

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah *turnover intention* auditor sebagai variabel terikat (*dependent*), kepuasan kerja, *job stress*, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas (*independent*). Sementara, subjek dalam penelitian adalah auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Jakarta Pusat.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada KAP di wilayah Jakarta Pusat yang terdaftar pada *directory* Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2011. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret sampai dengan Mei 2011.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Yang dimaksud dengan deskriptif yaitu analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara berkelompok (Riduan dan Akdon, 2007). Tujuan penelitian dengan metode deskriptif ini adalah untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki atau diteliti.

#### **3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover*

*intentions* auditor dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, *job stress*, dan komitmen organisasi.

### 3.3.1. *Turnover Intention*

#### a. Definisi Konseptual

*Turnover intention* atau keinginan berpindah menurut Suwandi & Indriantoro (1999) adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja saat ini dan mencari alternatif pekerjaan lain.

#### b. Definisi Operasional

Variabel *turnover intention* diukur dengan menggunakan instrument pengukuran yang dikembangkan oleh Lee & Mowday (1987) dan Kalber & Forgarty (1995) yang terdiri tiga indikator. Setiap item pernyataan dinilai dengan menggunakan skala *likert* 5 poin. Nilai terkecil (skala 1) menunjukkan rendahnya keinginan berpindah sedangkan nilai tertinggi (skala 5) menunjukkan kuatnya keinginan berpindah. Tabel 3.1 menunjukkan indikator dan sub indikator variabel *turnover intention*.

**Tabel 3.1. Indikator dan Sub indikator Variabel *Turnover Intention*.**

No.	Indikator	Sub Indikator dan No. Item Pernyataan
1	Niat Untuk Pergi ( <i>Intentions To Leave</i> )	1. Keinginan meninggalkan KAP karena tidak puas dengan pekerjaan
		2. Usaha mengejar peluang pekerjaan yang lebih bagus
		3. Keinginan tetap bersama KAP ini sampai dua tahun mendatang
		4. Ingin meninggalkan KAP karena tidak menyukai pekerjaan
		5. Keinginan meninggalkan KAP karena tidak mendapatkan perhatian dari atasan dan rekan kerja
		6. Pembagian tugas di KAP
		7. Kenyamanan berada di kantor

2	Niat Untuk Mencari ( <i>Intentions To Search</i> )	8. Melamar pekerjaan selain auditor
		9. Mencari pekerjaan di KAP lain selama 2 tahun terakhir
		10. Mencari alternative pekerjaan lain dengan gaji, fasilitas, dan jabatan yang lebih memuaskan
		11. Kecocokan pekerjaan dengan kepribadian dan sifat
		12. Merasa bosan dengan pekerjaan
3	Alternatif Kesempatan Kerja ( <i>Alternative Job Opportunities</i> )	13. Kecocokan budaya kerja
		14. Kemungkinan mendapat kesempatan kerja di KAP lain yang lebih menguntungkan
		15. Tawaran kerja di tempat lain selain profesi auditor.

Sumber: Data diolah sendiri

### 3.3.2. Kepuasan Kerja

#### a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja menurut Robbins (2008) merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

#### b. Definisi Operasional

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrument pengukuran yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L.De.Vries dalam Dwi Cahyono (2005) yang terdiri dari item pernyataan dengan lima indikator. Setiap item pernyataan dinilai dengan menggunakan skala *likert* 5 poin.

**Tabel 3.2. Indikator dan Sub indikator Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Sub Indikator dan No. Item Pernyataan
1	Kepuasan dengan gaji	1. Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab
		2. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
		3. Kecukupan tunjangan yang diterima

2	Kepuasan dengan promosi	4. Kesukaan dasar (patokan) promosi jabatan
		5. Jumlah promosi jabatan
		6. Pemberian <i>reward</i> pekerjaan dengan promosi jabatan
		7. Kepuasan kemajuan yang didapat
3	Kepuasan dengan rekan kerja	8. Dukungan rekan sekerja
		9. terselesaikannya pekerjaan yang dibantu teman
		10. Kenikmatan bekerja dengan teman-teman
4	Kepuasan dengan supervisor	11. Tanggung jawab teman sekerja
		12. Pemberian dukungan
		13. Pemberian motivasi
		14. Ketidakmauan mendengarkan bawahan
5	Kepuasan dengan pekerjaan	15. Perlakuan tidak jujur
		16. Ketertarikan pada Pekerjaan
		17. Tanggung jawab pada pekerjaan
		18. Pilihan melaksanakan pekerjaan lain
		19. Pencapaian keberhasilan pekerjaan

Sumber: Data diolah sendiri

### 3.3.3. *Job Stress*

#### a. Definisi Konseptual

*Job Stress* menurut Greenberg & Baron (2008) merupakan respon fisik dan emosional yang berbahaya yang dialami oleh seseorang pada pekerjaan mereka.

#### b. Definisi Operasional

Variabel *job stress* diukur dengan menggunakan instrument pengukuran yang dikembangkan oleh Price (2001) dalam Aji (2010) yang terdiri dari dari item pernyataan dengan empat indikator. Setiap item pernyataan dinilai dengan

menggunakan skala *likert* 5 poin. Skor yang lebih tinggi mewakili jumlah tekanan pekerjaan yang tinggi sedangkan skor yang rendah menunjukkan rendahnya tekanan kerja yang dirasakan. Tabel 3.3 menunjukkan indikator dan sub indikator dari variabel *job stress*.

**Tabel 3.3. Indikator dan Sub indikator Variabel *Job Stress***

No.	Indikator	Sub Indikator dan No. Item Pernyataan
1	Ambiguitas Peran	1. Pengetahuan tentang prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan audit
		2. Pengetahuan harapan KAP dari pekerjaan yang dilakukan
		3. Pengetahuan dari tanggung jawab dalam pekerjaan
		4. Ketidakjelasan perintah atau instruksi kerja
2	Konflik Peran	5. Konflik dari tugas yang dibebankan atasan yang berlainan
		6. Konflik dari tugas yang dibebankan atasan langsung
		7. Penugasan yang berbeda dari dua atasan atau lebih
		8. Tekanan dengan banyak peraturan
3	Beban kerja	9. Kecukupan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
		10. Beban kerja yang berlebih
		11. Kesulitan dalam memenuhi target pekerjaan
		12. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		13. Dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4	Faktor-Faktor Lain	14. Peralatan yang memadai untuk melakukan pekerjaan
		15. Kecukupan dukungan sosial untuk melakukan pekerjaan
		16. Ruangang untuk menyelesaikan pekerjaan
		17. Upaya mendapatkan perlengkapan dan data-data dalam melaksanakan audit

Sumber: Data diolah sendiri

### 3.3.4. Komitmen Organisasi

#### a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi menurut Blau dan Boal dalam Robbins (2009) merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

#### b. Definisi Operasional

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrument pengukuran *Organization Commitmen Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Mowday *et.al* (1979) dalam Prastiti (2002) yang terdiri dari dari item pernyataan dengan tiga indikator. Setiap item pernyataan dinilai dengan menggunakan skala *likert* 5 poin. Skor 1 sangat tidak setuju menunjukkan rendahnya komitmen organisasi sedangkan skor 5 sangat setuju menunjukkan tingginya komitmen organisasi.

**Tabel 3.4. Indikator dan Sub indikator Variabel Komitmen Organisasi**

No.	Indikator	Sub Indikator
1	Keinginan untuk bertahan	1. Senang mempertimbangkan KAP ini sebagai tempat bekerja
		2. Hasil terikat dengan KAP
		3. Kesalahan memutuskan bekerja di KAP ini
		4. Loyalitas terhadap KAP ini
2	Kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik	5. Kesediaan melakukan upaya untuk membantu KAP
		6. Membanggakan KAP ini kepada rekan-rekan
		7. Kesediaan menerima penugasan untuk kepentingan KAP
		8. Kepedulian terhadap nasib KAP

3	Keyakinan dan penerimaan dengan nilai dan tujuan organisasi	9. Keyakinan pada kemampuan diri
		10. Kemiripan norma/nilai yang dianut diri sendiri dengan norma/nilai KAP
		11. Penerimaan perubahan pada kondisi kerja
		12. Kebanggaan menjadi bagian dari KAP
		13. Pemberian semangat bagi kinerja
		14. Kesulitan menerima kebijakan penting KAP terkait karyawannya
		15. Perbandingan KAP ini dengan tempat lain sebagai tempat untuk bekerja

Sumber: Data diolah sendiri

### 3.4. Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Jakarta Pusat yang berjumlah 255 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Jakarta Pusat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. (Sugiyono, 2006). Kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini yaitu:

- a. Auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Jakarta Pusat yang terdaftar pada *directory* Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2011.
- b. Auditor merupakan auditor junior atau senior serta telah mempunyai pengalaman kerja kurang dari satu tahun sampai dengan 4 tahun, karena pada kedua level tersebut (junior dan senior) paling rawan terjadi *turnover*.

### 3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu untuk pengumpulan data primer dan data sekunder.

1. Metode pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu peneliti menyampaikan sendiri kuesioner kepada responden dan mengambil sendiri kuesioner yang telah diisi oleh responden. Pemilihan metode ini adalah untuk memperbesar tingkat pengembalian kuesioner di dalam periode waktu yang pendek.

2. Data sekunder

Metode pengumpulan untuk data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan studi kepustakaan artinya penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur perpustakaan yang terkait dengan penelitian.

Data sekunder dalam penelitian ini berupa daftar KAP yang terdaftar pada *directory* IAPI tahun 2011 dan literatur-literatur serta teori-teori yang mendukung penelitian ini.

### 3.6. Metode Analisis

Analisa data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul kemudian dapat memberikan interpretasi. Hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan.



Analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 5% dengan signifikansi sebesar 95% dan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : *Turnover intention* Auditor

X<sub>1</sub> : Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> : *Job stress*

X<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi

a : intercept (konstanta)

b : koefisien regresi

e : error

Sebelum data diolah guna menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan uji validitas, reliabilitas dan normalitas untuk melihat apakah data yang diperoleh dari responden dapat menggambarkan secara tepat konsep yang diukur (Sekaran, 2000).

### 3.6.1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan penjelasan yang memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil analisis data dan pembahasannya. Statistik deskriptif menjelaskan data demografi responden dan statistik deskriptif variabel utama yang diteliti. Deskripsi variabel penelitian meliputi kisaran skor jawaban responden baik secara teoritis maupun berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

### 3.6.2. Pengujian Kualitas Data

Suatu alat pengukuran yang baik harus memiliki validitas dan reabilitas untuk dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dari hasil penelitian.

#### 3.6.2.1. Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi bila alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *construct validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap-tiap item dengan skor total. Sedangkan teknik yang digunakan adalah dengan *Pearson product moment* dengan bantuan SPSS. Suatu alat uji dinyatakan valid jika nilai probabilitas < 0,05 (level signifikansi 5%).

#### 3.6.2.2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Tujuan dilakukan pengujian reabilitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama.

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. Bila *cronbach's alpha* > 0,60 maka konstruk atau variabel dikatakan reliabel (Nunnally, 1960 dalam Ghazli, 2006).

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis perlu dilakukan pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya penyimpangan dengan asumsi klasik atas persamaan regresi yang digunakan.

#### 3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof – Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika hasil Uji K-S > dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05, maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran P Plot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

#### 3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas ini yaitu dengan uji *Scatterplots*, uji *Glejser* dan uji *Park* (Ghozali, 2005). Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya

heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *glejser*. Penentuan terjadinya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi secara statistik variabel bebas untuk mempengaruhi variabel terikat .

### 3.6.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji mulikolinearitas dimaksudkan untuk menguji adanya gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tdak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai toleran. Jika  $VIF > 10$  dan nilai toleran  $< 0,10$ , maka tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

### 3.6.4. Pengujian Hipotesis

#### 3.6.4.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$  maka  $H_0$  ditolak

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) berpengaruh dengan nilai variabel ( $Y$ ).

2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$  maha  $H_0$  diterima

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X1, X2, X3) tidak berpengaruh dengan variabel (Y).

Selain itu uji F dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika *p value* < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika *p value* > 0,05 maka Ho diterima

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan dari variabel independen X1, X2, X3 secara bersama-sama dengan *turnover intention* sebagai variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dimana  $R^2$  menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel independen.

#### 3.6.4.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Untuk menentukan  $t_{tabel}$  ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$  maka Ho ditolak
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$  maka Ho diterima

Selain uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika  $p \text{ value} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika  $p \text{ value} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel independen X1, X2, X3 secara parsial dengan variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ). Dimana  $r^2$  menjelaskan seberapa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.