

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang lingkup Penelitian**

Sesuai dengan judul penelitian maka variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah keadilan organisasional, konflik peran dan intensitas *turnover* auditor. Subyek penelitian ini adalah auditor KAP di wilayah Jakarta Timur yang tercatat pada *directory* Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Penelitian dilakukan bulan Maret - Mei 2011.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki dan diteliti.

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

Dalam penelitian ini, menggunakan tiga variabel penelitian, yaitu intensitas *turnover* sebagai variabel terikat (*dependent*) serta keadilan organisasional dan konflik peran sebagai variabel bebas (*independent*).

### **3.3.1. *Turnover Intention* (Y)**

#### **1. Definisi Konseptual**

Intensitas *turnover* merupakan keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, (Wayne, Shore, & Liden, 1997 dalam Daromes, 2006).

#### **2. Definisi Operasional**

*Turnover Intention* diukur dengan instrumen Lee dan Mowday (1987) dalam Cahyono (2008) yang sudah dimodifikasi oleh penulis, terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu: (1) niatan ingin pindah; (2) niat untuk mencari; (3) alternatif kesempatan kerja;

### **3.3.2. Keadilan Organisasional (X1)**

#### **1. Definisi konseptual**

Folger dan Cropanzano (1998) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005) dalam Daromes (2006) menjelaskan keadilan organisasi meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi.

#### **2. Definisi operasional**

Untuk menguji dan mengukur diskriminasi dan bias, penelitian ini menggunakan skala yang biasa dikembangkan oleh manajer sumber daya manusia, yang pertama kali digunakan oleh Hunton, Neidermeyer, dan Weir (1996); Parker dan Kohlmeyer (2005), dalam Daromes (2006). Terdapat tiga indikator mengenai keadilan organisasional, yaitu: (1) diskriminasi terkait

penghargaan; (2) diskriminasi terkait proses distribusi penghargaan; (3) dsikriminasi terkait interaksi

### 3.3.3. Konflik Peran

#### 1. Definisi Konseptual

Menurut Wolfe dan Snoke (1962) dalam Puspa dan Riyanto (1999), konflik peran yaitu suatu konflik yang timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima profesional secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

#### 2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, konflik peran diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo dkk., (1970) kemudian kembali dikembangkan oleh Puspa dan Riyanto (1999). Instrumen konflik peran terdiri dari 3 indikator, yaitu: (1) konflik antar pemyampai peran; (2) konflik individu peran; (3) kurangnya kewenangan dalam mengambil keputusan.

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator
<i>Turnover Intention</i>	Keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain	Niat ingin berpindah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berpikir untuk keluar dari pekerjaan di KAP.</li> <li>2. Berpikir untuk keluar dari pekerjaan.</li> <li>3. Jika ada pekerjaan bagus di lembaga/institusi lain, secara aktif berusaha mengejar peluang tersebut dan meninggalkan KAP.</li> <li>4. Berpikir untuk tidak akan bekerja di KAP tersebut untuk suatu jangka waktu.</li> </ol>

			<p>5. Pekerjaan sebagai auditor kurang menarik</p> <p>6. Memiliki masalah dengan pemimpin</p>
		Niat untuk mencari	<p>1. Telah aktif mencari pekerjaan selama suatu jangka waktu.</p> <p>2. Telah aktif melamar pekerjaan selain auditor selama beberapa tahun terakhir.</p> <p>3. Telah aktif mencari pekerjaan lain yang menawarkan gaji, fasilitas dan jabatan yang lebih baik.</p> <p>4. Pekerjaan sebagai auditor tidak cocok dengan kepribadian saya., sehingga berniat mencari pekerjaan lain.</p>
		Alternatif kesempatan kerja	<p>1. Kemungkinan mendapatkan alternatif kesempatan kerja di tempat lain.</p> <p>2. Sering mendapatkan tawaran kerja di tempat lain yang lebih baik.</p>
Keadilan Organisasional	Persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi	Diskriminasi terkait penghargaan	<p>1. Jumlah gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul.</p> <p>2. Jumlah gaji yang diterima berbeda dibandingkan dengan rekan kerja setingkat.</p> <p>3. Kemungkinan mendapatkan promosi jika melakukan pekerjaan dengan baik.</p> <p>4. Menerima bonus tahunan yang sesuai dengan pekerjaan dan</p>

			penugasan.
		Diskriminasi terkait proses distribusi penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diskriminasi berkaitan dengan kesempatan promosi dan kemajuan karir.</li> <li>2. Diskriminasi berkaitan dengan pekerjaan dan penugasan.</li> <li>3. Diskriminasi berkaitan dengan bonus tahunan.</li> </ol>
		Diskriminasi terkait interaksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan dari atasan.</li> <li>2. Motivasi dari atasan.</li> <li>3. Pendapat tidak didengar oleh atasan.</li> <li>4. Tidak diperlakukan dengan jujur.</li> </ol>
Konflik Peran	Suatu konflik yang timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima profesional secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain	Konflik antar penyampai peran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama</li> <li>2. Menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling tidak bersesuaian satu sama lain.</li> <li>3. Melakukan hal-hal yang mungkin dapat diterima oleh seseorang tetapi ditolak oleh orang lain.</li> </ol>
		Konflik individu peran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan hal-hal yang harus dilakukan tidak seperti biasanya.</li> <li>2. Keharusan melanggar peraturan atau kebijakan untuk bisa melaksanakan suatu penugasan.</li> <li>3. Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu.</li> </ol>
		Kurangnya kewenangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerima penugasan tanpa didukung</li> </ol>

		dalam mengambil keputusan	sumber daya manusia yang cukup untuk melakukannya. 2. Menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup untuk melakukannya
--	--	---------------------------	---

Sumber : Data diolah sendiri

### 3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor. Populasi dan sampel untuk kelompok responden tersebut adalah auditor senior yang bekerja pada KAP di wilayah Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor senior dengan sampel auditor dengan masa kerja minimal 2 tahun di KAP wilayah Jakarta Timur. Daftar KAP diambil dari *directory* IAPI per 31 Januari 2011.

### 3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk diisi.

### 3.6 Metode Analisis

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Suatu angket dinyatakan valid (sah) jika pernyataan suatu angket mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh angket tersebut (Santoso, 2002). Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah pengaruh keadilan organisasional dan konflik peran terhadap *turnover intention*, jika valid berarti *instrument* (pernyataan) itu akan digunakan untuk mengukurnya.

Pengujian validitas dengan menggunakan rumus koefisien korelasi pearson (*pearson's product moment*).

Dasar keputusannya adalah :

Jika  $p - value < 0,05 = \text{valid}$

Jika  $p - value > 0,05 = \text{tidak valid}$

Uji validitas menggunakan *the pearson product moment* dengan korelasi pearson  $> 0,514$  dan probabilitas  $< 0,05$ .

### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Kriteria pengujian reabilitas dilakukan dengan melihat coefisien cronbac's Alpha yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Menurut Sekaran (2003:312), coefisien cronbac's Alpha yang cukup diterima (*acceptable/reliable*) adalah yang bernilai antara 0,6 sampai 0,7 atau lebih.

Dasar pengambilan keputusan uji reabilitas yaitu jika:

*Coefisien cronbac's Alpha  $\geq$  cronbac's Alpha* dapat diterima (*Acceptable/Reliable*)

*Cronbac's Alpha  $\leq$  Cronbac's Alpha* tidak dapat diterima (*Poor acceptable/Unreablable*).

### **3.6.2. 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.

### **3.6.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1 Uji Outlier**

Pengujian asumsi outlier bertujuan untuk menilai kewajaran (ekstrim) data, dilakukan dengan memperhatikan *output* tabel *casewise diagnostics*. Penentuan *cut-off* outlier ditentukan dengan memperhatikan nilai *standard residual* yang harus berada pada rentang  $-2 \leq CD \leq 2$ , sehingga *cut-off* dilakukan pada nilai di luar rentang tersebut. Nilai yang berada di luar rentang tersebut dianggap outlier data dan dieliminasi dari kumpulan data.

#### **3.6.3.2 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Data terdistribusi secara normal bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal di mana data memusat pada nilai rata-rata (mean) dan median dengan menggunakan grafik distribusi dan analisis statistik. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan ialah *One-sample Kolmogorov Smirnov*. Uji ini berguna untuk melihat apakah data telah berdistribusi normal atau tidak.

#### **3.6.3.3 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah pengujian untuk asumsi analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas merupakan gejala korelasi antarvariabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:



- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- 3) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yakni *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Adapun langkah-langkah dalam pengujian multikolinearitas yakni:

Ho : Tidak ada multikolinearitas

Ha : Ada multikolinearitas

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan berikut ini:

Jika  $VIF > 10$ , maka  $H_0$  ditolak (ada multikolinearitas).

Jika  $VIF < 10$ , maka  $H_0$  diterima (tidak ada multikolinearitas).

#### **3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tersebut memiliki kesamaan varians atau data bersifat homogen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Uji ini mengusulkan untuk meregresikan nilai residual terhadap variabel independen. Adapun langkah-langkah dalam pengujian heteroskedastisitas yakni:

$H_0$  : Tidak ada heteroskedastisitas.

$H_a$  : Ada heteroskedastisitas.

Berdasarkan pengambilan keputusan berikut ini:

- 1) Jika signifikan  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak (ada heteroskedastisitas).
- 2) Jika signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima (tidak ada heteroskedastisitas).

#### **3.6.4 Metode Analisis Regresi**

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 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : *Turnover* Intensitas

X<sub>1</sub> : Keadilan Organisasional

X<sub>2</sub> : Konflik Peran

β<sub>0</sub> : *Intercept* (konstanta)

β<sub>1</sub> : Koefisien Regresi

e : Error

Toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 5% dengan signifikansi sebesar 95%.

#### 3.6.4.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

##### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) terhadap 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:

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

Artinya secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh terhadap nilai variabel ( $Y$ ).

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

Artinya secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap nilai 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:

Jika  $p\ value < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $p\ value > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  secara bersama-sama terhadap persepsi mahasiswa 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.

## 2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap 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:

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

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$  maka  $H_0$  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:

Jika *p value* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Jika *p value* > 0,05 maka  $H_0$  diterima

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  secara parsial terhadap 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.