

**LAPORAN TAHUNAN/AKHIR
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**ANALISIS FAKTOR INTERNAL SEBAGAI PEMICU TERJADINYA
KEINGINAN BERPINDAH (*TURNOVER INTENTIONS*)
(Studi Kasus Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Semarang)**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

- 1. Ida Nurhayati, SE, M.Si / 0617046802/(Ketua)**
- 2. Rachmawati Meita Oktaviani, SE, M,Si, Ak, CA/ 0604057603/ (Anggota)**

Dibiaya oleh Direktorat Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Melalui Kopertis Wilayah VI sesuai dengan Perjanjian Pelaksanaan Hibah Penelitian Bagi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan melalui DIPA DIKTI Tahun Anggaran 2014 dengan Nomor: 024/SP2H/KL/PENELITIAN/2014,tanggal 6 Juni 2014

**UNIVERSITAS STIKUBANK (UNISBANK)SEMARANG
NOPEMBER 2014**

**LAPORAN TAHUNAN/AKHIR
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**ANALISIS FAKTOR INTERNAL SEBAGAI PEMICU TERJADINYA
KEINGINAN BERPINDAH (*TURNOVER INTENTIONS*)
(Studi Kasus Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Semarang)**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

1. **Ida Nurhayati, SE, M.Si** / 0617046802/(Ketua)
2. **Rachmawati Meita Oktaviani, SE, M.Si, Ak CA/ 0604057603/ (Anggota)**

Dibiaya oleh Direktorat Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Melalui Kopertis Wilayah VI sesuai dengan Perjanjian Pelaksanaan Hibah Penelitian Bagi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan melalui DIPA DIKTI Tahun Anggaran 2014 dengan Nomor: 024/SP2H/KL/PENELITIAN/2014,tanggal 6 Juni 2014

UNIVERSITAS STIKUBANK (UNISBANK) SEMARANG

NOPEMBER 2014

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Analisis Faktor Internal Sebagai Pemicu Terjadinya Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)
(Studi Kasus Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Semarang)

Peneliti/Pelaksana
Nama Lengkap : Ida Nurhayati, SE,M.Si
NIDN : 0617046802
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Ekonomi / Akuntansi
Nomor HP : 08164249341
Alamat surel (e-mail) : idanurhayati68@yahoo.co.id

Anggota
Nama Lengkap : Rachmawati Meita Oktaviani, SE,M.Si, Ak, CA
NIDN : 0604057603
Perguruan Tinggi : Universitas Stikubank
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp. 14.500.000
Biaya Keseluruhan : Rp. 14.500.000

Semarang, Nopember 2014

Ketua Peneliti,

Ida Nurhayati, SE, M.Si
NIY: YU.2.01.10.038

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Bambang Sudyatno, MM
NIY: YU.2.86.05.033

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

Dr. Endang Purbaningsih, MKom
NIY: YU.2.91.10.065

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Analisis Faktor Internal Sebagai Pemicu Terjadinya Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)
(Studi Kasus Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Semarang)

Peneliti/Pelaksana
Nama Lengkap : Ida Nurhayati, SE,M.Si
NIDN : 0617046802
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Ekonomi / Akuntansi
Nomor HP : 08164249341
Alamat surel (e-mail) : idanurhayati68@yahoo.co.id

Anggota
Nama Lengkap : Rachmawati Meita Oktaviani, SE,M.Si, Ak, CA
NIDN : 0604057603
Perguruan Tinggi : Universitas Stikubank
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp. 14.500.000
Biaya Keseluruhan : Rp. 14.500.000

Semarang, Nopember 2014

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Peneliti,

Dr. Bambang Sudyatno, MM
NIY: Y.2.86.05.033

Ida Nurhayati, SE, M.Si
NIY: YU.2.01.10.038

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

Dr. Endang Tjahjaningsih, MKom
NIY:Y.2 91.10.065

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan analisa faktor-faktor internal yang mempengaruhi terjadinya *turnover intentions* karyawan yang bekerja pada Kantor Konsultan Pajak yang ada di Semarang. Penelitian menggunakan sampel karyawan pada Kantor Konsultan Pajak sebanyak 54 orang. Metode pengumpulan data menggunakan model survey dengan alat bantu kuesioner dengan alat bantu SPSS. Teknik sampel yang digunakan adalah convenience sampling dengan alasan kemudahan.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial komitmen profesi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intentions*. Sementara konflik peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel . Bersumber dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen profesi, kepuasan kerja, dan konflik peran dapat digunakan sebagai faktor-faktor untuk menguji tingkat *turnover intentions* karyawan.

Kata Kunci: *Turnover Intentions*, Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, Konflik Peran

PRAKATA

Penelitian adalah bagian yang tidak terlepas dari bagian Tri Dharma Penguruan Tinggi. Penelitian adalah hal yang sangat penting bagi seorang tenaga pengajar. Program Hibah Desentralisasi Penelitian Dosen Pemula merupakan salah satu jalan bagi dosen pemula untuk berlatih melakukan penelitian dan mempublikasikan hasil penelitiannya.

Terimakasih kasih pada Direktorat Penelitian dan Pengabdian DIKTI Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang telah memberikan kesempatan pada kami sebagai Tim Peneliti untuk melaksanakan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat kami gunakan sebagai dasar untuk menimba ilmu yang lebih banyak dan memperoleh pendanaan pada Program Hibah lainnya.

Semarang, 4 Juli 2014

Ketua Peneliti,

Ida Nurhayati

DAFTAR ISI

Halaman Judul Penelitian	i
Halaman Pengesahan Penelitian	ii
Ringkasan.....	iii
Prakata.....	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	2
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	3
2.1 <i>Turnover Intentions</i>	3
2.2 <i>Theory of Reasoned Action</i>	3
2.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intentions</i>	4
2.4 Pengembangan Hipotesa	7
BAB III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	9
3.1 Tujuan Penelitian.....	9
3.2 Manfaat Penelitian.....	9
BAB IV. METODE PENELITIAN	10
4.1 Lokasi Penelitian	10
4.2 Variabel Penelitian	10
4.3 Model Penelitian.....	12
4.4 Rancangan Penelitian	12
4.5 Metode Pengumpulan Data	12
4.6 Uji Kualitas Data	12
4.7 Teknik Analisa Data.....	13
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	15
5.1 Analisa Data.....	15
5.2 Pembahasan.....	25
BAB VI. RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA	28
BAB VII. KESIMPULAN DAN SARAN	29
7.1 Kesimpulan.....	29
7.2 Saran.....	29

DAFTAR PUSTAKA	14
LAMPIRAN	
Kuesioner Penelitian	35
Personalia Tenaga Peneliti.....	40
Artikel Publikasi	41

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Data Responden.....	15
Tabel 5.2	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	15
Tabel 5.3	Responden Menurut Usia.....	16
Tabel 5.4	Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	16
Tabel 5.5	Responden Menurut Pengalaman Kerja.....	17
Tabel 5.6	Validitas <i>Turnover Intentions</i>	17
Tabel 5.7	Validitas Komitmen Profesi 1.....	18
Tabel 5.8	Validitas Komitmen Profesi 2.....	18
Tabel 5.9	Validitas Kepuasan Kerja 1.....	18
Tabel 5.10	Validitas Kepuasan Kerja 2.....	19
Tabel 5.11	Validitas Konflik Peran 1.....	19
Tabel 5.12	Validitas Konflik Peran 2.....	20
Tabel 5.13	Reliabilitas <i>Turnover Intentions</i>	20
Tabel 5.14	Reliabilitas Komitmen Profesi.....	20
Tabel 5.15	Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	21
Tabel 5.16	Reliabilitas Konflik Peran.....	21
Tabel 5.17	Uji Normalitas.....	21
Tabel 5.18	Uji Multikolinieritas.....	22
Tabel 5.19	Uji Heteroskedastisitas.....	22
Tabel 5.20	Model Regresi.....	23
Tabel 5.21	Pengujian Secara Parsial.....	24
Tabel 5.22	Uji Goodness Of Fit.....	25
Tabel 5.23	Uji Koefisien Determinasi.....	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Rancangan Penelitian.....	11
Gambar 5.2	Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi memiliki strategi untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Pencapaian tujuan organisasi harus selaras antara perencanaan dengan sumber daya yang dimilikinya. Hal ini diterapkan oleh semua organisasi tidak terkecuali Kantor Konsultan Pajak. Kantor Konsultan Pajak merupakan organisasi yang berkecimpung di bidang jasa perpajakan. Kantor Konsultan Pajak bertanggung jawab untuk melayani Wajib Pajak pribadi maupun badan yang ingin berkonsultasi ketika terjadi permasalahan yang berkenaan dengan pajak. Organisasi inipun tidak lepas dari kinerja karyawan untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi Wajib Pajak.

Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tak jarang karyawan mengalami hambatan dan gangguan dalam pekerjaannya karena faktor pribadi maupun faktor organisasi. Faktor pribadi yang terjadi diantaranya hambatan yang berkaitan dengan komitmen pada profesi, kepuasan kerja, dan konflik peran yang dialami oleh karyawan. Gangguan yang terjadi dalam menimbulkan masalah dalam manajemen organisasi. Klimak dari masalah tersebut muncullah *turnover intentions*. *Turnover intentions* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi. Suartana (2000) menyebutkan *turnover intentions* merupakan keinginan berpindah karyawan yang mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Weaver & Chang (2006), karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah dalam pekerjaan karena ada beberapa alasan seperti memperoleh karir yang lebih baik.

Penelitian Rahardyan & Andi (2008) menyebutkan komitmen profesi yang tinggi diwujudkan dengan kerja berkualitas sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya. Hal ini menunjukkan komitmen profesi yang tinggi berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Sementara Fuad Mas'ud (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Weaver & Chang (2006), menyatakan bahwa konflik peran juga terkait erat dengan *turnover intentions* yang dilakukan oleh seorang karyawan. Bersumber pada beberapa penelitian yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan replikasi penelitian dengan judul:

“Analisis Pengaruh Faktor Internal Sebagai Pemicu Terjadinya *Turnover Intentions* (Studi Kasus Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Semarang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen profesi berpengaruh terhadap *turnover intentions*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*?
3. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intentions*?

Batasan masalah penelitian ini adalah model yang dibangun didasarkan data primer yang diperoleh dengan kuesioner yang dibagikan pada karyawan yang bekerja pada Kantor Konsultan Pajak yang ada di wilayah Semarang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Turnover Intentions*

Turnover intentions merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Suwandi dan Indriantoro 1999). *Turnover intentions* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana 2000).

Saat ini tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Keinginan untuk berpindah dalam pekerjaan karena ada beberapa alasan seperti memperoleh karir yang lebih baik (Weaver & Chang, 2006). Price (1986) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat dibagi kedalam dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary Turnover*

Voluntary turnover merupakan *turnover* yang diajukan oleh perorangan adalah *turnover* sukarela. Mobley (1986) menamakan tipe ini sebagai *voluntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi yang diajukan oleh individu karyawan itu sendiri.

2. *Involuntary Turnover*

Involuntary turnover merupakan pergerakan keluar-masuknya seorang individu dari suatu organisasi, yang dilakukan bukan atas kehendak individu. Nama lain tipe ini adalah *involuntary separation*, yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi atas keinginan organisasi, termasuk kematian, dan diperintahkan mengundurkan diri. *Involuntary turnover* diajukan oleh pihak organisasi dimana karyawan bekerja. Salah satu contoh situasi dimana seseorang diperintahkan untuk mengundurkan diri atau bukan atas keinginan antara lain PHK (pemutusan hubungan kerja) karena perusahaan tempat bekerja bangkrut, atau karena kinerja karyawan rendah.

2.2 *Theory of Reasoned Action*

Theory of Reasoned Action dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein (1980). Teori ini merupakan model yang bertujuan untuk memprediksi tujuan / motif/intensi dari sebuah perilaku dan tingkah laku. Didalamnya termasuk dari motif awal terjadinya perilaku hingga

kenapa seseorang melakukan tingkah laku tersebut. Gibbon *et al* (1998) menguatkan TRA dengan menyebutkan, proses berpikir yang bersifat rasional berarti bahwa dalam setiap perilaku bersifat sukarela sehingga akan terjadi proses perencanaan pengambilan keputusan yang secara kongkret diwujudkan untuk melaksanakan suatu perilaku. *Theory of Reasoned Action* mendasarkan pada asumsi- asumsi dasar sebagai berikut:

1. Manusia adalah makhluk yang rasional dan akan melakukan pilihan/keputusan yang dapat diprediksi dalam ketentuan/kondisi tertentu yang spesifik.
2. “*Intention of Act*”, atau motif dari sebuah tindakan adalah faktor paling determinan dalam penentuan sebuah perilaku/tingkah laku/tindakan.
3. Manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan /inginkan.

Berdasarkan pada asumsi diatas *turnover intentions* yang terjadi didasarkan atas pilihan didasarkan pada kondisi tertentu yang spesifik. Sedangkan *Intention of Act* yang muncul terjadi karena adanya gangguan pada komitmen profesi yang dijalani, kepuasan kerja yang dirasakan, dan konflik peran yang terjadi dalam diri karyawan.

2.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intentions*

2.3.1 Komitmen profesi

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Etika profesional yaitu standard perilaku seseorang profesional yang dirancang untuk tujuan praktis dan idealistik sehingga mendorong perilaku seseorang yang ideal, bersifat realistis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan adanya tingkat komitmen yang tinggi diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya (Rahardyan dan Andi, 2008). Aranya *et.al* (1984) dalam Poznanski & Bline (1997) menyatakan bahwa komitmen profesi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, sebuah kemauan untuk berusaha dengan bersungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah keinginan untuk menjaga dan mempertahankan keikutsertaan dalam profesi.

Menurut Saepullah (2005) karakteristik utama komitmen profesi meliputi:

- a. Mampu bekerja keras

Seorang profesional senantiasa mampu bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seorang profesional juga mempunyai daya juang yang tinggi dan tidak mudah menyerah jika menghadapi kesulitan.

b. Bisa bekerja sama

Selain mampu secara mandiri, seorang profesional juga mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Seberapapun hebatnya seorang profesional, ia tetap tidak bisa mengandalkan kekuatannya sendiri. Ia akan tetap membutuhkan kehadiran orang lain untuk mencapai visi dan misi organisasi.

c. Menguasai pekerjaan

Seseorang layak dikatakan profesional bila menguasai dengan baik pekerjaannya. Seseorang tersebut harus tahu secara bagaimana menyelesaikan pekerjaan, mengatasi setiap persoalan, dan mengerti tentang apa yang sedang dikerjakan.

d. Memiliki loyalitas

Dalam bekerja, seorang profesional harus memiliki loyalitas yang tinggi. Artinya bersungguh-sungguh dalam bekerja dan tidak setengah-setengah. Dengan loyalitas seorang profesional tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaan, bahkan akan semakin mencintai pekerjaan tersebut.

e. Komitmen

Semakin tinggi komitmen terhadap pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat profesionalitas. Ketika seseorang menjalankan pekerjaannya dengan komitmen dan rasa tanggung jawab maka seberat apapun pekerjaannya, akan dijalani dengan penuh suka cita.

f. Integritas yang tinggi

Dalam bekerja senantiasa dilandasi nilai-nilai kejujuran dan moral positif. Untuk itulah, seorang profesional harus memiliki integritas yang tinggi. Dengan adanya integritas, tidak akan mudah tergoda untuk melakukan sesuatu yang dapat merusak moral dan nama baik. Menjadi seorang profesional tidak hanya cukup dengan ahli dan pandai dalam bekerja saja, tetapi juga didukung oleh moral dan akhlak yang terpuji.

g. Motivasi yang tinggi

Adanya motivasi mampu membantu dalam mencapai tujuan, harapan, dan cita-cita. Seorang profesional akan bersemangat dalam bekerja dan berkarya. Seorang profesional harus mampu menjadi motivator bagi dirinya sendiri supaya tidak mudah *down* dalam menghadapi situasi yang sulit.

2.3.2 Kepuasan Kerja

Fuad Mas'ud (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Bila seorang karyawan telah merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya. Karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah dalam pekerjaan karena alasan memperoleh karir yang lebih baik (Weaver & Chang, 2006). Locke (1976), Porter & Steer (1973) dalam Setyawan (2008) menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah.

2.3.3 Konflik Peran

Konflik peran muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja (Dwi Fitri dan Bambang, 1999). Konflik peran terjadi jika seseorang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan atau ketika sebuah posisi tunggal memiliki harapan potensial yang saling bertentangan. Setiap peran mengacu pada sebuah identitas yang mendefinisikan siapa dan bagaimana karyawan harus bertindak dalam situasi tertentu (Siegel & Marconi, 1989 dalam Setyawan, 2008).

Weaver & Chang (2006), menemukan bahwa konflik peran juga terkait erat dengan niat untuk pindah. Sedangkan Poulin & Walter (1992) dalam Weaver & Chang, (2006) menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai otonomi pekerjaan yang lebih besar akan mempunyai kontrol yang lebih besar mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih besar. Robbins (1996), dan Luthans (1998), Bamber *et al.*, (1989) menjelaskan bahwa konflik peran yang timbul akan meningkatkan kecemasan dalam menjalankan tugas dan kecemasan dalam memenuhi kewajiban dengan baik. Koordinasi arus kerja berhubungan dengan seberapa baik berbagai aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasi dan seberapa jauh individu mendapat informasi tentang kemajuan tugasnya. Kecukupan wewenang berhubungan dengan sejauh mana individu mendapat informasi tentang kemajuan tugasnya. Kecukupan wewenang berhubungan dengan sejauh mana individu mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan yang perlu dan mengatasi masalah kerja. Kecukupan komunikasi berhubungan dengan derajat penyediaan informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai

kebutuhan. Kemampuan adaptasi mengacu pada kemampuan untuk menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999).

2.4 Pengembangan Hipotesa

2.4.1 Pengaruh Komitmen Profesi terhadap *Turnover Intentions*

Dalam *Theory of Reasoned Action* dijelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan akan berusaha mengambil keputusan yang terbaik dalam hidupnya. Berkaca pada hal tersebut, tentunya dapat dihubungkan dengan keinginan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas. Pelaksanaan tugas secara profesional akan dapat dinilai komitmen profesinya. Apabila karyawan ini mampu menjaga komitmen profesinya maka dapat mengurungkan niat untuk berganti profesi bahkan berpindah tempat kerja. Hal ini dapat menurunkan tingkat *turnover intentions* yang terjadi dalam perusahaan. Sependapat dengan penelitian Lui *et al.*, (2003) menyatakan bahwa karakteristik kerja saat ini memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam profesionalisme dari pada tingkatan organisasi. Bahkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi terkait pada identifikasi profesional yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih tinggi dan niat untuk keluar lebih rendah. Berdasarkan paparan diatas bersumberkan pada teori dan penelitian yang telah dilakukan hipotesa yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H1 : semakin tinggi komitmen profesi yang dimiliki, akan menurunkan *turnover intentions* dalam sebuah perusahaan.

2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Dalam *Theory of Reasoned Action*, kepuasan kerja dapat disebut sebagai "*intention of act*", atau motif dari sebuah tindakan. Bila seorang karyawan telah merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya. Sebaliknya, bila ia merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, ia akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya. Locke (1976), Porter & Steer (1973) dalam Setyawan (2008) menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah. Berdasarkan paparan diatas bersumber pada teori dan penelitian yang telah dilakukan hipotesa yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H2 : semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah keinginan untuk berpindah tempat kerja.

2.4.3 Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intentions*

Dalam *Theory of Reasoned Action*, manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan /inginkan. Konflik peran merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh setiap karyawan. Karyawan yang merasa mampu mengatasi konflik peran yang terjadi maka kepuasan kerja dapat dirasakan dan dapat pula mengurungkan keinginan untuk memutuskan berpindah tempat kerja. Hal ini terjadi apabila karyawan tersebut menganggap konflik peran yang terjadi merupakan suatu pembelajaran bagi dirinya. Berbeda halnya dengan karyawan yang tidak mampu mengatasi konflik peran yang terjadi, justru akan membuat dia semakin berkeinginan untuk berpindah tempat kerja supaya masalah yang dia hadapi cepat selesai. Senatra, 1980 dalam Setyawan, 2008, mengemukakan bahwa konflik peran berkorelasi positif dengan keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*). Berdasarkan pada teori dan penelitian yang telah dilakukan hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H3 : semakin banyak konflik peran yang dihadapi, maka dapat meningkatkan *turnover* dalam perusahaan.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Menguji apakah komitmen profesi berpengaruh terhadap *turnover intentions*.
- b. Menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*.
- c. Menguji apakah konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki target luaran berupa rekomendasi yang dapat digunakan sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Masukan bagi kalangan praktisi khususnya manajemen organisasi, keinginan berpindah (*turnover intention*) terjadi karena adanya gangguan yang berkaitan dengan komitmen profesi, kepuasan kerja, dan konflik peran yang dialami oleh karyawan.
2. Bagi kalangan akademisi manfaat yang diambil terdiri atas:
 - a. dapat digunakan untuk memperkayaan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan perilaku (*behavior*) yang dialami karyawan penyebab terjadinya kecenderungan *turnover intentions*.
 - b. solusi pemecahan atas masalah yang muncul berkaitan dengan tingkat *turnover intentions* agar sistem pengendalian manajemen yang dilakukan oleh perusahaan bisa semakin baik

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Kota Semarang

4.2 Variabel Penelitian

4.2.1 *Turnover intentions* sebagai variabel terikat (Y)

- Definisi konsep *turnover intentions* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro 1999). Abelson (1987) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.
- Indikator variabel *turnover intentions* antara lain:
 - a. mencari pekerjaan lain.
 - b. melamar pekerjaan lain.
 - c. pengukuran prestasi kerja.
 - d. keinginan segera meninggalkan organisasi.
 - e. alasan keluar dari tempat bekerja.
 - f. memilih karir untuk masa depan.

Sumber: Isnovianto (2012)

4.2.2 Komitmen profesi sebagai variabel bebas (X₁).

- Definisi konsep komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Seorang pegawai haruslah memperhatikan etika profesional yang telah diatur dalam kode etik.
- Indikator variabel komitmen profesi antara lain:
 - a. menekuni profesi
 - b. profesi akuntan.
 - c. komitmen terhadap profesi
 - d. pemilihan profesi yang terbaik.
 - e. penyesalan dalam memilih profesi.
 - f. loyalitas profesi.
 - g. kesediaan melaksanakan tugas.
 - h. ketidaknyamanan karena perubahan.

- i. berganti profesi
- j. nilai-nilai peraturan.
- k. peraturan sebuah profesi.
- l. kerja keras menjalankan profesi.
- m. pengembangan diri.
- n. rasa peduli terhadap nasib profesi ini.

Sumber: Chasanah (2012)

4.2.3 Kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X₂)

- Definisi konsep kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.
- Indikator variabel kepuasan kerja antara lain:
 - a. kebebasan dalam bekerja.
 - b. metode yang digunakan dalam bekerja.
 - c. kebanggaan kerja
 - d. rekan kerja.
 - e. pujian atau penghargaan.
 - f. jaminan kelangsungan hidup
 - g. kesempatan belajar hal baru.
 - h. kesempatan membuat keputusan.

Sumber: Isnovianto (2012), Setyawan (2008)

4.2.4 Konflik peran sebagai variabel bebas (X₃)

- Definisi konsep konflik peran adalah konflik peran muncul ketika ada berbagai tuntutan yang menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Rizzo, House, dan Lirtzman, 1970). Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja (Dwi Fitri dan Bambang, 1999).
- Indikator variabel konflik peran antara lain:
 - a. waktu pelaksanaan tugas yang bersamaan;
 - b. kebijakan dan peraturan yang bertentangan;
 - c. jumlah klien yang dilayani melebihi jumlah yang seharusnya;

- d. pelanggaran peraturan demi pelaksanaan tugas;
- e. menerima pekerjaan yang bertentangan;
- f. penyelesaian tugas sesuai target;
- g. pelaksanaan hal-hal yang tidak perlu;
- h. perintah/instruksi yang tidak jelas;
- i. waktu senggang karyawan;
- j. kewenangan karyawan.

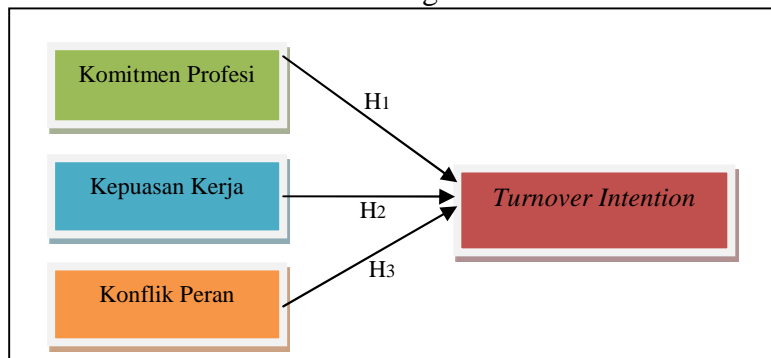
Sumber: Chasanah (2012), Setyawan (2008)

4.3 Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model survey

4.4 Rancangan Penelitian

Gambar 4.1 Rancangan Penelitian



4.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu kuesioner.

4.6 Uji Kualitas Data.

4.6.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* kemudian dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach's*. Jika nilai $> 0,6$ maka data dapat

dikatakan reliabel. Koefisien reliabilitas yang digunakan untuk menggambarkan variasi dari item-item dengan format skala likert 1-7.

4.6.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji penelitian yang bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan dapat mengukur atribut yang ditentukan. Prosedur yang dilakukan dengan cara seleksi item yaitu menguji karakteristik masing-masing item yang menjadi bagian tes yang bersangkutan. Item-item yang tidak memenuhi syarat kualitas tidak dapat diikutsertakan menjadi bagian tes. Pengujian validitas dilakukan dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)*. Kecukupan sampel dalam pengujian ini sesuai kriteria nilai $KMO > 0,5$.

4.6.3 Uji Asumsi Klasik

4.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data terdistribusi secara normal (Imam Ghozali,2011:160).

4.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Imam Ghozali,2011:139). Deteksi adanya heteroskedastisitas menggunakan Uji Park. Penilaian Uji Park sebagai berikut :

1. Nilai signifikan > 0.05 berarti bebas dari heteroskedastisitas.
2. Nilai signifikan < 0.05 berarti terkena heteroskedastisitas.

4.6.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,10$, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Imam Ghozali,2011:106).

4.7 Analisa Data.

Analisa Data digunakan metode regresi linier berganda dengan perhitungan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

4.7.1 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan berikut:

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

Dimana :

Y	=	<i>Turnover Intentions</i>
X ₁	=	Komitmen Profesi
X ₂	=	Kepuasan Kerja
X ₃	=	Konflik Peran
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	koefisien regresi untuk masing-masing variabel
e	=	standart eror

4.7.2 Uji Hipotesis Pengujian Individu atau Parsial (uji t)

Uji hipotesis dengan uji t yaitu dengan mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} , apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Rumusan hipotesis dalam pengujian ini sebagai berikut :

Ha₁ = komitmen profesi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intentions*

Ha₂ = kepuasan kerjamempunyai pengaruh terhadap *turnover intentions*

Ha₃ = konflik peran mempunyai pengaruh terhadap *turnover intentions*

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima (ada pengaruh yang signifikan)
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ha ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan)
- Berdasarkan signifikansi kriterianya sebagai berikut :
Jika signifikansi $> 0,05$ maka Ha ditolak
Jika signifikansi $< 0,05$ maka Ha diterima

4.7.3 Uji Goodness of Fit

Uji hipotesis dengan uji F yaitu dengan mencari F_{hitung} dan membandingkan dengan F_{tabel} , apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama atau tidak terhadap variabel dependen.

Rumusan hipotesis dalam pengujian ini sebagai berikut :

Ha₄ = komitmen profesi, kepuasan kerja, dan konflik peran secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap *turnover intentions*.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ha diterima (ada pengaruh yang signifikan)
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ha ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan)

b. Berdasarkan signifikansi kriterianya sebagai berikut :

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima

4.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *adjusted* R^2 adalah sebesar 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Nilai *adjusted* R^2 berkisar 0 sampai dengan 1 berarti kuat kemampuan independen dapat menjelaskan variabel dependen. Namun, apabila nilai *adjusted* R^2 mendekati 0 berarti lemah kemampuan independen dapat menjelaskan variabel dependen.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 ANALISA DATA

5.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Data yang digunakan untuk mengukur *turnover intentions* adalah menyebar kuesioner pada karyawan yang bekerja di Kantor Konsultan Pajak (KKP) di Semarang. Adapun Kantor Konsultan Pajak (KKP) yang menjadi objek penelitian sejumlah 7 kantor dan 1 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang juga menyediakan jasa sebagai konsultan pajak . Kuesioner yang disebar sejumlah 80 kuesioner. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, tidak semua kuesioner yang disebar kembali, melainkan dari 80 kuesioner ada 12 kuesioner yang tidak kembali dan 14 kuesioner pula yang tidak dapat diolah karena tidak diisi lengkap, sehingga jumlah kuesioner yang dapat diolah adalah 54 kuesioner. Responden yang mengisi kuesioner adalah responden yang telah menyelesaikan pendidikan di program studi akuntansi. Data responden yang diperoleh secara rinci tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 5.1 Data Responden

No	Responden	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Tidak Lengkap	Jumlah Kuesioner yang Diolah
1.	KKP Teguh	10	10	-	10
2.	KKP Supriyanto	10	8	1	7
3.	KKP Pelita	10	8	2	6
4.	KKP Sarwono	10	10	4	6
5.	KKP Ratna	10	10	3	7
6.	KAP Yulianti	10	2	-	2
7.	KKP Sulolipu	10	10	2	8
8.	KKP Harianto	10	10	2	8
	Jumlah	80	68	14	54

Sumber: Data primer yang diolah

5.1.2 Distribusi Frekuensi Identitas Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 54 kuesioner pada Kantor Konsultan Pajak, berikut ini distribusi frekuensi identitas responden sesuai kriteria yang diteliti yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.

Tabel 5.2 Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	28	51.9	51.9	51.9
Wanita	26	48.1	48.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa jumlah responden pria yaitu 28 orang atau 51,9%, dan responden wanita berjumlah 26 orang atau 48,1%. Responden didominasi oleh pria karena pria dianggap fleksibel dalam mengerjakan suatu penugasan seperti dinas luar kota.

Tabel 5.3 Responden Menurut Usia

Usia (tahun)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-25	17	31.5	31.5	31.5
26-30	10	18.5	18.5	50.0
31-35	13	24.1	24.1	74.1
36-40	14	25.9	25.9	100.0
>40	0	0	0	
Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa 17 orang atau 31,5% berusia kisaran 21-25 tahun, 10 orang atau 18,5% berusia kisaran 26-30 tahun, sedangkan yang berusia kisaran 31-35 tahun sebanyak 13 orang atau 24,1%. Responden yang berjumlah 14 orang atau 25,9% berusia kisaran 36-40 tahun dan tidak ada responden yang berusia >40 tahun. Usia yang mendominasi adalah usia kisaran 21-25 tahun.

Tabel 5.4 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S3	0	0	0	
S2	0	0	0	0
S1	43	75.9	75.9	79.6
D3	10	18.5	18.5	98.1
Lainnya	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan S3 sebanyak 0 atau 0%, tingkat pendidikan S2 terdapat 0 atau 3,7%, sedangkan yang berjumlah paling banyak yaitu S1 sebanyak 42 orang atau 75,9%. Responden yang lulusan D3 sebanyak 10 orang atau 18,5% dan responden yang memiliki tingkat pendidikan lainnya yaitu PPAK terdapat 1 orang atau 1,9%. Responden terbanyak memiliki tingkat

pendidikan S1 karena ilmu mengenai perpajakan diberikan awal pada tingkat S1 dan pada tingkat berikutnya adalah pendalaman ilmu perpajakan secara lebih luas.

Tabel 5.5 Responden Menurut Pengalaman Kerja

Lama Kerja (tahun)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-3	13	24.1	24.1	24.1
4-6	14	25.9	25.9	50.0
7-9	10	18.5	18.5	68.5
>9	17	31.5	31.5	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa terdapat 13 orang atau 24,1% memiliki pengalaman kerja selama 1-3 tahun, pada responden yang berpengalaman kerja selama 4-6 tahun sebanyak 14 orang atau 25,9%. Jumlah pengalaman kerja terkecil yaitu selama 7-9 tahun terdapat 10 orang atau 18,5%, dan jumlah pengalaman kerja terbesar pada kisaran > 9 tahun terdapat 17 orang atau 31,5%. Responden yang mendominasi lamanya bekerja yaitu pada kisaran >9 tahun. Hal ini didukung oleh pengalaman yang sudah diperoleh selama berkecimpung di bidang perpajakan lebih lama.

5.1.3 Uji Kualitas Data

5.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji penelitian yang bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan dapat mengukur atribut yang ditentukan. Pengujian validitas dilakukan dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)*. Kecukupan sampel dalam pengujian ini sesuai kriteria nilai $KMO > 0,5$.

Hasil pengujian validitas pertanyaan setiap variabel sebagai berikut:

a. *Turnover Intentions*

Tabel 5.6 Validitas *Turnover Intentions*

Pertanyaan	KMO	Loading factor	Keterangan
TI1	0,753	.768	Valid
TI2		.737	Valid
TI3		.651	Valid
TI4		.825	Valid
TI5		.822	Valid
TI6		.867	Valid

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa semua indikator valid yaitu indikator 1,2,3,4,5, dan 6 dengan nilai KMO 0,753.

b. Komitmen Profesi

Tabel 5.7 Validitas Komitmen Profesi 1

Pertanyaan	KMO	Loading Factor	Keterangan
KOMPF1	0,625	.734	Valid
KOMPF2		.500	Valid
KOMPF3		.590	Valid
KOMPF4		.041	Tidak Valid
KOMPF5		.699	Valid
KOMPF6		.474	Valid
KOMPF7		.266	Tidak Valid
KOMPF8		-.734	Tidak Valid
KOMPF9		.781	Valid
KOMPF10		.135	Tidak Valid
KOMPF11		.134	Tidak Valid
KOMPF12		.575	Valid
KOMPF13		.229	Tidak Valid
KOMPF14		.517	Valid

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa pada variabel Komitmen Profesi terdiri dari 14 indikator pertanyaan, ada 6 indikator yang tidak valid yaitu indikator 4,7,8,10,11,13 karena nilainya <0,4 dan bertanda negatif sehingga pertanyaan harus dibuang, nilai KMO sebesar 0,625,. Pertanyaan yang valid kembali diuji dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.8 Validitas Komitmen Profesi 2

Pertanyaan	KMO	Loading factor	Keterangan
KOMPF1	0,709	.782	Valid
KOMPF2		.456	Valid
KOMPF3		.556	Valid
KOMPF5		.674	Valid
KOMPF6		.523	Valid
KOMPF9		.736	Valid
KOMPF12		.636	Valid
KOMPF14		.580	Valid

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa pada variabel Komitmen Profesi, indikator yang valid ada 8 indikator yaitu indikator 1,2,3,5,6,9,12 dan 14 dengan nilai KMO 0,709.

c. Kepuasan Kerja

Tabel 5.9 Validitas Kepuasan Kerja 1

Pertanyaan	KMO	Loading factor	Keterangan
KK1	0,645	.112	Tidak Valid

KK2		.015	Tidak Valid
KK3		-.187	Tidak Valid
KK4		.179	Tidak Valid
KK5		.771	Valid
KK6		.849	Valid
KK7		.857	Valid
KK8		.844	Valid

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 10 indikator pertanyaan, ada 4 indikator yang tidak valid yaitu indikator 1,2,3,4 karena nilainya $<0,4$, meskipun nilai KMO adalah 0,645 sehingga pertanyaan harus dibuang. Pertanyaan yang valid kembali diuji dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.10 Validitas Kepuasan Kerja 2

Pertanyaan	KMO	Loading factor	Keterangan
KK5	0,709	.780	Valid
KK6		.853	Valid
KK7		.853	Valid
KK8		.855	Valid

Hasil pengujian kembali menunjukkan tabel 5.10 semua indikator valid yaitu indikator 5,6,7, dan 8 yang nilainya $> 0,4$ dengan KMO 0,709.

d. Konflik Peran

Tabel 5.11 Validitas Konflik Peran 1

Pertanyaan	KMO	Loading factor	Keterangan
KP1	0,796	-.280	Tidak Valid
KP2		.711	Valid
KP3		-.439	Tidak Valid
KP4		.914	Valid
KP5		.855	Valid
KP6		.556	Valid
KP7		.826	Valid
KP8		.869	Valid
KP9		-.248	Tidak Valid
KP10		-.536	Tidak Valid

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa pada variabel Konflik Peran terdiri dari 10 indikator pertanyaan, ada 4 indikator yang tidak valid yaitu indikator 1,3,9, dan 10 karena nilainya $<0,4$ dan bertanda negatif, nilai KMO adalah 0,796, sehingga indikator tersebut harus dibuang. Pertanyaan yang valid kembali diuji dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.12 Validitas Konflik Peran 2

Pertanyaan	KMO	Loading factor	Keterangan
KP2	0,834	.725	Valid
KP4		.930	Valid
KP5		.862	Valid
KP6		.608	Valid
KP7		.861	Valid
KP8		.839	Valid

Hasil pengujian kembali menunjukkan ada 6 indikator yang dinyatakan valid adalah indikator 2,4,5,6,7,dan 8 dengan nilai KMO sebesar 0,834.

5.1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Pengujian reabilitas dilakukan dengan *internal consistency* yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang diperoleh dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach's* dengan nilai $> 0,6$.

Hasil pengujian reliabilitas setiap variabel sebagai berikut:

a. *Turnover Intentions*

Tabel 5.13 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.870	6

Tabel 5.13 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel *turnover intentions* sebesar 0,867 atau $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan reliabel. Variabel ini dapat digunakan ke pengujian selanjutnya.

b. Komitmen Profesi

Tabel 5.14 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.771	8

Tabel 5.14 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Komitmen Profesi sebesar 0,766 atau $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan reliabel dan lolos ke pengujian selanjutnya.

c. Kepuasan Kerja

Tabel 5.15 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.855	4

Tabel 5.15 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,841 atau $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan reliabel dan lolos ke pengujian selanjutnya.

d. Konflik Peran

Tabel 5.16 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.892	6

Tabel 5.16 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Konflik Peran sebesar 0,892 atau $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

5.1.4 Uji Asumsi Klasik

5.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data terdistribusi secara normal (Imam Ghozali, 2011 : 160). Hasil output uji normalitas dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.17 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		54
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97128586
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.061
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.468
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981

a. Test distribution is Normal.

Tabel 5.17 menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar 0,981 atau $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal.

5.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF ≤ 10 atau nilai tolerance $\geq 0,10$, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Imam Ghozali, 2011 : 106). Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 5.18 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMITMENPROFESI	.661	1.512
	KEPUASANKERJA	.756	1.323
	KONFLIKPERAN	.783	1.278

a. Dependent Variable: TURNOVERINTENTION

Tabel 5.18 terlihat setiap variabel independen mempunyai nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

5.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas (Imam Ghozali, 2011: 139). Deteksi adanya heteroskedastisitas menggunakan Uji Park. Penilaian Uji Park sebagai berikut:

1. Nilai signifikan > 0.05 berarti bebas dari heteroskedastisitas.
2. Nilai signifikan < 0.05 berarti terkena heteroskedastisitas.

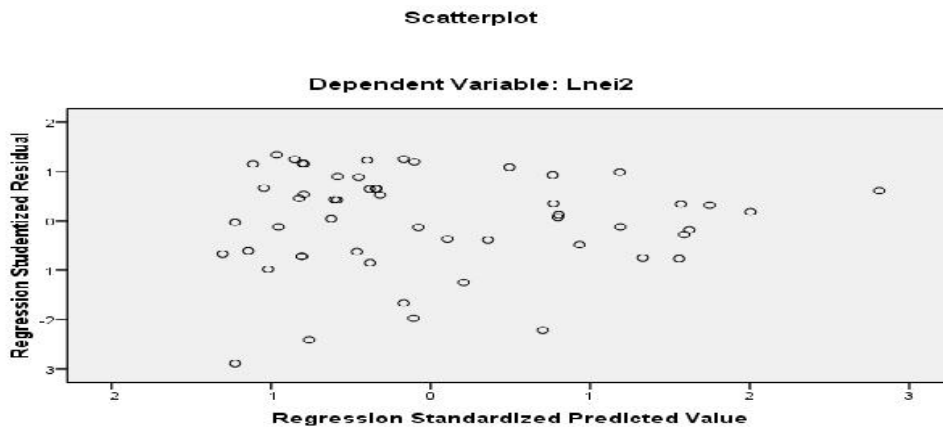
Hasil output uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 5.19 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.591	3.231		1.111	.272
	Ln _{x1}	-1.452	2.282	-.108	-.636	.528
	Ln _{x2}	-.841	1.529	-.086	-.550	.585
	Ln _{x3}	-.818	1.216	-.104	-.673	.504

a. Dependent Variable: Lnei2

Gambar 5.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Hasil output pada tabel 5.19 di atas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel dependen nilai residual dimana tingkat signifikansinya diatas 0,05. Selain itu, pada gambar scatterplot 5.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan model regresi ini tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

5.1.5 Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan metode regresi linier berganda.

Tabel 5.20 Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.458	.897		6.087	.000
KOMITMENPROFESI	-.575	.183	-.434	-3.139	.003
KEPUASANKERJA	-.333	.152	-.284	-2.192	.033
KONFLIKPERAN	.442	.107	.527	4.145	.000

a. Dependent Variable: TURNOVERINTENTION

Dari tabel di atas, maka model regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = -0,434X_1 - 0,284X_2 + 0,527X_3 + e$$

Nilai koefisien regresi konflik peran sebesar 0,527 dan berpengaruh searah. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi konflik peran maka semakin tinggi pula *turnover intentions* sebesar 0,527. Pada nilai koefisien regresi komitmen profesi sebesar -0,434 dan berpengaruh negatif menunjukkan apabila komitmen profesi meningkat maka *turnover*

intentions akan menurun. Pada nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,284 dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja tinggi maka *turnover intentions* akan rendah.

5.1.6 Pengujian secara Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji parsial untuk mengetahui apakah masing masing variabel berpengaruh terhadap variabel dependen dengan mengetahui tingkat signifikansinya. Apabila tingkat signifikansinya < 0,05 maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil output uji t pada penelitian ini

Tabel 5.21 Pengujian Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.458	.897		6.087	.000
KOMITMENPROFESI	-.575	.183	-.434	-3.139	.003
KEPUASANKERJA	-.333	.152	-.284	-2.192	.033
KONFLIKPERAN	.442	.107	.527	4.145	.000

a. Dependent Variable: TURNOVERINTENTION

Berdasarkan tabel 5.21 di atas, hanya variabel konflik peran memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 atau <0,05 dan berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Nilai signifikan dan arah yang positif menjelaskan bahwa hasil ini sesuai dengan hipotesis 3 sehingga hipotesis diterima.

Hasil pengujian pada variabel komitmen profesi menunjukkan arah yang negatif terhadap *turnover intentions* dan nilai signifikan 0,003 atau <0,05. Hasil yang sesuai dengan hipotesis 1 maka hipotesis diterima.

Hasil yang sama juga terjadi pada variabel kepuasan kerja dimana nilai signifikan sebesar 0,033 atau <0,05 dengan arah negatif terhadap *turnover intentions* sehingga hipotesis 2 diterima.

5.1.7 Uji Goodness of Fit (Uji F)

Pada pengujian secara simultan atau uji F dapat mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil output uji F sebagai berikut:

**Tabel 5.22 Uji Goodness Of Fit
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.260	3	8.087	9.633	.000 ^a
Residual	41.972	50	.839		
Total	66.231	53			

a. Predictors: (Constant), KONFLIKPERAN, KEPUASANKERJA, KONFLIKPERAN

b. Dependent Variable: TURNOVERINTENTION

Dari uji F pada model ini didapat nilai F hitung sebesar 9.634 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel komitmen profesi, kepuasan kerja dan konflik peran secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

5.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam model yang telah dibuat. Adapun hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5.23 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.328	.916

a. Predictors: (Constant), KOMITMENPROFESI,KEPUASANKERJA,KONFLIKPERAN

Berdasarkan tampilan di atas, model summary besarnya adjusted R square adalah 0,328. Hal ini berarti 32,8% variabel *turnover intentions* dijelaskan oleh variabel komitmen profesi, kepuasan kerja, dan konflik peran sedangkan 67,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

5.2 PEMBAHASAN

5.2.1 Pengujian Hipotesis 1

Hasil uji t yang menjelaskan tentang variabel komitmen profesi berpengaruh terhadap *turnover intentions* dinyatakan diterima karena berpengaruh negatif dan signifikan pada 0,003 atau $<0,05$. Komitmen profesi karyawan pada kantor konsultan pajak terbukti tinggi. Rasa loyal yang diberikan untuk profesi ini juga besar.

Profesi sebagai konsultan pajak merupakan profesi yang tidak mudah dijalani oleh setiap orang, dibutuhkan keahlian di bidang perpajakan yang selalu dinamis sesuai dengan

aturan pemerintah. Disamping itu seorang yang karyawan pada Konsultan Pajak harus menaati aturan sebagai bagian tunduk pada kode etik yang telah ditetapkan oleh Ikatan Konsultan Pajak Indonesia (IKPI). Ketika karyawan tersebut sudah menemukan cara untuk menjalankan profesinya dengan baik rasa loyal terhadap pekerjaan akan tumbuh sehingga membuat karyawan merasa enggan untuk melepaskan profesi tersebut.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini mendukung *Theory of Reasoned Action* yang menyebutkan asumsi dasar manusia adalah makhluk yang rasional dan akan melakukan pilihan/keputusan yang dapat diprediksi dalam ketentuan/kondisi tertentu yang spesifik. Hal ini juga sejalan dengan Lui *et al.*, (2003) menyatakan bahwa karakteristik kerja saat ini memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam profesionalisme dari pada tingkatan organisasi. Dan sejalan dengan Aranya *et.al* (1984) dalam Poznanski & Bline (1997) menyatakan bahwa komitmen profesi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi.

5.2.2 Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan pada hasil uji pada model untuk variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*, terlihat pada hasil regresi nilai signifikan sebesar 0,033 jauh lebih kecil dari 0,05 berpengaruh negatif. Hipotesis ini menjelaskan apabila terjadi kepuasan kerja yang tinggi maka dapat menurunkan *turnover intentions*, sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

Kepuasan kerja pada karyawan konsultan pajak antara lain adanya penghargaan atau pujian yang diberikan karena menjalankan pekerjaan dengan baik, hak yang didapat karyawan dapat menjamin kelangsungan hidup, dan diberikan kesempatan untuk belajar hal yang baru supaya dapat menambah pengalaman dalam bekerja. Tingginya kepuasan kerja pada karyawan inilah yang mampu menurunkan tingkat *turnover intentions*.

Hasil penelitian ini mendukung *Theory of Reasoned Action* yang menyebutkan "*Intention of Act*", atau motif dari sebuah tindakan adalah faktor paling determinan dalam penentuan sebuah perilaku/tingkah laku/tindakan. Kepuasan kerja adalah penentu dari sebuah tindakan yang didasarkan atas tanggungjawab terhadap aturan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Locke (1976), Porter & Steer (1973) dalam Setyawan (2008), Mona & Intan (2012) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkata kepuasan kerja seorang karyawan akan berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover intentions*.

5.2.3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil uji t yang yang menjelaskan hubungan variabel konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intentions* dinyatakan hipotesis diterima, karena memiliki tingkat

signifikan sebesar 0,000 atau $<0,05$ dan berpengaruh positif. Karyawan Kantor Konsultan Pajak yang memiliki banyak konflik atas pekerjaannya dapat memunculkan masalah *turnover intentions* bagi karyawan yang sudah tidak mampu menjalankan tugas sesuai kebijakan. Hal ini mendukung *Theory of Reasoned Action* yang menyebutkan “manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan/inginkan”. Konflik muncul terjadi sebagai akibat dari faktor seperti tugas yang harus dikerjakan dilakukan berdasarkan tekanan.

Dampaknya kinerja karyawan yang menurun sehingga kantor memutuskan untuk memberhentikan demi menjaga kualitas jasa yang diberikan kepada klien. Konflik peran yang muncul merupakan suatu resiko yang harus dihadapi bukan untuk dihindari. Keberhasilan dalam menyelesaikan konflik akan menjadi sebuah pengalaman yang dapat diambil manfaatnya agar lebih baik lagi. Penelitian ini mendukung Senatra, 1980 dalam Setyawan, 2008, mengemukakan bahwa konflik peran berkorelasi negatif dengan *turnover intentions*.

BAB VI

RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna sehingga diperlukan banyak sekali penyempurnaan. Penyempurnaan dilakukan dengan selalu memperbaharui penelitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian tahap awal yang didanai dengan dana Hibah Dosen Pemula. Untuk rencana ke depan harapan peneliti dapat terbiayai kembali agar penelitian ini dapat lebih dikembangkan dari sisi populasi, variabel bebas, dan juga teknik analisa yang digunakan agar menjadi lebih baik.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada karyawan Kantor Konsultan Pajak adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen profesi, kepuasan kerja, dan konflik peran dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel-variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi terjadinya turnover intentions.
- b. *Turnover intentions* karyawan Kantor Konsultan Pajak di wilayah Semarang menunjukkan tingkatan yang rendah.
- c. Hasil pengujian hipotesis untuk faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* pada karyawan Kantor Konsultan Pajak adalah sebagai berikut:
 1. Komitmen profesi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions pada signifikan 0,003.
 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* dengan nilai signifikan 0,033.
 3. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* dan signifikan sebesar 0,000.

7.2 Saran

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena populasi yang digunakan hanya di Kota Semarang, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi. Saran untuk penelitian mendatang adalah meluaskan populasi dan menambah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian agar penelitian ini menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Arianto Toly. 2001. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.(November). Vol. 3 No.2. Hal 102-125.
- Aranya, N. and K.R. Ferris. 1984. *A Reexamination of Accountants’ Organizational-Professional Conflict*. (online), (<http://web.ebscohost.com>).
- Arif Setyawan. 2008. “Pengaruh Konflik Peran dan Karir terhadap Keinginan Mutasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja”. Thesis yang diterbitkan. Universitas Stikubank.
- Chuswatun Chasanah. 2012. “Faktor-Faktor Pemicu Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Profesi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak”. Surabaya. (2008310181@students.perbanas.ac.id). Diunduh tanggal 29 Oktober 2012.
- Dian Agustia. 2004. “Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap *Job Satisfaction*, Komitmen Organisasi dan *Job Performance* serta *Turnover Intentions*”. Universitas Airlangga. Diterbitkan oleh Media Mahardika. Volume 5 Nomor 3 Mei 2007.
- Dwi Fitri Puspa dan Bambang Riyanto LS. 1999. “Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris”. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. (Januari). Vol.2 No.1. Hal 117-135.
- Eduard Lekatompessy, Jantje dan Anis Chariri. 2003. “Analisis Variabel-Variabel Anteseden Dan Konsekuensi *Organizational-Professional Conflict* Akuntan Di KAP Dan Industri”. Surabaya. Simposium Nasional Akuntansi VI.
- Ferdinand, A. 2002. “*Struktural Equation Modelling*”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan ke IV. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., et al. 2003. *Organizations : Behaviour, Structure, Processes*. 11th Edition. The Mc.Graw-Hill Companies.Inc.
- Henny Puji Purwanti. 2011. “Dampak Ambiguitas Peran dan Konflik Peran terhadap Kreativitas Pegawai dengan Mediasi Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja”. Thesis yang diterbitkan. Universitas Stikubank.
- Mona Tiorina Manurung dan Intan Ratnawati. 2012. “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan (Studi pada Stikes

Widya Husada Semarang)”. *Journal of Management Volume 1*. Halaman 145-157. Universitas Diponegoro.

Nur Cahyani, dan Ahyar Yuniawan. 2010. “Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Volume 17. Nomor 1. Universitas Diponegoro.

Pardi, dan Fajar Nurlayli. 2009. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang)”. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. Volume 17. Nomor 7. STIE AUB Surakarta.

Poznanski, P.J and Bline, D.M. 1997. “Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants”. *Behavioral Research in Accounting* vol. 9 pp.154-171.

Rizzo et.al. 1970. “Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization”. *Administrative Science Quarterly*. (online) (<http://web.ebscohost.com>).

Sarlito Wirawan Sarwono. 2002. “Psikologi Sosial-Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial”. Jakarta: PT. Balai Pustaka (Persero).

Sorensen, J. E. 1967. “Professional and Bureaucratic Organization in the Public Accounting Firm”. *The Accounting Review*. (July), pp.: 553-565.

_____, and T. L. Sorensen. 1974. “The Conflict of Professional in Bureaucratic Organization”. *Administrative Science Quarterly*. (March), pp.: 98-106.

Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. “Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik”. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. (Juli) Vol.2 No.2. Hal.173-195.

-----(http://file.upi.edu/Direktori/Fip/Jur._Psikologi/M.Aries/Pertemuan_V_Sikap.pdf)

UNIVERSITAS STIKUBANK
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
Kampus Bendan : Jl. Kendeng V Bendan Ngisor, Semarang
Telp: (024) 8414970, Fax: (024) 8441738



KUESIONER PENELITIAN HIBAH DOSEN PEMULA TAHUN 2014
TENTANG KEINGINAN BERPINDAH (*TURNOVER INTENTIONS*) KARYAWAN

Tim Peneliti:

1. Ida Nurhayati, SE, M.Si
2. Rachmawati Meita Oktaviani, SE, M.Si, Ak CA

Hal : Penelitian

Kepada Bapak/Ibu/ Saudara Responden yang Terhormat,

Dengan hormat,

Kami adalah dosen tetap dan peneliti dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang. Saat ini kami sedang melakukan penelitian tentang kecenderungan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) dengan skim Penelitian Dosen Pemula dari Direktorat Jenderal Tinggi, Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2014. Penelitian ini sangat penting untuk mengevaluasi permasalahan berkaitan dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan.

Kami sangat memohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat melengkapi kuesioner penelitian ini. Tanpa bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara, penelitian ini tidak dapat kami selesaikan. Kami sangat memahami kesibukan Bapak/Ibu/Saudara, maka dari itu kami mohon merelakan waktunya sekitar 10 menit untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini. Penelitian ini bersifat **anomin** serta jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara akan **sangat dijaga kerahasiannya. Kami menjamin bahwa hasil penelitian ini hanya akan digunakan untuk tujuan akademik semata.** Mohon Bapak/Ibu/Saudara memberikan jawaban sesuai dengan kondisi sesungguhnya karena tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penelitian ini.

Kami ucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara.

Semarang, Maret 2014
Hormat kami,

Tim Peneliti

4. Profesi sebagai akuntan yang bekerja sebagai konsultan pajak adalah profesi yang terbaik dari segala kemungkinan yang ada

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

5. Suatu kesalahan saat saya pertama kali memutuskan memilih profesi akuntan yang bekerja sebagai konsultan pajak.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

6. Saya merasa memiliki loyalitas pada profesi akuntan yang bekerja sebagai konsultan pajak.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

7. Saya akan menerima setiap jenis pekerjaan dan bidang yang berkaitan dengan profesi akuntan yang bekerja sebagai konsultan pajak.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

8. Adanya sedikit perubahan yang tidak berkenan dapat menyebabkan saya pindah dari profesi akuntan yang bekerja sebagai konsultan pajak.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

9. Tidak ada yang berharga atau menguntungkan bagi saya untuk bertahan dalam profesi akuntan yang bekerja sebagai konsultan pajak.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

10. Nilai-nilai yang saya yakini serta nilai-nilai yang ada dalam profesi memiliki banyak kesamaan

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

11. Kadang saya tidak setuju dengan aturan yang berkaitan dengan keanggotaan profesi.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

12. Saya butuh kerja keras untuk mensukseskan profesi akuntan yang bekerja sebagai konsultan pajak.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

13. Saya dapat bekerja diluar profesi sebagai konsultan pajak selama baik untuk pengembangan diri saya.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

14. Saya sangat peduli terhadap nasib profesi akuntan yang bekerja sebagai konsultan pajak.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Pertanyaan Kepuasan Kerja

1. Saya puas mempunyai kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri dalam bekerja.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

2. Saya puas mempunyai kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melaksanakan tugas.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

3. Saya mempunyai kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus dikerjakan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

4. Saya senang dengan cara bergaul teman sekerja saya.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

5. Saya memperoleh penghargaan atau pujian karena mengerjakan tugas dengan baik.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

6. Pekerjaan yang saya miliki dapat menjamin kelangsungan hidup saya.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

7. Saya puas atas kesempatan untuk belajar hal yang baru.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

8. Saya puas atas kesempatan untuk ikut dalam pembuatan keputusan di tempat kerja.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Pertanyaan Konflik Peran

1. Saya harus melayani klien yang seharusnya dilakukan secara tidak bersamaan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

2. Saya bekerja dibawah kebijakan dan aturan yang saling bertentangan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

3. Saya harus melayani klien yang jumlahnya lebih dari yang diberikan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

4. Saya harus melanggar peraturan dan kebijakan tertentu untuk dapat melaksanakan suatu penugasan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

5. Saya menerima permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

6. Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

7. Saya mengerjakan hal-hal menurut saya tidak perlu.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

8. Saya harus bekerja dibawah perintah atau instruksi yang tidak jelas.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

9. Terbatasnya waktu senggang yang saya miliki untuk sejenak merefresh pikiran.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

10. Jumlah kewenangan saya dalam mengambil keputusan sangat dibatasi.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Pertanyaan *Turnover Intentions*

1. Saya berusaha aktif mencari pekerjaan lain di luar profesi ini.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

2. Saya aktif melamar pekerjaan lain di luar kantor konsultan ini.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

3. Saya merasa pengukuran prestasi kerja di profesi ini kurang mendapatkan perhatian.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

4. Saya berencana untuk segera meninggalkan kantor konsultan ini.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

5. Saya berencana keluar dari kantor konsultan ini untuk mengembangkan dan meraih karir yang lebih baik di masa depan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

6. Saya berencana keluar dari kantor konsultan ini untuk mengembangkan dan meraih karir yang lebih baik di masa depan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Mohon Bapak/Ibu/Saudara-i periksa kembali untuk memastikan semua sudah pertanyaan telah dijawab

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA

PERSONALIA PENELITIAN

Personalia yang terlibat dalam penelitian terdiri atas Ketua dan Anggota Peneliti dengan susunan sebagai berikut:

1. Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap & Gelar : Ida Nurhayati, SE, M.Si
- b. Golongan, Pangkat & NIP : IIID/Penata Tingkat I/ YU.2.01.10.038
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Jabatan Struktural : Sekretaris Fakultas
- e. Fakultas/Program Studi : Ekonomi/ Akuntansi
- f. Perguruan Tinggi : Universitas Stikubank Semarang
- g. Bidang Keahlian : Sistem Pengendalian Manajemen
- h. Waktu untuk penelitian ini : 24 minggu

2. Anggota Peneliti I

- a. Nama Lengkap & Gelar : Rachmawati Meita Oktaviani, SE, M.Si,Ak,CA
- b. Golongan, Pangkat & NIP : IIIB/ Penata Muda Tingkat I/ YU.2.02.12.088
- c. Jabatan Fungsional : Assisten Ahli
- d. Jabatan Struktural : -
- e. Fakultas/Program Studi : Ekonomi/ Akuntansi
- f. Perguruan Tinggi : Universitas Stikubank Semarang
- g. Bidang Keahlian : Perpajakan
- h. Waktu untuk penelitian ini : 20 minggu

**PENGARUH KOMITMEN PROFESI TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI
Studi Kasus Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang**

Ida Nurhayati

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

idanurhayati68@yahoo.co.id

Rachmawati Meita Oktaviani

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

meita.rachma@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze job satisfaction as a mediator variable between the relationship between the profession's commitment to intentions turnover. The population used in this study are the employees who work at the Office of Tax Consultants in Semarang. The sampling technique used was judgment sampling, the number of samples selected studies say as many as 54. Result of this research, professional commitment and job satisfaction partially no effect on turnover intentions. Profession's commitment in this study only had an influence on job satisfaction. The conclusion of this study job satisfaction variable can't be mediator variable between the profession's commitment to turnover intentions.

Keywords: Profession's Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intentions

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi hubungan antara komitmen profesi terhadap *turnover intentions*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Kantor Konsultan Pajak di Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah judgment sampling, dengan jumlah sampel terpilih sebanyak 54 sampel. Hasil penelitian menyebutkan komitmen profesi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Komitmen profesi dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel pemediasi antara komitmen profesi terhadap *turnover intentions*.

Kata Kunci: Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intentions*

PENDAHULUAN

Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tak jarang karyawan mengalami hambatan dan gangguan dalam pekerjaannya karena faktor pribadi maupun faktor organisasi. Faktor pribadi yang terjadi diantaranya hambatan yang berkaitan dengan komitmen pada profesi dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

Gangguan yang terjadi dalam menimbulkan masalah dalam manajemen organisasi. Klimak dari masalah tersebut muncullah *turnover intentions*. Weaver & Chang (2006), karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah dalam pekerjaan karena ada beberapa alasan seperti memperoleh karir yang lebih baik.

Lui *et al.*, (2003) menyatakan bahwa karakteristik kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam profesionalisme dalam tingkatan organisasi. Tingkat profesionalisme yang lebih tinggi terkait dengan identifikasi profesional Sementara kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada niat untuk melakukan *turnover intentions* menjadi lebih rendah.

Kalbers & Fogarty (1995), Boyt *et al.*, (2001), Shafer *et al.*, (.2001) menyatakan bahwa suatu struktur penghargaan terhadap sikap profesional secara langsung menyebabkan semakin tingginya kepuasan kerja. Chasanah (2012), menyebutkan bahwa secara berama-sama komitmen profesi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap terjadinya *turnover intentions* pada karyawan perusahaan. Bersumber pada paparan diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan replikasi penelitian hubungan antara komitmen profesi terhadap terjadinya *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

2.1 Reasoned Action Theory

Theory of Reasoned Action dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein (1980). Teori ini merupakan model yang bertujuan untuk memprediksi tujuan / motif/intensi dari sebuah perilaku dan tingkah laku. Didalamnya termasuk dari motif awal terjadinya perilaku hingga kenapa seseorang melakukan tingkah

laku tersebut. Gibbon *et al* (1998) menguatkan TRA dengan menyebutkan, proses berpikir yang bersifat rasional berarti bahwa dalam setiap perilaku bersifat sukarela sehingga akan terjadi proses perencanaan pengambilan keputusan yang secara kongkret diwujudkan untuk melaksanakan suatu perilaku. *Theory of Reasoned Action* mendasarkan pada asumsi- asumsi dasar sebagai berikut:

4. Manusia adalah makhluk yang rasional dan akan melakukan pilihan/keputusan yang dapat diprediksi dalam ketentuan/kondisi tertentu yang spesifik.
5. “*Intention of Act*”, atau motif dari sebuah tindakan adalah faktor paling determinan dalam penentuan sebuah perilaku/tingkah laku/tindakan.
6. Manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan /inginkan.

2.2 Komitmen Profesi

Rahardyan & Andi (2008), dalam suatu asosiasi profesi ditekankan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapi. Aranya *et.al* (1984) dalam Poznanski & Bline (1997) menyatakan bahwa komitmen profesi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi. Sebuah kemauan untuk berusaha dengan bersungguh-sungguh guna kepentingan profesi, keinginan untuk menjaga, dan mempertahankan keikutsertaan dalam profesi.

2.3 Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Bila seorang karyawan telah merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya. Fuad Mas’ud (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang.

Harold E. Burt dalam Moh. As’ad (1978) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain faktor hubungan antar karyawan, salah satunya hubungan

antara manager dengan karyawan, faktor fisik, dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja.

2.4 *Turnover Intentions*

Turnover intentions harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana 2000). *Turnover Intentions* dalam pekerjaan karena beberapa alasan seperti memperoleh karir yang lebih baik (Weaver & Chang, 2006).

Jika karyawan menerima dan merasa puas dengan hasil evaluasi terhadap pekerjaannya maka keinginan untuk keluar dari organisasi akan semakin kecil. Demikian sebaliknya, jika karyawan tidak dapat menerima dan menyukai pekerjaannya maka keinginan untuk melakukan *turnover* akan semakin besar.

2.5 Pengembangan Hipotesa

2.5.1 Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap *Turnover Intentions*

Dalam *Theory of Reasoned Action* dijelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan akan berusaha mengambil keputusan yang terbaik dalam hidupnya. Berkaca pada hal tersebut, tentunya dapat dihubungkan dengan keinginan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas. Pelaksanaan tugas secara profesional akan dapat dinilai komitmen profesinya. Apabila karyawan ini mampu menjaga komitmen profesinya maka dapat mengurungkan niat untuk berganti profesi bahkan berpindah tempat kerja. Hal ini dapat menurunkan tingkat *turnover intentions* yang terjadi dalam perusahaan.

Sependapat dengan penelitian Lui *et al.*, (2003) menyatakan bahwa karakteristik kerja saat ini memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam profesionalisme dari pada tingkatan organisasi. Bahkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi terkait pada identifikasi profesional yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih tinggi dan niat untuk keluar lebih rendah. Rahardyan & Andi (2008) menyebutkan komitmen profesi yang tinggi diwujudkan dengan kerja berkualitas

sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya. Hal ini menunjukkan komitmen profesi yang tinggi berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Berdasarkan paparan diatas bersumberkan pada teori dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya hipotesa yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H1 : semakin tinggi komitmen profesi yang dimiliki, akan menurunkan *turnover intentions* dalam sebuah perusahaan.

2.5.2 Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Kepuasan Kerja

Sebagaimana dijelaskan dalam *Theory of Reasoned Action* dijelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan akan berusaha mengambil keputusan yang terbaik dalam hidupnya. Lui *et al.*, (2003) menyatakan bahwa karakteristik kerja saat ini memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam profesionalisme dari pada tingkatan organisasi. Bahkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi terkait pada identifikasi profesional yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih tinggi dan niat untuk keluar lebih rendah.

Penelitian Kalbers dan Fogarty (1995); Boyt *et al.*, (2001); Shafer *et al.*, (2001) yang menyatakan bahwa suatu struktur penghargaan terhadap sikap profesional secara langsung menyebabkan semakin tingginya kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang dirumuskan:

H2: semakin tinggi tingkat komitmen profesi yang dimiliki, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

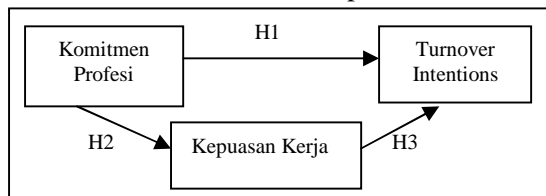
Dalam *Theory of Reasoned Action*, kepuasan kerja dapat disebut sebagai "*intention of act*", atau motif dari sebuah tindakan. Bila seorang karyawan telah merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya. Sebaliknya, bila ia merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, ia akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya. Locke (1976), Porter & Steer (1973) dalam Setyawan (2008) menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah. Berdasarkan paparan diatas bersumber pada teori dan penelitian yang telah dilakukan hipotesa yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H3 : semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin rendah keinginan untuk berpindah tempat kerja.

2.6 MODEL EMPIRIS

Model empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah kota Semarang, dengan populasi yang seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Konsultan Pajak. Metode pengumpulan data sampel yang digunakan adalah *judgment sampling*. Penelitian ini menggunakan model survey. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan metode observasi. Observasi yang dilakukan dengan alat bantu kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Dari jumlah 80 kuesioner yang disebar pada 10 kantor Konsultan Pajak ternyata hanya 54 kuesioner yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman karyawan tersebut bekerja pada Kantor Konsultan Pajak.

Jumlah responden pria yaitu 28 orang atau 51,9%, dan responden wanita berjumlah 26 orang atau 48,1%. Responden didominasi oleh pria karena pria dianggap fleksibel dalam mengerjakan suatu penugasan seperti dinas luar kota. Usia yang mendominasi adalah usia kisaran 21-25 tahun sebesar 31,5%.

Responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan S1 sebesar 75,9% ini terjadi karena ilmu mengenai perpajakan diberikan awal pada tingkat S1. Responden yang mendominasi lamanya bekerja yaitu pada kisaran 1-3 tahun sebesar 31,5%.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas atas butir pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	KMO	Loading Factor	Keterangan
Komitmen Profesi	KompPr 1	0.642	0.734	Valid
	KompPr 2		0.500	Valid
	KompPr 3		0.590	Valid
	KompPr 4		0.041	Tdk Valid
	KompPr 5		0.699	Valid
	KompPr 6		0.474	Valid
	KompPr 7		0.266	Tdk Valid
	KompPr 8		-0.734	Tdk Valid
	KompPr 9		0.781	Valid
	KompPr 10		0.135	Tdk Valid
	KompPr 11		0.134	Tdk Valid
	KompPr 12		0.575	Valid
	KompPr 13		0.229	Tdk Valid
	KompPr 14		0.517	Valid
Kepuasan Kerja	KK 1	0,651	0.112	Tdk Valid
	KK 2		0.015	Tdk Valid
	KK 3		-0.187	Tdk Valid
	KK 4		0.179	Tdk Valid
	KK 5		0.779	Valid
	KK 6		0.849	Valid
	KK 7		0.857	Valid
	KK 8		0.844	Valid
Turnover Intentions	TI1	0,753	0.768	Valid
	TI2		0.737	Valid
	TI3		0.651	Valid
	TI4		0.825	Valid
	TI5		0.822	Valid
	TI6		0.867	Valid

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan setelah dilakukan uji validitas. Uji ini memiliki tujuan agar mendapatkan kepastian bahwa variabel yang digunakan benar-benar variabel yang reliable. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	α hitung	α croanbach	Keterangan
Komitmen Profesi	0,779	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.841	0,6	Reliabel
Turnover Intentions	0.867	0,6	Reliabel

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilaksanakan pada tahap selanjutnya. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Hasil atas pengujian diatas menyebutkan bahwa data terdistribusi normal dan tiak terjadi multikolinearitas serta heterokedastisitas atas variabel-variabel dalam penelitian.

4.3 Analisa Data

Bersumber dari Lampiran pada Tabel 1. secara keseluruhan model dinyatakan diterima dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.005$. Koefisien Determinasi (R^2) dalam Tabel 1. menunjukkan angka 0,115 atau sebesar 11,5%. Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa model dipengaruhi oleh variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebesar 11,5% sementara sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel di luar model.

Sementara uji simultan (Uji F) dalam Tabel 2. menyebutkan variabel komitmen profesi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intentions* dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 atau < 0.05

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa bersumber pada lampiran Tabel 3 dan Tabel 4. Untuk hipotesa 1 dan 3 hasil pengujian menyebutkan hipotesa kedua hipotesa tersebut ditolak karena tingkat signifikansinya lebih dari 0.005 yaitu masing-masing 0.137 untuk variabel komitmen profesi terhadap variabel *turnover intentions*. Sementara 0.135 ditunjukkan oleh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intentions*. Sedangkan hipotesa 2 menyebutkan hipotesa tersebut dinyatakan diterima dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$

4.4 Pembahasan

Berdasarkan pada pengujian pada hipotesa 1 diperoleh hasil bahwa komitmen profesi tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover intentions*. Bersumber pada data yang diperoleh dari hasil penelitian dari sudut pandang/ perspektif usia. Usia dari sampel yang diteliti sebagian besar masuk dalam range pertama dengan usia pada kisaran 21-25 tahun. Pada usia ini biasanya memiliki kecenderungan masih belum paham betul akan komitmen terhadap profesi. Hasil penelitian ini tidak mendukung *Reasoned Action Theory* dan tidak sejalan dengan dengan Lui *et al.*, (2003) dan Rahardyan & Andi (2008).

Pengujian pada hipotesa 2 melihat hubungan antara komitmen profesi terhadap kepuasan kerja. Dari hipotesa yang diajukan hasil dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hal ini mendukung *Reasoned Action Theory* dan sejalan dengan Lui *et al.*, (2003) menyatakan bahwa karakteristik kerja saat ini

memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam profesionalisme.

Hasil pengujian pada hipotesa 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada tingkat *turnover intentions*. Dalam hipotesa disebutkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka *turnover intentions* akan semakin kecil. Hasil penelitian ini tidak mendukung *Reasoned Action Theory* dan penelitian Locke (1976), Porter & Steer (1973) dalam Setyawan (2008)

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan hal sebagai berikut:

- a. Secara bersama-sama komitmen profesi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*.
- b. Variabel kepuasan kerja tidak dapat dikatakan sebagai variabel pemediasi antara komitmen profesi terhadap *turnover intentions* terdapat hasil analisa uji hipotesa yang ditolak sehingga pengujian path tidak dapat dilanjutkan.

Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini hanya mencakup karyawan pada Kantor Konsultan Pajak yang terdapat di Semarang sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi.
2. Jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat terbatas sehingga sangat mempengaruhi baik atau tidaknya model yang digunakan.

REFERENSI

- Agus Arianto Toly. 2001. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. (November). Vol. 3 No.2. Hal 102-125.
- Aranya, N. and K.R. Ferris. 1984. *A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict*. (online), (<http://web.ebscohost.com>).
- Arif Setyawan. 2008. "Pengaruh Konflik Peran dan Karir terhadap Keinginan Mutasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja". Thesis yang diterbitkan. Universitas Stikubank.

- Chuswatun Chasanah. 2012. "Faktor-Faktor Pemicu Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Profesi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak". Surabaya. (2008310181@students.perbanas.ac.id). Diunduh tanggal 29 Oktober 2012.
- Dian Agustia. 2004. "Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap *Job Satisfaction*, Komitmen Organisasi dan *Job Performance* serta *Turnover Intentions*". Universitas Airlangga. Diterbitkan oleh Media Mahardika. Volume 5 Nomor 3 Mei 2007.
- Dwi Fitri Puspa dan Bambang Riyanto LS. 1999. "Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. (Januari). Vol.2 No.1. Hal 117-135.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., et al. 2003. *Organizations : Behaviour, Structure, Processes*. 11th Edition. The Mc.Graw-Hill Companies.Inc.
- Henny Puji Purwanti. 2011. "Dampak Ambiguitas Peran dan Konflik Peran terhadap Kreativitas Pegawai dengan Mediasi Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja". Thesis yang diterbitkan. Universitas Stikubank.
- Mona Tiorina Manurung dan Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan (Studi pada Stikes Widya Husada Semarang)". *Journal of Management Volume 1*. Halaman 145-157. Universitas Diponegoro.
- Nur Cahyani, dan Ahyar Yuniawan. 2010. "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Volume 17. Nomor 1. Universitas Diponegoro.
- Pardi, dan Fajar Nurlayli. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang)". *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. Volume 17. Nomor 7. STIE AUB Surakarta.
- Poznanski, P.J and Bline, D.M. 1997. "Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants". *Behavioral Research in Accounting* vol. 9 pp.154-171.
- Rizzo et.al. 1970. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization". *Administrative Science Quarterly*. (online) (<http://web.ebscohost.com>).
- Sarlito Wirawan Sarwono. 2002. "Psikologi Sosial-Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial". Jakarta: PT. Balai Pustaka (Persero).
- Sorensen, J. E. 1967. "Professional and Bureaucratic Organization in the Public Accounting Firm". *The Accounting Review*. (July), pp.: 553-565.
- _____, and T. L. Sorensen. 1974. "The Conflict of Professional in Bureaucratic Organization". *Administrative Science Quarterly*. (March), pp.: 98-106.
- Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. (Juli) Vol.2 No.2. Hal.173-195. ([http://file.upi.edu/Direktori/Fip/Jur. Psikologi/M.Aries/Pertemuan V Sikap.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/Fip/Jur._Psikologi/M.Aries/Pertemuan_V_Sikap.pdf))

KEINGINAN BERPINDAH (Turnover Intentions)

PENDAHULUAN

- Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tak jarang karyawan mengalami hambatan dan gangguan dalam pekerjaannya karena faktor pribadi maupun faktor organisasi.
- Faktor pribadi yang terjadi diantaranya hambatan yang berkaitan dengan komitmen pada profesi dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.



KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTIONS)



MENGAPA TERJADI????????

Weaver & Chang (2006), karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah karena ada beberapa alasan

Suartana (2000), turnover intentions berdampak pada perusahaan dan individu

Komitmen profesi

• Aranya *et. al* (1984) dalam Poznanski & Blime (1997) komitmen profesi adalah sebuah keinginan untuk menjaga dan mempertahankan keikutsertaan dalam profesi.

Kepuasan Kerja

• Fuad Mas'ud (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang.

Konflik Peran

• Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja (Dwi Fitri dan Bambang, 1999).

HASIL PENELITIAN

Komitmen profesi tinggi Turnover intentions rendah

Kepuasan kerja tinggi Turnover intentions rendah

Konflik Peran tinggi Turnover intentions tinggi