadapan dengan orang lain,serta kepercayaan diri	Skala likert 5 poin, yaitu dari tidak pernah sampai dengan sangat sering
4. <i>Stress</i>	Collins (1993)	Hubungan karir, tuntutan waktu, tekanan peran, dan tanggung jawab pada orang lain	Skala likert 5 poin dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju
5. <i>job satisfaction</i>	Broyfield & ruth (1951)	Kepuasan atas pekerjaan	Skala likert 5 poin dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju
6. <i>Turover intention</i>	Lee & Mowday (1987)	Keinginan untuk berpindah dalam waktu dekat,evaluasi kemungkinan adanya alternatif pekerjaan lain dan adanya tindakan pencarian	Skala likert 5 poin

6. Keinginan Berpindah (*turnover Intention*)

Turnover intention merupakan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Untuk mengukur keinginan berpindah di gunakan instrumen yang dikembangkan oleh Lee & Mowday (1987). Pengukuran ini menggunakan keseluruhan kognisi penarikan diri yang tampak dan dirasakan oleh seseorang menyangkut keinginan untuk berhenti, evaluasi individu atas kemungkinan adanya alternatif pekerjaan dan adanya tindakan pencarian. Instrumen ini terdiri dari 5 item dan disesuaikan dengan setting KAP. Instrumen ini telah digunakan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Nilai *cronbach alpha* dari penelitian Suwandi & Indriantoro sebesar 0,67 lebih besar dari Lee & Mowday (1987) sebesar 0,59, tetapi lebih kecil dari Pasewark & Strawser (1996) sebesar 0,91.

3.5. Teknik Analisis

3.5.1. Uji Kualitas Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui panyebaran kuesioner, maka instrumen penelitian ini perlu diuji untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Jika jawaban atas instrument pertanyaan konsisten dan stabil, maka kuesioner tersebut reliabel. Untuk menguji reliabilitas digunakan *cronbach alpha* (α), suatu kuesioner reliabel bila nilai *cronbach alpha* nya lebih dari 0,6 (Nunnally,1969) dalam Ghozali (2001).

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas dapat digunakan analisis korelasi pearson. Apabila semua pertanyaan terhadap total butir pertanyaan menunjukkan hasil signifikan, maka masing-masing pertanyaan tersebut adalah valid.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi, uji asumsi klasik sangat diperlukan. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolonearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolonearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang kuat antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi tinggi diatas 90 % dan bila nilai variance inflation factor (VIF)nya lebih dari 10 , maka menunjukkan adanya multikolonearitas (Ghozali, 2001).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang homoskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilihat dari grafik plot. Antara lain prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika hasil grafik menunjukkan pola tertentu (misalnya; bergelombang, melebar kemudian menyempit), berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001). Untuk lebih menyakinkan akan digunakan uji park. Dalam uji ini variabel dependennya diganti dengan unstandardized residual, kemudian persamaan baru di ubah dalam bentuk logaritma. Bila hasil analisis regresi persamaan baru ini tidak ada yang signifikan maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji kenormalan distribusi variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu model regresi. Untuk menguji normalitas model regresi dapat dilihat dari *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Suatu distribusi data normal, bila garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Disamping itu juga akan dilihat nilai skewnessnya.

3.5.3. Analisis Perbedaan.

Analisis ini merupakan pengujian tambahan dan tidak dirumuskan dalam hipotesis. Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel demografi terhadap variabel *self-efficacy*, *self-esteem*, *assertiveness*, *stres*, kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah kerja. Untuk mengujinya akan digunakan uji *independent sample t test*, merupakan metode untuk menguji hubungan antar lebih dari satu variabel

dependen (metrik) dengan lebih dari satu variabel independen (nonmetrik atau kategorikal). Data dikatakan beda bila nilai signifikansinya kurang dari nilai *level of significance*. Uji ini bisa dilakukan bila data terdistribusi secara normal. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi, maka akan digunakan analisis non parametrik, yaitu dengan menggunakan analisis *Kruskal- wallis*. Data dikatakan berbeda, jika nilai signifikansinya kurang dari nilai *level of significance* yang biasanya 0,05.

3.5.4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini digunakan alat analisis Regresi baik regresi parsial maupun regresi simultan. Uji ini digunakan untuk menguji keseluruhan hipotesis yang ada. Adapun model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$TI = b_0 + b_1SEF + b_2SES + b_3ASS + b_4STR + b_5JS + e \dots\dots\dots (i)$$

$$TI = b_0 + b_1SEF + b_2SES + b_3ASS + b_4STR + e \dots\dots\dots (ii)$$

$$STR = b_0 + b_1SEF + b_2SES + b_3ASS + e \dots\dots\dots (iii)$$

$$JS = b_0 + b_4STR + e \dots\dots\dots (iv)$$

$$TI = b_0 + b_5JS + e \dots\dots\dots (v)$$

Dimana:

TI = *turnover intention*

SEF= *self-efficacy*

SES= *self-esteem*

ASS= *assertiveness*

STR= *stress*

JI = *job satisfaction*

Apabila pada persamaan (i) dan (ii) semua variabel signifikan, maka *self-efficacy (SEF)*, *self-esteem (SES)*, *assertiveness (ASS)* dan *stress (STR)* dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung pada keinginan untuk berpindah kerja. Untuk melihat model mana yang lebih baik, maka akan dibandingkan nilai beta standardizernya. Jika nilai beta standardizernya masing-masing SEF, SES, ASS, dan STR pada persamaan (1) lebih besar dari nilai hasil perkalian nilai beta standardizernya dari masing-masing SEF, SES, ASS, dan STR dengan nilai beta standardizernya JS, maka hubungan langsung adalah hubungan yang sebenarnya.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menyajikan hasil pengolahan data yang berkaitan dengan penelitian. Dalam bagian ini akan dibahas mengenai gambaran umum responden, deskripsi statistik variabel, kualitas data, asumsi klasik, analisis perbedaan dan pengujian hipotesis serta pembahasan lebih lanjut dari hasil analisis.

4.1. Gambaran Umum Responden.

Responden penelitian ini adalah auditor di Indonesia dengan sample auditor yang bekerja pada KAP di pulau Jawa. Data diperoleh dengan mengirimkan kuesioner pada KAP yang terpilih secara acak. Kuesioner yang terkirim sebanyak 530 dan tersebar di 75 KAP. Dari kuesioner yang dikirim yang kembali sebanyak 136 responden. Jadi respon rate dalam penelitian ini adalah sebesar 25,66 %. Dari 136 yang bisa di olah lebih lanjut berjumlah 121. Sedangkan 15 lainnya tidak dapat diolah lebih lanjut karena pengisiannya tidak lengkap. Kemudian data yang diolah lebih lanjut sebanyak 110 setelah dikurangi outlier untuk memperbaiki model regresi yang ada.

tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang terkirim	530	
Kembali sesuai jadwal	136	25,66
Kuesioner yang tidak lengkap	15	2,83
Kuesioner yang dapat diolah	121	22,83
Kuesioner yang tidak kembali	394	74,34

sumber: data primer diolah, 2003

Sebagian Besar kuesioner yang kembali adalah dari wilayah Jawa tengah yaitu dengan jumlah 46,3 % yang berasal dari KAP wilayah Semarang dan Solo. Hal ini terjadi karena kuesioner yang ada dikumpulkan melalui *contact person*, yaitu dengan mendatangi sendiri KAP yang bersangkutan. Sedangkan untuk wilayah lainnya, karena keterbatasan biaya dilakukan melalui *mail survey*, sehingga respon ratenya rendah.

tabel 4.2
Penyebaran Kuesioner Yang Kembali

Wilayah	Jumlah	Persentase
Bandung	9	6,6
Jakarta	30	22,1
Semarang	42	30,9
Solo	21	15,4
Yogyakarta	14	10,3
Surabaya	20	14,7
Jumlah	136	100

sumber: data primer diolah, 2003

Adapun profil dari responden yang kembali tersaji dalam data demografi responden dan tersaji dalam tabel 4.3. Dari data yang diolah lebih lanjut 57,3% merupakan pria dan 42,7 % lainnya merupakan auditor wanita. Sekitar 80 % responden berusia antara 21 tahun sampai 30 tahun. Selanjutnya, 16,4% merupakan responden dengan usia 31 sampai 40 tahun, sedangkan responden yang berusia diatas 40 tahun hanya sebanyak 4 orang.

Sebagian besar responden berpendidikan sarjana strata satu, yaitu sebanyak 84 responden (76,4%), selebihnya yang lulus diploma ada 22 responden. Sedangkan yang berpendidikan S2 dan S3 masing- masing dua orang. Dari semua auditor sebagian besar bukan akuntan. Responden yang merupakan seorang akuntan sebanyak 31,8%, sedangkan 68,2% bukan akuntan.

tabel 4.3
Demografi Responden

Keterangan	Kreteria	Jumlah	persentase
Gender	Pria	63	57,3
	Wanita	47	42,7
Usia	21-30	88	80,0
	31-40	18	16,4
	41-50	2	1,8
	51-60	2	1,8
Pendidikan	Diploma	22	20,0
	S1	84	76,4
	S2	2	1,8
	S3	2	1,8
Regestrasi	Aktuntan	35	31,8
	Non akuntan	75	68,2
Posisi	Partner	1	0,9
	Manager	8	7,3
	Staf senior	33	30,0
	Staf yunior	68	61,8
Lama bekerja	1-5	94	85,4
	6-10	12	10,9
	11-15	4	3,6

sumber: data primer diolah, 2003

Responden yang ada sebagian besar menduduki posisi sebagai staf junior dan dan staf senior, yaitu masing-masing 61,8% dan 30%. Sedangkan yang lainnya yang hanya 8% merupakan manajer sebanyak 8 orang dan partner sebanyak 1 orang. Mereka telah bekerja pada KAP yang bersangkutan rata-rata 1 sampai 5 tahun, yaitu sebanyak 94 (85,4%) responden. Yang bekerja antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 12 orang dan yang sudah bekerja selama 11 sampai 15 tahun sebanyak 4 orang.

4.2. Deskriptif Variabel

tabel 4.4
Descriptive Statistic Variable

Variabel	Min	Max	Mean	S.D
<i>Self-Efficacy</i>	36	59	46,37	3,84
<i>Assertiveness</i>	34	57	46,88	3,93
<i>Self-Esteem</i>	23	56	41,93	5,53
<i>Stress</i>	12	47	30,35	6,40
<i>Job Satisfaction</i>	16	31	23,22	2,83
<i>Turnover intentions</i>	5	25	16,25	3,70

sumber: data primer diolah, 2003

Analisis ini bertujuan untuk melihat gambaran umum mengenai keadaan responden berkaitan dengan masing-masing variabel *self-efficacy*, *self-esteem*, *assertiveness*, *stress*, kepuasan kerja (*jobsatisfactin*) dan keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Dari tabel 4.4 terlihat nilai *self-efficacy* responden secara rata-rata adalah 46,37 dengan penyimpangan 3,84. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* dari responden yang ada rata-rata cukup tinggi. *Self-efficacy* tertinggi adalah 59 dan terendah 36. Nilai terendah berada pada level *self-eficacy* yang sedang. Berarti tingkat keyakinan responden akan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaannya rata-rata cukup tinggi.

Variabel *assertiveness* memiliki nilai rata-rata 46,88 dengan *standar deviation* 3,93. Hal ini berarti tingkat *assertiveness* dari responden secara rata-rata cukup tinggi. Nilai minimum *assertiveness* adalah 34 dan nilai maksimum 57. Nilai minimum diatas nilai *assertive* yang sedang, sehingga dapat disimpulkan rata-rata level kemampuan responden untuk mengungkapkan perasaan atau emosi cukup tinggi. Responden yang ada cukup asertif di lingkungan kerjanya.

Nilai rata-rata untuk variabel *self-esteem* adalah 41,93, berarti secara rata-rata tingkat *self-esteem* responden cukup tinggi. Namun demikian ada sebagian responden yang memiliki *self-esteem* pada level rendah. Hal tersebut tampak pada nilai minimum *self-esteem* yang mencapai angka 23. Nilai maksimal dari *self-esteem* adalah 56 yang menunjukkan *self-esteem* tinggi.

Nilai terendah stres adalah 12, yang menunjukkan tingkat tekanan kerja paling rendah. Disamping itu ada pula responden dengan tingkat tekanan kerja yang cukup tinggi dengan level 47. Akan tetapi secara rata-rata responden mengalami tekanan kerja yang tidak terlalu besar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata tekanan kerja yang hanya 30,35 yaitu pada posisi moderat.

Secara rata-rata nilai kepuasan kerja karyawan cukup tinggi, yaitu dengan nilai rata-rata 23,22. Nilai ini mendekati nilai 35 yang mengindikasikan tingkat kepuasan kerja paling tinggi. Akan tetapi ada pula responden dengan kepuasan kerja yang sedang-sedang saja. Hal ini terlihat dari nilai minimal kepuasan kerja, yaitu sebesar 16.

Untuk variabel keinginan berpindah kerja menunjukkan jarak yang cukup jauh. Ada responden yang keinginan berpindah kerja yang rendah sekali, yaitu pada poin 5 yang merupakan level terendah pada keinginan berpindah kerja. Sebaliknya ada pula responden dengan keinginan berpindah kerja yang sangat besar, yaitu pada level yang paling tinggi sebesar 25. Namun demikian secara keseluruhan keinginan berpindah kerja cukup tinggi, yaitu sebesar 16,25.

4.3. Pengujian Kualitas Data

Hasil uji reliabilitas dan validitas yang dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. *Self-efficacy*. Nilai *cronbach's alpha* (α) untuk butir-butir pertanyaan variabel *self-efficacy* sebesar 0,79. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dari *self-efficacy* cukup handal atau reliabel. Jawaban responden atas pertanyaan dari waktu ke waktu cukup konsisten. Sementara itu hasil uji validitasnya menunjukkan bahwa kuesioner yang ada cukup valid, yaitu mampu mengungkapkan konstruk dari *self-efficacy*. Hal ini dibuktikan oleh korelasi antar masing-masing item pertanyaan dengan total score item pertanyaan *self-efficacy* adalah signifikan dengan korelasi antara 0,345 sampai 0,727
2. *Assertiveness*. Nilai *cronbach's alpha* (α) untuk butir-butir pertanyaan variabel *assertiveness* sebesar 0,79. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dari *assertiveness* cukup handal atau reliabel. Jawaban responden atas pertanyaan dari waktu ke waktu cukup konsisten. Sementara itu hasil uji validitasnya menunjukkan bahwa kuesioner yang ada cukup valid, yaitu mampu mengungkapkan konstruk dari *assertiveness*. Hal ini dibuktikan oleh korelasi antar masing-masing item pertanyaan dengan total score item pertanyaan *assertiveness* yang signifikan dengan korelasi antara 0,44 sampai 0,66.
3. *Self-esteem*. Nilai *cronbach's alpha* (α) untuk butir-butir pertanyaan variabel *self-esteem* sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dari *self-esteem* cukup handal atau reliabel. Jawaban responden atas pertanyaan dari waktu ke waktu cukup konsisten. Sementara itu hasil uji validitasnya menunjukkan bahwa kuesioner yang ada cukup valid, yaitu mampu mengungkapkan konstruk dari *self-esteem*. Hal ini dibuktikan oleh korelasi antar masing-masing item pertanyaan dengan total score item pertanyaan *self-esteem* yang signifikan dengan korelasi antara 0,33 sampai 0,72.

4. *Stress*. Nilai *cronbach's alpha* (α) untuk butir-butir pertanyaan variabel *stress* sebesar 0,89. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dari *stress* cukup handal atau reliabel. Jawaban responden atas pertanyaan dari waktu ke waktu cukup konsisten. Sementara itu hasil uji validitasnya menunjukkan bahwa kuesioner yang ada cukup valid, yaitu mampu mengungkapkan konstruk dari *stress*. Hal ini dibuktikan oleh korelasi antar masing-masing item pertanyaan dengan total score item pertanyaan *stress* yang signifikan dengan korelasi antara 0,59 sampai 0,79.
5. *Job satisfaction*. Nilai *cronbach's alpha* (α) untuk butir-butir pertanyaan variabel *job satisfaction* sebesar 0,66. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dari *job satisfaction* cukup handal atau reliabel. Jawaban responden atas pertanyaan dari waktu ke waktu cukup konsisten. Sementara itu hasil uji validitasnya menunjukkan bahwa kuesioner yang ada cukup valid, yaitu mampu mengungkapkan konstruk dari *job satisfaction*. Hal ini dibuktikan oleh korelasi antar masing-masing item pertanyaan dengan total score item pertanyaan *job satisfaction* yang signifikan dengan korelasi antara 0,35 sampai 0,73.
6. *Turnover intention*. Nilai *cronbach's alpha* (α) untuk butir-butir pertanyaan variabel *turnover intentions* sebesar 0,82. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dari *turnover intentions* cukup handal atau reliabel. Jawaban responden atas pertanyaan dari waktu ke waktu cukup konsisten. Sementara itu hasil uji validitasnya menunjukkan bahwa kuesioner yang ada cukup valid, yaitu mampu mengungkapkan konstruk dari *turnover intentions*. Hal ini dibuktikan oleh korelasi antar masing-masing item pertanyaan dengan total score item

pertanyaan *turnover intentions* yang signifikan dengan korelasi antara 0,65 sampai 0,83.

Tabel 4.5.
Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Variabel	<i>Cronbachs'alpha</i>	<i>Pearson Correlation</i>
<i>Self-efficacy</i>	0,794	0,34 - 0,73**
<i>Assertiveness</i>	0,797	0,44 - 0,66**
<i>Self-esteem</i>	0,815	0,33 - 0,72**
<i>Stress</i>	0,897	0,59 - 0,79**
<i>Job satisfaction</i>	0,666	0,35 - 0,73**
<i>Turnover intention</i>	0,819	0,65 - 0,83**

** signifikan pada level 0,01

Sumber: data primer diolah, 2003

4.4. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi klasik. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang ada terbebas dari penyakit asumsi klasik dan cukup handal dan menjelaskan keadaan yang ada. Pengujian asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah uji multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas.

4.4.1. Uji Multikoloniaritas

Uji ini untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik adalah model yang seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya. Untuk menguji hal ini, akan dipakai *coefficient correlation* dan nilai VIF.

Nilai *coefficient correlation* antar variabel bebas berkisar antara 0,032 sampai 0,43. Angka tersebut jauh dibawah angka 0,9, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikoloniaritas. Hasil ini diperkuat dengan nilai dari VIF yang jauh dibawah 10 .

Tabel 4.6
Uji Multikolinearitas

variabel	<i>Efficacy</i>	<i>Assertiveness</i>	<i>Esteem</i>	<i>Stress</i>	<i>Job satisfaction</i>	VIF
<i>Efficacy</i>	1					1,589
<i>Assertiveness</i>	-0,430	1				1,422
<i>Esteem</i>	-0,123	-0,083	1			1,917
<i>Stress</i>	-0,044	0,118	0,279	1		1,746
<i>Job satisfaction</i>	-0,231	0,023	-0,387	0,368	1	2,088

sumber: data primer diolah, 2003

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas.

Uji ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* dan untuk memperjelasnya lagi dilakukan dengan uji Park. Model dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas bila grafik tidak membentuk pola tertentu. Untuk uji Park, model baik jika koefisien variabel bebas tidak ada yang signifikan secara statistik.

Tabel 4.7
Hasil Uji Park

Hubungan antar varbel	T	Signifikansi
LNU2		
<i>Self-efficacy</i>	1,784	0,077
<i>Self-esteem</i>	0,651	0,516
<i>Assertiveness</i>	-1,612	0,110
<i>Stress</i>	-0,621	0,536
<i>Job satisfaction</i>	-0,397	0,692

sumber: data primer diolah, 2003

Hasil output menunjukkan bahwa grafik plot tidak menunjukkan pola tertentu, data yang ada menyebar secara acak. Hasil persamaan residual dari Park, menunjukkan tidak ada satupun variabel yang signifikan. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat apakah data normal dilihat dari grafik histogram dan normal probability plot serta nilai dari skewness.

Untuk model regresinya, dilihat dari grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal. Grafik normal probability plotnya memperlihatkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Nilai skewness untuk masing-masing variabel *self-efficacy*, *self-esteem*, *assertiveness*, *stress*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja tidak melebihi nilai 1,96 untuk signifikansi 0,05. dan tidak lebih dari 2,58 untuk tingkat signifikansi 0,1. Masing-masing nilai skewnessnya adalah *self-efficacy*=0,356, *self-esteem*= 0,23, *assertiveness*=1,21, *stress*=1,06, kepuasan kerja=0,86 dan keinginan berpindah kerja=2,2. Nilai skewness untuk masing-masing variabel dibawah 1,96 kecuali variabel keinginan berpindah kerja. Akan tetapi variabel keinginan berpindah kerja memiliki nilai di bawah 2,5 yang berarti normal pada tingkat signifikansi 0,1. Hal ini berarti secara keseluruhan data mendekati normal.

Sedangkan uji normalitas untuk variabel demografi responden berguna untuk menentukan alat uji perbedaan dua rata-rata apakah akan menggunakan uji parametrik atau non parametrik. Dari hasil output hanya variabel gender yang menunjukkan data normal dengan nilai skewness 1,92. Sedangkan variabel usia, pendidikan, gelar akuntan, posisi dan lama bekerja tidak menunjukkan data yang normal. Sehingga untuk uji

perbedaan dilihat dari gender akan menggunakan uji MANOVA sedangkan untuk variabel demografi lainnya akan menggunakan uji *Kruskal- Wallis*.

Tabel 4.8
Tabel nilai skewness

Variabel	Statistik	Standar deviasi	Skewness
Usia	2,756	0,23	11,98
Gender	0,298	0,23	1,29
Pendidikan	1,382	0,23	6,00
Gelar	-0,792	0,23	-3,44
Posisi	-0,295	0,23	-11,56
Lama bekerja	2,591	0,23	11,26
<i>Self-efficacy</i>	0,082	0,23	0,356
<i>Assertiveness</i>	-0,278	0,23	-1,21
<i>Stress</i>	0,243	0,23	1,06
<i>Self-esteem</i>	0,054	0,23	0,23
<i>Job satisfaction</i>	0,199	0,23	0,86
<i>Turnover intentions</i>	-0,507	0,23	2,2

sumber: data primer diolah, 2003

4.5. Analisis Perbedaan

Analisis ini merupakan analisis tambahan untuk melihat bagaimana pengaruh karakteristik responden terhadap variabel *self-efficacy*, *self-esteem*, *assertiveness*, tekanan kerja, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah kerja. Dalam hal ini ada dua alat analisis yang digunakan, yaitu *independen sample t test* untuk data yang terdistribusi normal dan *Kruskal-Wallis* untuk data yang tidak terdistribusi normal.

4.5.1. Analisis Perbedaan Gender

Untuk melihat perbedaan ke enam variabel yang diteliti antar auditor wanita dan auditor pria digunakan uji *independent sample t test*, karena data terdistribusi normal.

Tabel 4.9.
Uji Perbedaan Gender

	Mean wanita	Mean Pria	F	Sig	t	Sign
<i>Self-efficacy</i>	46,06	46,60	0,099	0,753	0,727	0,469
<i>Assertiveness</i>	47,21	46,43	0,542	0,463	-0,761	0,448
<i>Stress</i>	30,04	30,59	0,143	0,706	0,440	0,661
<i>Self-esteem</i>	41,70	42,10	0,000	0,998	0,367	0,714
<i>Job satisfaction</i>	23,23	23,21	0,001	0,978	-0,051	0,960
<i>Turnover intentions</i>	16,64	15,97	1,921	0,168	0,393	0,350

sumber: data primer diolah, 2003

Dari tabel 4.9. terlihat bahwa untuk nilai F tersebut dalam tabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variance sama. Oleh karena *variance* sama, maka penggunaan *variance* untuk membandingkan rata-rata populasi dengan t test menggunakan dasar *equal variance*.

Hasil analisis t test pada asumsi variance sama, menunjukkan semua variabel tingkat signifikansinya diatas 0,05. Berarti tingkat *self-efficacy*, *self-esteem*, *assertiveness*, tekanan kerja, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja tidak berbeda untuk masing-masing kategori.

Hasil ini serupa dengan hasil penelitian dari Troutman *et al.*(2000) dan Herawati (2002) yang tidak menemukan adanya perbedaan tingkat *self-efficacy*, *assertiveness*, dan keinginan berpindah kerja antar pekerja wanita dan pria. Akan tetapi hasil penelitian mereka menemukan perbedaan tingkat stres antar pria dan wanita seperti hasil penelitian

dari Collins (1993). Hasil penelitian ini tidak beda karena rata-rata tingkat tekanan kerja antar kedua jenis kelamin tidak jauh berbeda.

4.5.2. Analisis Perbedaan Usia

Tabel 4.10.
Uji Perbedaan Usia

Variabel	Mean Rank				Sign
	21-30	31-40	41-50	51-60	
<i>Self-efficacy</i>	49,61	75,91	88,00	98,00	0,001
<i>Assertiveness</i>	53,52	62,75	24,35	109,50	0,032
<i>Stress</i>	59,20	39,31	63,75	30,25	0,065
<i>Self-esteem</i>	53,95	61,78	23,00	99,50	0,078
<i>Job satisfaction</i>	53,00	61,17	72,00	98,00	0,153
<i>Turnover intentions</i>	60,91	39,44	13,75	3,50	0,001

sumber: data primer diolah, 2003

Terlihat dalam tabel 4.10. bahwa variabel yang memiliki nilai *Asymp. sign* kurang dari 0,05 adalah variabel *self-efficacy*, *assertiveness*, dan keinginan berpindah kerja. Ini berarti terdapat perbedaan tingkat *self-efficacy*, *asertivenes* dan keinginan berpindah kerja diantara kelompok umur yang ada. Dilihat dari nilai mean ranknya, semakin bertambah usia semakin tinggi nilai *self-efficacy* dan nilai *assertivenes*. Dengan semakin bertambahnya usia logisnya pengalaman semakin banyak, sehingga keyakinan akan kemampuan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wood & Bandura (1989) yang menyebutkan bahwa *self-efficacy* bersifat dinamis, dengan adanya pengalaman baru maka *self-efficacy* bertambah.

Sebaliknya, semakin bertambah usia makin rendah pula keinginan berpindah kerjanya. Kondisi ini sesuai dengan kondisi kepuasan kerja yang semakin tinggi dengan semakin tingginya usia. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan berpindah kerja (Cherrington, 1994).

4.5.3. Analisis Perbedaan Tingkat Pendidikan

Dilihat dari nilai signifikansinya pada tabel 4.11 maka dapat disimpulkan tidak ada satu pun variabel yang berbeda dilihat dari perbedaan tingkat pendidikannya. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh pada tingkat *self-efficacy*, *self-esteem*, *asertiveness*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja.

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi bukan berarti keyakinan akan kemampuan responden untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih tinggi. Keberanian untuk mengungkapkan emosi bila dilihat dari mean ranknya, responden dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah ternyata lebih asertif. Hal ini mungkin dikarenakan faktor usia yang lebih muda untuk responden yang berpendidikan lebih rendah.

Stress, *self-esteem*, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah kerja dilihat dari nilai mean ranknya sangat tidak beraturan, sehingga tidak diketahui secara pasti bagaimana kecenderungan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kelima variabel tersebut. Namun demikian untuk variabel keinginan berpindah kerja memiliki kecenderungan berpindah kerja yang semakin tinggi. Responden dengan pendidikan S2 dan S3 memiliki keinginan berpindah kerja yang lebih besar dibanding kedua jenjang pendidikan yang lebih rendah. Hal ini terjadi karena mereka yang berpendidikan lebih tinggi memiliki persepsi bahwa dengan tingkat pendidikan yang mereka miliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan lebih besar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Martin

(1979) yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula keinginan untuk berpindah kerja.

Tabel 4.11.
Uji Perbedaan Tingkat Pendidikan

variabel	Mean Rank				Sign
	diploma	S1	S2	S3	
<i>Self-efficacy</i>	49,36	57,79	52,75	29,50	0,452
<i>Assertiveness</i>	63,25	53,95	44,60	46,50	0,591
<i>Stress</i>	51,45	54,63	101,00	91,00	0,072
<i>Self-esteem</i>	49,23	56,68	78,25	52,25	0,570
<i>Job satisfaction</i>	54,07	37,07	30,75	54,02	0,440
<i>Turnover intentions</i>	56,73	53,65	92,75	82,25	0,212

sumber: data primer diolah, 2003

4.5.4. Analisis Perbedaan Gelar Akuntan.

Responden penelitian ini adalah auditor. Di Indonesia auditor tidak semuanya bergelar akuntan, sehingga auditor ada yang akuntan dan yang bukan akuntan bahkan hanya lulusan diploma tiga. Dari tabel 4.12 terlihat hanya *self-efficacy* yang berbeda untuk masing-masing kategori. Responden dengan gelar akuntan lebih yakin mengenai kemampuan berkaitan dengan profesinya. Hal ini dibuktikan oleh nilai mean rank yang lebih besar untuk responden yang bergelar akuntan. *Assertiveness*, *self-esteem*, untuk akuntan lebih besar dibanding yang bukan akuntan. Sedangkan tekanan kerja atau stres pada responden yang bergelar akuntan lebih rendah dibanding yang bukan akuntan. Hal ini wajar, akuntan dengan kondisi *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* yang lebih tinggi cenderung memiliki tekanan kerja yang lebih rendah. Akan tetapi perbedaan

tingkat *assertiveness*, *self-esteem* dan tekanan kerja antar kedua kategori tersebut tidak signifikan.

Tabel 4.12.
Uji Perbedaan Gelar Akuntan

Variabel	Mean Rank		Sign
	Akuntan	Non akuntan	
<i>Self-efficacy</i>	67,37	49,96	0,007
<i>Assertiveness</i>	59,77	54,44	0,609
<i>Stress</i>	54,39	59,02	0,802
<i>Self-esteem</i>	62,00	52,47	0,143
<i>Job satisfaction</i>	64,04	51,51	0,053
<i>Turnover intentions</i>	47,91	59,04	0,086

sumber: data primer diolah, 2003

Hasil analisis yang menunjukkan perbedaan signifikan antara akuntan dan bukan akuntan untuk variabel *self-efficacy*, kemungkinan karena responden yang bergelar akuntan apalagi yang diperoleh melalui uji sertifikasi profesi akuntan memiliki keyakinan yang lebih besar mengenai kemampuan profesinya. Dibandingkan dengan responden yang tidak mendapat gelar akuntansi, apalagi responden yang hanya bergelar diploma, maka akuntan memiliki keyakinan yang lebih besar mengenai kemampuan profesinya.

4.5.5. Analisis Perbedaan Posisi dalam Organisasi

Variabel *self-efficacy* dan *self-esteem* dilihat dari nilai mean ranknya memperlihatkan kecenderungan semakin naik dengan semakin tingginya posisi dalam KAP. Akan tetapi perbedaan tersebut tidak signifikan, karena nilai signifikansinya diatas

0,05. Berarti secara garis besar kedua variabel tersebut tidak berbeda diantara masing-masing kategori.

Tabel 4.13.
Uji Perbedaan Posisi Dalam Organisasi

variabel	Mean Rank				Sign
	Partner	Manajer	Staf senior	Staf yunior	
<i>Self-efficacy</i>	108,00	63,25	59,94	51,66	0,181
<i>Assertiveness</i>	110,00	66,31	51,91	55,17	0,231
<i>Stress</i>	32,50	40,63	50,20	60,16	0,200
<i>Self-esteem</i>	102,50	60,06	58,47	52,83	0,375
<i>Job satisfaction</i>	105,00	59,38	55,35	54,39	0,449
<i>Turnover intentions</i>	3,5	20,00	54,32	61,01	0,002

sumber: data primer diolah, 2003

Variabel *assertiveness* tidak dapat diambil kesimpulan secara pasti apakah dengan semakin tingginya posisi, semakin tinggi pula tingkat *assertiveness* responden yang ada. Dilihat dari nilai mean ranknya *assertiveness* berbeda untuk masing-masing posisi, namun perbedaan tersebut tidak signifikan. Secara keseluruhan asertif tidak berbeda untuk masing-masing posisi.

Dengan semakin tingginya posisi dalam KAP, tekanan kerja auditor makin rendah. Hal ini diperlihatkan oleh nilai mean ranknya yang semakin rendah untuk posisi yang semakin tinggi. Namun demikian secara garis besar perbedaan tersebut tidak signifikan, karena nilai signifikansinya berada diatas 0,05.

Kepuasan kerja semakin tinggi untuk posisi yang lebih tinggi. Hal ini kemungkinan dengan semakin tinggi posisi dalam organisasi tingkat *self-efficacy*, *self-esteem* dan *asertivenes* memiliki kecenderungan yang semakin tinggi dan tekanan kerja

cenderung semakin rendah, sehingga auditor pada posisi yang lebih tinggi lebih menyukai pekerjaannya. Akan tetapi kepuasan kerja juga tidak berbeda secara signifikan seperti variabel sebelumnya.

Nilai mean rank untuk keinginan berpindah kerja semakin kecil untuk posisi yang semakin tinggi. Hal ini kemungkinan karena tingkat kepuasan kerja untuk posisi yang lebih tinggi semakin tinggi sehingga keinginan berpindah kerja semakin rendah. Perbedaan keinginan berpindah kerja pada masing-masing kategori adalah signifikan. Temuan ini memperkuat hasil temuan Hunton *et al.* (1996) yang menemukan adanya perbedaan keinginan berpindah kerja antar posisi dalam KAP. Karyawan pada posisi yang lebih rendah memiliki keinginan berpindah lebih besar. Ini terjadi karena pegawai pada posisi lebih rendah merasakan adanya diskriminasi dalam peluang dan pengembangan karir, penugasan kerja, dan imbalan.

4.5.6. Analisis Perbedaan Lama Bekerja

Tabel 4.14.
Uji Perbedaan Lama Bekerja

variabel	Mean Rank			Sign
	1-5	6-10	11-15	
<i>Self-efficacy</i>	51,60	51,29	89,38	0,088
<i>Assertiveness</i>	57,03	43,46	55,65	0,379
<i>Stress</i>	57,46	43,71	44,75	0,292
<i>Self-esteem</i>	53,96	66,71	58,00	0,421
<i>Job satisfaction</i>	54,23	55,58	85,00	0,163
<i>Turnover intentions</i>	59,70	37,83	9,88	0,001

sumber: data primer diolah, 2003

Nilai mean rank *self-efficacy* secara garis besar semakin besar untuk auditor yang bekerja lebih lama. Berarti semakin lama bekerja di KAP bersangkutan semakin

bertambah besar pula *efficacy* auditor yang bersangkutan. Namun demikian perbedaan tersebut tidak signifikan.

Kecenderungan hubungan antara lama bekerja dengan *assertiveness* dan *self-esteem* tidak dapat ditentukan. *Assertiveness* dan *self-esteem* untuk masing-masing kategori berbeda, namun tidak signifikan. Hal ini disebabkan karena baik *assertiveness*, *self-efficacy*, dan *self-esteem* tidak dapat meningkat hanya karena faktor lama bekerja, tetapi ada faktor yang lebih penting yang menyebabkan meningkatnya ketiga variabel tersebut.

Tekanan kerja yang dialami auditor yang bekerja selama lima tahun dibanding yang bekerja lebih dari lima tahun ternyata lebih besar. Hal ini kemungkinan semakin lama auditor bekerja di KAP yang bersangkutan, auditor tersebut sudah dapat lebih beradaptasi dengan lingkungannya, sehingga lebih dapat mengontrol situasi kerja. Individu yang dapat mengontrol situasi akan memiliki tekanan kerja yang lebih rendah (Mager, 1992).

Kepuasan kerja karyawan yang bekerja lebih lama adalah lebih besar. Nilai mean kepuasan kerja pada auditor yang bekerja lebih lama, adalah lebih tinggi. Ini kemungkinan karena semakin lama bekerja pada KAP, maka semakin *efficacy* auditor yang bersangkutan, sehingga tekanan kerja semakin besar. Pada akhirnya auditor tersebut lebih menyukai pekerjaannya.

Keinginan berpindah kerja semakin rendah dengan semakin lama bekerja di KAP bersangkutan. Hal ini terjadi kemungkinan semakin lama bekerja di KAP yang bersangkutan semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Biasanya semakin lama mereka bekerja di KAP yang bersangkutan, semakin meningkat pula posisi dalam KAP.

Apabila semakin tinggi posisi di KAP, maka parasaan atas diskriminasi tugas dan imbalan semakin berkurang.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Pengaruh *Self-efficacy*, *Self-esteem*, dan *assertiveness* Terhadap Tekanan Kerja

Analisis regresi untuk melihat pengaruh variabel *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* terhadap stress menghasilkan nilai R^2 *adjusted* 0,363, ini berarti 36,3 % variasi stress bisa dijelaskan oleh variasi dari *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness*. Sedangkan 63,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel tersebut.

Dari nilai signifikansi masing-masing variabel, ternyata hanya *self-esteem* yang signifikan menjelaskan atau mempengaruhi stress. Namun secara keseluruhan model regresi yang ada dapat digunakan untuk menjelaskan stres. Secara bersama-sama *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* mempengaruhi stres dengan hubungan negatif. Artinya semakin asertif, semakin *efficacy* dan semakin tinggi harga diri dari responden semakin turun tekanan kerja yang dialami. Hasil analisis ini mendukung hipotesis pertama yang menyebutkan *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* berpengaruh negatif terhadap *stress*.

Tabel 4.15
Hasil regresi variabel stress

Variabel	Coef. regr <i>unstandardized</i>	Coef. regr <i>Standardized</i>	t	Sign
<i>Constant</i>	68,086		10,480	0,000
<i>Self-efficacy</i>	-0,009	-0,063	-0,663	0,509
<i>Self-esteem</i>	-0,576	-0,528	-6,159	0,000
<i>Assertiveness</i>	-0,198	-0,129	-1,414	0,160

R^2 *adjusted* = 0,363 F = 21,323 sign = 0,000

Hasil ini mendukung pernyataan dari Brockner (1988) dan Sager (1991) mengenai *self-esteem*. Mereka menyebutkan bahwa *self-esteem* yang tinggi akan mengurangi tekanan kerja. *Self-esteem* yang tinggi akan meningkatkan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya, sehingga diharapkan tekanan kerja akan rendah.

Mager (1992) menyebutkan bahwa *self-efficacy* rendah memungkinkan seseorang mengalami tekanan dan depresi, karena adanya keragu-raguan mengenai kesuksesan atas apa yang akan dilakukan. Sementara Er (1989) menyebutkan bahwa pelatihan *assertiveness* pada karyawan akan mengurangi tingkat depresi. Kedua pernyataan tersebut didukung oleh hasil analisis dimana *self-efficacy* dan *assertiveness* memiliki hubungan negatif dengan *stress*, meskipun tidak signifikan.

4.6.2. Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai R^2 *adjusted* untuk pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 35,7 %. Variasi dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel tekanan kerja sebesar 35,7 %.

Secara signifikan tekanan kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dengan arah hubungan berlawanan. Semakin kecil tekanan kerja auditor semakin besar kepuasan kerja auditor. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ketiga diterima.

Tabel 4.16
Hasil regresi variabel stress dengan Kepuasan kerja

Variabel	Coef. regr <i>unstandardized</i>	Coef. regr <i>Standardized</i>	t	Sign
<i>Constant</i>	31,301		29,708	0,000
<i>stress</i>	-0,266	-0,602	-7,839	0,000

R^2 *adjusted* = 0,357 F = 64,447 sign= 0,000

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikatakan Robbins (1996) bahwa dampak paling jelas dari adanya tekanan kerja adalah timbulnya ketidakpuasan berkaitan dengan pekerjaannya.

4.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Dari hasil analisis nilai R^2 *adjusted* adalah 0,085 atau 8,5 %. Ini artinya hanya sebesar 8,5 % saja keinginan berpindah kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kepuasan kerja.

Meskipun kepuasan kerja secara rendah menjelaskan keinginan berpindah kerja, tetapi variabel kepuasan kerja signifikan dalam menjelaskan keinginan berpindah kerja dan memiliki arah berlawanan dengan tingkat signifikansi 0,001. Ini artinya hipotesis alternatif lima diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang terdahulu yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja pada keinginan berpindah kerja pada bidang lain (Abdul Halim, 1981; Choo, 1986; Rasch & Harrel, 1990; Ghiselli, Lopa & Bai, 2001). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi semakin merasa senang dengan pekerjaannya dan tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lain.

Tabel 4.17
Hasil Regresi Variabel Kepuasan kerja dengan Keinginan Berpindah Kerja

Variabel	<i>Coef. regr unstandardized</i>	<i>Coef. regr Standardized</i>	t	Sign
<i>Constant</i>	25,235		9,366	0,000
<i>Job Satisfaction</i>	-0,382	-0,306	-3,319	0,001

R^2 *adjusted* = 0,085 F = 11,016 sign = 0,001

4.6.4. Pengaruh *Self-efficacy*, *Self-esteem*, *Assertiveness*, dan Tekanan Kerja, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja.

Nilai R^2 *adjusted* hasil analisis adalah 0,168. Ini berarti variasi dari keinginan berpindah kerja dapat dijelaskan sebesar 16,8 % oleh hanya variasi variabel *self-efficacy*, *self-esteem*, *assertiveness* dan *stress*.

Dari hasil analisis terlihat hanya variabel *stress* (tekanan kerja) yang merupakan variabel penjelas utama atas keinginan berpindah kerja auditor. Sementara itu variabel *self-esteem*, *self-efficacy* dan *assertiveness* tidak berpengaruh pada keinginan berpindah kerja auditor. Ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif kedua tidak dapat didukung oleh data dalam penelitian ini, sedangkan hipotesis alternatif keempat diterima. Arah hubungan *self-efficacy* dan *self-esteem* yang negatif tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya. Hal ini dimungkinkan *self-efficacy* dan *self-esteem* dari auditor masih dalam kondisi tinggi yang wajar (tidak terlalu tinggi), sehingga *self-efficacy* dan *self-esteem* efektif dalam mengatasi tekanan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan berkurangnya tekanan kerja dan meningkatnya kepuasan kerja maka keinginan berpindah kerja menurun. Sebaliknya, apabila *self-efficacy* dan *self-esteem* terlalu tinggi akan mengakibatkan seseorang terlalu percaya diri sehingga lebih berani mengambil resiko dan mencari tantangan baru termasuk berpindah kerja (Gist, 1987)

Hasil penelitian ini menunjukkan hanya variabel tekanan kerja yang dapat menjelaskan secara berarti keinginan berpindah kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Troutman *et al.* (2000), Herawati (2002) dan Collins (1993). Arah hubungan variabel *assertiveness* dengan keinginan berpindah kerja sesuai dengan penelitian Troutman *et al.* (2000) dan Herawati (2002).

Tabel 4.18
 Hasil regresi Pengaruh *Self-efficacy*, *Self-esteem*, *assertiveness* dan *Stress*
 terhadap Keinginan Bepindah Kerja

Variabel	<i>Coef. regr unstandardized</i>	<i>Coef. regr Standardized</i>	<i>t</i>	Sign
<i>Constant</i>	5,677		0,926	0,356
<i>Self-efficacy</i>	-0,008	-0,092	-0,856	0,394
<i>Assertiveness</i>	0,163	0,173	1,661	0,100
<i>Self-esteem</i>	-0,001	-0,02	0,181	0,856
<i>Stress</i>	0,251	0,434	4,044	0,000

R^2 adjusted = 0,168 F = 6,517 sign = 0,000

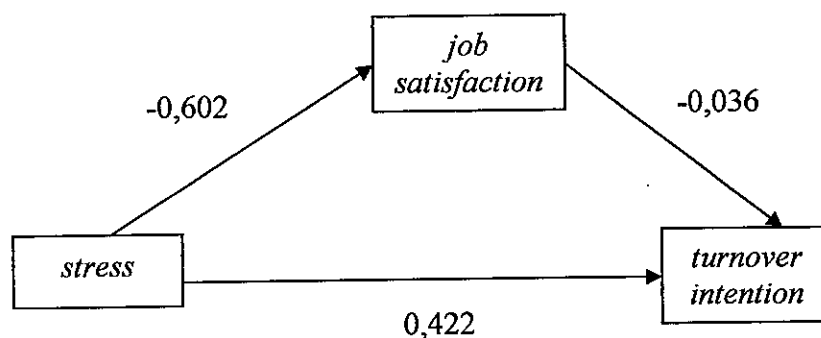
4.7. Analisis Model Keseluruhan

Dari hasil analisis regresi bertahap pada pembahasan sub bab sebelumnya mengindikasikan bahwa hubungan *self-efficacy*, *self-esteem*, *asertiveness*, tekanan kerja dengan keinginan berpindah kerja secara langsung menunjukkan hanya tekanan kerja yang signifikan. Tekanan kerja berpengaruh secara positif terhadap keinginan berpindah kerja. Sedangkan variabel-variabel lainnya tidak signifikan.

Pengaruh tekanan kerja terhadap keinginan berpindah kerja secara tidak langsung ternyata juga signifikan, yaitu dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Ini berarti tekanan kerja dalam mempengaruhi keinginan berpindah kerja dapat secara langsung maupun tidak langsung. Besar pengaruh langsung tekanan kerja adalah 0,422 (lihat tabel 4.17), sedangkan pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan cara mengalikan koefisien *regresion standardized* pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan kerja (lihat tabel 4.16) dengan koefisien *regresion standardized* dari pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja (lihat tabel 4.19), yaitu $-0,603 \times -0,036 = 0,0216$ (lihat gambar 4.1). Oleh karena besarnya koefisien hubungan langsung lebih besar maka

hubungan yang sebenarnya adalah hubungan langsung (Ghozali, 2002). Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Troutmat *et al.* (2000) yang menghubungkan variabel tekanan kerja dengan keinginan berpindah kerja.

Gambar 4.1
Arah Hubungan Stress dengan turnover intentions



Self-efficacy dan *assertiveness* pengaruhnya terhadap keinginan berpindah kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, ternyata hasil analisis menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Ini berarti kedua variabel tersebut tidak secara berarti mempengaruhi keinginan berpindah kerja, meskipun secara bersama-sama dengan variabel lain signifikan dalam mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Ini terjadi kemungkinan disebabkan oleh rata-rata responden memiliki *self-efficacy* dan *assertiveness* relatif tinggi. Sementara itu variabel dependennya, yaitu tekanan kerja, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja menunjukkan kondisi dari rendah sampai tinggi. Dengan kondisi responden yang *self-efficacy* dan *assertiveness*nya yang relatif tinggi, memiliki tekanan kerja, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja yang fluktuatif dari rendah sampai tinggi, maka kedua variabel tersebut kurang dapat menjelaskan variasi dari tekanan kerja, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja.

Sementara itu *self-esteem* secara langsung tidak berpengaruh pada keinginan berpindah kerja. Sebaliknya bila dilihat secara tidak langsung, *self-esteem* mempengaruhi keinginan berpindah kerja. *Self-esteem* secara signifikan mempengaruhi tekanan kerja dengan arah berlawanan, kemudian mempengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Secara teori seseorang dengan *self-esteem* yang tinggi akan mengalami tekanan kerja yang rendah, karena keyakinan mereka mengenai kemampuan dan keahliannya tinggi (Sager, 1991). Hal tersebut mengakibatkan kepuasan kerja naik dan dengan naiknya kepuasan kerja maka keinginan berpindah kerja menurun.

Tabel 4.19
Hasil regresi variabel Bertingkat

Hubungan antar variabel	Koefisien regresi standar	t	Adjusted R ²
Keinginan berpindah kerja			
<i>Self-efficacy</i>	-0,084	-0,764	0,161
<i>Self-esteem</i>	-0,007	-0,056	
<i>Assertiveness</i>	0,172	1,644	
Tekanan kerja	0,422	3,639*	
Kepuasan Kerja	-0,036	-0,286	
Tekanan kerja			
<i>Self-efficacy</i>	0,032	0,361	0,458
<i>Self-esteem</i>	-0,299	-3,153*	
<i>Assertiveness</i>	-0,125	-1,481	
Kepuasan kerja	-0,422	-4,393*	
Kepuasan kerja			
<i>Self-efficacy</i>	0,217	2,447*	0,43
<i>Self-esteem</i>	0,543	6,755*	
<i>Assertiveness</i>	0,011	0,133	

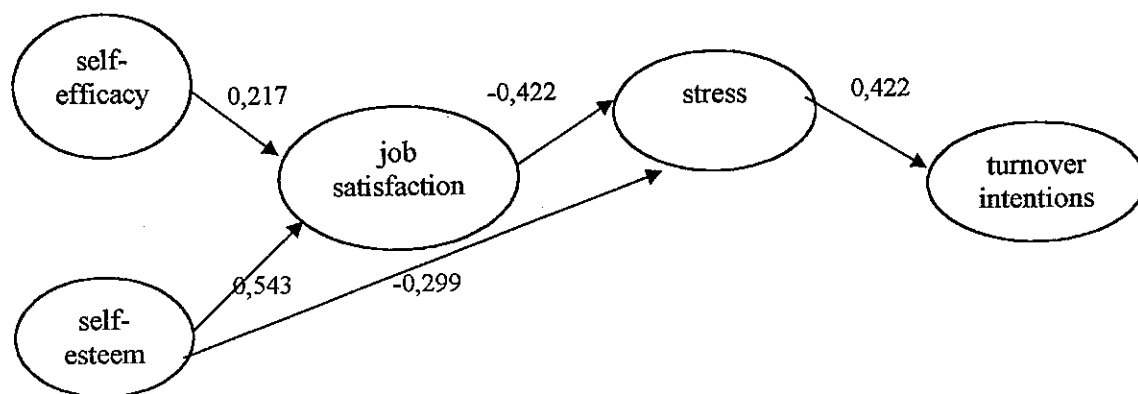
Signifikan pada level 0,05
sumber: data primer diolah, 2003

Seperti telah disebutkan sebelumnya penelitian ini juga ingin melihat hubungan yang sebenarnya. Untuk melihat hubungan yang sebenarnya baik langsung maupun tidak

langsung secara keseluruhan atas model yang ada digunakan analisis bertingkat standar seperti yang dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999). Analisis ini juga merupakan perancangan ulang atas model.

Analisis pertama yaitu meregres semua variabel pengaruhnya terhadap keinginan berpindah kerja. Hasil analisis menunjukkan hanya tekanan kerja yang signifikan mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Selanjutnya dilakukan regresi variabel-variabel yang mempengaruhi tekanan kerja. Oleh karena kepuasan kerja sebelumnya tidak berpengaruh pada keinginan berpindah kerja, maka disertakan sebagai variabel yang mempengaruhi tekanan kerja. Analisis menunjukkan hanya kepuasan kerja dan *self-esteem* yang mempengaruhi tekanan kerja. Langkah terakhir adalah meregres kepuasan kerja atas variabel yang mempengaruhinya. *Self-efficacy* dan *self-esteem* ternyata signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Gambar 4.2
Model Hasil Analisis



Pengaruh langsung tekanan kerja terhadap keinginan berpindah kerja, sesuai dengan hasil pengujian perbandingan hubungan langsung dan tidak langsung yang

menghasilkan hubungan langsung sebagai hubungan sebenarnya. Hasil analisis ini konsisten dengan hasil penelitian dari Collins (1993) Troutman *et al* (2000) dan Herawati (2002). Dengan demikian persepsi staff auditor mengenai kondisi kerja akan memunculkan reaksi apakah akan menghadapi tekanan tersebut atau akan mempersiapkan diri mengevaluasi alternatif pekerjaan lain.

Kepuasan kerja dan *self-esteem* ditemukan mempengaruhi tekanan kerja secara berlawanan. Pengaruh kepuasan kerja pada tekanan kerja sesuai dengan hasil penelitian dari Sager (1991). Sedangkan pengaruh negatif *self-esteem* terhadap tekanan kerja mendukung pernyataan Brockner (198) yang menyebutkan bahwa orang dengan *self-esteem* tinggi kemungkinan akan mengalami tekanan peran yang lebih rendah.

Hasil analisis ini ditemukan juga adanya pengaruh langsung *self-esteem* dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Zellar *et al.* (2001) yang menghubungkan *self-efficacy* dengan kepuasan kerja. Disamping itu juga sesuai dengan pernyataan Baron & Greenberg (1990) yang menyatakan salah satu konsekuensi dari *self-esteem* tinggi adalah kepuasan kerja yang tinggi.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Dalam bab ini akan dibahas beberapa kesimpulan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis sebelumnya. Selain itu akan dibahas pula keterbatasan dan implikasi secara teoritis dan praktis.

5.1. Kesimpulan

Hal yang melatar belakangi penelitian ini adalah (1) manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi (2) aspek-aspek kepribadian yang berkaitan dengan kerja jarang dilakukan dan memiliki implikasi dalam perilaku dalam organisasi, dan (3) terdapat kontradiksi pendapat mengenai hubungan *self-efficacy*, *self-esteem*, *assertiveness*, dan *stress* terhadap *turnover intentions*.

Dalam penelitian ini hipotesisi pertama bahwa *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap tekanan kerja adalah diterima. Akan tetapi secara parsial hanya *self-esteem* yang signifikan berpengaruh pada tekanan kerja. Sementara itu *self-efficacy* dan *assertiveness* berpengaruh secara tidak signifikan pada tekanan kerja. Ini bukan berarti bahwa *self-efficacy* dan *assertiveness* tidak dapat menurunkan tekanan kerja. Hal ini terjadi lebih karena kondisi responden yang ada. Responden yang ada memiliki *self-efficacy* dan *assertiveness* yang relatif tinggi; sementara itu kondisi tekanan kerja mereka rendah sampai tinggi, sehingga kecenderungan yang terjadi tidak dapat dijelaskan dan disimpulkan. *Self-esteem* memiliki kecenderungan hubungann berlawanan dengan tekanan kerja, seperti halnya dengan pernyataan dari Brockner (1989) bahwa seseorang dengan *self-esteem* rendah

kemungkinan akan mengalami tekanan peran. Sager (1991) menyebutkan seseorang dengan *self-esteem* tinggi memiliki keyakinan mengenai keahlian dan kemampuannya dan diharapkan akan mengalami tekanan kerja rendah.

Hipotesis kedua bahwa *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja ditolak. Variabel *self-esteem* meskipun secara langsung tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja, akan tetapi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap keinginan berpindah kerja, yaitu melalui pengaruhnya terlebih dahulu pada tekanan kerja dan kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja diterima. Menurut Robbins (1996) kondisi kerja dapat mengakibatkan tekanan kerja dan pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan. *Self-efficacy* menurut Gist (1992) dapat mempengaruhi seseorang dalam mengatasi masalah dan mengendalikan situasi. Perilaku asertif dapat meningkatkan pengontrolan diri (Er, 1989). Sager (1991) menyebutkan bahwa *self-esteem* yang tinggi akan meningkatkan keyakinan akan keahlian yang dimiliki. Pada kondisi *efficacy*, *esteem* dan asertif yang tinggi, seseorang akan lebih dapat mengatasi dan mengontrol kondisi kerja, sehingga tekanan kerja akan turun dan kepuasan kerja naik.

Hipotesis empat mengenai pengaruh positif tekanan kerja terhadap keinginan berpindah kerja didukung oleh hasil analisis data. Menurut Sander (1993) tekanan kerja yang tinggi akan menghasilkan keinginan berpindah yang tinggi. Secara langsung tekanan kerja berpengaruh pada keinginan berpindah kerja.

Kepuasan kerja merupakan indikator yang paling sering diteliti berkaitan dengan perilaku keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja auditor di Indonesia relatif tinggi dan memiliki pengaruh negatif pada keinginan berpindah auditor. Hipotesis kelima mengenai pengaruh kepuasan kerja pada keinginan berpindah kerja di terima.

Hasil dari analisis mengenai model keseluruhan menemukan adanya hubungan langsung tekanan kerja terhadap keinginan berpindah kerja dari pada hubungan yang tidak langsung. Sementara kepuasan kerja sendiri secara bersama-sama dengan variabel lainnya dalam penelitian ini tidak berpengaruh langsung pada keinginan berpindah kerja. Kepuasan kerja ternyata berpengaruh bersama *self-esteem* terhadap tekanan kerja seperti hasil penelitian Sager (1991). Sesuai dengan pendapat Boron & Greenberg (1990) dan Sager (1991), hasil analisis ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *self-esteem* dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5.2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menyebabkan gangguan pada hasil penelitian: (1) penelitian ini tidak mengelompokkan jawaban responden menurut ukuran KAP, sehingga sulit untuk mengeneralisasi apakah jawaban responden untuk masing-masing jenis KAP sama. (2) Hasil penelitian yang berkaitan dengan *self-efficacy* dan *assertiveness* menunjukkan kondisi yang relatif tinggi, sehingga kecenderungan pengaruhnya terhadap variabel-variabel dependennya sulit untuk dijelaskan. Untuk itu disarankan agar sampel pada penelitian selanjutnya diperbesar agar

diperoleh nilai yang lebih fluktuatif untuk kedua variabel tersebut atau mungkin perlunya modifikasi item pertanyaan.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Teoritis

Dewasa ini banyak kajian literatur maupun penelitian yang membahas bagaimana mempertahankan loyalitas karyawan dengan cara mengurangi tekanan kerja. Beberapa kajian menyebutkan bahwa tekanan kerja karyawan berkaitan dengan aspek *assertiveness*, *efficacy*, dan *esteem* (Er, 1989; Roosevelt; Donovan & Kleiner, 1994; Mager, 1992).

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* mampu menerangkan variasi tekanan kerja sebesar 31,9%, namun sebagian besar berasal dari *self-esteem*. Hasil penelitian ini bukan berarti *self-efficacy* dan *assertiveness* tidak berpengaruh pada tekanan kerja. Pengaruh *self-efficacy* dan *assertiveness* terhadap tekanan kerja adalah negatif seperti teori yang diungkapkan di depan, namun dalam penelitian ini kurang dapat dijelaskan karena kondisi data yang ada. Penelitian selanjutnya perlu melihat pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap hubungan antara *self-efficacy*, *self-esteem* dan *assertiveness* dengan tekanan kerja. Karena menurut Er (1989) keberhasilan perilaku asertif akan tergantung pada lingkungan kerja yang ada. Emmons & Alberti dalam Troutman *et al.* (2000) mengemukakan *assertiveness* dan *self-efficacy* biasanya melibatkan situasi tertentu. Menurut Buss (1995) salah satu sumber *self-esteem* adalah penghargaan sosial yang berasal dari lingkungan sekitar dan kesuksesan orang lain yang berhubungan dengannya.

Analisis regresi dalam penelitian ini kurang dapat memperlihatkan secara lebih lengkap mengenai hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel-variabel yang ada. Untuk itu alangkah lebih baik untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan *path analysis* dengan menggunakan program AMOS atau LISREL. Kemungkinan akan ditemukan hubungan antara *self-esteem* dan *self-efficacy* seperti hasil penelitian dari Gardner & Priece (1998).

5.3.2. Implikasi Praktis

Dari hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan perlunya mengurangi tekanan kerja karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Untuk mengurangi tekanan kerja, manajemen dapat mengadakan pelatihan *assertiveness* dan *self-esteem* agar pegawai lebih asertif di lingkungan kerjanya dan agar dapat lebih menghargai diri mereka sendiri bahwa mereka akan berhasil dengan pekerjaannya. Karyawan yang lebih asertif dan lebih berpandangan positif terhadap diri mereka sendiri, akan lebih optimis dan tanpa ragu-ragu dalam menjalankan pekerjaannya.

Manajemen perlu juga mengadakan pelatihan atau kursus tambahan yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Persepsi *efficacy* karyawan akan meningkat dengan bertambahnya kemampuan dan pengalaman baru. Manajemen seharusnya juga mendorong karyawan untuk mencapai kinerja tertentu sesuai dengan kemampuannya agar karyawan dapat memanfaatkan kemampuannya secara optimal. Pencapaian kinerja juga dapat meningkatkan persepsi *efficacy*.

Disamping itu manajemen juga harus tetap memperhatikan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti imbalan yang sesuai, peluang karir dan kondisi

kerja yang memadai. Meskipun tekanan kerja menurun dengan meningkatnya *efficacy*, *assertiveness* dan *self-esteem*, namun bila imbalan dan kondisi kerja tidak mendukung seperti kesempatan dipromosikan dan dukungan manajemen, maka peningkatan *efficacy*, *assertiveness* dan *self-esteem* mungkin bahkan dapat meningkatkan keinginan berpindah kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Haryanto.2001. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover intention pada Staff Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. vol.3. no.2.(November).pp. 102-125
- Alberti & Emmons.1990. "*Your Perfect Right: A guide to assertive Living*". San luis Obispo. CA : Impact Publisher
- Araña, N & Ferris, K. R. 1984. A Reexamination of accountants' Organizational-profesional Conflict. *The Accounting Review*.vol. LIX. no. 1.9January)
- Bandura, A.1986. "*Social fundation of Thought and Action : A social Cognitive Theory*". Engle Wood Cliffs,NJ : Printice-Hall.inc
- Baron R.A& Greenberg. 1990. "*Organizational Behavior : Understanding and Managing The Human Side of work*". Allyn & Bacon. 3th Ed. Massachusetts
- Buss, A. H. 1995. *Personality, Temparemental, Social Bahavior, and The Self*. allyn & Bacon
- Cherrington D.J .1994. "*Organizational Behavior : The management of Individual and Organizational Performance*". Allyn & Bacon. 2sd Ed.
- Colareli, S.M .1984. "Methods Of comunication and Mediating Processes in Realistic Job Review". *Journal of Applied Psycology*. vol.69. pp.633-642
- Collins K.M . 1993. "Stress and Departures From The Public accounting Profession : A Study of Gender Differences". *Accounting Horizon*. (March). pp. 29-38
- Denis A . 1998. " A Good Hire is Hard To Find". *Journal of accountancy*. (October). pp. 90-96
- Donovan, S. B. & Kleiner, B. H. 1994. Effective Stress Management. *Managerial Auditing journal*. vol. 9. no. 6. pp. 31-34.
- Er, M. C. 1989. Assertive Behaviour and Stress. *SAM Advanced Management Journal*. autum.pp.4-8.
- Gaertner, J.P, P.E Hemmeter & M.K Pitman . 1987 . "Employee Turnover In Public accounting : A New Perspective". *The CPA Journal*.(August). pp. 30-37

- Ghiselli, R. F. Lopa, J. M, & Bai, B. 2001. Job Satisfaction, Life Satisfaction, and turnover Intent. *Hotel and Restourant Administration Quarterly*. april. pp.28-37.
- Gist, M.E, Mitchel, T.R . 1992 . “Self-Efficacy : A Theoretical Analysis of Its Determinants and Melleability”. *Academy of Management Review*. vol.17. No.2. pp. 183-211
- Gist, M.E. 1987. Self-Efficacy : Implication for Organizational Bahavior & Human Resource Management. *Academy of Management Review*. vol. 12. no. 3. pp. 472-485
- Glover, H.D; Mynatt, P.G & Schoeder, R.G. The Personality, Job Satisfaction & Turnover Intentions Of African-American Male & Female Accountants.*www.pmg.com*.
- Harif Amali R . 2001. “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar : Pengujian Empiris Model Turnover Lum et.al “. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. vol.3. no.1. (April). pp.335-352
- Herawati.2002. “Pengaruh Self –Efficacy, Asertiveness, Stress dan Gender Terhadap Keinginan Untuk Bepindah Kerja”, Tesis Program Paska Sarjana Magister Akuntansi UGM (tidak untuk dipublikasikan)
- Hjelle, L. A & Zeigrier, D. J. 1992. *Personality Theories: Basic Asumption, research, and Aplication*. McGrow. Hill
- Hunton E. James; Neidermayer P.E; Weir, B . 1996. “Heirarchical and Gender Differences in Private accounting Practice”. *Accounting Horizons*.vol.10. no.2. (June). pp.14-31
- Imam Ghozali.2002. “ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Badan Penerbitan UNDIP
- Imam Gozali & N. John Castellan, Jr. 2002. *Statistik Non- Parametrik : teori dan aplikasi dengan program SPSS*. BPU DS. Semarang
- Kanfer .1990. “ Motivation & individual Differences in Learning : an Integration of developmental, differential and Cognitive Perspective”. *Learning Individual Difference*. vol 2. pp. 221-239
- Leary, M.R; Rendal, S.K; Tambor, E.S & Down, D.L. 1995. Self-Esteem as an Interpersonal Monitor: The Sociometer Hypothesis. *Journal of personality & Social Psychology*. vol. 68. no. 3. pp. 518-530.

- Lee C & P. Bobko . 1994. "Self-Efficacy Belief : Comparison Of Five Measures". *Journal of applied psychology*. vol.79.pp. 364-369
- Lusch, R. F & Serpkenci, R. R. 1990. Personal Differences, Job Tension, job Outcomes, and store Performance: A Study of retail store Manager. *journal of Marketing*. vol. 54. January. pp.85-101
- Lussier R.N . 1996. "*Human Relation in Organization : A Skill – Building Approach*". IRWIN. 3th Ed.
- Luthans F, 1981. "*Organizational Behavior*" 3th edition. McGraw-Hill Series in Management
- Mager, R. F. 1992. No self-Efficacy, No Performance. *Training*. april.pp.32-36
- Martin, T N. 1979. a Contextual Model of Employee turnover Intentions. *Academy of Management Journal*. vol. 22. no.2. pp.313-324.
- Martocchio, J.J. 1994. "Effect of Conception of ability on Anxiety, Self-efficacy, and Learning in Training". *Journal of Applied Psychology*. vol. 79. no.6. pp. 819-825
- Maupin R. J . 1993 . "Why are There so Few woman Accounting Partners ? : Male and Female Accountans Disegree" . *Managerial Auditing journal*. vol.8 .pp.10-18
- McNeilly, K. M & Russ, F. A. 1992. The Moderating effect of sales force Performance on ralationships involving Antecedents of turnover. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. vol.XII. no. 1(winter). pp.9-20
- Mendenhall, W.; & Beaver, R. J. 1992. *A Course in Business Statistics*. PWS-Kent Publishing Company. 3rd Edition
- Mitchellet. al . 1994. " Predicting Self-Efficacy and Performance during skill acquisition" . *Journal of applied Psycology*. vol.79. pp. 506-517
- Moizer P .1991. "Performance Appraisal and Rewards". *Issue in Management accounting*. Printice-Hall
- Nur indriantoro & Bambang Supomo. 1999 . "*Matodologi Penelitian Bisnis*". BPFE. Yogyakarta
- Parker, L. E. 1993. "When to Fix & When to Leave : Relationships Among Percieved Control, Self-efficacy, Dissent, and Exit". *Journal of Applied Psychology* . vol.78. n0.6. pp. 949-959

- Pillsbury, C.L, Cappazoli, & A. Ciampo. 1989. " A Synthesis of Research Studies Regarding The Upward Mobility of Woman in Public Accounting". *Accounting Horizon*. (March). 63-70
- Reed et. al. 1994. Job Satisfaction, Organizational Commitment, & Turnover Intentions Of United Stated: The Impact of Locus of Control & Gender. *Accountancy, Auditing, & Accountability Journal*. vol.67. no. 1. pp. 31-58.
- Robbins P. Stephen . 1996 . "Perilaku Keorganisasian". dalam Triyana Iskandarsyah. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Rooselvelt E, *Peak Performance, Self-esteem, and Self-efficacy*. www.google.com
- Sager, J. K. 1991. reducing sales Manager Job stress. *The Journal Of Business and Industrial Marketing*. vol. 6.3-4(summer). pp. 5-14
- Schaubroeck, J & Merritt, D. E. 1997. Divergent effect of Job control on coping With Work Stressors: The Key Role of Self-efficacy. *Academy of management Journal*. vol. 40.n0. 3. pp. 738 -754
- Siegel, G & Marconi, H. R. 1989. *Behavioral Accounting*. South-Wester Publishing
- Singgih Santoso.2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Gramedia. Jakarta.
- Soni Agus I . 2001." Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention", Tesis pasca sarjana Magister akuntansi UNDIP (tidak untuk dipublikasikan)
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Suwandi & Indriantoro . 1999. "Pengaruh Model Turnover Pasewark & Strawser : Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik". *Jurnal riset akuntansi Indonesia*. vol2. no.2. pp. 173-195
- Troutman, C. S; Burke, K.G & Beeler, J.D .2000. "The Effects Of Self-Efficacy, Assertiveness, Stress and Gender On Intention To turnover In Public accounting".*The journal of Applied business research*. vol.16. No.3. pp.63-74
- Willoughby, C; King, G; & Polatajko, H. 1996. *The Importance of Self-esteem: Implication For Practice*. Neurodevelopmental Clinical research Unit.
- Wood & Bandura . 1989." Social Cognitive Theory of Organizational Management". *Academy of Management Review*. vol.14. pp.361-384

Zellars, K L; Hochwarter, W. A; Perrewe, P L; Miles, A K; & Kiewitz, C. 2001. Beyond Self-efficacy: interactive Effects of Role Conflict and Perceived collective Efficacy. *Journal of Management Issues*. vol.xiii. no. 4. (winter. pp. 483-499.