

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Auditor Junior di KAP afiliasi internasional yang terletak di daerah Jakarta dan telah terdaftar di IAPI 2019. Sedangkan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah kepuasan gaji, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan *burnout* sebagai variabel yang mempengaruhi *turnover intention*. Auditor akan diberikan kuesioner secara langsung oleh Peneliti ataupun melalui *google form*.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada beberapa KAP di wilayah Jakarta yang dilaksanakan pada bulan Juli 2019 dengan cara mendatangi langsung KAP yang bersedia menerima kuesioner penelitian, dan melalui *google form* dimana link tersebut disebarakan kepada auditor secara langsung.

#### C. Metode Penelitian

Berdasarkan objek dan ruang lingkup penelitian diatas, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik survei. Survei yang digunakan adalah *hand delivered survey* dan *mail-survey*. Data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat atau

aplikasi berupa *Microsoft office* dan *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi KAP berafiliasi internasional yang berada di Jakarta berjumlah 59. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling* yang artinya berdasarkan ketersediaan untuk mengisi kuesioner dan kebetulan orang tersebut sesuai dengan karakteristik untuk penelitian ini. Namun karena tidak adanya informasi mengenai jumlah auditor junior, maka minimal responden dalam penelitian ini menggunakan teori Roscoe. Menurut Sugiyono (2017) pengambilan sampel dapat menggunakan teori Roscoe dalam memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500.
2. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen+dependen), maka jumlah anggota sampel adalah  $10 \times 5 = 50$ .

Berdasarkan teori tersebut, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini minimal adalah 60 auditor yang bekerja pada KAP yang terdaftar pada IAPI 2019 dan berafiliasi internasional di Jakarta

## E. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat dan variabel bebas:

### 1. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

#### a. Definisi Konseptual

*Turnover intention* didefinisikan sebagai suatu persiapan untuk perubahan dengan keinginan karyawan secara sukarela untuk berpindah tempat kerja atau mengubah jalur karir (Sychns *et al*, 2007).

#### b. Definisi Operasional

Variabel *turnover intention* diukur dengan menggunakan instrument pengukuran yang disusun menurut Mobley *et al* (1978) dalam Halimah *et al* (2016), diantaranya:

1. Memikirkan untuk keluar
2. Pencarian alternatif pekerjaan
3. Niat untuk keluar

**Tabel III. 1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian *Turnover Intention***

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
	Memikirkan untuk keluar ( <i>Thinking of Quitting</i> )	1&2	<i>Likert</i>

<i>Turnover Intention</i> (Halimah et al, 2016 )	Pencarian Alternatif Pekerjaan ( <i>Intention to search Alternatives</i> )	3 & 4	
	Niat untuk keluar ( <i>Intention to quit</i> )	5	

## 2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

### A. Kepuasan Gaji

#### 1. Definisi Konseptual

Menurut Lum (1988) dalam Hersusdadikawati (2004), kepuasan gaji mengenai apa yang dirasakan terhadap pembayaran yang seharusnya diterima dengan berapa banyaknya gaji yang sebenarnya diterima.

#### 2. Definisi Operasional

Pengukuran kepuasan gaji berdasarkan penelitian yang dikembangkan oleh Hersusdadikawati (2004), dinataranya:

- a. Kepuasan atas tingkat gaji
- b. Tunjangan/ benefit
- c. Kepuasan atas kenaikan gaji
- d. Struktur / Administrasi

**Tabel III.2**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian Kepuasan Gaji**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>
Kepuasan Gaji  (Hersusdadikawati,  2008)	Tingkat gaji	1&2	<i>Likert</i>
	Benefit	3&4	
	Kenaikan gaji	5	
	Struktur/ Administrasi	7, 8, 9	

## B. *Role Stress*

### 1. Definsi Konseptual

Role stress merupakan akibat yang timbul dari banyaknya perintah dari berbagai sumber yang memicu individu mengalami kesulitan dalam menentukan perintah mana yang harus dilaksanakan terlebih dahulu tanpa mengabaikan tuntutan untuk pekerjaan yang lainnya (Helena dan Praveen, 2008 dalam Sudawarman dan Putra, 2017). Role stress terdiri diantara 3 komponen, diantaranya:

#### a. *Role Conflict*

Merupakan konflik peran yang dapat terjadi ketika individu harus beinteraksi dengan kelompok atau individu yang berbeda,

sehingga harapan yang selalu bertentangan dengan prinsip atau etika (Marsono dan Prasetyo, 2011). Selain itu, adanya dua perintah yang berbedaa yang diterima secara bersamaan. Role conflict juga terjadi karena auditor memegang dua peran penting yaitu sebagai auditor yang harus independen dan *management service* (Jannah *et al*, 2016)

b. *Role Ambiguity*

Ketidajelasan peran berhubungan dengan kurangnya keyakinan bahwa seorang karyawan merasakan tanggung jawab dan wewenang dalam Perusahaan. Role ambiguity juga berkaitan dengan ketidakpastian tugas yang harus dikerjakan, dan bagaimana cara terbaik melakukan tugas-tugas yang harus dikerjakan (Lawrence *et al*, 2008 dalam Prasetyo, 2011).

c. *Role overload*

Suatu keadaa dimana tuntutan perannya sangat luas, dimana terdapat harapan bhawa individu mampu menyelesaikan suau penugasan yang kompleks namun dengan keterbatasan waktu (Sudawarman dan Putra 2017).

## 2. Definisi Operasional

Indikator pengukuran variabel *role conflict* dan *role* dikembangkan oleh Rizzo *et al* (1990) yang dimodifikasi dalam penelitian Fanani *et al* (2008), diantaranya:

- a. Sumber daya manusia
- b. Tidak sesuai aturan

- c. Arahan tidak jelas
- d. Tanggung jawab
- e. Wewenang
- f. Kejelasan tujuan
- g. Deskripsi pekerjaan

. Sedangkan *role overload* diukur dengan penelitian yang dikembangkan oleh Beehr *et al* (1976) yang dimodifikasi dalam Agustina (2009) , dengan indikator:

- a. keterbatasan waktu
- b. beban kerja
- c. standar kinerja.

**Tabel III.3**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian *Role Stress***

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>
<i>Role Conflict</i>	Sumber Daya Manusia	1	<i>Likert</i>
	Tidak Sesuai Aturan	2	
	Arahan Tidak Jelas	3&4	
	Tanggung Jawab	5	<i>Likert</i>
	Wewenang	6	

<i>Role Ambiguity</i>	Kejelasan Tujuan	7&8	<i>Likert</i>
	Deskripsi Pekerjaan	9	
<i>Role Overload</i> (Sari)	Keterbatasan waktu	10	
	Beban Pekerjaan	11	
	Standar Kinerja	12	

### *C. Burnout*

#### 1. Definisi Konseptual

Burnout didefinisikan sebagai stres kronis akibat beban pekerjaan yang tidak diatasi individu yang mengalaminya (Bailey dan Bhagat, 1987 dalam Sani, 2017). Burnout dapat didefinisikan sebagai kegagalan dan merasakan kelelahan yang parah, kehilangan kreatifitas, kehilangan komitmen untuk bekerja, mengasingkan diri dan tidak peduli dengan orang sekitar (Cordes and Dougherty, 1993)

#### 2. Definisi Operasional

Variabel *Burnout* diukur dengan menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI) (1981). Pengukuran dengan menggunakan MBI paling banyak digunakan oleh penelitian-penelitian terdahulu, diantaranya:

- a. Kelelahan secara emosional
- b. Perasaan tidak mampu
- c. Despersonalisasi

**Tabel III.4**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian *Burnout***

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>
Burnout  (Maslach, 1981)	Kelelahan secara emosional ( <i>Emotional Exhaustion</i> )	1, 2, 3, 4	<i>Likert</i>
	Perasaan tidak mampu ( <i>Personnal Accomishment</i> )	6	
	Despersonalisasi ( <i>Despersonalizati on</i> )	8, 9, 10, 11	

Jawaban dari setiap pertanyaan yang ada pada lampiran 2 dari masing-masing variabel diukur dengan menggunakan 5 poin skala *likert*. Pernyataan dalam kuesioner diberi skor sebagai berikut:

- |    |                     |   |
|----|---------------------|---|
| 1. | Sangat Setuju       | 5 |
| 2. | Setuju              | 4 |
| 3. | Netral              | 3 |
| 4. | Tidak setuju        | 2 |
| 5. | Sangat tidak setuju | 1 |

## **F. Teknik Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis:

### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (Ghozali, 2011).

### **2. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas:

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini mengukur validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total konstruk atau variabel. *Pearson Correlation* dengan uji dua sisi (two-tailed) pada taraf signifikansi 0,05. Dinyatakan valid apabila instrumen memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel laten atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha Coefficient* ( $\alpha$ ). Instrumen tersebut dikatakan variabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $>0,60$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, peneliti melakukan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ .

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat(dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar

SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi -  $Y$  sesungguhnya) yang telah di studentized. Dasar analisis dalam uji heteroskedastisitas, diantaranya:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit)
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots.

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena secara visual, data yang tidak normal dapat terlihat normal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05 atau 5%, maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05 atau 5%, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Pengujian variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Gujarati dalam buku Ghozali (2016) analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variable dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (variable penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variable dependen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 KG + \beta_2 RC + \beta_3 RA + \beta_4 RO + \beta_5 BO + e$$

Keterangan:

$Y$  = *Turnover Intention Auditor*

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi kepuasan gaji

$\beta_2$  = Koefisien regresi *role conflict*

$\beta_3$  = Koefisien regresi *role ambiguity*

$\beta_4$  = Koefisien regresi *role overload*

$\beta_5$  = Koefisien regresi *burnout*

KG = Kepuasan Gaji

RC = *Role Conflict*

RA = *Role Ambiguity*

RO = *Role Overload*

BO = *Burnout*

e = Error

## 5. Uji Kelayakan Model

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F biasa digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan anatar nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat keyakinan ( $\alpha$ ) yang ingin dicapai. Penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 5%. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

## 6. Uji Hipotesis

Pengajuan hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melakukan uji statistik t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_i$ ) sama dengan nol dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_i$ ) tidak sama dengan nol. Uji t dilakukan dengan membandingkan antar nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat keyakinan ( $\alpha$ ) yang ingin dicapai. Penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 5%. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel independen secara parsial tidak

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.