

**PENGARUH *GENDER* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN
KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR
(Studi pada Auditor KAP di Pulau Jawa)**

TESIS

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



Diajukan oleh

**Nama : Muhammad Noor Ardiansah
NIM : C4C001151**

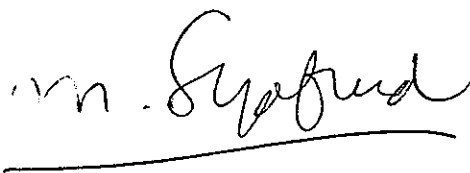
**Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2003**

Tesis berjudul

**PENGARUH *GENDER* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN
KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR
(Studi pada Auditor KAP di Pulau Jawa)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh
Muhammad Noor Ardiansah
telah disetujui oleh Pembimbing

Pembimbing Utama/Ketua



Drs. Muchamad Syafrudin, MSi, Akt.
NIP 131 746 486

Pembimbing /Anggota



Drs. Fuad Mas'ud, MIR
NIP 131 746 488

Tesis berjudul

**PENGARUH GENDER DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN
KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR
(Studi pada Auditor KAP di Pulau Jawa)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Muhammad Noor Ardiansah

telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 29 Juli 2003

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Penguji

Penguji

Penguji

Dr. H. Imam Ghozali, MCom.

Drs. L. Suryanto, MM

Dra. Zulaikha, MSi, Akt

Semarang, 29 Juli 2003
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Magister Akuntansi
Ketua Program



Drs. Muhammad Nasir, Msi, Akt.

NIP 131 875 458

UPT-PUSTAK-UNDIP	
No. Daft:	2215 / T / MA / 101
Tgl.	.. 10 Feb 104 ..

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

"...berikan hak mereka dan mintalah hakmu kepada Allah"

(Hadits Riwayat Bukhari dan Muslim, dari As Siyaasah Asy Syar'iiyyah fii Ishlaahir Raai' war Ra'yah karya Taqiyuddin bin Taimiyah-Ibnu Taimiyah)

*Kupersembahkan
bagi ibadahku pada Gusti Allah
kepada Bapak dan Ibu yang tercinta
mbak dan adik-ku serta
istriku, Anis terkasih*

ABSTRAKSI

Perspektif gender secara sosial telah menimbulkan perbedaan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran antara laki-laki dan perempuan; serta kecenderungan locus of control eksternal dan perilaku penyelesaian yang reaktif pada perempuan diindikasikan berpengaruh terhadap berbagai sikap karyawan. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi [1] perbedaan perspektif gender terhadap kelebihan beban kerja, konflik antar peran, perilaku penyelesaian dan locus of control; serta [2] pengaruhnya terhadap sikap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja.

Subjek penelitian adalah auditor yang bekerja pada KAP se-pulau Jawa, yang diminta untuk mengidentifikasi variabel penelitian pada lingkungan kantor akuntan publik. Analisis ANOVA dan Structural Equation Model (SEM) digunakan untuk menguji hipotesis.

Hasil pengujian menemukan bahwa [1] terdapat pandangan equity model pada responden yang ditunjukkan dengan tidak terdapat perbedaan kelebihan beban kerja, konflik peran, perilaku penyelesaian, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah kerja berdasarkan jenis kelamin dan locus of control. Terdapat perbedaan komitmen organisasional yang berbeda menunjukkan perbedaan penerimaan aturan, ketentuan dan prosedur dalam lingkungan kantor akuntan publik. Penelitian juga menemukan [2] kelebihan beban kerja yang dipersepsikan sebagai tanggung jawab berpengaruh positif dan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja secara signifikan, [3] locus of control individu yang internal dan perilaku penyelesaian reaktif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karena diindikasikan bahwa keberhasilan ditentukan dalam diri individu dan bukan organisasional. Ditemukan juga [4] hubungan negatif yang signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja, dan [5] bahwa kepuasan kerja mendahului komitmen organisasional. Sejumlah atribut terhadap sikap auditor tersebut menunjukkan bahwa perilaku dan sikap auditor lebih disebabkan oleh atribut situasional.

Kata kunci : kelebihan beban kerja, konflik antar peran, locus of control, kepuasan kerja, komitmen organisasional, keinginan berpindah kerja, gender

ABSTRACTION

In perspective of gender, socially have generated difference of excess of role work load and conflict between role among woman and men; and also tendency of external's locus of control and coping behavior which is reactive at woman of indication have an effect on to various employees attitude. This research aim to identified [1] in perspective difference of gender to excess of role, conflict between role, behavioral of and solution of locus control; and also [2] its influence to attitude, satisfaction of job , organizational commitment turnover intentions.

Research subject are laboring auditor cpa's firm at Java island, asked to identify research variable at public accountant office environment. ANOVA's analysis and Structural Equation Model (SEM) used to test hypothesis

Result of examination find that [1] there are view of equity model at responder posed at without there are difference of excess of role, role conflict, behavioral of solution, satisfaction of job, and turnover intentions pursuant to gender and locus of control. There are difference of different organizational commitment show difference of acceptance of order, procedure and rule in public accountant office environment. Research also find [2] excess of role which is perception as responsibility have an effect on positive and role conflict have an effect on negativity to satisfaction of job by significant, [3] behavioral and internal individual locus of control is solving of reactive do not have an effect on by significant to commitment because indication that efficacy determined in individual it'self and non organizational. Found also [4] negative relation which is significant satisfaction of and job of commitment organizational to turnover intentions, and [5] that satisfaction of job precede organizational commitment. A number of attribute to the auditor attitude indicate that auditor attitude and behavior more because of attribute of situasional

Keyword : role overload, inter role conflict, locus of control, job satisfaction, org. commitment, turnover intentions, gender

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbi 'alamin, puji syukur ke hadirat Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan ridho-Nya, sehingga tesis yang berjudul "Pengaruh *Gender* dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor" sebagai salah satu syarat dalam memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi dapat terselesaikan dengan baik. Tesis ini secara ekstensif berusaha menginvestigasi peran perspektif *gender* dan *locus of control* individu terhadap sikap auditor akan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja, yang merupakan variabel penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di kantor akuntan publik.

Banyak kekurangan dan kekurangcermatan dalam penulisan tesis ini, sehingga tanpa mengurangi rasa hormat pihak lain yang telah memberi bantuan, penyusun ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Mohamad Nasir, MSi, Akt ; Dr. Imam Ghozali, MCom.; dan Drs. Kholiq Mahfud, MSi selaku pengelola Program Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan kemudahan fasilitas dalam penyusunan tesis ini.
2. Bapak Drs. Muchamad Syafrudin, MSi, Akt., selaku Pembimbing Utama yang dengan sabar memberikan pengarahan dan motivasi dalam penulisan

tesis,

3. Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR, selaku Pembimbing yang dengan teliti mengkaji dan memberi masukan dalam tesis ini.
4. Bapak dan Ibu yang selalu pengertian dan dik Anis yang selalu baik,
5. Rekan-rekan angkatan V, khususnya Pak Jantje, Bu Nanik, Bu Renny, dik Retno, Diana, Trisni, Pak Hendri, dan Pak Topo atas debat dan diskusinya, semoga selalu terjalin, teman-teman angkatan V Maksi, serta
6. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini.

Semoga tesis ini dapat memberi manfaat yang optimal bagi pengembangan akuntansi keprilakuan dan penerapan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta menjadi telaah bagi semua pihak. Semoga Allah selalu meridhai, amiin.

Semarang, Juli 2003

Penyusun

Muhammad Noor Ardiansah

DAFTAR ISI

	halaman
Halaman Judul	i
Pengesahan.....	ii
Moto dan Persembahan.....	iv
Abstraksi/Abstraction.....	v
Pengantar.....	vii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>)	9
2.2 Pemahaman Mengenai <i>Gender</i>	12
2.2.1 Kelebihan beban kerja dan Konflik Antar Peran	15
2.2.2 Perilaku Penyelesaian	16
2.3 <i>Locus of Control</i>	17
2.4 Kepuasan Kerja	19
2.5 Komitmen Organisasional	22
2.6 Keinginan Berpindah Kerja	25

2.7 Hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja	28
2.8 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel.....	35
3.2 Prosedur pengumpulan Data	36
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.4 Pengujian Nonresponse Bias	37
3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel	
3.5.1 Kelebihan Beban kerja dan Konflik Antar Peran.....	37
3.5.2 Perilaku Penyelesaian	38
3.5.3 <i>Locus of Control</i>	39
3.5.4 Kepuasan Kerja	39
3.5.5 Komitmen Organisasional	40
3.5.6 Keinginan Berpindah Kerja.....	41
3.6 Analisis Data	
3.6.1 Statistik Deskriptif.....	41
3.6.2 Pengujian Hipotesis	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden.....	48
4.2 Pengujian Non Response Bias	52
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.4 Uji Hipotesis	
4.4.1 Pengujian dengan ANOVA	54
4.4.2 Pengujian dengan Structural Equation Model (SEM)	58
4.4.2.1 Evaluasi Asumsi SEM	58
4.4.2.2 Analisis atasPersamaan Struktural.....	66

4.4.2.3 Uji Hipotesis	71
4.4.2.4 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	74
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN IMPLIKASI	
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Keterbatasan.....	92
5.3 Implikasi	93
5.3.1 Implikasi Teoritis.....	93
5.3.2 Implikasi Praktis.....	94
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 2 <i>Goodness of Fit Indices</i>	47
Tabel 3 Jumlah KAP Terpilih Berdasarkan Kota	48
Tabel 4 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuisisioner	49
Tabel 5 Profil Responden.....	50
Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	53
Tabel 7 <i>Test of Homogeneity of Variance</i>	55
Tabel 8 <i>ANOVA</i>	56
Tabel 9 <i>Test of Homogeneity of Variance</i>	57
Tabel 10 <i>ANOVA</i>	57
Tabel 11 Hasil Pengujian Hipotesis dengan ANOVA	57
Tabel 12 Uji Normalitas Univariat.....	59
Tabel 13 Uji Normalitas Multivariat.....	60
Tabel 14 Uji <i>Univariate Outlier</i>	61
Tabel 15 Uji <i>Multivariate Outlier</i>	62
Tabel 16 Uji <i>Construct Reliability</i>	64
Tabel 17 Hasil <i>Variance Extracted</i>	66
Tabel 18 Loading Factor tiap Konstruk	66
Tabel 19 Tahapan Revisi Model.....	69
Tabel 20 Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	70
Tabel 21 Nilai <i>Regression Weight</i>	71
Tabel 22 Hasil Pengujian Hipotesis dengan SEM	73
Tabel 23 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	74
Tabel 24 Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan.....	75

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	34
Gambar 2 Diagram Alur Model	43
Gambar 3 Model Persamaan Struktural Spesifikasi Model Terstandarisasi.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Statistik Deskriptif Responden
- Lampiran 3 Output ANOVA
- Lampiran 4 Output Teks SEM
- Lampiran 5 Daftar KAP yang Terpilih

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang diajukan ini adalah karya sendiri, dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali dirujuk dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 29 Juli 2003

Muhammad Noor Ardiansah

BAB I

PENDAHULUAN

Bagian ini akan membahas arti penting penelitian yang dilakukan, sebagai dasar uraian latar belakang, pengungkapan rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi di bidang akuntansi, pada awalnya berkembang sebagai profesi yang tidak mendasarkan pada perbedaan *gender* (Reed *et al*, 1994). Sekitar 40% angkatan kerja di Amerika Serikat pada 1975 adalah perempuan, dan meningkat menjadi hampir 47% pada 1990, serta diperkirakan menjadi lebih 50% pada akhir abad ini (Luthans, 1998). Kondisi di Indonesia menunjukkan kecenderungan serupa, berupa peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita, yang pada tahun 1999 sebesar 67,22% meningkat menjadi 67,76% pada tahun 2000 (BPS, 2000). Hal ini terjadi sejak tahun 80-an karena rasio jenis kelamin penduduk dibawah 100, yang berarti proporsi perempuan lebih banyak daripada laki-laki.

Alter (1991) menyatakan pada 1977, 28% lulusan program akuntansi di Amerika Serikat adalah perempuan, dan pada 1991 sekitar 50% akuntan baru juga adalah perempuan. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan pada 1996, mengungkapkan 25%

pemegang sertifikat akuntan publik di Amerika Serikat adalah perempuan (Robert, 1996 dalam Santosa, 2000). Kondisi di Indonesia berdasarkan Direktori KAP per 30 September 2001 menunjukkan bahwa dari 811 akuntan publik, perempuan hanya berjumlah 106 orang (13,07%).

Keterlibatan yang intensif perempuan dalam profesi akuntan telah menaikkan isu *gender* dalam karier, termasuk kompensasi, tanggung jawab profesional, perpindahan pegawai, dan promosi (Santosa, 2000). Perkembangan lebih lanjut memperlihatkan, profesi akuntan telah berubah mendasarkan pada perbedaan *gender* (didominasi oleh satu jenis kelamin) dan menghalangi integrasi laki-laki dan perempuan secara berlanjut (Lehman, 1992).

Isu ketidakadilan *gender* yang merambah bidang akuntansi merupakan masalah yang tidak lepas dari diskriminasi *gender*. Sejarah menunjukkan perjuangan perempuan mengatasi penghalang dan batasan yang diciptakan oleh struktur sosial yang kaku, diskriminatif, dan adanya konflik rumah tangga serta karir (Rhode *et al*, 1977). Berbagai penelitian menunjukkan adanya diskriminasi perempuan dalam organisasi diantaranya perbedaan kompensasi (Pfeffer, 1990), perbedaan gaji yang diterima (Kid dan Shanno, 1996; Groshen, 1995) perbedaan prospek promosi jabatan (Barclay *et al*, 1994) dan perbedaan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja (Reed *et al*, 1994).

Hooks dan Cheramy (1989) mengungkapkan pada 1986, perempuan menempati 17% dari seluruh posisi manajerial pada kantor akuntan publik di Amerika Serikat,

namun hanya 157 perempuan yang menjadi *partner* dari kantor tersebut. Survei pada 1994 menunjukkan bahwa gaji yang diterima auditor perempuan hanya sebesar 72% dari gaji yang diterima auditor laki-laki (Lehman, 1990). Bullen dan Martin (1987) dalam Primawati (2001) mengungkapkan bahwa staf auditor perempuan tidak puas akibat tekanan dan kurang peluang untuk mendapat promosi jabatan.

Lehman (1992) menyatakan bahwa struktur sosial telah memberikan status *gender* sebuah peran yang realistis, mendasar, dan tak terelakkan. Perempuan sejak dulu secara sosial dianggap sebagai pengurus utama rumah tangga. Hal ini yang mengakibatkan mereka mengalami hal lebih sulit dibanding laki-laki, untuk menyeimbangkan tanggung jawab antara keluarga dan profesi, serta kemungkinan lebih besar mengalami tekanan peran internal (Parent *et al.*, 1989). Perempuan dan laki-laki, masing-masing menghadapi dilema sosial dan organisasi yang berbeda dalam lingkungan yang kompleks termasuk bidang akuntansi.

Tiap laki-laki dan perempuan dalam keseharian, dihadapkan pada sejumlah permintaan yang unik dari tempat kerja, rumah, dan komunitas yang secara bersama-sama memerlukan waktu dan tenaga. Sejumlah individu tidak mampu mengembangkan cara yang sesuai untuk mengatasi konflik peran yang timbul, khususnya bagi perempuan, antara keluarga dan karir (Reed *et al.*, 1994). Tekanan tersebut ketika tidak mampu diatasi mengakibatkan individu mengabaikan komitmen yang pernah dibuat maka perpindahan kerja akan terjadi. Riset yang dilakukan Reed *et al.* (1994) menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap sifat dasar pekerjaan atau lingkungan kerja

berinteraksi dengan kemampuan identifikasi individu pada organisasi, untuk menstimulasi pertimbangan untuk berhenti.

Rotter (1966) menyarankan baik perempuan atau laki-laki untuk mengembangkan sebuah ekspektasi umum berhubungan dengan apakah kesuksesan mengatasi situasi yang terjadi tergantung dari perilaku individu atau ditentukan oleh faktor luar. Persepsi ekspektasi individual (Rotter menyebutnya *locus of control*) merefleksikan pandangan terhadap sosial, politik, ekonomi dan struktur lingkungan tempat individu tinggal. Perempuan yang menerima persepsi bahwa keberhasilannya ditentukan oleh kekuatan luar (disebut individu eksternal), mungkin menerima diskriminasi struktural dan perilaku dalam lingkup organisasi dan sosial.

Tingkat komitmen karir meskipun tidak berhubungan dengan *gender* (Pillsbury *et al.*, 1989), auditor perempuan senior diindikasikan memiliki keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) yang lebih besar daripada laki-laki (Rasch dan Harrell, 1990). Tingkat *turnover intentions* pada auditor perempuan mencapai dua kali dibanding laki-laki (Lehman, 1992). Hasil penelitian menemukan bahwa variabel yang secara konsisten memiliki hubungan langsung sebagai penyebab *turnover* adalah *job satisfaction* dan *organizational commitment* (Martin, 1979; Cohen dan Hudecek, 1993 dalam Poznanski dan Bline, 1997). Lee dan Mowday (1987), Ashford *et al* (1989), Pasewark dan Strawser (1996) menyatakan bahwa variabel penyebab *turnover* antara lain: *organizational trust*, *performance*, dan *experience*. Kelemahan dari penelitian Lee dan Mowday (1987) adalah hanya mampu mengidentifikasi penyebab langsung variasi keinginan berpindah

kerja, sebagai masukan bagi organisasi untuk mengurangi keinginan berpindah kerja pada karyawannya (Irwandi, 2002). Reed *et al.* (1994) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja pada auditor di Amerika Serikat, dengan memperhatikan dampak dari *locus of control* dan *gender*.

Hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasional (*organizational commitment*) dan keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) secara ekstensif sangat menarik dalam riset keperilakuan, namun kajian tentang pengaruh *locus of control* dan *gender* sebagai konstruksi sosial tentang peran yang diterima oleh auditor masih terbatas dilakukan, terutama di Indonesia. Informasi keterlibatan perempuan dalam profesi akuntansi di Indonesia masih terbatas, sehingga kontribusi untuk pengembangan sumber daya manusia kurang optimal.

Konstruksi sosial pada penelitian tentang pengaruh *gender* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja yang dilakukan oleh Reed *et al* (1994) di Amerika Serikat, diindikasikan berbeda dengan di Indonesia. Hofstede (1993) dalam Fuad Mas'ud (2002) mengungkapkan terdapat perbedaan dimensi budaya dan nilai yang dianut antara orang Amerika Serikat dengan orang Indonesia. Orang Amerika Serikat memiliki skor dimensi *individualism* lebih tinggi daripada Indonesia (91 dibanding 14), demikian juga untuk dimensi *masculinity* (62 dibanding 46), dimensi *power distance* (78 dibanding 40), namun lebih rendah untuk dimensi *uncertainty avoidance* (46 dibanding 48). Prioritas nilai yang dianut-pun

berbeda, misalnya dalam dimensi individualisme, orang Amerika Serikat lebih menekankan waktu pribadi, kebebasan di tempat kerja, pengendalian diri, dan tanggung jawab individual, dibanding orang Indonesia yang lebih memprioritaskan kolektivitas, tempat kerja yang kondusif, keamanan dan keselarasan keluarga, serta tanggung jawab kolektif (Mas'ud, 2002).

Keterbatasan penelitian empiris yang dilakukan dan perbedaan nilai yang mengakibatkan penelitian replikasi dari Reed *et al* (1994) mengenai pengaruh dari *locus of control* dan *gender* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja, khususnya di Indonesia menarik dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Konstruksi sosial telah membentuk perspektif bahwa perempuan adalah pengurus utama rumah tangga, mengakibatkan perbedaan penerimaan peran antara laki-laki dan perempuan terutama di tempat kerja. Hal ini mengakibatkan perempuan mengalami kelebihan beban kerja dan konflik peran antara tuntutan peran di tempat kerja (KAP) dengan peran di rumah atau lingkungan sosial. Persepsi *locus of control* pada perempuan yang cenderung eksternal mengakibatkan perilaku penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antar peran cenderung berbeda dibandingkan laki-laki, yang mengakibatkan perempuan mengalami ketidakpuasan kerja dan rendahnya komitmen organisasional sehingga meningkatkan keinginan berpindah kerja di KAP dibanding laki-laki. Masalah penelitian dapat dirumuskan dalam pertanyaan;

1. Apakah terdapat perbedaan kelebihan beban kerja, konflik antar peran dan perilaku penyelesaian, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja pada auditor berdasarkan jenis kelamin dan persepsi akan *locus of control* ?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* kelebihan beban kerja, konflik antar peran dan perilaku penyelesaian terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja auditor.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah bertujuan untuk :

1. Menginvestigasi perbedaan kelebihan beban kerja, konflik antar peran dan perilaku penyelesaian, serta kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja pada auditor berdasarkan jenis kelamin dan persepsi *locus of control*
2. Menguji pengaruh *locus of control*, kelebihan beban kerja, konflik antar peran dan perilaku penyelesaian terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja auditor.

2.1 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi keperilakuan, khususnya peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada kantor akuntan publik. Temuan penelitian ini diharapkan juga dapat ditindaklanjuti pada penelitian seterusnya dan memberi masukan pada aplikasi praktis

bagi organisasi, terkait dengan perilaku karyawan untuk mengantisipasi diskriminasi dan keinginan berpindah kerja karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Bagian ini akan membahas telaah teoritis dari berbagai literatur dan hasil penelitian empiris. Pembahasan meliputi teori dasar (*grand theory*) yang membentuk variabel penelitian, yaitu : kelebihan beban kerja (*role overload*), konflik antar peran (*inter role conflict*), perilaku penyelesaian (*coping behavior*), *locus of control*, kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasional (*organizational commitment*), keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Telaah juga meliputi pengembangan kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis.

2.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori Atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson *et al.*, 1994). Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dari cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu (Kelly, 1972 dalam Robbins, 1996). Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri (Luthans, 1998), yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal (Robins, 1996) maka akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu (Gibson *et al.* 1994).

Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial dikenal dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Luthans, 1998; Gibson *et al.*, 1994; Baron dan Greenberg, 1993) atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 1996). *Dispositional attributions* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi-persepsi diri, kemampuan, motivasi. *Situational attributions* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Kelly, 1972 dalam Gibson *et al.*, 1994):

1. Konsensus (*Consensus*); perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,
2. Kekhususan (*Distinctiveness*); perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan,
3. Konsistensi (*Consistency*); perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu (konsisten).

Salah satu yang menarik dari teori atribusi ini adalah adanya kekeliruan (galat, sesatan) atau prasangka (bias, sikap berat sebelah) yang menyimpang atau mendistorsi atribut perilaku (Robbins 1996). Gibson *et al.*(1994) menyatakan bahwa *attributional bias* sebagai tendensi untuk lebih menyukai satu tipe penjas perilaku daripada tipe yang lain karena keterbatasan informasi terhadap situasi atau individu. Terdapat dua bias dalam atribusi (Robbins, 1996) yaitu :

1. Kekeliruan atribusi mendasar; kecenderungan meremehkan faktor-faktor eksternal dan membesar-besarkan pengaruh faktor internal ketika melakukan penilaian perilaku seseorang.
2. Prasangka layanan diri; kecenderungan bagi individu untuk menghubungkan kesuksesan mereka ke faktor internal sementara menyalahkan faktor eksternal untuk kegagalan mereka.

Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan berpengaruh kuat terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya menentukan bagaimana cara supervisor memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja (Luthans, 1998). Herzberg (1966), Steers (1977) dalam Reed *et al.* (1994) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya dan komitmen kepada organisasi. *Turnover intentions* sebagai akibat dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional, ditentukan oleh penyebab dari diri seseorang (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, sedang atribusi eksternal, antara lain konstruksi sosial yang memadamkan peran yang diterima seseorang berdasarkan jenis kelamin, sebagai akibat perspektif yang terbentuk dalam sosial.

Organisasi sebagai sebuah institusi sosial telah membentuk pandangan terhadap peran yang diterimakan oleh seorang individu. Teori peran (*role theory*) mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam

keseluruhan struktur kelompok, merupakan perilaku khusus yang dikarakterkan seseorang individu pada konteks sosial tertentu (Baron dan Greenberg, 1993). Peran ini merupakan elemen utama dari struktur kelompok yang menjelaskan bagian yang dimainkan dalam interaksi dengan anggota kelompok yang lain. Peran yang diterima individu sangat ditentukan oleh posisi individu dalam organisasi. Hal tersebut memunculkan sebuah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang melakukan peran dalam konteks sosial, yang disebut peran yang diharapkan (*role expectation*) (Baron dan Greenberg, 1993). Auditor sebagai bagian dari kantor akuntan publik (KAP), memerankan sebagai individu karyawan dengan sejumlah karakter dan harapan atas peran tersebut..

Individu yang dalam posisi menerima lebih banyak tuntutan dari yang secara rasional dilakukan akan mengalami kelebihan beban kerja (*role overload*). Keberadaan kelebihan beban kerja diindikasikan akan menimbulkan konflik peran, karena individu dihadapkan pada kondisi tuntutan yang berlainan (Baron dan Greenberg, 1993). Tuntutan berbagai *expectation role* yang saling berlawanan pada satu individu akan menimbulkan konflik antar peran (*inter role conflict*) dalam individu.

2.2 Pemahaman Mengenai Gender

Pengertian *gender* menurut Fakih (1999) dalam Primawati (2001) adalah penggolongan gramatikal terhadap kata benda dan kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis

kelamin-keneutralan. Istilah gender dalam studi sosial mengacu pada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, tanpa konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis (Mandy Mc Donald *et al*, 1997 dalam Samekto, 1999). Pemahaman *gender* dalam penelitian ini mengacu pada perbedaan laki-laki dan perempuan yang merupakan bentukan sosial yang melekat walau tidak disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin secara biologis (Yeni, 1999).

Pandangan gender juga dihubungkan dengan maskulinitas dan feminitas. Maskulinitas diidentifikasi sebagai sifat laki-laki, yang superior, keras, kuat, kurang adaptif, dan cenderung mempunyai konotasi positif dalam dunia kerja. Sifat-sifat kepemimpinan merupakan identifikasi maskulinitas. Feminitas merupakan kebalikan dari maskulinitas, yang menganggap sifat perempuan yang lembut, tekun, lebih emosional, sensitif, fleksibel dan *people oriented* (Bowo, 1996 dalam Primawati, 2001; Santosa, 2000). Pandangan tentang *gender* oleh Palmer *et al*. (1997) dalam Samekto (1999) diklasifikasikan menjadi dua model ;

1. Equity model

Asumsi yang mendasari model ini adalah bahwa laki-laki dan perempuan sebagai profesional adalah identik-*equal*, sehingga perlu satu cara yang sama dalam mengelola dan perempuan harus diberi akses yang sama dan saling melengkapi.

2. Sex Role Stereotypes model

Asumsi model ini adalah bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai kemauan yang berbeda, sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelolanya. Klasifikasi *stereotypes*

merupakan proses pengelompokan individu ke dalam satu kelompok dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasar anggota kelompok.

Sex Role Stereotypes dihubungkan dengan pandangan umum bahwa laki-laki lebih berorientasi pada pekerjaan, objektif, independen, agresif, dan memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan perempuan dalam pertanggungjawaban manajerial. Perempuan dilain pihak dipandang lebih pasif, lembut, berorientasi pada pertimbangan, lebih sensitif, dan lebih rendah kemampuan pertanggungjawaban manajerial dibanding laki-laki. Model ini yang menjadi asumsi dalam penelitian yang dilakukan oleh *Reed et al* (1994, h. 36).

Fiske dan Steven (1993) dalam Primawati (2001) menyatakan dalam studi sosial diperoleh gambaran umum bahwa cara pandang terhadap perempuan sering dihubungkan dengan sifat perempuan yang emosional, lemah, sangat tergantung, kurang kompetitif, dan kurang yakin. Kenyataan ini menunjukkan bahwa diskriminasi merupakan akibat dari apa yang dilakukan perempuan itu sendiri, karena berperilaku feminim.

Gender memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku individu dalam tempat kerja dan menjelaskan maksud perilaku tersebut. Kemungkinan ketidakadilan *gender* yang diterima dan penghargaan yang dialami oleh perempuan di tempat kerja memberikan pengaruh yang mendalam terhadap karyawan perempuan sebagaimana penerimaan persepsi bahwa penghargaan ditentukan oleh kekuatan dari luar dan terpisah dari tindakan mereka (*Reed et al*, 1994).

2.2.1 Kelebihan Beban Kerja (*Role Overload*) dan Konflik Antar Peran (*InterRole Conflict*)

Tuntutan peran non kerja (*non work demands*) pada dasarnya berasal diluar penggunaan energi dan waktu karyawan, dan mampu mengubah rasa puas secara umum dalam lingkungan kerja (Reed *et al*, 1994). Individu diharapkan mampu melakukan berbagai tugas, yang kesemuanya saling sesuai, namun kenyataannya tidak mungkin untuk melengkapinya sesuai batas waktu pelaksanaannya (Kahn *et al.*, 1964). Peran yang pada dasarnya diluar pelaksanaan kegiatan organisasi, yang dihubungkan dengan upah termasuk dalam keluarga, seperti peran suami-istri, orang tua, anggota keluarga, peran sosial, pengurus rumah tangga, serta peran individual.

Persepsi individu terhadap kelebihan beban kerja dan konflik antar peran secara spesifik bersifat *gender*. Institusi ekonomi, politik, dan sosial telah membentuk dugaan perilaku yang pasti untuk tiap jenis kelamin, menyebabkan laki-laki dan perempuan mengalami perbedaan beban dan tuntutan apabila diasumsikan terdapat peran baru diluar tempat kerja. Keseimbangan yang terjadi antara beban kerja dan non kerja dapat terancam. Konflik antar peran meningkat karena tekanan yang berasal dari peran kerja dan keluarga, yang dapat mempengaruhi waktu keterlibatan individu (Greenhaus dan Beutell, 1985). Sejumlah konflik dapat menghasilkan ketidakpuasan dalam hidup dan peran tersebut pada umumnya, dan menyebabkan stres pada khususnya (Reed *et al*, 1994)

Kelahiran anak pertama ditambah kondisi tekanan kultural seringkali menyebabkan masalah utama bagi perempuan dalam posisi profesional. Kelahiran anak selanjutnya bagi perempuan akan meningkatkan tuntutan atas peran non kerja, mempertinggi konflik, dan menurunkan kepuasan kerja (Cartwright, 1978). Stres individual disebabkan oleh kelebihan beban kerja dan konflik antar peran, lebih intensif untuk perempuan, yang dibatasi oleh kulturnya (Kovach, 1990). Laki-laki juga menghadapi hambatan berkaitan dengan konflik antara peran kerja dan keluarga, namun mengalami perubahan yang sedikit dalam berbagai peran dan konflik antar peran yang lebih kecil pada keluarga (Gilbert dan Holahan, 1982). Kondisi sosial yang menempatkan perempuan sebagai pengurus utama rumah tangga, memungkinkan auditor perempuan mengalami kelebihan beban kerja dan konflik antar peran yang lebih besar daripada laki-laki (Reed *et al*, 1994). Dalton (1997) juga mengungkapkan bahwa auditor perempuan mengalami tuntutan peran kerja dan non kerja (*work and non work obligation*) yang lebih tinggi daripada laki-laki. Hipotesis yang dapat dikembangkan dari hal tersebut:

H_{1a} : Terdapat perbedaan kelebihan beban kerja (role overload) dan konflik antar peran (inter role conflict) antara auditor perempuan dibanding auditor laki-laki

2.2.2 Perilaku Penyelesaian (*Coping Behaviour*)

Tuntutan yang berbeda pada perempuan (terutama di rumah) diyakini mengakibatkan strategi penyelesaian yang digunakan berbeda. Buetell dan Greenhaus (1985) menyarankan bahwa pilihan strategi penyelesaian oleh perempuan berhubungan

dengan sikap terhadap jenis kelamin. Hall (1972) dalam Reed, *et al.*(1994) mengidentifikasi tiga strategi dasar untuk menyelesaikan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran. *Pertama*, individu dapat membahas dengan pemberi peran, dan mengubah secara eksternal penentuan struktur ekspektasi memperhatikan perilaku yang sesuai (redefinisi struktur peran). *Kedua*, individu dapat mengubah sikap personal berkaitan dengan peran yang pasti (redefinisi peran personal). Kedua perilaku tersebut merupakan langkah akomodatif ini bermula dari individu dan bersifat proaktif (perilaku peran proaktif) (Reed *et al.*, 1994). *Ketiga*, individu dapat memusatkan diri meningkatkan kualitas kinerja perannya, sehingga seluruh tuntutan dapat dipenuhi dan secara sederhana mengabaikan seluruh masalah dan tidak membuat usaha mengelola harapan peran (perilaku peran reaktif). Beutall dan Greenhaus (1985) mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan perilaku peran proaktif menghasilkan kepuasan yang lebih daripada strategi peran reaktif. Auditor perempuan lebih cenderung memakai strategi perilaku penyelesaian yang reaktif dibanding laki-laki yang mengakibatkan perbedaan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja (Reed *et al.*, 1994). Hipotesis yang dapat dikembangkan dari hal tersebut:

H_{1b} : Terdapat perbedaan perilaku penyelesaian (coping behavior antara auditor perempuan dibanding auditor laki-laki

2.3 Locus of Control

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka

dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi, 2002). Tipe pertama merupakan tipe *internal* sedang tipe kedua adalah *eksternal* (Robert *et al.*, 1997; Rotter, 1966 dalam Brownell, 1978). Individu dengan *locus of control* (Robbins, 1996 menggunakan padan kata: *tempat kedudukan kendali*) internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan (Brownell, 1978 dan Pasewark dan Strawser, 1996,) dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antar peran bersifat proaktif. Individu yang *eksternal* sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif.

Persepsi individu *internal* akan lebih meyakini bahwa mereka dapat mengatasi kelebihan beban kerja dan konflik antar peran dengan baik daripada mereka yang berpersepsi *eksternal* (Gilbert dan Holahan, 1982), kemudian akan menggunakan strategi penyelesaian yang bersifat lebih proaktif. Krausz (1989) menyatakan bahwa tingkat keluarnya auditor yang ber-*locus of control* *eksternal* lebih tinggi dari pada yang *internal*, karena berbagai masalah keluarga yang dihadapi. Reed *et al* (1994) mengungkapkan terdapat perbedaan dalam persepsi kelebihan beban kerja, konflik antar peran, perilaku penyelesaian antara individu yang *eksternal* dengan *internal*. Hipotesis yang dapat dikembangkan dari hal tersebut:

H₂ : Terdapat perbedaan kelebihan beban kerja (role overload), konflik antar peran (inter role conflict), dan perilaku penyelesaian (coping behavior) antara auditor yang ber-locus of control internal dibanding yang eksternal

2.4 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kajian tentang kepuasan kerja berfokus pada perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) merujuk kepada sikap umum seorang individu kepada pekerjaannya, sedang Locke (1976) dalam Robbins (1996) mendefinisikan secara komprehensif sebagai keadaan 'nyaman' atau emosi positif seorang individu sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku (Mitchell dan Larson, 1987).

Smith, Kendall, dan Hulin (1969) mengungkapkan lima dimensi kepuasan kerja yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, yaitu :

1. **Pekerjaan**, memperhatikan bagaimana pekerjaan memberikan individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan memikul tanggung jawab,
2. **Gaji**, sejumlah tertentu finansial yang diterima dan jabatan, yang dilihat pada tingkatan sama dengan yang diterima oleh individu lain dalam organisasi,

3. **Kesempatan promosi**, kesempatan untuk meningkatkan jabatan dalam organisasi,
4. **Supervisi**, kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan sikap atau moral dalam pekerjaan,
5. **Rekan kerja**, tingkatan dukungan sosial dan bantuan secara teknis yang diberikan oleh rekan kerja.

Kepuasan kerja juga dihubungkan secara negatif dengan keinginan berpindah kerja, apalagi korelasinya lebih kuat daripada yang ditemukan pada kemangkiran (Brayfield dan Crocket; 1955 & 1977 dalam Robbins; 1996). Riset oleh Lee dan Mowday (1987); Tett dan Meyer (1993) mengungkapkan tidak seperti halnya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas, terdapat hubungan moderat antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).

Riset yang dilakukan oleh Witt dan Nye (1993) dan Arvey *et al.* (1989) dalam Fuad Mas'ud (2002) mengungkapkan bahwa terdapat orang tertentu merasa puas dan yang lain merasa tidak puas, namun bukan disebabkan kondisi di dalam perusahaan tetapi oleh "faktor genetik" (kepribadian) karyawan. Beberapa karyawan tertentu suka mengeluh apapun kondisinya, dan tidak puas terhadap apa yang dialaminya. Sebagian kelompok karyawan, misalnya ibu rumah tangga, yang suaminya memiliki pekerjaan dengan penghasilan yang bagus, mereka dalam bekerja mungkin tidak akan terlalu menuntut (kepuasan kerja), karena kerja sebagai sarana aktualisasi diri atau mengisi waktu luang, atau usaha mengembangkan kemampuan.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku karyawan yang tidak puas menurut Fuad Mas'ud (2002) adalah kondisi ekonomi secara umum. Kondisi ekonomi yang baik, mengakibatkan karyawan dengan "kemampuan" akan dengan mudah memutuskan untuk mencari pekerjaan di tempat lain bila dia merasa tidak puas dalam perusahaan atau pekerjaan tertentu. Kondisi ekonomi yang buruk sebaliknya akan membatasi orang yang tidak puas dalam pekerjaan untuk tidak dengan mudah mengambil keputusan keluar dari perusahaan (Mobley, 1983, Karsten, 1987, Trevor, 2001 dalam Mas'ud, 2002). Gaertner *et al.*(1987) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh *gender*-jenis kelamin terhadap kepuasan kerja dan kesempatan promosi auditor di kantor akuntan publik. Fogarty (1996) lebih lanjut menyatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan dan kinerja auditor berdasarkan *gender*-jenis kelamin. Reed et al (1994) mengungkapkan juga bahwa berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan yang signifikan untuk tingkat kepuasan kerja auditor. Hipotesis yang dapat dikembangkan dari hal tersebut:

H_{3a} : Terdapat perbedaan kepuasan kerja (job satisfaction) antara auditor perempuan dengan auditor laki-laki

Keberadaan kelebihan beban kerja diindikasikan akan menimbulkan konflik peran, karena individu dihadapkan pada kondisi tuntutan yang berlainan (Baron dan Greenberg, 1993). Tuntutan berbagai *expectation role* yang saling berlawanan pada satu individu akan menimbulkan konflik antar peran (*interrole conflict*) dalam individu tersebut.

Van Sell *et al* (1981) dalam Baron dan Greenberg (1993) mengemukakan bahwa konflik peran berhubungan negatif dengan sikap kepuasan kerja karyawan. Puspa dan

Riyanto (1999) menyatakan bahwa konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial menurunkan kepuasan kerja. Khan *et al.* (1964), Jackson dan Schuler (1985) dalam Dwi Cahyono (2001) menemukan bahwa kelebihan beban kerja dan konflik peran mempunyai dampak negatif terhadap perilaku karyawan seperti: timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut didukung Abernethy dan Stoelwinder (1995), Puspa dan Riyanto (1996) dan Suwandi dan Indriantoro (1999) bahwa kelebihan beban kerja dan konflik peran mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hipotesis yang dapat dikembangkan dari hal tersebut:

H_{3b} : Kelebihan beban kerja (role overload) berhubungan negatif dengan kepuasan kerja auditor.

H_{3c} : Konflik antar peran (inter role conflict) berhubungan negatif dengan kepuasan kerja auditor.

2.5 Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasional merupakan keadaan yang seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut (Blau dan Boal, 1986). Mowday *et al.* (1987) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai: 1) keinginan yang kuat seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, 2) kesediaan untuk

meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi, dan 3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Riset yang dilakukan Hom, Katerberg, dan Hulin (1979; 1982); Angle dan Perry (1983) dan Pierce dan Dunham (1987) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional baik dengan kemangkiran maupun tingkat berpindahannya karyawan. Komitmen organisasional merupakan peramal yang lebih baik karena merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (Porter *et. al*, 1974). Seorang dapat saja merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan menganggap sebagai kondisi sementara, tapi komit pada organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan. Komitmen organisasional menurut Luthans (1987) ditentukan oleh nilai pribadi (usia, lama kerja, perangai atau sifat seperti pengaruh positif atau negatif, sifat pengendalian-*locus of control* eksternal atau internal) dan organisasional (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan seorang pengawas).

Fogarty (1996) lebih lanjut menyatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasional sebagai pengaruh dari kepuasan dan kinerja auditor berdasarkan *gender*-jenis kelamin. Reed et al (1994) mengungkapkan juga bahwa berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan yang signifikan untuk tingkat komitmen organisasional auditor. Hipotesis yang dapat dikembangkan dari hal tersebut:

H_{4a} : Terdapat perbedaan komitmen organisasional (organizational commitment) antara auditor perempuan dengan auditor laki-laki

Sejumlah penelitian yang membandingkan persepsi internal dan eksternal secara konsisten menunjukkan bahwa individu yang nilai eksternalitasnya lebih tinggi kurang dipuaskan dalam pekerjaan, mempunyai kemangkiran lebih tinggi, dan kurang menerima lingkungan kerja, dan kurang terlibat pada organisasi daripada individu internal (Rotter, 1966 dan Spector, 1982). Individu berpersepsi internal cenderung untuk menunjukkan perilaku yang proaktif dengan melakukan redefinisi peran, baik secara struktural maupun personal karena keyakinan bahwa penyelesaian masalah (*role overload dan inter role conflict*) dapat diselesaikan sendiri. Sebaliknya individu yang eksternal akan cenderung berperilaku reaktif dalam menyelesaikan masalah (Reed *et al*, 1994). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian bahwa persepsi internal individu akan dihubungkan secara negatif dengan perilaku penyelesaian reaktif dalam mengatasi masalah (Spector, 1982; dan Blau, 1987 dalam Robbins, 1996). Hal tersebut dapat dinyatakan dalam hipotesis :

H_{4b} : Persepsi locus of control internal berpengaruh negatif dengan perilaku penyelesaian (coping behavior) reaktif.

Komitmen organisasional menurut Luthans (1987) ditentukan oleh nilai pribadi (usia, lama kerja, perangai atau sifat seperti pengaruh positif atau negatif, sifat pengendalian-*locus of control* eksternal atau internal) dan organisasional (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan seorang pengawas). Sejumlah penelitian tentang antecedent dari komitmen organisasional mengungkapkan bahwa komitmen organisasional ditentukan oleh persepsi individu tentang pengendalian diri (*locus of*

control). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mowday *et al.*(1979), Luthans *et al.* (1987), Northcraft dan Naele (1990) dalam Luthans (1998) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh persepsi *locus of control* dan perilaku yang ditunjukkan dalam proses : (1) mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi (*continuence*), (2) kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi(*commitment*), dan (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (*affective*). Persepsi internal akan cenderung berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karena keyakinan keberhasilan diri bukan ditentukan secara organisasional. Perilaku reaktif yang ditunjukkan akan cenderung berhubungan negatif pula dengan komitmen organisasional karena mengabaikan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi serta peningkatan upaya (Luthans *et al*, 1987 dan Northcraft dan Naele, 1990 dalam Luthans, 1998). Hipotesis yang dapat dikembangkan dari hal tersebut:

H_{4c} : Persepsi locus of control internal dan perilaku penyelesaian (coping behavior) reaktif berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional (organizational commitment)

2.6 Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intentions*)

Turnover merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu

mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi berakibat secara langsung pada biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988 dalam Irwandi, 2002). Hal tersebut dapat mengganggu efisiensi operasional bila karyawan yang meninggalkan organisasi memiliki pengetahuan dan pengalaman, sehingga memerlukan persiapan dan biaya untuk penggantinya. Dampak positif *turnover* jika menimbulkan kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal, dengan individu yang berketerampilan dan bermotivasi tinggi (Dalton dan Todor, 1981).

Turnover didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*unvoluntary*) dari organisasi (Robbins, 1996). Keluar secara sukarela (*voluntary turnover*) merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw *et al*, 1998). Karyawan yang profesional merasa bahwa apabila pekerjaan saat ini tidak menarik atau kurang memberikan kepuasan sedangkan pada saat yang sama tersedia alternatif pekerjaan di luar perusahaan yang lebih menarik dan memberikan kepuasan maka akan keluar secara sukarela-mengundurkan diri dari organisasi. Pemecatan (*unvoluntary turnover*) menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan

kerja dengan karyawan dan hal ini bersifat *uncontrollable* bagi karyawan (Irwandi, 2002).

Voluntary turnover dapat dibedakan atas dasar sifatnya menjadi dua (Irwandi, 2002); dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah dan kondisi kerja yang lebih baik pada organisasi lain, masalah dengan pimpinan, atau alternatif tempat kerja lain yang lebih baik. *Unavoidable voluntary turnover* disebabkan misalnya mutasi yang tidak dikehendaki karena jauh dari tempat tinggal saat ini atau meninggalkan keluarga, keinginan mengasuh anak atau karena kehamilan (Dalton *et al*, 1981).

Lee dan Mowday (1987) dan Michaels dan Spector (1982) mengemukakan bahwa *intentions to leave* adalah penyebab langsung *turnover* karyawan. *Turnover Intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996). Penelitian tersebut menekankan pengertian *turnover* sebagai wujud sikap dalam bentuk *intentions* untuk memprediksi perilaku *turnover* sesungguhnya. Reed *et al.* (1994) mengungkapkan bahwa *turnover intentions* diantara auditor berbeda secara signifikan berdasarkan jenis kelaminnya. Dalton (1997) juga menyatakan bahwa perempuan mengalami lebih besar tuntutan peran kerja dan non kerja, akan cenderung untuk keluar dari kantor akuntan. Hipotesis yang dapat dikembangkan dari hal tersebut:

H₅ : Terdapat perbedaan tingkat keinginan berpindah kerja antara auditor perempuan dengan auditor laki-laki

2.7 Hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keinginan Berpindah Kerja

Penelitian terdahulu tentang faktor-faktor penyebab *turnover* di lingkungan kantor auditor publik antara lain dilakukan oleh Poznanski dan Bline (1997); Pasewark dan Stawser (1996); dan Suwandi dan Indriantoro (1999). Hasil penelitian tersebut yang memakai variabel ganda (*bivariat*), menemukan variabel yang secara konsisten memiliki hubungan langsung sebagai penyebab *turnover intentions* adalah *job satisfaction* dan *organizational commitment* (Cohen dan Hudecek, 1993 dalam Poznanski dan Bline, 1997). Kepuasan kerja dan komitmen organisasional telah digunakan sebagai prediktor keinginan berpindah kerja karyawan. Hubungan kausalitas antara kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasional (*organizational commitment*) dan keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) secara ekstensif merupakan hal yang menarik dalam riset keperilakuan.

Kepuasan kerja sangat penting dalam kaitannya dengan tingkat keinginan berpindah kerja karyawan, walaupun secara absolut tidak ada pergantian karyawan yang menguntungkan organisasi. Pergantian karyawan pada tingkat rendah diperlukan untuk menekan biaya pelatihan dan kekurang pengalaman karyawan. Sikap komitmen organisasional merupakan suatu keadaan yang individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Blau, 1986).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Mowday (1987) dan Tett dan Meyer (1993), mengungkapkan adanya hubungan yang moderat antara kepuasan kerja dengan *turnover* karyawan. Hal ini didukung oleh Brayfield dan Crockett (1977) dan Mobley *et.al.* (1979) yang melaporkan bahwa kepuasan kerja dihubungkan secara negatif dengan *turnover* karyawan. Korelasi keduanya diduga lebih kuat daripada yang ditemukan untuk kemangkiran, walaupun faktor lain seperti pasar tenaga kerja, ekspektasi terhadap kesempatan kerja alternatif, dan masa kerja merupakan kendala dalam pengambilan keputusan untuk berpindah kerja (Hulin *et al.*, 1985). Krausz (1989) mengungkapkan bahwa keinginan berpindah kerja disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Martin (1979), Karsten dan Spector 1987, Spencer dan Steers (1981), Judge (1993) Bullen *et al* (1987), Reed *et al* (1994), Cahyono (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan tingkat keinginan berpindah kerja. Hal tersebut dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H_{6a} : Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan tingkat keinginan berpindah kerja auditor

Luthans (1997) mengungkapkan bahwa sejalan dengan tingkat kepuasan kerja, terdapat bauran hasil (*mixed outcomes*) dari komitmen organisasional, salah satunya rendahnya *turnover*. Riset yang dilakukan Hom *et.al.* (1979), Angle dan Jerry (1983), Pierce dan Dunham (1987) memperlihatkan hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dengan kemangkiran dan tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Mowday *et al.* (1982) melaporkan bahwa komitmen organisasional individu

merupakan indikator yang lebih baik untuk niat berpindah kerja karyawan, dibanding prediktor kepuasan kerja yang telah sering digunakan. Hal ini karena komitmen organisasional merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (Porter, 1974). Seorang karyawan dapat tidak puas terhadap pekerjaannya yang tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi puas dengan organisasinya secara keseluruhan. Ketidakpuasan kerja apabila menjalar ke organisasi itu sendiri, lebih besar kemungkinan individu mempertimbangkan keinginan berhenti kerja. Marsh dan Mannari (1977), Bartol (1979), Hom, Katerberg, dan Hulin (1979;1982), Aranya *et al* (1982), Mowday *et al.* (1982), Angle dan Perry (1983), Pierce dan Dunham (1987), Mathieu dan Zajac (1990), Reed *et al* (1994) dan Dwi Cahyono (2001) serta menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja auditor. Hal tersebut dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H_{6b} : Komitmen organisasional berhubungan negatif dengan tingkat keinginan berpindah kerja auditor

Gregson (1992) melaporkan bahwa kepuasan kerja adalah pertanda awal terhadap komitmen organisasional, sedangkan Curry *et al.* (1986) melaporkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Ferris (1981) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu, sehingga pengujian terhadap pola hubungan diatas secara khusus menarik untuk

dilakukan, terutama dengan memperhatikan kondisi budaya dan nilai yang berbeda. (Hofstede, 1993 dalam Fuad Mas'ud 2002).

Studi yang dilakukan Gregson (1992) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian auditor yang bekerja pada kantor auditor publik. Hal tersebut didukung temuan Cahyono (2001 dan 2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mendahului komitmen organisasional. Hal tersebut dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H_{6c} : Kepuasan kerja mendahului komitmen organisasional

Berbagai penelitian terdahulu mengenai variabel-variabel yang diteliti, dapat diilustrasikan sebagai berikut:

TABEL 1
HASIL-HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No	Tahun - Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	1977- Robert Marsh & Hiroshi Mannari	<i>Turnover intentions, life time commitment, norm, values, intern org. mobility</i>	Analisis regresi berganda	<i>Life time commitment</i> berhubungan negatif dengan <i>intern org. mobility</i> , sedang <i>norm</i> dan <i>values</i> bersifat universal pengaruhnya
2	1979 – Kathryn M. Bartol	<i>Professionalism, organizational commitment, role stress, turnover</i>	Analisis faktorial, Regresi berganda	Profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen organisasional, berhubungan negatif dengan <i>role stress</i> dan <i>turnover</i>

No	Tahun - Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	1979- Thomas N. Martin, Jr.	<i>Turnover intentions & job satisfaction -</i>	Regresi berganda	<i>Job satisfaction</i> berhubungan negatif dengan <i>turnover intentions</i> secara signifikan dan berkaitan secara positif dengan faktor demografi
4	1981- Kenneth R. Ferris	<i>Organizational commitment, performance, work related characteristic</i>	Analisis korelasi parsial, analisis regresi parsial	Work related berhubungan dengan org. commitment, namun berbeda signifikan untuk sampel. Performance untuk junior berbeda dengan senior auditor.
5	1982 - Nissim Aranya, Ran Lachman, Joel Amernic	<i>Professional commitment, job satisfaction, organizational commitment</i>	Regresi berganda	Komitmen organisasional berhubungan positif dengan <i>job satisfaction</i> , komitmen profesional tidak berhubungan dengan komitmen org. dan <i>job satisfaction</i>
6	1983- Dwight R Norris Robert E Niebuhr	<i>Professionalism, organizational commitment, job satisfaction</i>	ANOVA	<i>Professionalism</i> dan <i>org. commitment</i> berhubungan positif dengan <i>job satisfaction</i> , <i>prof. commitment</i> mempengaruhi secara signifikan <i>profesionalisme</i>
7	1987 - Bullen, Maria Lombardi, Martin Lisa Cline	Job satisfaction, gender, turnover intentions	Regresi	Lama kerja berhubungan negatif dengan <i>turnover</i> , dan positif dengan <i>job satisfaction</i> .
8	1987- James F. Gaertner, Paul E. Hemmeter, Marshal K. Pitman	<i>Gender, firm type, position & function at separate</i>	Analisis faktorial	Gender berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja & promosi, tipe KAP nasional berpengaruh untuk <i>travel</i> dan <i>over demands</i> , jabatan dikaitkan dengan promosi.
9	1989 - Moshe Krausz,	Turnover intentions, job	ANOVA, Regresi	Turnover dipengaruhi

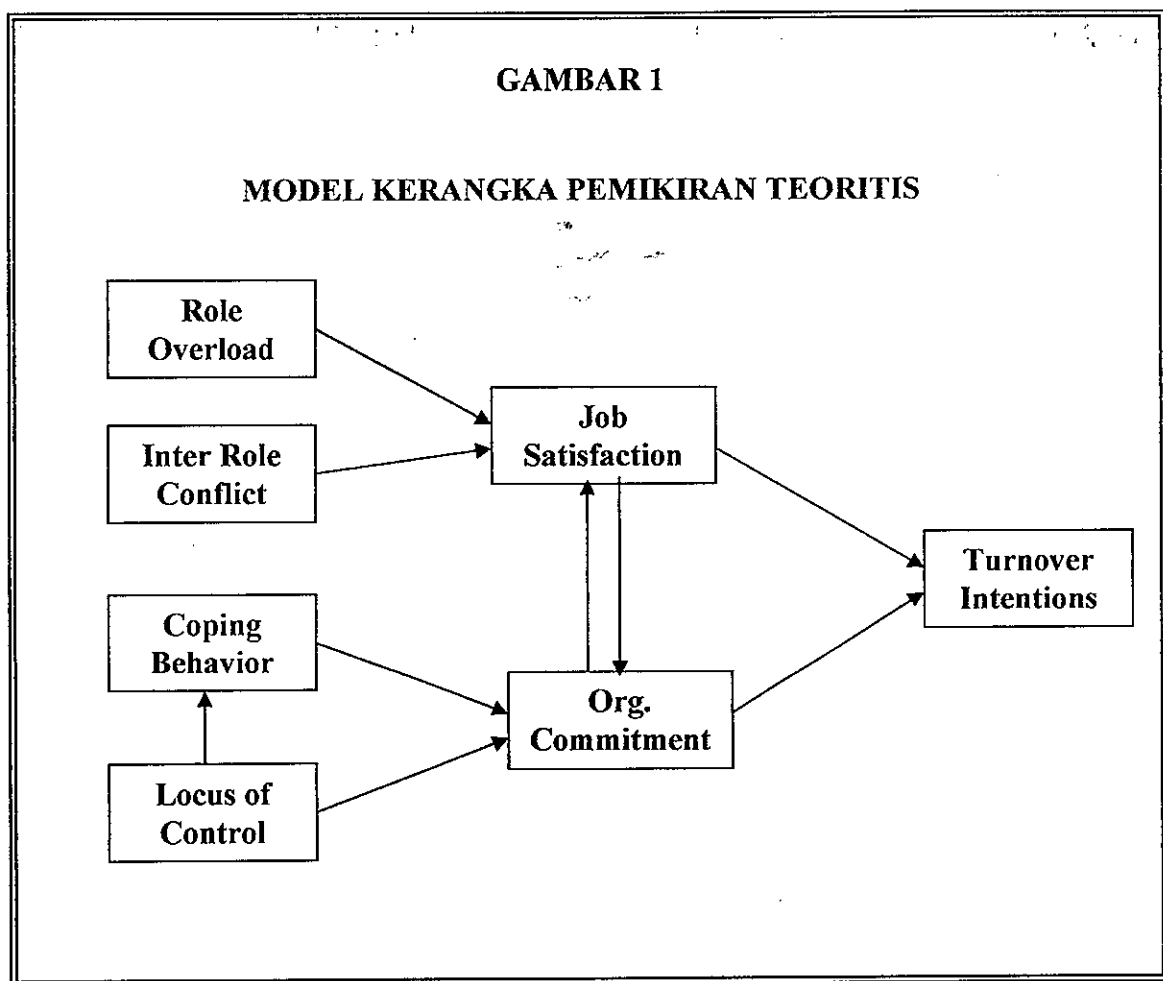
No	Tahun - Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Aharon Biznam, Itzhak Weis	attitudes		ketidakpuasan atas kerja, tindakan keluar karena faktor luar : keluarga
10	1994 - Sarah A. Reed, Stanley H. Kratchman, & Robert Strawser	<i>Job satisfaction, organizational commitment, turnover intentions, coping behavior, role overload, inter role conflict, locus of control -</i>	ANOVA dan Regresi ganda bertahap	Terdapat beda secara signifikan untuk <i>job satisfaction, organizational commitment, turnover intentions</i> berdasar gender dan <i>locus of control</i> Locus of control berpengaruh signifikan terhadap tingkat <i>job satisfaction, organizational commitment, turnover intentions</i> pada wanita, sedang pada pria adalah <i>role overload</i> . Ditemukan hubungan rekursif pada <i>job satisfaction</i> dan <i>org. commitment</i> , dengan <i>job satisfaction</i> mendahului <i>org. commitment</i>
11	1996-Timothy J. Fogarty	<i>Gender, job performance, job satisfaction, turnover intentions, role stress</i>	ANOVA	Berdasarkan gender menghasilkan outcome yang beda. Gender berhubungan positif dengan <i>job satisfaction</i> dan <i>performance</i> , dan keduanya berpengaruh positif kepada komitmen organisasi. Gender tidak berhubungan dengan <i>role overload</i>
12	1997- Dan R. Dalton, John W. Hill, Robert JRamsay	<i>Turnover, competitive environment, work-nonwork obligation, internal-eksternal control, litigation risk</i>	ANOVA, Analisis faktorial	Perempuan mengalami <i>work-non work obligation</i> yang lebih tinggi sehingga cenderung keluar, kecenderungan untuk tidak kembali ke KAP atau ke KAP yang lebih kecil karena <i>litigation risk</i> -nya rendah
13	2001- Dwi Cahyono & Imam Ghozali	Kepuasan kerja, jabatan, komitmen organisasional, budaya organisasi, konflik peran	Structural equational model	Kepuasan kerja dan budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi tapi tidak signifikan, jabatan mempengaruhi kepuasan dan komitmen organisasi;

No	Tahun - Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				konflik peran berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Sumber : *Review* penelitian 1990-2001

2.8 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis yang menunjukkan hubungan antar variabel berdasarkan telaah pustaka dapat diilustrasikan sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

Bagian menguraikan metode penelitian yang digunakan. Uraian meliputi populasi dan prosedur penentuan sampel, prosedur pengumpulan data, jenis dan sumber data, pengujian *non response bias*, definisi operasional variabel, dan teknik analisis yang digunakan.

3.1 Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) di pulau Jawa. Data dari Direktori Akuntan Publik per 30 September 2001 menunjukkan bahwa KAP di pulau Jawa sebanyak 359 buah (79,07%) dari keseluruhan KAP di Indonesia sebanyak 454 buah. Jumlah 359 KAP tersebar pada 8 kota besar : Jakarta, Bandung, Semarang, Solo, Purwokerto, Malang, Jember, Surabaya.

Pemilihan sampel auditor berdasarkan kerangka KAP yang terdaftar pada Direktori KAP 2001. Penentuan sampel dilakukan untuk tiap kota, secara acak yang sistematis (*systematic random sampling*). Kota yang memiliki KAP lebih dari satu, dipilih KAP dengan nomor urut genap dalam Direktori KAP, tapi untuk kota yang hanya ada satu KAP (Purwokerto dan Jember) maka langsung dipilih sebagai sampel. Data terkini jumlah auditor, baik dalam level junior, senior, maupun manajer tidak dapat diketahui

secara pasti, maka pertimbangan kecukupan data yang diperlukan untuk analisis mengacu pada jumlah minimal data untuk SEM yaitu 100 (Hair *et al.*, 1998) atau 5 kali jumlah instrumen pertanyaan (30 pertanyaan) yang diberikan (Ferdinand, 2000) sebanyak 150 data.

3.2 Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuisisioner, yang disampaikan kepada KAP yang menjadi sampel baik secara *contact person* maupun dikirim melalui pos. Pengumpulan data melalui (*contact person*) dengan menjadikan individu sebagai jaringan untuk menyebarkan kuisisioner pada responden yang lain. Pengiriman melalui pos dilakukan jika pada KAP tersebut tidak terdapat *contact person*. Kedua cara dilakukan untuk mengharapkan tingkat kembalian (*respon rate*) kuisisioner yang tinggi (Sekaran, 2000).

Kuisisioner didesain terdiri dua bagian. Bagian pertama, berisi deskripsi responden, merupakan uraian responden secara demografis. Bagian kedua, terdiri instrumen pertanyaan yang mengkonstruksi variabel penelitian. Bagian kedua ini berisi pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala Likert (1 sampai 5).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang akan dianalisis merupakan data primer. Data primer berasal dari jawaban kuisisioner yang dikembalikan oleh para auditor. Kerangka sampel menggunakan Direktori Kantor Akuntan Publik 2001, yang memuat data KAP seluruh Indonesia.

3.4 Pengujian *Nonresponse Bias*

Pengujian *nonresponse bias* dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dengan yang tidak berpartisipasi dalam mengembalikan jawaban kuisioner. Partisipasi responden ditentukan dengan memperhatikan tanggal pengembalian jawaban kuisioner apakah dikembalikan sebelum atau sesudah tanggal yang telah ditentukan dalam surat pengantar. Pengujian dilakukan dengan uji beda (*t test*) antara kuisioner yang diterima sebelum dan sesudah tanggal yang telah ditetapkan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah proses melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variable tersebut (Kerlinger, 1986). Operasionalisasi variabel penelitian menggunakan instrumen yang telah digunakan pada penelitian terdahulu.

3.5.1 Kelebihan Beban Kerja dan Konflik Antar Peran

Dua instrumen dari Holahan dan Gilbert (1979) digunakan untuk mengukur kelebihan beban kerja dan konflik antar peran. Instrumen kelebihan beban kerja terdiri tiga pertanyaan, yang didesain untuk mengungkap beban yang sering terjadi sepanjang waktu. Beban tersebut menjelaskan selama rentang waktu kerja termasuk beban atas peran sebagai auditor, suami atau istri, orang tua, anggota keluarga, peran sosial, peran individual. Skala Likert 1 sampai 5 digunakan untuk menunjukkan respon dari

kebutuhan akan peran (1- ada banyak waktu sampai 5-tidak punya waktu). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin terjadi kelebihan beban kerja.

Instrumen kedua, mengukur intensitas konflik antar peran yang dapat terjadi antara peran dalam auditor dan peran personal sebagai keluarga, peran sosial serta peran individual. Auditor diberikan tiga pertanyaan untuk mengindikasikan kemungkinan terjadinya konflik internal antar peran, yang dihasilkan jika mereka dihadapkan pada situasi yang sama. Skala yang digunakan untuk mengukur intensitas konflik seperti yang digunakan oleh Holahan dan Gilbert (1979). Rentang respon diberikan 1-tidak ada konflik sampai 5-sering terjadi konflik. Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin terjadi konflik antar peran.

3.5.2 Perilaku Penyelesaian

Strategi penyelesaian menurut Hall (1972) mengungkapkan strategi yang ditempuh individu dalam menyelesaikan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran yang dialami. Strategi penyelesaian meliputi langkah proaktif, terdiri : (1) redefinisi peran yang diambil secara struktural dan (2) redefinisi peran yang diambil secara personal, serta mengambil langkah strategi yang reaktif dalam menyelesaikan masalah. Subjek penelitian diberikan empat pertanyaan untuk menunjukkan penggunaan perilaku yang pasti dihubungkan dengan konflik yang timbul antara peran sebagai auditor dan peran lain diluar bidang kerja. Instrumen ini menggunakan skala pertanyaan 1-perilaku tidak digunakan, sampai 5-selalu digunakan. Semakin tinggi nilai skala instrumen menunjukkan penggunaan strategi yang proaktif.

3.5.3 *Locus of Control*

Variabel *Locus of Control* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rotter (1971). Instrumen ini terdiri dari 5 pertanyaan, masing-masing terdiri dua pernyataan yang harus dipilih oleh responden, yang menunjukkan pandangan individu terhadap pusat pengendalian. Variabel diukur dengan memberikan skor 1 pada beberapa pilihan pernyataan yang telah ditentukan (1B, 2B, 3B, 4A, 5B) Pilihan selain pilihan pernyataan yang telah ditentukan diberi skor 0. Jumlah skor yang rendah, 1 dan 2 menunjukkan individu yang *locus of control* eksternalnya tinggi (“eksternal”), sedang sampai dengan 3 adalah campuran. Skor yang tinggi, 4 dan 5 menunjukkan individu yang *locus of control* internalnya tinggi (“internal”).

3.5.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan individu auditor yang bekerja di kantor akuntan publik. Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan instrumen yang dikembangkan untuk menghubungkan penilaian oleh Smith, Kendall, dan Hulin (1969). Lima dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif dalam instrumen tersebut adalah :

1. **Pekerjaan**, memperhatikan bagaimana pekerjaan memberikan individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan memikul tanggung jawab,
2. **Gaji**, sejumlah tertentu finansial yang diterima dan jabatan, yang dilihat pada tingkatan sama dengan yang diterima oleh individu lain dalam organisasi,

3. **Kesempatan promosi**, kesempatan untuk meningkatkan jabatan dalam organisasi,
4. **Supervisi**, kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan sikap atau moral dalam pekerjaan,
5. **Rekan kerja**, tingkatan dukungan sosial dan bantuan secara teknis yang diberikan oleh rekan kerja.

Setiap responden diminta untuk menjawab 5 pertanyaan yang dipilih, dengan menggunakan skala kategorikal (*category scale*) yang berkaitan dengan kepuasan dengan 5 pilihan ; (1) Sangat Tidak Puas, (2) Tidak Puas, (3) Netral, (4) Puas, (5) Sangat Puas. Nilai skala yang semakin tinggi dikategorikan individu tersebut semakin puas terhadap pekerjaannya.

3.5.5 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur menggunakan *Organizational Commitment Quistionnaire (OCT)* yang dikembangkan Mowday *et al.* (1979). Instrumen ini menggunakan skala Likert (*Likert Scale*) yaitu (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS). Skala yang semakin tinggi dikategorikan individu tersebut memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut. Setiap responden diminta menjawab 5 pertanyaan, dan untuk kata “organisasi atau perusahaan” diganti dengan “KAP”. Semakin tinggi nilai skala maka dikategorikan semakin tinggi tingkat komitmen organisasional.

3.5.6 Keinginan Berpindah Kerja

Keinginan berpindah kerja merupakan cerminan keinginan individu meninggalkan organisasi untuk mencari alternatif pekerjaan. Konstruk ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Lee dan Mowday (1987), terdiri dari 3 pertanyaan dengan skala interval lima poin. Skala kecil menunjukkan niatan yang rendah dan sebaliknya skala tinggi menggambarkan kuatnya niatan untuk keluar dari organisasi. Terdapat tambahan dua pertanyaan mengenai kemungkinan memperoleh kesempatan kerja meskipun jauh atau meninggalkan keluarga dan jauh jaraknya dari rumah. Pertanyaan tersebut disertakan sebagai bentuk cek keinginan berpindah kerja bagi kultur orang Indonesia yang cenderung kolektif sesuai dengan Fuad Mas'ud (2002). Semakin tinggi nilai skala maka dikategorikan semakin tinggi tingkat keinginan berpindah.

3.6 Analisis Data

Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan alat statistik yang meliputi:

3.6.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, jumlah anak, apakah suami/istri bekerja, jabatan di KAP, masa kerja, gaji yang diterima, rata-rata pekerjaan yang ditangani dalam periode tertentu, dan juga diuraikan karakteristik variabel penelitian. Aplikasi statistik deskriptif dilakukan dengan SPSS 10.05

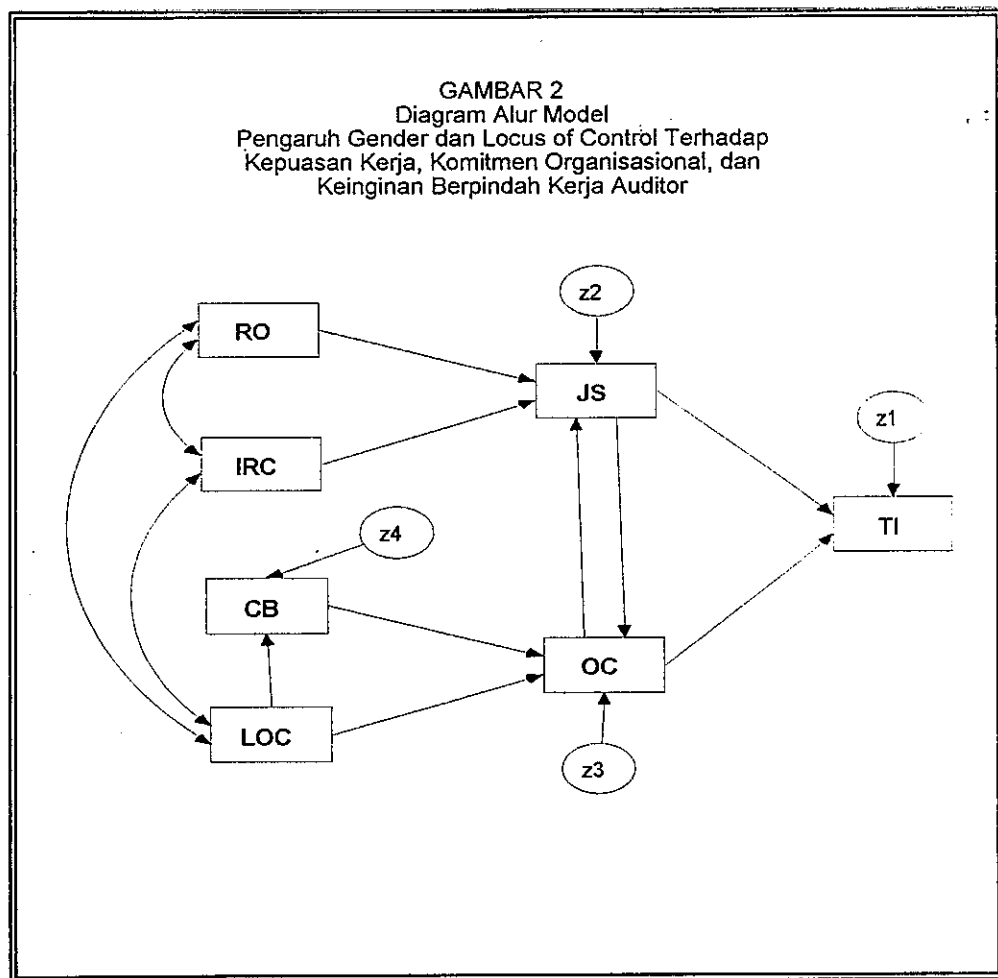
3.6.2 Teknik Pengujian Hipotesis

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reed *et al.*(1994) menggunakan *analysis of variances* (ANOVA) dan *stepwise regression analysis* untuk menguji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan dua alat analisis : (1) *Analysis of Variance* (ANOVA) untuk menguji hipotesis H_{1a}, H_{1b}, H₂, H_{3a}, H_{4a}, dan H₅; dan (2) *Structural Equation Model* (SEM) untuk menguji hipotesis H_{3b}, H_{3c}, H_{4b}, H_{4c}, H_{6a}, H_{6b}, dan H_{6c}. Dasar pertimbangan penentuan teknik analisis adalah (1) multi variabel merupakan ciri penelitian *behavior* dan merupakan bentuk analisis statistik terpenting dalam perkembangan studi *behavior* (Kerlinger, 1986); (2) SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan *measurement model* dan *structural model* sekaligus secara simultan dan efisien dibanding teknik multivariat lain (Hair *et al.*,1998) serta mampu mengungkapkan dan menguji rumusan teoritis rumit dalam penelitian keperilakuan (Kerlinger, 1986). Aplikasi ANOVA dilakukan dengan menggunakan SPSS 10.05 sedang model persamaan struktural dilakukan dengan perangkat AMOS (*Analysis of Moment Structure*) 4.01.

Ferdinand (2000) menjelaskan bahwa *measurement model* ditujukan untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi yang dikembangkan pada sebuah faktor, sedang *structural model* menunjukkan struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Tabachnick dan Fidell (1996) dalam Irwandi; Ferdinand (2000) dan Hair *et al* (1998) mengungkapkan bahwa penggunaan SEM terdiri dri berbagai tahapan untuk membentuk model penelitian dengan dasar justifikasi teori yang kuat

dalam membentuk kausalitas konstruk penelitian. Penelitian ini menggunakan 7 konstruk variable, yang terdiri dari variabel eksogen : *Role overload (RO)*, *Inter role conflict (IRC)*, *Locus of Control (LOC)*, dan variabel endogen: *Coping Behavior (CB)*, *Job Satisfaction (JS)*, *Organizational Commitment (OC)*, dan *Turnover Intentions (TI)*.

Diagram alur hubungan kausalitas dan persamaan strukturalnya sebagai berikut :



Persamaan struktural dari model diagram alur dinyatakan sebagai berikut:

$$Y_1 TI = \gamma_1 JS + \gamma_2 OC + Z_1 \dots\dots\dots 1$$

$$Y_2 JS = \beta_1 RO + \beta_2 IRC + \beta_3 OC + Z_2 \dots\dots\dots 2$$

$$Y_3OC = \beta_4CB + \beta_5LOC + \beta_6JS + Z_3 \dots\dots\dots 3$$

$$Y_4CB = \beta_7LOC + Z_4 \dots\dots\dots 4$$

Keterangan ;

TI = *Turnover Intentions*- Keinginan berpindah kerja

JS = *Job Satisfaction*-Kepuasan kerja

OC = *Organizational Commitment*-Komitmen organisasional

RO = *Role Overload*-Kelebihan beban kerja

IRC = *Inter Role Conflict*-Konflik antar peran

CB = *Coping Behaviour*- Perilaku penyelesaian

LOC = *Locus of Control*- Tempat kedudukan kendali

Z₁₋₄ = standar eror

Tahapan selanjutnya adalah evaluasi terhadap terpenuhinya asumsi SEM, kriteria *goodnes of fit*, *measurement model*, dan analisis terhadap *full structural equation model*.

Asumsi terpenuhinya SEM meliputi:

- a. Ukuran sampel yang harus dipenuhi permodelan ini adalah minimal berjumlah 100, selanjutnya menggunakan perbandingan 5 observasi untuk setiap parameter.
- b. Evaluasi atas terpenuhinya asumsi normalitas dan lineritas data, dengan memperhatikan nilai *critical ratio* dari skweness.
- c. Evaluasi munculnya *outliers*; baik yang bersifat univariat dengan melihat *z score* dan yang bersifat multivariat dengan menggunakan uji *Mahalanobis Distance*. Nilai

Mahalanobis Distance yang lebih besar dari *chi square*, maka responden tersebut adalah *outliers*.

- d. Evaluasi atas *Multicollinierity* dan *Singularity*, apabila determinan dari matriks kovarian sampel lebih besar atau sama dengan nol maka disimpulkan tidak terdapat *Multicollinierity* dan *Singularity*, sehingga layak digunakan.
- e. Uji Unidimensional dan Reliabilitas, digunakan untuk mengukur kesatuan dimensi dan reliabilitas model. Model yang menunjukkan satu dimensi, indikator yang digunakan memiliki derajat kesesuaian yang baik. Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator konstruk. Pengukuran reliabilitas menggunakan dua cara: penerimaan yang direkomendasikan bagi *construct reliability* adalah 0,70 dan 0,50 untuk *variance extracted*

Evaluasi atas Kriteria *Goodness of Fit* ; Pengujian kelayakan model dapat dilakukan dengan beberapa kriteria kesesuaian indeks dan *cut off value*-nya, untuk menyatakan apakah model dapat diterima atau tidak. Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah :

1. Kriteria *Chi-Square* (χ^2), digunakan untuk menguji perbedaan antara matriks kovarian sampel dengan matriks kovarian populasi yang diestimasi. Justifikasi kriteria adalah nilai χ^2 yang kecil, dan tidak signifikan sehingga hipotesis nol tidak dapat ditolak. Tingkat signifikansi yang diterima adalah 0,05 sehingga semakin rendah χ^2 akan menghasilkan tingkat signifikansi lebih besar,

menandakan matriks sampel input yang diprediksi dan populasi yang sebenarnya tidak berbeda.

2. **Kriteria *Significaned Probability***, digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model yang digunakan.
3. **Kriteria *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)***, digunakan untuk mengoreksi kecenderungan nilai *Chi-Square* (χ^2) untuk menolak model dengan sampel besar. Nilai RMSEA yang diterima dalam pengukuran ini lebih kecil atau sama dengan 0,08.
4. **Kriteria *Goodness of Fit Index (GFI)***, digunakan untuk menunjukkan tingkat kesesuaian (*fit*) model. Rentang GFI berkisar 0 (*poor fit*) sampai 1 (*better fit*), yang semakin mendekati nilai 1 maka model tersebut semakin *fit*.
5. **Kriteria *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)***, adalah nilai GFI yang disesuaikan dengan rasio derajat kebebasan untuk *null* model. Tingkat derajat penerimaan adalah sama dengan atau lebih dari 0,9.
6. **Kriteria *The Minimum sample Discrepancy function/Degree of Freedom (CMIN/DF)***, indeks ini juga disebut " χ^2 -relatif" karena nilai χ^2 dibagi derajat kebebasannya. Nilai χ^2 relatif kurang dari 2,0 bahkan kadang kurang dari 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

Kriteria *goodness of fit* yang direkomendasikan bagi seluruh alat uji kesesuaian model dapat diringkas dalam tabel :

TABEL 2

GOODNESS OF FIT INDICES

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>
<i>Chi Square (χ^2)</i>	Diharapkan kecil
<i>Significaned Probability</i>	$\geq 0,05$
RMSEA	$\geq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
Cmin/df	$\leq 2,00$

Sumber : Ferdinand, 2000

Evaluasi atas *Regression Wieght* digunakan untuk menguji kausalitas, dengan uji t untuk menguji hipotesis yang dikembangkan dalam model, yang hipotesis nolnya menyatakan koefisien regresi antar hubungan sama dengan nol. Melalui *critical ratio*-nya yang identik dengan uji t dalam regresi dapat dilihat koefisien regresi tidak sama dengan nol, untuk menerima hipotesis alternatif yang menyatakan diterimanya kausalitas dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari data primer dan pembahasan atas hasil penelitian. Uraian meliputi gambaran umum responden, pengujian non response bias, deskripsi variabel penelitian, uji hipotesis, hasil serta pembahasan hasil penelitian.

4.1 Gambaran Umum Responden

Kuisisioner penelitian dikirimkan kepada auditor melalui kantor akuntan publik tempatnya bekerja. KAP yang terpilih sebanyak 180 buah, yang tersebar pada 8 kota dengan rincian :

TABEL 3
JUMLAH KAP TERPILIH BERDASARKAN KOTA

No	Kota	Jumlah KAP
1	Jakarta	128
2	Bandung	15
3	Purwokerto	1
4	Semarang	9
5	Solo	4
6	Malang	6
7	Jember	1
8	Surabaya	26
Jumlah		180

Sumber: Direktori KAP per 2001

Kuisisioner yang disampaikan untuk tiap KAP rata-rata 5 eksemplar, sehingga jumlah keseluruhan yang dikirim adalah 900 eksemplar. Pengiriman dilakukan sejak 1 Maret 2003, dan diharapkan kembali sebelum batas tanggal 13 Mei 2003. Jawaban kuisisioner yang kembali sampai batas waktu yang ditentukan sebanyak 236 eksemplar. Sebanyak 5 kuisisioner tidak diisi secara lengkap atau tidak diisi sehingga hanya 231 buah yang dapat diolah. Hair *et al.*(1998) mengungkapkan jumlah data yang harus diperoleh untuk memenuhi syarat SEM adalah 100 s.d. 200, sedang menurut Tabachnik dan Fidell (1996) dalam Irwandi (2002), jumlah 200 merupakan jumlah yang fair, sehingga data yang diperoleh telah memenuhi syarat. Jumlah data yang digunakan penelitian ini lebih besar daripada dalam penelitian sebelumnya yang hanya 177 data (Reed *et al.*, 1994). Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuisisioner ditunjukkan pada tabel berikut:

TABEL 4
RINCIAN PENGIRIMAN DAN PENGEMBALIAN KUISISIONER

Keterangan	Jumlah Data
Jumlah kuisisioner yang dikirimkan	900
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali atau tidak sampai	664
Jumlah kuisisioner yang kembali	236
Jumlah kuisisioner yang kembali sebelum tanggal 13 Mei 2003	236
Jumlah kuisisioner yang kembali sesudah tanggal 13 Mei 2003	-
Jumlah kuisisioner yang diterima	236
Jumlah kuisisioner yang diterima	236
Jumlah kuisisioner yang tidak dapat digunakan	5
Jumlah kuisisioner yang dapat digunakan untuk analisis	231
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>) : $(236/900) \times 100\%$	26,23 %
Tingkat pengembalian yang dapat digunakan : $(231/900) \times 100\%$	25,67 %

Sumber : Data Primer, 2003

Penelitian menggunakan auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik se-pulau Jawa sebagai responden penelitian. Gambaran umum mengenai profil responden menunjukkan sebanyak 199 adalah laki-laki (51,5%) dan 112 adalah perempuan (48,5%). Mayoritas responden berpendidikan strata satu sebanyak 132 orang (57,1%), dengan usia terbanyak antara 20 s.d. 25 tahun (35,1%). Sebagian besar responden mempunyai posisi senior auditor (47,9%), dengan lama kerja terbanyak adalah 1 s.d. 4 tahun (68,4%). Status mayoritas responden adalah pegawai tetap (51,9%) dengan tugas per bulan terbanyak adalah 3 s.d. 4 tugas (57,6%) memiliki pendapatan rata-rata per bulan terutama diatas Rp 700.000,00 sampai dengan Rp 1.000.000,00. Sebanyak 125 responden telah kawin (54,1%) yang sebagian besar suami atau istrinya bekerja (60,8%), dengan jumlah tanggungan anak terbanyak adalah satu anak (14,7%). Deskripsi profil responden ditunjukkan dalam tabel :

TABEL 5

PROFIL RESPONDEN (N=236)

Keterangan	Jumlah	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	119	51,5
Perempuan	112	48,5
Usia (tahun)		
20 – 25	81	35,1
26 – 30	78	33,8
31 – 35	41	17,7
36 – 40	18	7,8
41 – 45	8	3,5
46	5	2,1

Keterangan	Jumlah	%
<i>Kisaran: 30, rata-rata :28,97 modus : 24</i>		
Pendidikan		
D3	84	36,4
S1	132	57,1
S2	15	6,5
Lama Kerja (tahun)		
1 – 4	158	68,4
5 – 10	63	27,3
11 – 15	10	4,3
<i>Kisaran : 13, rata-rata : 4,14 modus : 3</i>		
Posisi		
Junior auditor	106	45,9
Senior auditor	109	47,2
Manajer	16	6,9
Status kepegawaian		
Pegawai tetap	120	51,9
Pegawai kontrak	111	48,1
Tugas rata-rata perbulan		
1 – 2	69	29,9
3 – 4	133	57,6
5 – 6	29	12,5
<i>Kisaran : 5, rata-rata : 3,26, modus 4</i>		
Pendapatan (rupiah)		
200 ribu – 400 ribu	23	10
diatas 400 ribu – 700 ribu	76	32,9
diatas 700 ribu – 1.000 ribu	93	40,3
diatas 1.000 ribu	39	16,9
<i>Modus : diatas 700 ribu – 1.000 ribu</i>		

Keterangan	Jumlah	%
Status perkawinan		
Belum Kawin	106	45,9
Kawin	125	54,1
Suami/istri bekerja ; Ya	76	60,8
Tidak	49	39,2
Jumlah tanggungan anak		
Belum punya anak	160	69,3
Satu	34	14,7
Dua	31	13,4
Tiga	4	1,7
Empat	2	0,9

Sumber : Data Primer, 2003

4.2 Pengujian Non Respon Bias

Salah satu kelemahan metode *mail survey* adalah lemahnya respon rate dari responden, sehingga dapat terjadi perbedaan karakteristik antara responden yang berpartisipasi (*response*) dengan yang tidak berpartisipasi (*non response*). Pengujian *non response* bias tidak dilakukan, karena tidak ada kuisisioner yang dikembalikan setelah tanggal pengembalian (13 Mei 2003) sampai tanggal pengolahan data.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Uji statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik variabel penelitian : *role overload*, *inter role conflict*, *coping behavior*, *locus of control*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *turnover intentions*,

antara lain kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, rata-rata (*mean*) dan deviasi standar(*standard deviation*), yang ditunjukkan oleh tabel 6.

Tabel 6 mengungkapkan bahwa pengukuran variabel *role overload* menghasilkan nilai rata-rata 8,47 dengan deviasi standar 1,942; berarti jawaban responden menyebar dalam 5 ukuran skala, dan menunjukkan jawaban relatif terjadi kelebihan beban kerja.

TABEL 6

STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel Penelitian	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-Rata	Deviasi Standar
<i>Role Overload</i>	3 – 15	4 – 13	8,47	1,942
<i>Inter Role Conflict</i>	3 – 15	4 – 14	8,63	1,897
<i>Coping Behavior</i>	4 – 20	8 – 17	12,66	2,114
<i>Locus of Control</i>	0 – 5	1 – 5	3,32	1,089
<i>Job Satisfaction</i>	5 – 25	9 – 21	15,14	2,774
<i>Organizational Commitment</i>	5 – 25	8 – 25	16,24	2,959
<i>Turnover Intentions</i>	5 – 25	6 – 19	12,47	2,793

Sumber: Data primer, 2003

Variabel *inter role conflict* menunjukkan kisaran yang mendekati kisaran teoritis dengan rata-rata 8,63 dan deviasi standar 1,897; berarti jawab responden menyebar, tapi cenderung pada jawaban terdapat konflik antar peran. Variabel *coping behavior* menunjukkan rata-rata 12,66 dengan deviasi standar 2,114 sehingga jawaban responden cenderung pada skala sulit menentukan perilaku yang digunakan. Variabel *locus of control* menunjukkan kisaran yang mendekati kisaran teoritis, dengan rata-rata 3,32 dan

deviasi standar 1,089, yang menunjukkan responden cenderung berpersepsi internal. Variabel *job satisfaction* menunjukkan kisaran sesungguhnya jawaban responden menyebar, dan cenderung mengalami kepuasan kerja dengan rata-rata 15,14 dan deviasi standar 2,774. Variabel *organizational commitment* dengan kisaran yang menyebar menunjukkan jawaban responden cenderung terdapat komitmen secara organisasional, dengan rata-rata 16,24 dan deviasi standar 2,959. Variabel *turnover intentions* dengan rata-rata 12,47 dan deviasi standar 2,793 menunjukkan jawaban responden yang cenderung tidak mungkin terjadi keinginan berpindah kerja.

4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan dua alat analisis : (1) *Analysis of Variance (ANOVA)* untuk menguji hipotesis H_{1a}, H_{1b}, H₂, H_{3a}, H_{4a}, dan H₅; dan (2) *Structural Equation Model (SEM)* untuk menguji hipotesis H_{3b}, H_{3c}, H_{4b}, H_{4c}, H_{6a}, H_{6b}, dan H_{6c}.

4.4.1 Pengujian dengan ANOVA

Pengujian ANOVA dilakukan dengan memperhatikan terpenuhinya asumsi kesamaan varians tiap variabel dan uji beda rata-rata tiap variabel. Hasil *test of homogeneity of variance* pada tabel 7 memperlihatkan bahwa probabilitas nilai *levene statistic* untuk tiap variabel lebih dari 0,05 sehingga tidak signifikan. Hal ini berarti secara statistik H₀ yang menyatakan bahwa varians tiap variabel adalah sama tidak dapat ditolak. Varians dari tiap variabel yang sama telah memenuhi asumsi uji ANOVA selanjutnya.

TABEL 7**Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Role Overload	1,429	1	229	,233
Inter Role Conflict	,489	1	229	,485
Coping Behavior	,161	1	229	,689
Job Satisfaction	,781	1	229	,378
Org. Commitment	1,426	1	229	,234
Turnover Intention	1,650	1	229	,200

Sumber: Data primer yang diolah, 2003

Uji ANOVA pada tabel 8 memperlihatkan bahwa secara statistik, probabilitas nilai F lebih besar dari 0,05 sehingga tidak signifikan, kecuali untuk variabel komitmen organisasional (0,031).

TABEL 8**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Role Overload	Between Groups	,120	1	,120	,032	,859
	Within Groups	867,386	229	3,788		
	Total	867,506	230			
Inter Role Conflict	Between Groups	1,311	1	1,311	,363	,547
	Within Groups	826,672	229	3,610		
	Total	827,983	230			
Coping Behavior	Between Groups	2,623	1	2,623	,586	,445
	Within Groups	1025,359	229	4,478		
	Total	1027,983	230			
Job Satisfaction	Between Groups	3,900	1	3,900	,506	,478
	Within Groups	1766,386	229	7,713		
	Total	1770,286	230			
Org. Commitment	Between Groups	40,489	1	40,489	4,698	,031
	Within Groups	1973,415	229	8,618		
	Total	2013,905	230			
Turnover Intention	Between Groups	,656	1	,656	,084	,773
	Within Groups	1792,911	229	7,829		
	Total	1793,567	230			

Sumber: Data primer yang diolah, 2003

Hasil ANOVA yang tidak signifikan, kecuali untuk variable *organizational commitment* menunjukkan bahwa tidak terdapat beda rata-rata *role overload*, *inter role conflict*, *coping behavior*, *job satisfaction*, dan *turnover intentions* berdasarkan jenis kelamin. Sebaliknya, rata-rata variable *organizational commitment* berbeda berdasarkan jenis kelamin.

Hasil *test of homogeneity of variance* pada tabel 9 memperlihatkan bahwa probabilitas nilai *levene statistic* untuk tiap variabel lebih dari 0,05 sehingga tidak signifikan. Hal ini berarti secara statistik H_0 yang menyatakan bahwa varians tiap variabel adalah sama tidak dapat ditolak. Varians dari tiap variabel yang sama telah memenuhi asumsi uji ANOVA selanjutnya.

TABEL 9

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Role Overload	,179	1	229	,672
Inter Role Conflict	,089	1	229	,765
Coping Behavior	,007	1	229	,935
Job Satisfaction	,100	1	229	,752
Org. Commitment	1,375	1	229	,242
Turnover Intention	,395	1	229	,530

Sumber: Data primer yang diolah, 2003

Uji ANOVA pada tabel 10 memperlihatkan bahwa secara statistik, probabilitas nilai F lebih besar dari 0,05 sehingga tidak signifikan. Hasil ini berarti secara statistik H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat beda rata-rata antar variabel berdasarkan *locus of control*, tidak dapat ditolak.

TABEL 10

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Role Overload	Between Groups	1,311	1	1,311	,347	,557
	Within Groups	866,195	229	3,783		
	Total	867,506	230			
Inter Role Conflict	Between Groups	3,377E-03	1	3,377E-03	,001	,976
	Within Groups	827,979	229	3,616		
	Total	827,983	230			
Coping Behavior	Between Groups	,431	1	,431	,096	,757
	Within Groups	1027,552	229	4,487		
	Total	1027,983	230			
Job Satisfaction	Between Groups	20,359	1	20,359	2,664	,104
	Within Groups	1749,927	229	7,642		
	Total	1770,286	230			
Org. Commitment	Between Groups	11,837	1	11,837	1,354	,246
	Within Groups	2002,068	229	8,743		
	Total	2013,905	230			
Turnover Intention	Between Groups	,667	1	,667	,085	,771
	Within Groups	1792,900	229	7,829		
	Total	1793,567	230			

Sumber: Data primer yang diolah, 2003

Variabel *locus of control* berdasarkan pengujian ternyata tidak mampu untuk membedakan variasi *role overload*, *inter role conflict*, *coping behavior*, *job satisfaction*, dan *turnover intentions*. Hasil pengujian hipotesis berdasarkan ANOVA dapat diingkas pada tabel 11.

TABEL 11

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DENGAN ANOVA

Variabel Independen	Variabel Dependen	Hipotesis	Hasil
Jenis kelamin (<i>sex</i>)	<i>Role overload</i> dan <i>Inter Role Conflict</i>	H _{1a}	Ditolak
	<i>Coping Behavior</i>	H _{1b}	Ditolak

Variabel Independen	Variabel Dependen	Hipotesis	Hasil
	<i>Job Satisfaction</i>	H _{3a}	Ditolak
	<i>Organizational Commitment</i>	H _{4a}	Diterima
	<i>Turnover Intentions</i>	H ₅	Ditolak
<i>Locus of Control</i>	<i>Role overload, Inter Role Conflict dan Coping behavior</i>	H ₂	Ditolak

Sumber : Data primer yang diolah, 2003

4.4.2 Pengujian dengan *Structural Equation Model (SEM)*

Pengujian dengan alat analisis model persamaan struktural meliputi tahapan evaluasi terpenuhinya asumsi-asumsi SEM, analisis terhadap persamaan struktural dan hasil uji hipotesis.

4.4.2.1 Evaluasi Asumsi SEM

A. Asumsi Normalitas

Evaluasi terhadap normalitas data ditujukan untuk mengidentifikasi normalitas sebaran data baik secara univariat dan multivariat, dengan menggunakan hasil pengukuran normalitas dari program AMOS 4.01 dan SPSS. Evaluasi normalitas secara univariat dilakukan dengan memakai kriteria bahwa rata-rata z score adalah nol (Rigdon, 1996) dan secara multivariat dengan kriteria *skewness value* (nilai z) (Mardia, 1985 dalam Rigdon, 1996), yang setara dengan *critical ratio (cr)* dengan signifikansi 0,05 adalah $\pm 1,96$ atau signifikansi 0,01 adalah $\pm 2,58$ (Ferdinand, 2000 dan

Irwandi, 2002). Jika nilai *critical ratio* masing-masing variabel lebih dari $\pm 1,96$ atau $\pm 2,58$ maka distribusi secara multivariat adalah normal. Uji normalitas secara univariat terlihat pada tabel 12 dan secara *multivariate* pada tabel 13.

TABEL 12

UJI NORMALITAS UNIVARIAT

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: x1	231	-1,73473	2,22303	,0000000	1,00000000
Zscore: x2	231	-1,88787	2,05871	,0000000	1,00000000
Zscore: x3	231	-1,92717	2,35337	,0000000	1,00000000
Zscore: x4	231	-1,79211	2,20767	,0000000	1,00000000
Zscore: x5	231	-1,91916	1,80627	,0000000	1,00000000
Zscore: x6	231	-1,77376	2,22369	,0000000	1,00000000
Zscore: x7	231	-2,37019	1,35439	,0000000	1,00000000
Zscore: x8	231	-2,49074	1,47727	,0000000	1,00000000
Zscore: x9	231	-2,29700	1,64072	,0000000	1,00000000
Zscore: x10	231	-1,21817	2,62342	,0000000	1,00000000
Zscore: x11	231	-1,54489	,64449	,0000000	1,00000000
Zscore: x12	231	-1,12215	,88729	,0000000	1,00000000
Zscore: x13	231	-1,45342	,68505	,0000000	1,00000000
Zscore: x14	231	-1,51329	,65795	,0000000	1,00000000
Zscore: x15	231	-1,46800	,67825	,0000000	1,00000000
Zscore: x16	231	-2,48033	1,67906	,0000000	1,00000000
Zscore: x17	231	-1,81675	2,18010	,0000000	1,00000000
Zscore: x18	231	-1,77512	2,08420	,0000000	1,00000000
Zscore: x19	231	-1,78600	2,14320	,0000000	1,00000000
Zscore: x20	231	-2,27787	1,71597	,0000000	1,00000000
Zscore: X21	231	-2,69441	1,53966	,0000000	1,00000000
Zscore: x22	231	-2,20502	1,65376	,0000000	1,00000000
Zscore: x23	231	-1,73210	1,96412	,0000000	1,00000000
Zscore: x24	231	-2,23508	1,77505	,0000000	1,00000000
Zscore: x25	231	-2,34001	1,72422	,0000000	1,00000000
Zscore: x26	231	-1,67723	2,02149	,0000000	1,00000000
Zscore: x27	231	-1,87107	1,94542	,0000000	1,00000000
Zscore: x28	231	-1,72218	2,15903	,0000000	1,00000000
Zscore: x29	231	-1,24285	2,80079	,0000000	1,00000000
Zscore: x30	231	-1,32602	2,68693	,0000000	1,00000000
Valid N (listwise)	231				

Sumber : Data primer, 2003

Tabel 12 memperlihatkan bahwa secara univariat distribusi data adalah normal, karena rata-rata z score untuk tiap variabel adalah nol. Tabel 13 menunjukkan *critical ratio* nilai skewness masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari $\pm 1,96$ (0,05) atau $\pm 2,58$ (0,01). Nilai cr untuk *Locus of Control (LOC)* lebih dari $\pm 1,96$ walaupun masih dibawah $\pm 2,58$, yang terjadi karena merupakan data dengan skala ordinal. Normalitas secara multivariat masih dalam kriteria dibawah $\pm 1,96$ sehingga data bersifat normal.

TABEL 13

UJI NORMALITAS MULTIVARIAT

Variabel	Min	Maks	Skew	c.r.	Kuortosis	c.r.
LOC	1,000	5,000	- 0,402	-2,314	-0,466	-1,343
IRC	4,000	14,000	- 0,158	0,910	-0,328	-0,943
RO	4,000	13,000	0,296	1,717	-0,331	-0,952
CB	8,000	17,000	0,166	0,955	-0,729	-2,098
OC	9,000	25,000	0,180	1,035	0,334	0,962
JS	9,000	21,000	- 0,014	-0,082	-0,873	-1,915
TI	6,000	19,000	0,087	0,502	-0,604	-1,738
<i>Multivariate</i>					-2,313	-1,896

Sumber : Data primer, 2003

B. Asumsi Outlier

Uji asumsi outlier bertujuan menilai kewajaran (ekstrimitas) data baik terhadap data tunggal (*univariate*) maupun data kombinasi (*multivariate*).

Deteksi terhadap *univariate outlier* dilakukan dengan melihat *standardized*

score (z score), apakah memiliki nilai rata-rata sama dengan nol dan nilai deviasi standarnya adalah satu untuk sampel besar ($N > 80$ observasi) (Irwandi, 2002 dan Hair *et al.*, 1998). Evaluasi keberadaan *univariate outlier* ditunjukkan dengan nilai *z score* apakah dalam rentang ± 3 sampai 4 (Hair *et al.*, 1998). Hasil uji *univariate outlier* ditunjukkan pada tabel 14. Hasil pada tabel 14 menunjukkan tiap-tiap variabel mempunyai rata-rata *z score* sebesar nol dan deviasi standar sebesar satu. Tidak ada variabel yang *z score*-nya lebih dari ± 3 sampai 4, sehingga asumsi *univariate outlier* dari data terpenuhi.

TABEL 14

UJI UNIVARIATE OUTLIER

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: Role Overload	231	-2,30036	2,33379	,0000000	1,00000000
Zscore: Inter Role Conflict	231	-2,43904	2,83148	,0000000	1,00000000
Zscore: Coping Behavior	231	-2,20329	2,99983	,0000000	1,00000000
Zscore: Locus of Control	231	-2,13513	1,53872	,0000000	1,00000000
Zscore: Job Satisfaction	231	-2,21418	2,11119	,0000000	1,00000000
Zscore: Org. Commitment	231	-2,78401	2,96103	,0000000	1,00000000
Zscore: Turnover Intention	231	-2,31415	2,34674	,0000000	1,00000000
Valid N (listwise)	231				

Sumber :Data primer, 2003

Analisis data masing-masing variabel diatas tidak menunjukkan terjadinya *univariate outlier*, namun jika observasi dikombinasikan antar variabel memungkinkan terjadi outlier secara multivariat (Tabachnick dan Fidell, 1996 dan Hair *et al.*,1998 dalam Irwandi, 2002). Evaluasi terhadap

multivariate outlier dilakukan dengan membandingkan antara nilai chi square (χ^2) pada derajat kebebasan (*degree of freedom=df*) sejumlah variabel penelitian (7 variabel) pada tingkat signifikansi 0,05; dengan nilai Mahalanobis Distance (d^2) yang diperoleh dari output AMOS 4.01. Observasi yang nilai d^2 lebih besar dari nilai χ^2 maka observasi tersebut adalah *outlier* secara *multivariate*. Hal tersebut juga dapat ditentukan dari probabilitas (p1) observasi, yang apabila kurang dari 0,05, berarti signifikan sehingga secara statistik tidak dapat menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat kesamaan nilai d^2 dengan nilai χ^2 yang telah ditentukan.

Nilai χ^2 pada $df=7$ dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 14,067 sehingga dari tampilan teks output AMOS 4.01 terlihat terdapat beberapa observasi yang merupakan outlier, yang tersaji pada tabel 15.

TABEL 15

UJI MULTIVARIATE OUTLIER

Nomor Observasi	Mahalanobis Distance (d^2)	P1	P2
13	14,065	0,050	0,998
15	14,069	0,049	0,989
77	14,075	0,049	0,987
100	14,077	0,048	0,986
97	14,091	0,048	0,976
74	14,322	0,046	0,962
18	14,503	0,047	0,957

Nomor Observasi	Mahalanobis Distance (d^2)	P1	P2
45	14,630	0,043	0,949
9	14,793	0,041	0,940
190	14,994	0,039	0,937
60	15,022	0,037	0,931
1	15,023	0,034	0,918
11	15,234	0,033	0,899
199	15,390	0,031	0,891
70	15,662	0,028	0,887
83	15,781	0,027	0,883
93	16,667	0,020	0,834
221	18,287	0,011	0,710
169	19,685	0,005	0,667
161	20,956	0,004	0,571

Sumber : Data primer, 2003

Hasil uji *multivariate outlier* terhadap 7 variabel penelitian pada tabel 15 menunjukkan terdapat 20 observasi yang bersifat outlier secara *multivariate*. Hasil secara lengkap tersaji pada lampiran.

C. Asumsi *Multicollinearity* dan *Singularity*

Multicollinierity dan *singularity* dapat diidentifikasi melalui nilai *determinant of samples covariance matrix*. Nilai determinan matriks kovarian sampel yang semakin besar atau menjauhi nol mengindikasikan tidak terdapatnya

multicollinierity dan *singularity*. Hasil teks output program AMOS 4.01 menunjukkan nilai determinan matriks kovarian sampel sebesar $1,0313e+004$, yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat *multicollinierity* dan *singularity*.

D. Uji Keandalan Konstruk

Uji keandalan konstruk dimaksudkan untuk menilai unidimensionalitas dan reliabilitas konstruk. Unidimensionalitas adalah asumsi yang digunakan dalam memperhitungkan reliabilitas dari model yang menunjukkan bahwa dalam sebuah model satu dimensi, indikator-indikator yang digunakan mempunyai derajat kesesuaian yang baik. Ukuran yang disarankan dalam *measurement model* adalah besaran *construct reliability* dan *variance extracted* dari masing-masing konstruk (Ferdinand, 2000). *Construct reliability* ditentukan dengan rumus (Hair *et al.*, 1998):

$$\text{reliability} = \frac{(\sum \text{Std. Loading})^2}{(\sum \text{Std. Loading})^2 + \sum e_j}$$

TABEL 16

UJI CONSTRUCT RELIABILITY

Konstruk	Kuadrat Jumlah <i>Std. Loading</i>	Jumlah <i>Measurement Error</i>	Reliabilitas Konstruk
<i>Role Overload</i>	1,41	0,73	0,73
<i>Inter Role Conflict</i>	1,40	0,67	0,75
<i>Coping Behavior</i>	1,00	0,59	0,63

Konstruk	Kuadrat Jumlah Std. Loading	Jumlah Measurement Error	Reliabilitas Konstruk
<i>Locus Of Control</i>	0,87	0,52	0,59
<i>Job Satisfaction</i>	2,05	0,84	0,83
<i>Org. Commitment</i>	1,49	0,74	0,75
<i>Turnover Intentions</i>	1,60	0,94	0,81

Sumber : Data primer, 2003

Nilai batas tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,70; namun batas tersebut fleksibel untuk penelitian yang bersifat eksplanatori (Ferdinand, 2000 dan Hair *et al.*, 1998). Tabel 16 menunjukkan bahwa reliabilitas untuk *locus of control* (0,63) dan *coping behavior* (0,65) lebih kecil dari 0,7 namun hal tersebut dapat diterima karena variabel bersifat eksplanatorif, untuk mengetahui persepsi *locus of control* dan perilaku penyelesaian. Irwandi (2002) mengungkapkan reliabilitas variabel *locus of control* sebesar 0,50 dianggap dapat diterima. Ukuran reliabilitas kedua untuk mendukung *construct reliability* adalah *variance extracted*, yang menunjukkan varian dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* yang direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0,50. Tabel 17 menunjukkan hasil yang konsisten dengan nilai *construct reliability*, yang nilai reliabilitas *locus of control* relatif rendah. Hal ini sejalan dengan temuan Irwandi (2002) yang mendapati reliabilitas *locus of control* yang rendah, karena variabel ini bersifat eksplanatorif.

TABEL 17

HASIL *VARIANCE EXTRACTED*

Konstruk	Jumlah Kuadrat Std. Loading	Jumlah Measurement Error	Variance Extracted
<i>Role Overload</i>	0,71	0,73	0,50
<i>Inter Role Conflict</i>	0,65	0,67	0,51
<i>Coping Behavior</i>	0,51	0,59	0,50
<i>Locus Of Control</i>	0,38	0,52	0,42
<i>Job Satisfaction</i>	1,08	0,84	0,56
<i>Org. Commitment</i>	0,74	0,74	0,50
<i>Turnover Intentions</i>	1,07	0,94	0,53

Sumber: Data Primer, 2003

4.4.2.2 Analisis Atas Persamaan Struktural

Tahapan selanjutnya setelah evaluasi asumsi SEM adalah *estimation measurement model* dengan *confirmatory factor analysis (CFA)* sebagai syarat kriteria *goodness of fit model*. *Loading factor* dari CFA untuk tiap konstruk terlihat pada tabel 18. Terdapat beberapa pertanyaan mempunyai *loading factor* dibawah 0,4 (X9,X10, X12, X14, X15, X20, X21, X25, dan X29). Pertanyaan tersebut dihilangkan sebagai instrumen dari konstuk nya.

TABEL 18

LOADING FACTOR TIAP KONSTRUK

No	Konstruk	Pertanyaan	Loading factor	Standar error
1	<i>Role Overload</i>	X1	0,46	0,22
2		X2	0,53	0,26

No	Konstruk	Pertanyaan	Loading factor	Standar error
3		X3	0,42	0,25
4	<i>Inter Role Conflict</i>	X4	0,45	0,22
5		X5	0,49	0,28
6		X6	0,46	0,17
7	<i>Coping Behavior</i>	X7	0,57	0,30
8		X8	0,43	0,29
9		X9	0,27	0,32
10		X10	0,06	0,45
11	<i>Locus of Control</i>	X11	0,43	0,22
12		X12	0,25	0,15
13		X13	0,44	0,30
14		X14	0,35	0,24
15		X15	0,12	0,08
16	<i>Job satisfaction</i>	X16	0,46	0,26
17		X17	0,52	0,00
18		X18	0,43	0,18
19		X19	0,64	0,40
20		X20	0,09	0,35
21	<i>Org. Commitment</i>	X21	0,35	0,12
22		X22	0,49	0,24
23		X23	0,47	0,22
24		X24	0,53	0,28
25		X25	0,28	0,02
26	<i>Turnover Intentions</i>	X26	0,55	0,30
27		X27	0,42	0,24
28		X28	0,63	0,40

No	Konstruk	Pertanyaan	Loading factor	Standar eror
29		X29	0,16	0,02
30		X30	0,44	0,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2003

Langkah setelah CFA adalah *measurement model* yang dilakukan revisi terhadap model. Revisi model sampai dua kali sehingga parameter indikator revisian akhir yang disertakan karena beberapa indikator tidak memenuhi syarat. Permasalahan timbul pada variabel *locus of control* akibat perbedaan skala pengukuran konstruk dengan skala ordinal menyebabkan semua *factor loading* dan nilai *c.r.* konstruk dibawah rata-rata. Tabachnick dan Fidell (1996) dalam Irwandi (2002) menyatakan, salah satu *treatment* untuk mengatasi masalah pengukuran instrumen adalah mengeluarkan variabel tersebut dari model dan mengubahnya menjadi bentuk variabel *observed*.

Hasil uji kesesuaian model dengan SEM pada model awal belum mencapai kriteria kesesuaian, karena timbul masalah, antara lain: probabilitas ternyata signifikan (kurang dari 0,05) sehingga varian sampel secara statistik berbeda dengan varian populasi yang diwakili, dan nilai *cmin/df*, GFI, AGFI, RMSEA, dan TLI tidak memenuhi kriteria sebagai model yang *fit*, seperti tercantum pada tabel 19. Revisi pertama dilakukan dengan menjadikan *locus of control* sebagai variabel *observed*. Hasil revisi pertama menunjukkan hasil yang lebih baik walaupun kriteria kesesuaian model masih marginal. Timbul masalah pada revisi I, yaitu; determinan matriks kovarian menunjukkan angka yang rendah (1,5750e+000) yang diindikasikan dengan *multicollinierity* dan *singularity* serta pada matriks *residual standardized covariance* terdapat nilai 2,66 (variabel *coping*

behavior-role overload) yang melebihi batas 2,58 (signifikansi 0,01) sehingga model tersebut tidak dapat diterima.

Hair *et al.*(1998), Tabachnick dan Fidell (1996) dan Bollen (1989) dalam Irwandi (2002) menyarankan untuk mengatasi masalah tersebut maka variabel penelitian diubah menjadi variabel *observed*. Model *observed* diartikan sebagai *convensional linier regression* untuk mengukur kombinasi beberapa variabel (Arbucle dan Wothke, 1999 dalam Irwandi, 2002).

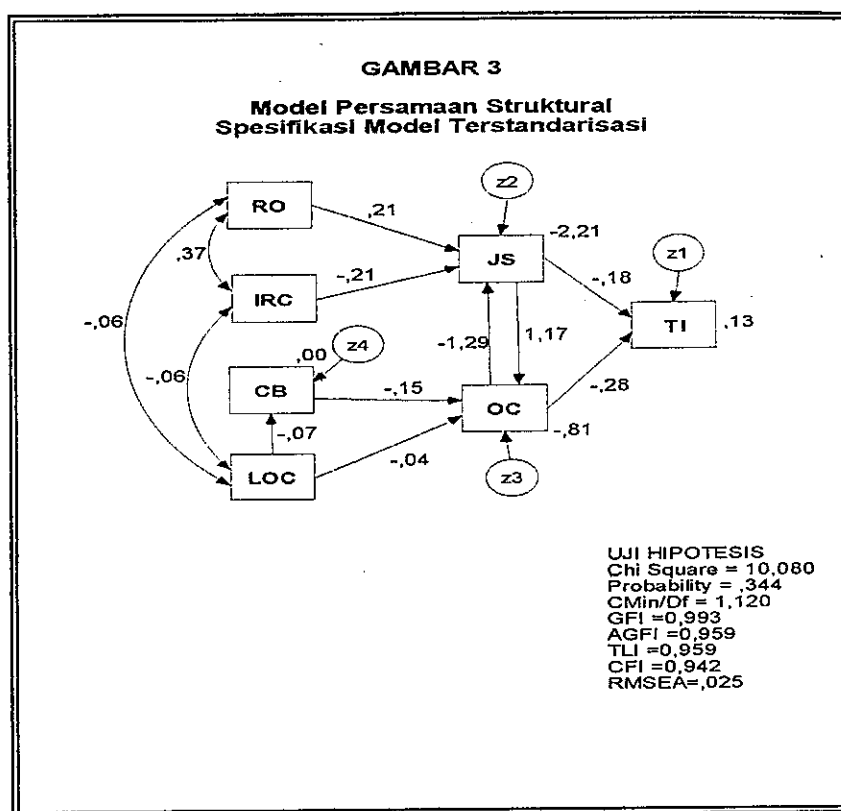
TABEL 19
TAHAPAN REVISI MODEL

Model	<i>Goodness of Fit Index</i>							
	Df	χ^2	Prob.	cmin/df	GFI	AGFI	RMSEA	TLI
Awal	13	27,567	0,002	2,120	0,687	0,492	1,124	0,566
Revisi I	9	11,702	0,375	1,300	0,899	0,809	0,082	0,652
Revisi II	9	10,080	0,344	1,120	0,993	0,959	0,025	0,959

Sumber: Data primer, 2003

Hasil revisi kedua sesuai dengan saran memberikan hasil yang lebih baik seperti terlihat pada tabel 19. Uji kesesuaian model terhadap full model setelah revisi kedua ditunjukkan oleh gambar 3.

Analisis terhadap uji kesesuaian model dilakukan dengan membandingkan kriteria kesesuaian dengan hasil output statistik yang ditampilkan pada tabel 20. Hasilnya dapat disimpulkan bahwa model dapat digunakan mengkonfirmasi hasil kesesuaian teoritis dengan secara empiris.



TABEL 20

EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT

Kriteria	Goodness of fit	Model Penelitian	Evaluasi
<i>Df</i>	Positif	+9	Baik
<i>Chi square</i>	diharapkan kecil	10,080	
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,344	
<i>cmin/df</i>	$\leq 2,00$	1,120	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,993	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,959	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,025	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	0,959	Marjinal

Sumber: Data primer yang diolah, 2003

Uji korelasional dilakukan untuk mengevaluasi korelasi antar konstruk eksogen. Ferdinand (2000) menyatakan syarat pengujian kausalitas model diantaranya adalah tidak terdapat korelasi yang tinggi (lebih dari 0,9) antar konstruk eksogen. Nilai korelasi antara variabel : RO ↔ LOC adalah -0,066; RO ↔ IRC adalah 0,374; dan IRC ↔ LOC adalah -0,066, sehingga tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel eksogen.

4.4.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan SEM dilakukan dengan memperhatikan nilai *regression weight*, pada kolom *c.r.* yang identik dengan t hitung. Nilai *c.r.* dibandingkan dengan batas t tabel pada signifikansi 0,05 sebesar 1,96. Apabila nilai *c.r.* lebih besar dari 1,96 maka secara statistik tidak dapat menolak H_0 . Tabel 21 menyajikan nilai *regression weight* untuk masing-masing variabel eksogen.

TABEL 21

NILAI REGRESSION WEIGHT

Variabel	Estimate	S.E.	c.r.	Label	p	Keterangan
CB ← LOC	-0,135	0,146	-0,926	par-12	0,354	Tidak sign.
OC ← CB	-0,195	0,140	-1,390	par- 3	0,164	Tidak sign.
OC ← LOC	-0,101	0,277	-0,364	par- 4	0,715	Tidak sign.
JS ← RO	0,285	0,079	1,963	par- 5	0,030	Signifikan
JS ← IRC	-0,302	0,134	1,957	par- 6	0,036	Signifikan
TI ← OC	-0,281	0,068	4,130	par- 1	0,000	Signifikan
TI ← JS	-0,182	0,069	2,625	par- 2	0,008	Signifikan
JS ← OC	-1,268	1,1492	-0,850	par- 10	0,395	Tidak sign.
OC ← JS	1,192	0,870	1,370	par- 11	0,170	Tidak sign.

Sumber: Data primer yang diolah, 2003

Hipotesis 3b menyatakan kelebihan beban kerja dan 3c; konflik antar peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. Nilai c.r. pada tabel 21 untuk RO sebesar 1,963 dan IRC sebesar 1,957 dalam batas nilai kritis $\pm 1,96$ (5%) sehingga signifikan. Hasil pengujian hipotesis 3b dan 3c secara statistik dapat menolak H_0 , sehingga hipotesis alternatif yang diajukan diterima.

Hipotesis 4b menyatakan persepsi *locus of control* internal berpengaruh negatif terhadap perilaku penyelesaian reaktif auditor. Nilai c.r. pada tabel 21 sebesar -0,926, jauh dibawah nilai kritis $\pm 1,96$ (5%) sehingga tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis 4b secara statistik tidak dapat menolak H_0 , sehingga hipotesis alternatif yang diajukan ditolak.

Hipotesis 4c menyatakan persepsi *locus of control* eksternal dan perilaku penyelesaian reaktif berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional auditor. Nilai c.r. pada tabel 20 untuk LOC sebesar sebesar -0,364 dan CB sebesar -1,390, dibawah nilai kritis $\pm 1,96$ (5%) sehingga tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis 4c secara statistik tidak dapat menolak H_0 , sehingga hipotesis alternatif yang diajukan ditolak.

Hipotesis 6a menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Nilai c.r. pada tabel 21 sebesar 2,625, jauh diatas nilai kritis $\pm 1,96$ (5%) sehingga signifikan. Hasil pengujian hipotesis 6a secara statistik dapat menolak H_0 , sehingga hipotesis alternatif yang diajukan diterima.

Hipotesis 6b menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Nilai c.r. pada tabel 21 sebesar 4,130, jauh diatas nilai kritis $\pm 1,96$ (5%) sehingga signifikan. Hasil pengujian hipotesis 6b secara statistik dapat menolak H_0 , sehingga hipotesis alternatif yang diajukan diterima.

Hipotesis 6c menyatakan kepuasan kerja mendahului komitmen organisasional. Nilai c.r. pada tabel 20 untuk $JS \leftarrow OC$ sebesar -0,850 sedang $OC \leftarrow JS$ sebesar 1,370. Walaupun kedua hubungan tersebut tidak signifikan karena kedua nilai c.r. dibawah batas kritis 1,96 namun hubungan $OC \leftarrow JS$ (1,370) mempunyai nilai kritis lebih besar daripada hubungan $JS \leftarrow OC$ (-0,850). Hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja mendahului komitmen organisasional dalam hubungan rekursif, sehingga hipotesis alternatif yang diajukan diterima. Hasil pengujian hipotesis dengan SEM tersaji pada tabel 22.

TABEL 22

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DENGAN SEM

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H _{3b}	Kelebihan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor	Diterima
H _{3c}	Konflik antar peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor	Diterima
H _{4b}	Persepsi <i>locus of control</i> internal berpengaruh negatif terhadap perilaku penyelesaian reaktif auditor	Ditolak
H _{4c}	Persepsi <i>locus of control</i> eksternal dan perilaku penyelesaian reaktif berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional auditor	Ditolak

H _{6a}	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor	Diterima
H _{6b}	Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor	Diterima
H _{6c}	Kepuasan kerja mendahului komitmen organisasional	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2003

4.4.2.4 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara langsung maupun tidak langsung terlihat pada tabel 23.

TABEL 23

PENGARUH LANGSUNG DAN TAK LANGSUNG VARIABEL

Variabel	Pengaruh Langsung				Pengaruh Tak Langsung			
	CB	OC	JS	TI	CB	OC	JS	TI
<i>Role Overload (RO)</i>	0,000	0,000	0,205	0,000	0,000	0,096	-0,124	-0,041
<i>Inter Role Conflict (IRC)</i>	0,000	0,000	-0,207	0,000	0,000	-0,096	0,124	0,042
<i>Coping Behavior (CB)</i>	0,000	-0,145	0,000	0,000	0,000	0,088	0,075	0,003
<i>Locus of Control (LOC)</i>	-0,066	-0,037	0,000	0,000	0,000	0,026	0,014	0,001
<i>Job Satisfaction (JS)</i>	0,000	1,172	0,000	-0,179	0,000	-0,705	-0,602	-0,023
<i>Org. Commitment (OC)</i>	0,000	0,000	-1,290	-0,280	0,0000	-0,602	0,776	0,260

Sumber: Data primer yang diolah, 2003

Role overload memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara tak langsung sebesar -0,124 dan pengaruh langsung 0,205. *Inter Role Conflict* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja secara tak langsung sebesar 0,124 dan pengaruh langsung -0,207. *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional secara tak

langsung sebesar 0,026 dan pengaruh langsung -0,037; dan terhadap perilaku penyelesaian secara langsung sebesar -0,066. Perilaku penyelesaian berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional sebesar -0,145.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian terhadap hipotesis yang dikembangkan secara ringkas disajikan pada tabel 24. Tabel tersebut memperlihatkan hasil terdapat 7 hipotesis yang ditolak dan 6 hipotesis diterima.

TABEL 24

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS KESELURUHAN

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H _{1a}	Terdapat perbedaan <i>Role overload</i> dan <i>Inter Role Conflict</i> antara auditor laki-laki dan perempuan	Ditolak
H _{1b}	Terdapat perbedaan <i>Coping behavior</i> antara auditor laki-laki dan perempuan	Ditolak
H ₂	Terdapat perbedaan <i>Role overload</i> , <i>Inter Role Conflict</i> dan <i>Coping Behavior</i> antara auditor ber- <i>locus of control</i> internal dan eksternal	Ditolak
H _{3a}	Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor laki-laki dan perempuan	Ditolak
H _{3b}	Kelebihan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor	Diterima
H _{3c}	Konflik antar peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor	Diterima
H _{4a}	Terdapat perbedaan komitmen organisasional antara auditor laki-laki dan perempuan	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H _{4b}	Persepsi <i>locus of control</i> internal berpengaruh negatif terhadap perilaku penyelesaian reaktif auditor	Ditolak
H _{4c}	Persepsi <i>locus of control</i> internal dan perilaku penyelesaian reaktif berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional auditor	Ditolak
H ₅	Terdapat perbedaan keinginan berpindah kerja antara auditor laki-laki dan perempuan	Ditolak
H _{6a}	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor	Diterima
H _{6b}	Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor	Diterima
H _{6c}	Kepuasan kerja mendahului komitmen organisasional	Diterima

Hipotesis yang ditolak dapat diuraikan menjadi tiga bagian : (1) pengaruh perbedaan jenis kelamin terhadap variasi *role overload*, *inter role conflict* (H_{1a}), *coping behavior* (H_{1b}), *job satisfaction* (H_{3a}), dan *turnover intentions* (H₅) serta pengaruh perbedaan *locus of control* terhadap variasi *role overload*, *inter role conflict*, *coping behavior* (H₂), (2) pengaruh negatif yang tidak signifikan persepsi *locus of control* internal terhadap perilaku penyelesaian reaktif auditor (H_{4b}); (3) pengaruh negatif yang tidak signifikan persepsi *locus of control* internal dan perilaku penyelesaian reaktif terhadap komitmen organisasional auditor (H_{4c}).

Temuan bahwa perbedaan *role overload*, *inter role conflict* (**H_{1a}**), *coping behavior* (**H_{1b}**), *job satisfaction* (**H_{3a}**), dan *turnover intentions* (**H₅**) tidak ditentukan oleh jenis kelamin auditor didukung oleh beberapa hasil penelitian. Fogarty *et al* (1996)

mengungkapkan bahwa karakteristik biografis jenis kelamin tidak selalu valid untuk membedakan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran, sangat tergantung pada pandangan terhadap *gender*. Studi yang dilakukan oleh Maccoby dan Jaclin (1974); Eagly dan Carli (1981); Hyde (1981); Chance (1988) mengungkapkan bahwa tidak terdapat beda antara laki-laki dan perempuan yang konsisten dalam kemampuan menyelesaikan masalah yang dihadapi, keterampilan analitis, dorongan kognitif, sosiabilitas dan kemampuan belajar. Quin *et al.* (1974) menyatakan bahwa tidak ada bukti yang menyatakan kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan berbeda. Fogarty (1996) juga menyatakan bahwa hubungan antara kinerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja auditor tidak terlalu dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Mangione (1973) dalam Robbins (1996), Fogarty (1996) dan Marsh dan Mannari (1977) menemukan bahwa terdapat hasil yang inkonklusif hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat keinginan berpindah, sehingga tidak ada simpulan yang dapat ditarik secara berarti. Hasil yang cukup konsisten ditunjukkan bahwa perempuan mengalami tingkat absensi yang lebih tinggi daripada pria, karena tuntutan peran sebagai pengurus rumah tangga (Flanagan *et al.*, 1974; Garrison dan Muchinsky, 1977; dan Johns, 1986 dalam Robbins, 1996).

Kemungkinan pandangan *gender* yang tidak mendasarkan pada pen-*stereotypes*-an mengakibatkan tidak terjadi perbedaan kelebihan beban kerja, konflik antar peran, perilaku penyelesaian, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja. Pandangan *gender* yang menganut model *equity* (kesamaan) menyebabkan perlakuan dan pengelolaan

terhadap laki-laki dan perempuan adalah identik, ada kesamaan sehingga tidak ada pembatasan akses terhadap tugas, dan saling melengkapi (Palmer *et al.*, 1997 dalam Samekto, 1999). Fogarty (1996) mengungkapkan temuan bahwa walaupun terjadi perbedaan stres antara auditor laki-laki dan perempuan namun KAP tidak memberikan penanganan yang berbeda berkaitan dengan ekspektasi auditor terhadap kerja. O'Reilly (1991) dalam Chow *et al.* (2002) mengungkapkan sejumlah penelitian terdahulu menyarankan bahwa persepsi individu mempunyai kesesuaian untuk meningkatkan sikap individu dalam kantor akuntan. Kultur individu dibentuk oleh penerimaan terhadap nilai-nilai organisasional termasuk pandangan terhadap jenis kelamin.

Bias pandangan yang menjustifikasi bahwa perempuan berbeda dengan laki-laki mengakibatkan timbul penstereotipean dalam memperlakukan individu. Pandangan model *stereotyping* yang mendasari penelitian Reed *et al.* (1994) mengakibatkan timbul pandangan diskriminatif terhadap kondisi yang dihadapi oleh perempuan (Lehman, 1992). Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa tidak terjadi diskriminasi perlakuan organisasi terhadap laki-laki dan perempuan, yang ditunjukkan oleh tidak terjadinya perbedaan kelebihan beban kerja, konflik antar peran, perilaku penyelesaian, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja.

Penerimaan **H_{3a}**, yang menyatakan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap perbedaan variasi komitmen organisasional auditor mendukung penelitian terdahulu. Studi yang dilakukan Fogarty (1996) menyatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasional sebagai pengaruh dari kepuasan dan kinerja auditor

berdasarkan *gender*-jenis kelamin. Reed *et al* (1994) mengungkapkan juga bahwa berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan yang signifikan untuk tingkat komitmen organisasional auditor. Komitmen organisasional merupakan peramal yang lebih baik karena merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (Porter *et. al*, 1974). Seorang dapat saja merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi komit pada organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan.

Komitmen organisasional sebagai kondisi karyawan yang memihak pada tujuan-tujuan organisasi, bersedia meningkatkan kinerjanya demi organisasi, serta berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut (Blau dan Boal, 1986) mencerminkan berbagai dimensi kerja seorang karyawan. Auditor laki-laki dan perempuan dapat saja tidak mengalami perbedaan kelebihan beban kerja, konflik antar peran, perilaku penyelesaian, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja, namun hal tersebut tidak mencerminkan kesamaan penerimaan terhadap tujuan organisasi, afektif terhadap organisasi, dan niatan memelihara keanggotaan. Motivasi perempuan bekerja antara lain adalah sebagai proses aktualisasi diri, namun hal ini tidak dimaksudkan untuk selamanya, sebagai pencari nafkah dan individu mandiri. Saat auditor perempuan menikah, maka persepsi sosial telah membentuk bahwa tugas mencari nafkah utama adalah suami, sedang walaupun perempuan juga bekerja maka fungsinya adalah membantu suami. Perspektif ini yang mengakibatkan penerimaan komitmen organisasional berbeda antara auditor laki-laki dan perempuan.

Penolakan H_2 yang menyatakan terdapat pengaruh *locus of control* terhadap perbedaan variasi *role overload*, *inter role conflict*, *coping behavior*. Hasil ini menunjukkan kenyataan bahwa perilaku dan sikap individu tidak ditentukan oleh persepsi pengendalian diri, namun lebih karena situasi dan orang lain (Hawk, 1988). Penelitian oleh Rotter (1966), Spector (1982) dan Blau (1987) menyatakan bahwa persepsi *locus of control* individu sangat dipengaruhi oleh situasi dan penerimaan terhadap nilai-nilai, aturan dan prosedur organisasi.

Auditor sebagai karyawan dalam organisasi KAP menerima dan menjalankan aturan, peraturan, dan prosedur kerja KAP yang sangat mempengaruhi persepsi *locus of control* individu. Kelebihan beban kerja secara kuantitatif yang dialami oleh auditor, dengan rata-rata 4 tugas yang berkaitan dengan pendapatan yang sesuai, lebih dari Rp 700.000,00 sampai dengan Rp 1.000.000,00. Walaupun tingkat kelebihan beban relatif tinggi, namun hal merupakan kondisi yang diterima oleh auditor, karena masih tergolong baru. Konflik antar peran yang diselesaikan dengan mendasarkan pada aturan, ketentuan dan prosedur organisasi mengakibatkan keterlibatan persepsi pengendalian diri kurang ada (Gibson *et al.*, 1994).

Pelaksanaan tugas oleh KAP yang dilaksanakan secara tim mengakibatkan pemecahan masalah lebih efektif dilakukan secara tim, sehingga pengendalian diri individu kurang terjalin (Cooke dan Karnaghan, 1987) dalam Gibson *et al.* (1994). Studi yang dilakukan Andreson (1977) dalam Gibson *et al.* (1994) mengungkapkan bahwa individu internal

cenderung sedikit mengalami stres dan menjalankan perilaku penyelesaian yang berorientasi pada kelompok.

Penolakan **H_{4b}**, yang menyatakan terdapat pengaruh negatif yang signifikan persepsi *locus of control* internal terhadap perilaku penyelesaian reaktif auditor mendukung penolakan terhadap hipotesis H₂. Persepsi individu terhadap tempat kedudukan pengendalian diri dapat efektif dalam proses penyelesaian masalah kerja. Pelaksanaan tugas yang berdasarkan tim mengakibatkan perilaku penyelesaian masalah berdasarkan penyelesaian kelompok yang lebih efektif (Cooke dan Karnaghan, 1987 dalam Gibson *et al.*, 1994). Perilaku penyelesaian terhadap masalah yang berdasarkan penyelesaian kelompok sangat ditentukan oleh aturan, ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh KAP, sehingga secara individual tidak berpengaruh.

Penolakan juga terjadi pada **H_{4c}**, yang menyatakan terdapat pengaruh negatif yang signifikan persepsi *locus of control* internal dan perilaku penyelesaian reaktif terhadap komitmen organisasional auditor. Chatman (1992) dan Strickland (1989) dalam Gibson *et al.* (1994) menyatakan bahwa *locus of control* sebagai persepsi individual mempengaruhi nilai individu, yang membentuk komitmen kepada organisasi. Persepsi individual internal mengalami proses penerimaan bahwa keberhasilan diri sangat ditentukan oleh diri sendiri bukan lingkungan diluar (dalam hal ini KAP) (Schneider, 1987 dalam Gibson, 1994). Komitmen secara organisasional berupa penerimaan aturan, ketentuan dan prosedur kerja yang jelas akan mengakibatkan individu internal akan semakin menurun komitmen pada organisasi (Gibson *et al.*, 1994). Penelitian hal ini

walaupun tidak signifikan namun menunjukkan hubungan yang sesuai dengan hipotesis. Signifikansi yang kurang untuk menolak H_0 secara statistik, dimungkinkan terjadi karena penerimaan komitmen secara organisasional dianggap sejalan dengan penerimaan aturan, ketentuan, dan prosedur KAP. Penerimaan terhadap aturan KAP merupakan salah satu dimensi penerimaan tujuan dan nilai organisasi, sedangkan dimensi *afektive* dan *continuence* kurang tercermin. Bias persepsi individu terhadap komitmen organisasional mengakibatkan pengaruh *locus of control* dan perilaku penyelesaian kurang signifikan walau arah hubungannya sesuai.

Hipotesis H_{3b} yang menyatakan kelebihan beban kerja dan H_{3b} ; konflik antar peran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja diterima secara statistik. Van Sell *et al* (1981) dalam Baron dan Greenberg (1993) dan Puspa dan Riyanto (1999) mengemukakan bahwa konflik peran berhubungan negatif dengan sikap kepuasan kerja karyawan. Khan *et al.* (1964) dan Jackson dan Schuler (1985) dalam Dwi Cahyono (2001) menemukan bahwa kelebihan beban kerja dan konflik peran mempunyai dampak negatif terhadap perilaku karyawan seperti: timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut didukung Abernethy dan Stoelwinder (1995), Puspa dan Riyanto (1996) dan Suwandi dan Indriantoro (1999) bahwa kelebihan beban kerja dan konflik peran mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Berbagai penelitian mendukung hasil ini antara lain Verney (1983) dalam Vredenburg (1983), Van Sell, Brief dan Schuler (1981), Beiden dan Armenakis (1981)

Gibson et al. (1994) menjelaskan bahwa *role overload* dapat dikategorikan menjadi dua : (1) kuantitatif ; kondisi tidak punya waktu untuk memenuhi tuntutan peran atau tidak kompeten terhadap peran tersebut; dan (2) kualitatif ; kondisi terjadi senjangan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kelebihan beban kerja yang dialami oleh responden cenderung tidak kuantitatif namun lebih pada aktualisasi kelebihan beban kerja kualitatif, karena responden memiliki masa kerja sebagian besar adalah baru dua tahun. Kondisi tersebut mengakibatkan auditor masih memerlukan pengalaman dan pengetahuan untuk mengurangi senjangan kemampuan. Dampak langsung dari hal ini adalah persepsi tugas yang diberikan oleh KAP yang rata-rata per bulan 4 buah adalah sebagai tanggung jawab dan peluang untuk menambah pengalaman dan wawasan. Hal ini yang menjadikan hubungan antara kelebihan beban kerja dengan kepuasan kerja positif, karena semakin banyak tanggung jawab kerja maka kepuasan akan kerja.

Hipotesis H_{6a} dan H_{6b} diterima secara signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Temuan ini mendukung hasil beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja auditor, sebagai prediktor terhadap tindakan keluar dan perilaku disfungsional auditor.

Lee dan Mowday (1987) dan Tett dan Meyer (1993), mengungkapkan adanya hubungan yang moderat antara kepuasan kerja dengan *turnover* karyawan. Hal ini

didukung oleh Brayfield dan Crockett (1977) dan Mobley *et.al.* (1979) yang melaporkan bahwa kepuasan kerja dihubungkan secara negatif dengan *turnover* karyawan. Krausz (1989) mengungkapkan bahwa keinginan berpindah kerja disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Martin (1979), Karsten dan Spector (1987), Spencer dan Steers (1981), Judge (1993) Bullen *et al* (1987), Reed *et al* (1994), Cahyono (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan tingkat keinginan berpindah kerja.

Luthans (1997) mengungkapkan bahwa sejalan dengan tingkat kepuasan kerja, terdapat bauran hasil (*mixed outcomes*) dari komitmen organisasional, salah satunya rendahnya *turnover*. Riset yang dilakukan Hom *et.al.* (1979), Angle dan Jerry (1983), Pierce dan Dunham (1987) memperlihatkan hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dengan kemangkiran dan tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*). Mowday *et al.* (1982) melaporkan bahwa komitmen organisasional individu merupakan indikator yang lebih baik untuk niat berpindah kerja karyawan, dibanding prediktor kepuasan kerja yang telah sering digunakan. Hal ini karena komitmen organisasional merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (Porter, 1974). Marsh dan Mannari (1977), Bartol (1979), Hom, Katerberg, dan Hulin (1979;1982), Aranya *et al* (1982), Mowday *et al.* (1982), Angle dan Perry (1983), Pierce dan Dunham (1987), Mathieu dan Zajac (1990), Reed *et al* (1994) dan Dwi Cahyono (2001) menyatakan bahwa terdapat

hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah kerja auditor.

Penerimaan terhadap H_{6c} berhasil membuktikan secara statistik hasil penelitian yang dilakukan Gregson (1992) bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian auditor yang bekerja pada kantor auditor publik. Hal tersebut didukung temuan Reed *et al.* (1994) dan Cahyono (2001 dan 2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mendahului komitmen organisasional. Walaupun koefisien regresi hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak ada yang signifikan, namun koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada hubungan sebaliknya.

Identifikasi hasil penelitian terhadap atribusi penyebab perilaku individu sesuai dengan *attribution theory* diperlukan untuk menentukan penyebab perilaku dan sikap individu. Tiga faktor yang diperhatikan dalam penentuan atribusi adalah (Kelly, 1972 dalam Gibson *et al.*, 1994) :

4. Konsensus (*Consensus*); perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama. Atribusi konsensus dalam penelitian ini menunjukkan tingkatan yang tinggi, terbukti dengan adanya kesamaan penerimaan situasi kerja di KAP dengan perilaku kelebihan beban kerja, konflik antar peran, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja auditor.

5. Kekhususan (*Distinctiveness*); perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan. Faktor ini ternyata berbeda dengan hasil penelitian Reed *et al.* (1994), walaupun karena jenis kelamin dan *locus of control* individu auditor di Indonesia dapat membedakan tingkat komitmen organisasional. Variabel lain seperti kelebihan beban kerja, konflik antar peran, perilaku penyelesaian, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah kerja auditor menunjukkan kekhususan, berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya.
6. Konsistensi (*Consistency*); perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu (konsisten). Faktor atribut ini menunjukkan tingkatan yang relatif rendah, dengan konsistensi hubungan beberapa variabel antara lain kelebihan beban kerja dan konflik antar peran terhadap kepuasan kerja, hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, dan keduanya terhadap keinginan berpindah kerja auditor.

Tingkat konsensus yang tinggi, kekhususan yang relatif tinggi, dan konsistensi yang cenderung rendah maka dapat dinyatakan bahwa atribusi penyebab dari pengaruh *gender* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja auditor adalah *situational attribution*.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Bagian ini akan menguraikan kesimpulan dari hasil dan pembahasan penelitian, keterbatasan dalam penelitian dan implikasi hasil terhadap pengembangan teori dan aplikasi.

5.1 Kesimpulan

Penelitian didasari oleh minimnya informasi keterlibatan perempuan dalam profesi akuntansi di Indonesia terutama karena konstruksi sosial yang telah membentuk peran, sikap dan perilaku auditor diindikasikan berbeda antara di Amerika Serikat, berdasarkan penelitian Reed *et al.* (1994) dengan di Indonesia. Penelitian juga didasarkan beberapa *research gap* yang terjadi dalam kaitan pengaruh *gender* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja auditor.

Pengujian hipotesis berhasil menerima 6 hipotesis (H_{3b}, H_{3c}, H_{4a}, H_{6a}, H_{6b}, dan H_{6c}) dan menolak 7 hipotesis (H_{1a}, H_{1b}, H₂, H_{3a}, H_{4b}, H_{4c}, dan H₅). Alasan penerimaan dan penolakan hipotesis, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penerimaan hipotesis bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah yang positif karena auditor merasa hal tersebut sebagai kelebihan beban kerja kualitatif yang dipersepsikan sebagai tanggung

jawab, yang diberikan KAP dengan pendapatan yang sesuai. Penerimaan hipotesis yang menyatakan bahwa konflik antar peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mencerminkan bahwa tuntutan peran yang berbeda secara signifikan menurunkan tingkat kepuasan kerja auditor. Beberapa penelitian yang mendukung hal ini, antara lain dilakukan oleh Verney (1983) dalam Vredenburg (1983), Van Sell, Brief dan Schuler (1981), Beiden dan Armenakis (1981), Van Sell *et al.*(1981) dalam Baron dan Greenberg (1993), Abernethy dan Stoelwinder (1995), Khan *et al.* (1964) dan Jackson dan Schuler (1985) dalam Dwi Cahyono (2001).

2. Penerimaan hipotesis yang menyatakan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap perbedaan variasi komitmen organisasional auditor mendukung hasil studi yang dilakukan Fogarty (1996) dan Reed *et al* (1994) menyatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasional sebagai pengaruh dari kepuasan dan kinerja auditor berdasarkan *gender*-jenis kelamin. Auditor laki-laki dan perempuan mengalami perbedaan penerimaan terhadap tujuan organisasi, afektif terhadap organisasi, dan niatan memelihara keanggotaan, misalnya terjadi pada perempuan yang bekerja, bukan dimaksudkan untuk mencari nafkah tapi proses aktualisasi diri dan membantu suami. Perspektif ini yang mengakibatkan penerimaan komitmen organisasional berbeda antara auditor laki-laki dan perempuan.

3. Penerimaan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja auditor, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Mowday (1987), Tett dan Meyer (1993), Brayfield dan Crockett (1977) dan Mobley *et.al.* (1979), Krausz (1989), Martin (1979), Karsten dan Spector (1987), Spencer dan Steers (1981), Judge (1993), Bullen *et al* (1987), Reed *et al* (1994), Cahyono (2001). Peningkatan kepuasan kerja dan komitmen secara organisasional auditor akan menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja, yang menjadi penyebab langsung tindakan keluar dan perilaku disfungsional dalam kerja.
4. Penerimaan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian auditor yang bekerja pada kantor auditor publik, mendukung hasil penelitian Gregson (1992), Reed *et al.* (1994) dan Cahyono (2001). Meskipun koefisien regresi hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak ada yang signifikan, namun koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada hubungan sebaliknya. Hal ini mencerminkan bahwa komitmen organisasional merupakan respon yang lebih global dan bertahan dalam organisasi termasuk sebagai hasil dari pengaruh kepuasan kerja.
5. Penolakan temuan bahwa perbedaan *role overload*, *inter role conflict*, *coping behavior*, *job satisfaction*, dan *turnover intentions* tidak ditentukan oleh jenis kelamin auditor didukung oleh beberapa penelitian antara lain : Fogarty *et al*

(1996), Maccoby dan Jaclin (1974), Eagly dan Carli (1981), Hyde (1981), Chance (1988), Quin *et al.*(1974). Mangione (1973) dalam Robbins (1996), Fogarty (1996), Marsh dan Mannari (1977) menyatakan bahwa hubungan antara kinerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja auditor tidak terlalu dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Pandangan *gender* yang menganut model *equity* (kesamaan) menyebabkan perlakuan dan pengelolaan terhadap laki-laki dan perempuan adalah identik, ada kesamaan sehingga tidak ada pembatasan akses terhadap tugas, dan saling melengkapi (Palmer *et al.*, 1997 dalam Samekto, 1999), sehingga tidak terjadi perbedaan kelebihan beban kerja, konflik antar peran, perilaku penyelesaian, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja.

6. Penolakan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *locus of control* terhadap perbedaan variasi *role overload*, *inter role conflict*, *coping behavior*, menunjukkan kenyataan bahwa perilaku dan sikap individu tidak ditentukan oleh persepsi pengendalian diri, namun lebih karena situasi dan orang lain (Hawk, 1988). Penelitian oleh Rotter (1966), Spector (1982) dan Blau (1987) menyatakan bahwa persepsi *locus of control* individu sangat dipengaruhi oleh situasi dan penerimaan terhadap nilai-nilai, aturan dan prosedur organisasi. Pelaksanaan tugas oleh KAP yang dilaksanakan secara tim mengakibatkan pemecahan masalah lebih efektif dilakukan secara tim, sehingga pengendalian

diri individu dan penyelesaian masalah kurang terjalin (Cooke dan Karnaghan, 1987) dalam Gibson *et al.* (1994).

7. Penolakan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh negatif persepsi *locus of control* internal terhadap perilaku penyelesaian reaktif auditor, menunjukkan bahwa tugas yang berdasarkan tim mengakibatkan perilaku penyelesaian masalah berdasarkan penyelesaian kelompok, yang lebih efektif (Cooke dan Karnaghan, 1987 dalam Gibson *et al.*, 1994).
8. Penolakan terhadap hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh negatif yang signifikan persepsi *locus of control* internal dan perilaku penyelesaian reaktif terhadap komitmen organisasional auditor didukung temuan Chatman (1992) dan Strickland (1989) dalam Gibson *et al.* (1994) yang menyatakan bahwa *locus of control* sebagai persepsi individual mempengaruhi nilai individu yang membentuk komitmen kepada organisasi. Persepsi individu internal memahami bahwa keberhasilan sangat ditentukan oleh diri sendiri sehingga penerimaan aturan, ketentuan dan prosedur kerja secara organisasional akan mengakibatkan individu semakin menurun komitmen pada organisasi (Gibson *et al.*, 1994). Penelitian hal ini walaupun tidak signifikan namun menunjukkan hubungan yang sesuai dengan hipotesis. Signifikansi yang kurang untuk menolak H_0 secara statistik, dimungkinkan terjadi karena penerimaan komitmen secara organisasional dianggap sebagai penerimaan aturan, ketentuan, dan prosedur KAP. Penerimaan terhadap aturan KAP merupakan salah satu dimensi

penerimaan tujuan dan nilai organisasi, sedangkan dimensi *affective* dan *continuence* kurang tercermin. Bias persepsi individu terhadap komitmen organisasional mengakibatkan pengaruh *locus of control* dan perilaku penyelesaian kurang signifikan walau arah hubungannya sesuai.

Identifikasi hasil penelitian terhadap atribusi penyebab perilaku individu sesuai dengan *attribution theory* menunjukkan hasil: tingkat konsensus yang tinggi, kekhususan yang relatif tinggi, dan konsistensi yang cenderung rendah maka dapat dinyatakan bahwa atribusi penyebab dari pengaruh *gender* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja auditor adalah *situational attribution*. Penyebab situasional yang mempengaruhi perilaku, sikap dan tindakan auditor harus dijadikan dasar kebijakan sumber daya manusia di KAP.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang ada selama dan menyebabkan gangguan pada hasil penelitian. Keterbatasan tersebut antara lain: (1) penelitian tidak memisahkan antara jawaban auditor yang bekerja pada kantor akuntan besar dan kecil sehingga sulit memprediksi apakah jawaban untuk kedua auditor yang bekerja pada kantor yang berbeda ukuran sama; (2) kendala dalam pemakaian instrumen *locus of control* dari Rotter (1971) yang menggunakan skala ordinal mengakibatkan instrumen tersebut tidak dapat diukur secara tepat untuk tiap indikator variabel laten pada saat

measurement confirmatory; (3) wilayah penelitian hanya KAP di pulau Jawa, sehingga hasil penelitian kurang mampu digeneralisir untuk kondisi auditor seluruh Indonesia.

5.3 Implikasi

Beberapa hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan keterbatasan penelitian, maka dikembangkan acuan implikasi penelitian secara teoritis maupun praktis. Beberapa implikasi yang dapat dikembangkan:

5.3.1 Implikasi Teoritis

Pengembangan teori atribusi untuk menentukan penyebab perilaku dan sikap individu dalam lingkup kerja kantor akuntan publik sangat penting dalam riset keprilakuan. Prediksi terhadap sikap auditor akan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja sebagai prediktor langsung dari keluarnya karyawan, diperlukan dalam riset akuntansi keprilakuan. terutama menentukan penanganan terhadap sikap yang disfungsional.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan *outcomes* dari variabel *gender* secara ekstensif sebagai anteseden sikap auditor, antara lain : persepsi diskriminasi, *personality*, sikap kerja, dan kepribadian untuk dapat menjelaskan penyebab perbedaan sikap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja auditor. Penelitian lebih lanjut perlu mempertimbangkan penggunaan kembali skala instrumen penelitian *locus of control* untuk menjamin *internal validity*.

Analisis model persamaan struktural dengan menggunakan AMOS 4.01 mempunyai keterbatasan, yaitu sensitif terhadap normalitas data. Penelitian berikutnya dapat membandingkan dengan menggunakan program lain misalnya LISREL, yang tidak sensitif terhadap asumsi normalitas dan *Partial Least Square* (PLS) yang tidak mensyaratkan sampel minimum 100 (Hair *et al.*, 1998).

5.3.2 Implikasi Praktis

Profesi akuntansi merupakan sebuah profesi dengan tingkat berpindah yang relatif tinggi, maka sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting (Alter, 1991). Faktor penentu dari sikap tersebut sangat diperlukan sebagai dasar pengembangan pengelolaan sumber daya manusia di KAP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab perilaku dan sikap auditor adalah penyebab situasional. Penyebab situasional memberikan peluang dan konsekuensi bagi manajemen kantor akuntan publik dalam membentuk sikap dan perilaku yang dikehendaki.

Peluang yang dapat dimanfaatkan adalah kemungkinan pihak manajemen lebih berfokus menciptakan kebijakan, kondisi dan situasi untuk mendukung terciptanya perilaku dan sikap yang sejalan dengan kebijakan KAP, yang mendukung tercapainya kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja. Konsekuensi yang diterima oleh KAP adalah bahwa ketika sebagian penyebab perilaku dan sikap auditor adalah situasional, maka manajemen KAP harus mampu mengendalikan dan memberikan situasi yang mendukung.

Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam KAP ditujukan untuk mendukung situasi yang diharapkan. Kebijakan untuk mengurangi adanya kelebihan beban kerja dan konflik antar peran, antara peran profesional dengan peran keluarga dan sosial antara lain pengembangan program skedul kerja yang fleksibel, yang memungkinkan pilihan penyelesaian kerja di rumah dan adanya penitipan anak sebagai perhatian terhadap keluarga. Kebijakan lain untuk mendukung identifikasi persepsi diri serta mengembangkan sikap kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara lain; diadakannya survei tertulis yang membiarkan karyawan mengungkapkan ekspresi dan pendapatnya tanpa rintangan dan tekanan. Hasilnya dipublikasikan dan dijadikan dasar pembahasan isu yang penting dalam organisasi terutama tentang penerimaan kepuasan kerja dan komitmen secara organisasional.. Kebijakan lain berkaitan dengan gaji dibayarkan merata pada karyawan paruh waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dihadapi, dan seluruh atau sebagian keuntungan dibagikan pada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Samekto, Agus. 1999. *Perbedaan Kinerja Laki-Laki dan Wanita pada KAP di Surabaya*. Tesis Pascasarjana UGM (tidak dipublikasikan)
- Alter, Joane. 1991. Retaining Women CPAs. *Journal of Accountancy*. May
- Andreson, C.R. 1977. Locus of Control, Coping Behavior and Performance in a Stress Setting ; Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*. August. pp 446-51
- Ferdinand, Augusty. 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Badan Pusat Statistik. 2000. *Statistik Indonesia 2000*. Jakarta
- Bao, B., D. Bao dan M. Vasarhelyi. 1986. A Stochastic Model of Professional Accounting Turnover. *Accounting Organizational and Society*, April
- Baron, R.A, J. Greenberg. 1993. *Behavior in Organization; Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston : Allyn and Bacon.
- Bateman, T. dan S. Strasser. 1984. A Longitudinal Analysis of Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, Vol. 27. pp 95-112
- Beiden, A.G. dan Armenakis, A.A. 1981. Path Analysis Study of the Consequence of Role Conflict and Ambiguity. *Academy of Management Journal*. Juni. pp 417-24
- Blau, G.J dan K.R Boal. 1987. Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*. April.. pp 290
- Cartwright, L.K. 1978. Career Satisfaction and Role Harmony in Sample of Young Psychicians. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol 12. pp 184-196
- Chance, P. 1988. Biology Destiny and All that. *Across the Board*. July-August. pp 19-23

- Chatman, Jenifer A. 1991. Matching People and Organizations: Selection and Socializations in Public Accounting Firm. *Administrative Science Quarterly*. September. pp 459-84
- Cohen, A. 1993. Organizational Commitment and Turnover :A Meta-Analysis. *Academy of Management*. Vol 36 No. 5. pp 1140-1157
- _____, and N. Hudecek. 1993. Organizational Commitment-Turnover Relationship across Occupational. *Group and Management*. Vol.18 No. 2. pp188 – 213
- Curry J.P, Wakefield,D.S., James L Pierce, dan Carles Mueller.1986. On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*. December. pp 847-56
- Cahyono, Dwi. 2001. *Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional*. Artikel SNA VI. Jakarta
- Eagly, A.H. dan L.L. Carli. 1981. Sex Researchers and Sex Typed Communications as Determinant of Sex Differences in Influenceability; a Meta Analysis of Social Influence Studies. *Psychology Bulletin*. August. pp 1-20
- Ferris, K. 1981. Organizational Commitment and Performance in A Professional Accounting Firm. *Accounting Organizations and Society*. Vol 6 No.4. pp 317-325
- Flanagan, R.J., Strauss, G., Ulman, L. 1974. Worker Discontent and Work Place Behavior. *Industrial Relations*. Mei. pp 101-23
- Mas'ud, Fuad, 2002. *Empat puluh Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Fogarty, Timothy J. 1996. Gender Differences in the Perception of the Work Environment within Large International Accounting Firm. *Managerial Auditing Journal*. Vol 11 No 2. pp 10-19
- Garrison, K.R. dan Muchinsky, P.M.1977. Attitudinal and Biographical Predictor of Incidental Absenteeism. *Journal of Vacation Behavior*. April. pp 221-30

- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. 1994. *Organization: Behaviour, Structure, and Processes*, 8th Ed. New York : Irwin Inc
- Greehaus, J.H. and Beutell, N.J. 1985. Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Accountancy and Management Review*. Vol 10. pp 76-88
- Gregson, T. 1992. An Investigate of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 4. pp 80-95
- Hair, Joseph, F. Rolph E. Andreson, R.L Tatham dan W.C Black. 1998. *Multivariate Data Analysis 5th ed*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Hawk, Stephen R. 1988. Locus of Control and Computer Attitude :The Effect of User. *Computer Human Behavior*. Spring. pp 199-206
- Hollahan, C.K., Gilbert, L.A. 1979. Conflict Between Major Life Roles: Women and Men Dual Career Couple. *Human Relations*. Vol 32. pp 451-467
- Hom, Katerberg dan Hulin. 1979. Comparative Examination of Three Approaches to the Prediction of Turnover. *Journal of Applied Psychology*. pp 280-290
- Hyde, J.S. 1981. How Large Are Cognitive Gender Differences. *American Psychologist*. October. pp 892-901
- Ikatan Akuntan Indonesia. 1999. *Direktori Akuntan Publik 2001-2002 Indonesia*. Jakarta Indonesia
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip. Semarang
- Kerliner, Fred N. 1986. *Asas-Asas Penelitian Behavioral, edisi ke 3 (trj)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Lee, Thomas dan Richard T. Mowday. 1987. Voluntary Leaving an Organization: an Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*. Vol. 30. pp 721-743
- Lehman, C.R. 1990. The Importance of Being Ernest: Gender Conflict in Accounting. *Advance and Society*. Vol 17 No 3. pp 137-157

- Lehman, C.R. 1992. History in Accounting: The First Eight Years Accounting.. *Advance and Society*. Vol 17 No 3.
- Locke, Edwin dan Gary P. Latham. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New York : Prentice Hall. Engelwood Cliffs. pp 249-250
- Primawati, Lucia . 2001. *Sikap Kerja, Motivasi, Persepsi Diskriminasi dan Komitmen Organisasi Akuntan Manajemen Dilihat dari Perbedaan Gender dan Jabatan*. Tesis Pascasarjana Undip (tidak dipublikasikan)
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw-Hill
- Lutahns, F., Baack, D, Tylor, Lew. 1987. Organizational Commitmen: Analysis of Antecedents. *Human Relations*. Vol 40 no. 4. pp 219-236
- Maccoby, E. Dan Nagy Jacklin. 1974. *The Psychology of Sex Differences*. Stanford. California. Stanford University Press.
- Mangione, T.W. 1973. Turnover-Some Psychological and Demographic Correlates dalam Quinn, R.P. dan Mangione, T.W. *Survey of Working Condition*; University of Michigan. Survey Research Centre
- Mathieu, J.E. dan D.M. Zajac. 1990. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. Vol 108. pp 171-199
- Mondy, R.W., R.M. Noe. 1993. *Human Resources Management, Fifth Ed*. New York: Allyn and Bacon
- Mowday, R.T., R.M. Steers dan L.W. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol 14. pp 224-247
- _____. 1982. *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Northcraft, G.B. dan Naele, Margareth. 1990. *Organization Behavior*. Dryden Chicago. pp 465-472

- Parent, D.E., De Angelis, C. dan Mayer, N.R. 1989. Parity for Women CPAs. *Journal of Accountancy*. Vol 169. February. pp 72-76
- Pfeffer, Jeffrey. 1990. A Partial Test of the Social Information Processing Model of Job Attitudes. *Human Relations*. July. pp 457-76
- Pillsbury, J.B., Capozzoli, L., Ciampa, A. 1989. A Synthesis of Research Studies Regarding Upward Mobility of Women Public Accountant. *Accounting Horizon*. Vol 3 No 1. pp 63-70
- Potter, J.B. 1966. Generalized Expectation for Internals versus External Control of Reinforcement Psychological Monograph: *General and Applied*. pp 1-27
- Poznanski, Peter, J dan Baline, Dennis M. 1997. Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment among Staff Accountant. *Behavioral Research in Accounting*. Vol 9.
- Quinn, R.P., Staines G.L., dan McCollough, M.R. 1974. *Job Satisfaction is There Trend*. Washington D.C.: US Gov. Printing Office. Doc no 2900-00195
- Reed, S.A., Kratchman, S.H., Strawser, R.H. 1994. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions of United States Accountants; The Impact of Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol 7 No1. pp 31-58
- Rhode, J.G., Sorensen, J.E. Lawler, E.E. 1977. An Analysis of Personal Characteristics related to Professional Staff Turnover in Public Accounting Firm. *Decision Science*. Vol 7. pp 771-880
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies Applications*. New York : A Simon and Schuster Company
- Rotter, Julian B. 1971. External Control and Internal Control. *Psychology Today*. June. pp 42
- Santosa, Hendri. 2001. *Analisis Diskriminasi Gender dan Kepuasan Kerja pada Auditor BPKP Jawa Tengah*. Tesis. Pascasarjana Undip (Tidak Dipublikasikan)
- Schneider, B. 1987. The People Make The Place. *Personal Psychology*. pp 437-53

- Strickland, B. 1989. Internal-External Control Expectancies From Contingency to Creativity. *American Psychologist*. January. pp 1-12
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods For Business; A Skill Building Approach. Third Edition*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Siegel, Gary, Marconi, H.R. 1989. *Behavioral Accounting*. South Dakota: South Webster Pub. Co.
- Smith, P.C, L.M. Kendall dan C.L. Hullin. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Irwandi, Soni Agus. 2002. *Pengaruh Predictor Job Insecurity terhadap Turnover Intentions*. Tesis Pascasarjana Undip (tidak dipublikasikan)
- Suwandi dan Indriantoro. 1999. *Model Turnover Pasewark & Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 2. pp 173-195
- Spector, P.E. 1982. Behavior in Organization as a Function of Employee's Locus of Control. *Psychological Bulletin*. Mei. pp 482-97
- Tett, Robert P. dan John Meyers. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentions and Turnover: Path Analysis Based on Meta Analytic Finding. *Personel Psychology*. Vol 46. pp 259
- Vandenberg , Robert J. dan Charkes E. Lance. 1992. Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*. March. pp 153-167
- Van Sell, M., A.P. Brief, R.S. Schuler. 1981. Role Conflict ang Role Ambiguity: Integration of Literature & Direction for Future Research. *Human Relations*. Januari. pp 43-71
- Verney, T.P. 1983. Role Perception Congruence Performance and Stisfaction ind Vredenbur and Schuler. *Effective Management Research and Application Proceeding of 20th Anual Eastern Academy of Management*. Mei. pp 24-27.