

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH AUDITOR (*TURNOVER INTENTION*) PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI WILAYAH JAKARTA TIMUR

RIANI KARTIKA HERAWATI
8335099345



Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND
ROLE CONFLICT ON AUDITOR'S TURNOVER INTENTION
OF PUBLIC ACCOUNTANT FIRMS IN EAST JAKARTA***

**RIANI KARTIKA HERAWATI
8335099345**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree In Economics Accomplishment

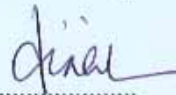




**Study Program Of Accounting
Departement Of Economic
Faculty Of Economic
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dian Citra Aruna, S.E., M.Si</u> NIP. 19760908 199903 2 001	Ketua	
2. <u>Yunika Murdavanti, S.E., M.Si</u> NIP. 19780621 200801 2 011	Sekretaris		23/6/11
3. <u>Adam Zakaria, S.E., Ak., M.Si</u> NIP. 19750421 200801 1 11	Penguji Ahli		23/6/11
4. <u>Choirul Anwar, MBA,MAFIS,CPA</u> NIP. 19691004 200801 1 010	Pembimbing I		24/6/11
5. <u>Marsellisa Nindito, SE, Ak, M.Acc</u> NIP. 19750630 200501 2 001	Pembimbing II	

Tanggal Lulus: 22 Juni 2011

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2011

Yang membuat pernyataan



Riani Kartika Herawati
No. Reg. 8335099345

ABSTRAK

Riani Kartika Herawati, 2011; *Pengaruh Keadilan Organisaional dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Jakarta Timur.*

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh keadilan organisasional dan konflik peran terhadap *turnover intention* auditor. Unit analisis dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik pengumpulan data. Jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 32 auditor yang merupakan auditor senior yang bekerja pada KAP di wilayah Jakarta Timur. Data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan keadilan organisasional dan konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} 88,936 dan F_{tabel} 1,88 dengan nilai *p value* 0,000. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.858 yang berarti variasi dari kedua variabel independen memiliki proporsi pengaruh sebesar 85,8% terhadap variabel dependen.

Pengaruh positif dan signifikan antara diskriminasi yang dirasakan (*perceived discrimination*) serta konflik peran terhadap *turnover intention*, mengindikasikan bahwa kedua variabel dependen mendorong auditor berpikir dan secara aktif mencari alternatif pekerjaan yang lain dan meninggalkan KAP tersebut.

Kata Kunci : *Turnover Intention, Keadilan Organisasional, Konflik Peran*

ABSTRACT

Riani Kartika Herawati, 2011; Influence of Organizational Justice and Role Conflict to Auditor's Turnover Intention of Public Accountant Firms in East Jakarta.

This research has a purpose to give empiric evidence about the influence of Organizational Justice and Role Conflict to Auditor's Turnover Intention. The unit of analysis from this study is the auditors who work on public accounting firm. This research used purposive sampling technique as data collection. Total sample is 32 senior auditors from public accountant firm in East Jakarta. Data were analyzed with SPSS version 16.

The results showed that organizational justice and role conflict, partially and simultaneously has influence to auditor's turnover intention. From the calculation result shows that f_{count} is 88,936 and f_{table} 1.88 and significance level is 0.000. The amount of determination coefficient (Adjusted R Square) is 0,858 this could mean that the total variation of independent variables has 85,8% influence the dependent variable.

Positively and significant influence between perceived discrimination and role conflict to turnover intention, indicates that the two independent variables courage auditors to think and actively look for other alternative jobs and leave what their present job.

Key Word : *Turnover Intention, Organizational Justice, Role Conflict.*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul: Pengaruh Keadilan Organisasional dan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* Auditor Pada KAP di Wilayah Jakarta Timur.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis sadar bahwa tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materil. Pada kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Nurahma Hajat, M.Si, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta,
2. Bpk. Yasser Arafat, S.E, Akt, M.M, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Negeri Jakarta Universitas Negeri Jakarta,
3. Ibu Dian Citra Aruna, S.E, M.Si, selaku ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta,
4. Bpk Choirul Anwar, MBA, MAFIS, CPA dan Ibu Marsellisa Nindito, S.E, Ak, M.Acc selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis. Terima kasih banyak karena telah menyediakan waktunya,
5. Segenap dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, terima kasih atas bimbingan dan bantuannya selama proses perkuliahan di UNJ,

6. Orangtua, Adik-Adik dan para Sahabat tercinta yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan baik dalam hal moril, materil, serta doa-doanya hingga terselesaikan penulisan skripsi ini,
7. Seluruh teman-teman Alih Program Akuntansi 2009, terima kasih banyak atas dukungan dan bantuannya,
8. Semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, praktikan dengan besar hati akan menerima segala saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penyusunan.

Akhir kata Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Terima kasih.

Jakarta, Juni 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian Masalah	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	7
2.1.1 Keadilan Organisasional	7
2.1.1.1 Keadilan Distributif dan Perbandingan Sosial	8
2.1.1.2 Keadilan Prosedural	11
2.1.1.3 Keadilan Interaksional	12
2.1.1.2 Keadilan Organisasional dan Diskriminasi.....	12
2.1.2 Konflik Peran	13

2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	19
2.2 Review Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Hipotesis	26

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang lingkup Penelitian	27
3.2 Metode Penelitian	27
3.3 Operasionalisasi Penelitian	27
3.3.1 <i>Turnover Intention</i>	28
3.3.2 Keadilan Organisasional	28
3.3.3 Konflik Peran	29
3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel	32
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	32
3.6 Metode Analitis	32
3.6.1 Uji Instrumen	32
3.6.1.1 Uji Validitas	32
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	33
3.6.2 Statistik Deskriptif	33
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	34
3.6.3.1 Uji Outlier	34
3.6.3.2 Uji Normalitas	34
3.6.3.3 Uji Multikolinieritas	34
3.6.3.4 Uji Heterokedastisitas	36
3.6.4 Metode Analisis Regresi	36
3.6.4.1 Pengujian Hipotesis	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi.....	40
4.1.1 Deskripsi Responden.....	40
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	41
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	41

4.2.1.1 Deskriptif Statistik Auditor KAP	
Wilayah Jakarta Timur.....	44
4.2.2 Uji Outlier.....	45
4.2.3 Uji Normalitas.....	46
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.2.4.1 Uji Multikolinieritas.....	47
4.2.4.2 Uji Heterokedastisitas.....	48
4.2.5 Analisis Regresi Berganda.....	50
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	53
4.2.6.1 Pengaruh Secara Simultan (Uji F) Keadilan	
Organisasional dan Konflik Peran Terhadap	
<i>Turnover Intention</i>	53
4.2.6.2 Pengaruh Secara Parsial (Uji T) Keadilan	
Organisasional dan Konflik Peran Terhadap	
<i>Turnover Intention</i>	54
4.3 Pembahasan	55
4.3.1 Keadilan Organisasional.....	55
4.3.2 Konflik Peran.....	57
4.3.3 <i>Turnover Intention</i>	58
BAB V KESIMPULAN	
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Keterbatasan	60
5.3 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN	65
RIWAYAT HIDUP	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Penelitian.....	29
Tabel 4.1 Daftar KAP yang Menjadi Objek Penelitian	39
Tabel 4.2 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	39
Tabel 4.3 Tabel Hasil Uji Hasil Validitas Pernyataan Keadilan Organisasional.....	41
Tabel 4.4 Tabel Hasil Uji Hasil Validitas Pernyataan Konflik Peran	42
Tabel 4.5 Tabel Hasil Uji Hasil Validitas Pernyataan <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Keadilan Organisasional	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Konflik Peran	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	44
Tabel 4.9 Tabel Deskriptif Statistik Auditor KAP Wilayah Jakarta Timur.....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Outlier.....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data.....	47
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Heterokedastisitas.....	48
Tabel 4.14 Tabel Model Summary.....	50
Tabel 4.15 Tabel Uji F Kelayakan Model.....	51
Tabel 4.16 Koefisien-koefisien hasil perhitungan analisis regresi berganda.....	51
Tabel 4.17 Hasil Ringkasan analisis regresi.....	52
Tabel 4.18 Tabel Anova.....	54
Tabel 4.19 Koefisien regresi parsial dan uji signifikansi.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Uji Heterokedastisitas.....	49
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	65
LAMPIRAN 2 KUESIONER SETELAH UJI VALIDITAS	69
LAMPIRAN 3 DATA HASIL PENELITIAN	73
LAMPIRAN 4 DATA MENTAH	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan akuntan publik di Indonesia sangat lambat. Akibatnya, kira-kira 5-10 tahun ke depan ketika akuntan publik yang berusia 60 tahunan mundur atau sudah tidak praktik akan terjadi penurunan jumlah akuntan publik yang signifikan. Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) hanya sedikit yang benar-benar menjadi akuntan publik. Karena selain mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP), para calon akuntan publik harus memiliki pengalaman 1000 jam audit dalam 5 tahun terakhir. Bukan menjadi rahasia umum lagi bahwa kebanyakan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik hanya sebagai ajang untuk mencari pengalaman.

Turnover intention telah menjadi persoalan yang serius bagi banyak perusahaan. Bahkan, beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkit staf yang berkualitas pada akhirnya sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain (Denis, 1998 dalam Triastuti dan Hilendri, 2007). *Turnover intention* 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 akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Agus Harianto, 2001). Keinginan keluar dapat mengarah langsung pada *turnover*

intention, individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai. *Turnover* terjadi hampir pada semua organisasi, termasuk pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) pada KAP di Indonesia, menunjukkan tingkat perpindahan kerja staf akuntan yang dihadapi oleh KAP di Indonesia cukup tinggi.

Seperti yang diketahui cakupan kerja kantor akuntan publik sangat luas mulai dari perusahaan manufaktur, jasa hingga perusahaan dagang. Setelah dirasa mereka cukup menimba ilmu di KAP, mereka akan melamar pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kompensasi maupun jenjang karir yang lebih menjanjikan ketimbang sekedar menjadi akuntan publik di kantor akuntan publik.

Siklus yang mengatakan perpindahan auditor dalam kantor akuntan publik sangat tinggi memang benar adanya. Hal ini akan menjadi masalah ketika auditor yang keluar merupakan auditor senior yang berpengalaman. Kantor akuntan publik akan membutuhkan waktu untuk menemukan seorang auditor yang berpengalaman. Belum tentu auditor junior lainnya dalam satu kantor akuntan publik tersebut memiliki kemampuan yang sepadan. Kepercayaan pengguna jasa kantor akuntan publik tersebut akan berkurang karena auditor yang biasanya menangani audit pelanggan tersebut lebih memiliki kompetensi mengenai permasalahan perusahaan tersebut. Oleh karena itu sangat penting bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk mempertahankan auditor senior yang berpengalaman.

Kantor akuntan publik memiliki cara sendiri dalam memberikan gaji kepada auditornya. Perbedaan penggajian ini berdasarkan banyaknya proyek klien yang di tangani oleh kantor akuntan publik. Kebanyakan dari auditor yang keluar dikarenakan kecilnya gaji yang mereka dapat. Kebutuhan pribadi yang selalu meningkat tidak sebanding dengan gaji yang diterima. Alasan inilah yang terkadang memicu auditor untuk keluar dan mencari peluang kerja yang lebih bagus.

Loyalitas auditor terhadap kantor akuntan publik merupakan sesuatu yang penting untuk dipertahankan. Karena dengan loyalitas tersebut auditor merasa memiliki kantor akuntan publik sehingga masalah kantor juga menjadi masalah dia juga. Penting bagi kantor akuntan publik mempertahankan auditor yang bekerja sekarang karena nantinya mereka akan menjadi aset kantor akuntan publik atas pengalaman mereka mengaudit berbagai macam jenis perusahaan. Klien atau pengguna jasa akan merasa puas jika cocok dengan cara kerja auditor dan kantor akuntan publik dan akan menggunakan jasanya kembali. Hal ini bermanfaat untuk menjaga hubungan relasi seperti layaknya dalam penggunaan jasa kantor akuntan publik. Oleh karena itu penting untuk menjaga suatu keadilan tetap berjalan dalam sebuah organisasi.

Auditor adalah profesi yang erat berhubungan dengan kondisi stres karena banyaknya tekanan peran dalam pekerjaan. Salah satu sumber dari stres adalah terperangkapnya auditor dalam situasi dimana auditor tidak dapat lepas dari tekanan peran (*role stress*) dalam pekerjaan. tekanan dalam pekerjaan muncul karena adanya dua kondisi yang sering dihadapi oleh auditor, yaitu ambiguitas

peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*). Ambiguitas peran merujuk pada keadaan tidak adanya informasi memadai yang diperlukan untuk menjalankan peran tersebut dengan cara yang memuaskan. Konflik peran akan terjadi jika tuntutan-tuntutan peran dalam pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai atau kapasitas yang dimiliki oleh auditor.

Konflik peran juga dapat menyebabkan auditor memiliki keinginan untuk berpindah. Peran yang harus terlaksana dalam waktu bersamaan maupun hal yang tidak sesuai dengan naluri membuat auditor memikirkan kembali apakah akan tetap bekerja pada kantor akuntan publik atau berpindah. Hendaknya pemilik kantor akuntan publik lebih dapat memikirkan hal lain selain fee audit semata.

Konflik tidak akan timbul apabila seorang profesional yang bekerja dalam suatu organisasi mau beradaptasi dengan lingkungan pengendalian organisasi di mana ia bekerja. Dengan kata lain, potensi terjadinya konflik akan semakin kecil apabila tenaga profesional mau mengurangi sikap keprofesionalannya (*professional orientation*). Selain faktor konflik peran dan ambiguitas peran, tekanan peran pada auditor juga disebabkan karena beratnya beban pekerjaan yang menimbulkan kelebihan beban kerja (*role overload*). *Role overload* akan terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki. Berbagai tekanan peran dalam pekerjaan yang terjadi akan memberikan respon negative yang dikenal dengan istilah *burnout*. *Burnout* dapat dilihat dari gejala psikis yang tampak, yang berwujud kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan munculnya perasaan atau sikap sinis

mengenai karir dan kerja diri sendiri (depersonalization) yang akhirnya dapat mendorong munculnya keinginan untuk berpindah.

Hubungan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja dan intensitas *turnover*, serta hubungan antara komitmen organisasi, komitmen profesi dan konflik peran secara luas sangat menarik dalam riset keprilaku, namun kajian tentang pengaruh keadilan organisasional dan konflik peran jarang diteliti untuk menguji peran keadilan organisasional dan konflik peran dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan kantor akuntan publik.

Mengingat pentingnya masalah keadilan organisasional dan konflik peran dalam mempertahankan pekerja dalam suatu organisasi, maka skripsi ini diberi judul **“Pengaruh Keadilan Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Keinginan Berpindah Auditor (*Turnover Intention*) Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas kajian yang akan dianalisa dan yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh dari keadilan organisasional terhadap intensitas *turnover* auditor?
2. Bagaimana pengaruh dari konflik peran terhadap intensitas *turnover* auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap keinginan auditor untuk berpindah KAP
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap keinginan auditor untuk berpindah KAP

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman bagi praktisi maupun pengembangan penelitian akuntansi keprilakuan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan kantor akuntan publik untuk memahami berbagai aspek perilaku karyawan terkait dengan intensitas *turnover* dengan menelusuri faktor-faktor penyebab timbulnya *turnover* dan selanjutnya secara potensial dapat memberikan kegunaan bagi perancangan karir dan penguatan ikatan pegawai dengan organisasi pada kantor akuntan publik. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya pemahaman dan memberikan penjelasan mengenai keberadaan konstruk keadilan organisasional dan konflik peran dalam memprediksi intensitas *turnover* pada kantor akuntan publik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional merupakan seluruh persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja (Robbins, 2008). Keadilan organisasional meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi (Folger dan Cropanzano, 1998 dalam Parker dan Kohlmeyer, 2005 dalam Daromes, 2006).

Secara umum, para peneliti tentang keadilan organisasional memfokuskan diri pada tiga isu utama untuk menilai istilah keadilan dalam organisasi. Ketiga isu yang dimaksud yaitu : hasil (*outcomes*), proses (*process*) dan interaksi antar personal (*interpersonal interactions*), (Cropanzano, Prehar, dan Chen, 2002 dalam Daromes, 2006). Penilaian yang berkaitan dengan kewajaran hasil atau kewajaran pengalokasian disebut dengan istilah keadilan distributif. Atau dengan kata lain keadilan distributif mengacu pada kewajaran yang diterima (Greenberg, 1990 dalam Daromes, 2006). Isu kedua dalam keadilan organisasi yaitu penilaian yang mengacu pada elemen-elemen proses, dan diistilahkan sebagai keadilan prosedural. Keadilan prosedural mengacu pada kewajaran proses bagaimana suatu keputusan diambil (Konovsky, 2000 dalam Daromes, 2006). Selanjutnya isu

ketiga yaitu penilaian terhadap kewajaran mengenai hubungan antarpersonal yang disebut sebagai keadilan interaksional.

2.1.1.1 Keadilan Distributif dan Perbandingan Sosial (*Distributive Justice and Social Comparisons*)

Satu dari teori pertama yang menggali proses psikologi yang berhubungan dengan pembentukan penilaian keadilan, yang memfokuskan pada penilaian keadilan distributif adalah *equity theory* (Adams, 1963 dalam Daromes, 2006). Teori klasik ini memberikan pengertian bahwa orang-orang menentukan apakah mereka diperlakukan adil dengan membandingkan rasio input yang mereka berikan (misalnya, waktu, sumber daya) dihubungkan dengan apa yang mereka terima (misalnya gaji, promosi, kesempatan pengembangan diri), selanjutnya perbandingan rasio ini juga dibandingkan dengan perbandingan rasio yang sama pada orang lain.

Menurut *equity theory*, karyawan/pekerja mengevaluasi keluasan hasil yang mereka terima dan adanya pemberlakuan secara adil pada semua pihak. Sebagai contoh, bila beberapa karyawan memberikan andil yang sama dalam suatu pekerjaan tertentu, tetapi penerimaan hasil yang mereka peroleh tidak sama (misalnya salah satu pihak mendapat gaji yang lebih atau mendapatkan suatu promosi), maka mereka akan menilai adanya ketidakadilan.

Keadilan distributif merupakan keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu-individu. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, dan cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil (Robbins, 2008)

Teori keadilan menyatakan bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain, dan kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan. Karyawan mungkin membandingkan diri mereka sendiri dengan teman-teman, tetangga, rekan kerja, atau kolega di organisasi-organisasi lain atau membandingkan pekerjaan mereka saat ini dengan pekerjaan-pekerjaan yang mereka miliki di masa lalu. Rujukan yang dipilih oleh seorang karyawan tersebut akan dipengaruhi oleh informasi yang dimiliki karyawan tersebut tentang rujukan dan daya tarik dari rujukan tersebut. Ini membuat kita berfokus pada empat variabel menengah, yaitu *gender*, lamanya masa jabatan, tingkat dalam organisasi, dan tingkat pendidikan atau profesionalisme (Robbins, 2008)

Teori keadilan (*equity theory*) melukiskan perasaan dan reaksi pegawai terhadap sistem imbalan. Sistem ini menyatakan bahwa pegawai cenderung mengatiputuskan kelayakan dengan membandingkan masukan mereka dan imbalan dari pekerjaan dengan masukan dan imbalan yang diperoleh orang lain yang relevan (Davis dan Newstorm, 1994).

Lebih lanjut Davis dan Newstrom (1994) menyatakan bahwa terkait dengan hal tersebut dapat terjadi tiga kombinasi, yaitu:

1. Apabila pegawai merasa memperoleh imbalan berlebihan, ia mungkin akan meningkatkan kontribusinya, atau mungkin juga, akan memperkecil nilai imbalan yang diterima.
2. Apabila pegawai memperoleh imbalan yang dipandang adil, ia akan terus memberi kontribusi pada tingkat yang kurang lebih sama.

3. Akan tetapi, sering kali sebagian karyawan merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang layak. Apabila hal ini terjadi, mereka mungkin akan mengundurkan diri, memperendah kuantitas dan kualitas pekerjaan mereka, atau sekedar merasa kurang puas. Para pegawai bereaksi terhadap ketidakadilan dengan menyeimbangkan masukan dengan keluaran mereka.

Berdasarkan teori keadilan menurut Robbins (2008), ketika karyawan merasakan ketidakadilan, mereka bisa diperkirakan akan memilih satu dari enam pilihan berikut:

1. Mengubah masukan-masukan mereka
2. Mengubah hasil-hasil mereka
3. Mengubah persepsi-persepsi diri
4. Mengubah persepsi-persepsi individu lain
5. Memilih rujukan yang berbeda
6. Meninggalkan bidang tersebut

Namun *equity theory* dikritik karena dianggap terlalu sempit dalam menjelaskan bagaimana pembentukan penilaian keadilan. *Equity theory* hanya mempertimbangkan pada output yang diterima oleh karyawan, yang menilai bentuk keadilan terbatas pada material dan ekonomi. Kedua, *equity theory* juga tidak mempertimbangkan efek prosedur pada evaluasi keadilan dan hanya sedikit menjelaskan bagaimana respon dari perlakuan tidak adil tersebut (Folger dan Cropanzano, 2001 dalam Daromes, 2006). Sebagai tambahan, Lock dan Henne, 1986 dalam Cropanzano, Byrne, Bobocel, dan Rupp, 2001 dalam Daromes, 2006, menyebutkan salah satu keterbatasan *equity theory* yaitu kurang menjelaskan

penentuan tipe reaksi terhadap berbagai macam perbandingan dengan pihak lain.

2.1.1.2 Keadilan Prosedural

Di luar keadilan distributif, tambahan yang penting dalam keadilan organisasional adalah keadilan prosedural, yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan-penghargaan (Robbins, 2007).

Pada awal era tahun 1970-an, para peneliti mulai mengklaim bahwa alokasi evaluasi keputusan individu tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan apa yang diterima, tetapi juga bagaimana proses penghargaan itu dilakukan (Deutsch, 1975; Thilbaut dan Walker, 1975; Leventhal 1976a, 1980 dalam Greenberg, 1990 dalam Daromes, 2006). Ide ini selanjutnya direferensikan sebagai keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan dalam lingkungan kerja. (Greenberg, 1990 dalam Daromes, 2006).

Dua elemen penting dari keadilan prosedural adalah pengendalian proses dan penjelasan (Robbins, 2008). Pengendalian proses adalah peluang untuk mengemukakan pandangan seseorang tentang hasil-hasil yang diinginkan kepada para pembuat keputusan. Penjelasan adalah alasan-alasan secara jelas yang diberikan kepada seseorang oleh manajemen atas hasil. Untuk keadilan prosedural, adalah penting bahwa seorang manajer konsisten (terhadap semua individu dan pada saat apa pun), tidak berlaku tidak adil, membuat keputusan berdasarkan informasi yang akurat, dan terbuka terhadap pertimbangan.

Dengan memiliki persepsi yang lebih baik tentang keadilan prosedural, karyawan-karyawan cenderung meninjau atasan-atasan dan organisasi mereka secara positif meskipun mereka tidak puas dengan imbalan kerja, promosi, dan hasil-hasil pribadi yang lain (Robbins, 2008).

2.1.1.3 Keadilan Interaksional

Tambahan baru-baru ini untuk penelitian tentang keadilan organisasional adalah keadilan interaksional, yaitu persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat (Robbins, 2008).

Keadilan atau ketidakadilan interaksional sangat dikaitkan dengan pembawa informasi (biasanya pengawas seseorang), sementara keadilan procedural acap kali berasal dari kebikanaan impersonal, seseorang akan mengharapkan persepsi-persepsi ketidakadilan untuk lebih berkaitan erat dengan pengawas seseorang.

2.1.1.4 Keadilan Organisasional dan Diskriminasi

Penelitian ini berfokus pada potensi bias dalam proses pembuatan keputusan yang meliputi penghargaan organisasi khususnya terkait gaji dan promosi. Fokus utama potensi bias dalam penelitian ini yaitu dengan isu keadilan prosedural, dan juga dapat mempengaruhi distribusi dari keadilan itu sendiri.

Tyler (1989) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005) mengatakan karyawan mengevaluasi keadilan prosedural dalam organisasi dengan menilai interaksi mereka dengan otoritas organisasi. Dalam penilaian interaksi ini, para individu menguji beberapa dimensi termasuk netralitas otoritas organisasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi individu. Netralitas meliputi kejujuran dan potensi bias para pengambil keputusan organisasi dan sesuai dengan

yang digunakan dalam informasi sesungguhnya dalam proses keputusan. Konsep netralitas dari Tyler (1989) sama dengan prinsip konsistensi dari Levantahal, (1980) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005), yang menyebutkan prinsip netralitas mencakup semua hal yang secara konsisten diberlakukan untuk semua individu. Aturan organisasi yang tidak konsisten terhadap semua individu adalah suatu tindakan diskriminasi, sehingga muncul rasa diskriminasi (*perceived discrimination*) oleh individu.

Diskriminasi terjadi ketika keputusan yang diambil tentang suatu pekerjaan seperti seleksi, evaluasi, promosi, atau penghargaan dilakukan atas dasar karakter yang melekat pada seorang individu seperti penampilan, jenis kelamin, warna kulit, bukan pada produktivitas maupun kualifikasi yang dimiliki seorang individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi. Keadilan organisasional terbagi dalam tiga jenis, yaitu keadilan distributi, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

2.1.2 Konflik Peran (*Role Conflict*)

Tenaga kerja profesional adalah mereka yang telah terlatih untuk melaksanakan tugas yang kompleks secara independen dan yang dalam memecahkan masalah yang timbul dalam pelaksanaan tugas ini dengan menerapkan keahlian dan pengalamannya (Derber dan Schwartz, 1991 dalam Puspa dan Riyanto, 1999). Konflik peran akan terjadi jika tuntutan-tuntutan peran

dalam pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai atau kapasitas yang dimiliki oleh auditor (Senatra, 1980 dalam Murtiasri 2006).

Konflik peran akan terjadi jika tuntutan-tuntutan peran dalam pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai atau kapasitas yang dimiliki oleh auditor. Dalam bukunya, Newstrom (2007) menyatakan, *“When others have different perceptions or expectations of a person’s role, that person tends to experience role conflict. Such conflict makes it difficult to meet one set of expectations without rejecting another”*. Yang jika diartikan secara bebas berarti bahwa ketika orang lain memiliki persepsi atau harapan yang berbeda akan peran seseorang, orang tersebut cenderung mengalami konflik peran. Konflik tersebut menyebabkan sulitnya memenuhi sebuah harapan tanpa mengabaikan pihak lainnya. Konflik peran menyulitkan para pekerja dengan beberapa kontak pekerjaan di luar organisasi. Mereka mendapati bahwa peran eksternal mereka memiliki tuntutan yang berbeda dari peran internal mereka, sehingga menghasilkan konflik peran.

Sedangkan Robbins and Judge (2007) menyatakan *“When an individual is confronted by divergent role expectations, the result is role conflict”*. Secara bebas dapat diartikan bahwa konflik peran terjadi ketika individu mendapati bahwa menaati sebuah peraturan, hal tersebut dapat memberikan kesulitan untuk menaati peraturan lain. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima (dalam hal ini oleh profesional) secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Perintah pertama datang dari kode etik profesi sedangkan perintah yang

kedua datang dari sistem pengendalian yang berlaku di perusahaan. Apabila profesional bertindak sesuai dengan kode etiknya, maka ia akan merasa tidak berperan sebagai karyawan perusahaan yang baik. Sebaliknya apabila ia bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh perusahaannya, maka ia akan merasa telah bertindak secara tidak profesional. Kondisi seperti inilah yang disebut sebagai konflik peran (Wolfe dan Snoke, 1962 dalam Puspa dan Riyanto, 1999).

Dalam bukunya yang berjudul *Organization Behaviour*, Ivancevich menyatakan bahwa, “*Role conflict occurs when an individual’s compliance with one set of expectations conflicts with compliance another set of expectations*”. Yang secara bebas dapat diartikan dengan konflik peran muncul pada saat ketaatan seorang individu pada suatu rangkaian ekspektasi mengenai pekerjaan mengalami konflik dengan ketaatan terhadap serangkaian ekspektasi lain. Di bukunya yang lain (*Human Resource Management*, 2001), Ivancevich menambahkan “*Role conflict exists whenever compliance with one set of pressure makes compliance with another set difficult, objectionable or impossible*. Yang memiliki terjemahan bebas bahwa pemenuhan sekumpulan tekanan membuat pemenuhan kumpulan lainnya menjadi sulit, berat atau tidak memungkinkan. Ivancevich membagi konflik peran kedalam tiga bagian, yaitu:

1. *Person-role conflict, occurs when role requirements violate the basic values, attitudes, and needs of the individual occupying the position.*
2. *Intrarole conflict, occurs when difrent individuals define a role according to different sets of expectations, making it impossible or the person occupying the role to satisfy all of them.*

3. *Interrole conflict, can result from facing multiple roles. It occurs because individuals simultaneously perform many roles, some with conflicting expectations.*

Terjemahannya secara bebas berarti:

1. Konflik peran individu, terjadi ketika persyaratan bagi suatu peran melanggar nilai dasar, sikap atau pendirian dan kebutuhan dari seseorang di posisi tersebut.
2. Konflik antar peran, terjadi ketika individu-individu berbeda mendefinisikan sebuah peran berdasarkan rangkaian ekspektasi yang berbeda, yang menyebabkan sulitnya seseorang untuk memenuhi kedua tuntutan tersebut.
3. Konflik inter peran, dapat dihasilkan dari beberapa peran yang dihadapi sekaligus. Hal ini muncul karena seseorang dapat memiliki beberapa peran sekaligus, yang diantaranya dapat menimbulkan konflik.

Berbeda dengan Ivancevich, Schermerhorn, Jr, Hunt dan Osborn (1998) membagi konflik peran menjadi empat bagian, yaitu:

1. *Intrasender role conflict, occurs when the same person sends conflicting expectations.*
2. *Intersender role conflict, occurs when different people sends conflicting expectations.*
3. *Person-role conflict, occurs when one's values and needs conflict with role expectations.*

4. *Interrole conflict, occurs when the expectations of two or more roles held by the same individual become incompatible.*

Terjemahannya secara bebas adalah:

1. Konflik intra pengirim, terjadi ketika seseorang memiliki tuntutan-tuntutan yang saling bertentangan dari beberapa peran yang dimilikinya.
2. Konflik inter pengirim, terjadi ketika individu yang berbeda memiliki tuntutan-tuntutan yang berbeda dari suatu peran.
3. Konflik person peranan, terjadi ketika keinginan dan nilai yang dimiliki seseorang berbenturan dengan peran yang dimilikinya.
4. Konflik inter peranan, terjadi ketika tuntutan-tuntutan dari dua peran atau lebih yang dijalankan oleh orang yang sama menjadi tidak kompatibel.

Mereka mendefinisikan konflik peran sebagai hasil dari pertentangan yang terjadi ketika seseorang mengemban lebih dari satu peran.

Jerald Greendberg (2003) dalam bukunya *Managing Behaviour In Organizations* menyatakan "*Role conflict is a situation when people confront such incompatibilities in the various sets of obligations they have*". Yaitu bahwa konflik peran merupakan sebuah situasi ketika seseorang dihadapkan dengan beberapa pertentangan kewajiban yang mereka miliki. Hal ini sering terjadi ketika seseorang memiliki kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasional yang tidak cocok dengan nilai pribadi yang dianutnya.

Konflik peran adalah "kemunculan dua (atau lebih) penyampai peran secara berbarengan yang saling bertentangan" Katz dan Kahn (1978) dalam Cahyono (2008). Katz dan Kahn (1978) mengidentifikasi banyak jenis konflik peran, tetapi

yang paling relevan dengan praktek akuntan publik adalah konflik antar penyampai peran dan konflik individu peran (Cahyono, 2008) Konflik antar penyampai peran terjadi bila pengharapan seorang penyampai peran (manajer audit) bertentangan dengan pengharapan-pengharapan penyampai peran lain (misalnya manajer audit lain).

Konflik individu-peran terjadi bilamana tuntutan-tuntutan peran tidak sesuai dengan kebutuhankebutuhan, niat-niat atau kapasitas individu. Konflik peran berasal dari ketidaksesuaian tuntutan dari berbagai peran yang dimiliki oleh individu dan dapat berbentuk konflik peran, konflik antar peran atau konflik dalam peran. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap peranan yang dijalankan oleh seseorang merupakan kelompok aktivitas yang diekspektasi atau diharapkan oleh pihak lain akan dilaksanakan individu tersebut dalam posisinya di dalam organisasi yang bersangkutan.

Karyawan sebagai pekerja dalam lingkungan KAP mempunyai struktur kerja yang baku, jika terjadi gangguan terhadap koordinasi arus kerja dan informasi tentang kemajuan tugas, kurang kewenangan dalam mengambil keputusan, akan menyebabkan timbulnya konflik peran (Cahyono, 2008)

Dari beberapa pengertian tersebut dapat diketahui bahwa konflik peran dapat muncul ketika seseorang dihadapkan oleh beberapa pengharapan atau tuntutan yang berbeda-beda. Untuk memenuhi satu tuntutan maka seseorang seringkali harus mengorbankan harapan yang lain. Semakin banyak peran yang dijalani oleh seseorang maka akan semakin besar tingkat konflik peran yang dimiliki oleh orang tersebut.

2.1.3 Intensitas *Turnover*

Turnover mengarah pada jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Karyawan yang profesional merasa bahwa apabila pekerjaan saat ini tidak menarik atau kurang memberikan kepuasan sedangkan pada saat yang sama tersedia alternatif pekerjaan di luar perusahaan yang lebih menarik dan memberikan kepuasan maka akan keluar secara suka rela mengundurkan diri dari organisasi (Triastuti dan Hilendri, 2007).

Menurut Pasewak dan Strawser (1996) dalam Fitriany, dkk (2010), *turnover intention* atau keinginan berpindah kerja merupakan keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata. *Turnover intention* merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan varians perilaku *turnover* (Tett dan Meyer, 1993).

Robbins dan Judge (2007) menyatakan, “*turnover is the voluntary and involuntary permanent withdrawal from an organization*”. Yang jika diartikan secara bebas berarti bahwa *turnover* merupakan pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Menurut Schermerhorn Jr., Hunt, dan Osborn (1998) *turnover sometimes occurs because unrealistic expectations are created during the recruiting process. Which give prospective employees as much as pertinent information (both good and bad)*

about the job as possible. Dengan artian bebas yaitu *turnover* kadang terjadi karena pengharapan yang tidak realistis saat proses rekrutmen. Proses rekrutmen dapat menggambarkan prospek bagi para pekerja mengenai informasi-informasi (yang baik maupun yang buruk) sehubungan dengan pekerjaan.

Voluntary turnover dapat dibedakan atas dasar sifatnya menjadi dua yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah dan kondisi kerja yang lebih baik pada organisasi lain, masalah dengan pimpinan, atau alternatif tempat kerja lain yang lebih baik. *Unavoidable voluntary turnover* disebabkan oleh perpindahan kerja suka rela yang tidak dapat dihindari yang disebabkan oleh alasan-alasan pindah ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan/anak, dan kehamilan (Dalton *et al.*, 1981 dalam Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Model keputusan *turnover* oleh Mobley (1977) dalam Daromes (2006) menjelaskan sebelum terjadinya *turnover*, perilaku yang mendahuluinya adalah adanya niatan atau intensitas *turnover*. Para peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai *turnover* menjelaskan bahwa prediktor terbaik dari *turnover* adalah intensitas untuk keluar (Daromes, 2006)

Robbins dan Judge (2007) menyatakan, “A high turnover rate results in increased recruiting, selection, and training costs. In addition, high rate of turnover can disrupt personnel to leave and replacements must be found and prepared to assume positions of responsibility. Tingginya tingkat *turnover*

menyebabkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan. Sebagai tambahan, tingginya tingkat *turnover* dapat mengganggu efisiensi dalam sebuah organisasi ketika pekerja yang memiliki pengetahuan yang luas serta pengalaman yang cukup meninggalkan organisasi, sehingga harus dicari penggantinya dan kembali diadakan pelatihan untuk mempersiapkan pekerja baru agar siap mengisi posisi tersebut.

Catton Tuttle (1986) dalam Fitriany (2010) menyebutkan tiga kategori variabel yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan, yaitu faktor eksternal seperti peluang pekerjaan, tingkat pengangguran, *union presence*, dan sebagainya. Kedua, faktor yang terkait pekerjaan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan sebagainya. Ketiga, faktor pribadi, seperti *tenure*, jenis kelamin, pendidikan, dan sebagainya.

Idealnya, jika para manajer dapat membangun sistem penghargaan yang dapat membuat pekerja dengan kinerja terbaik bertahan dan membuat pekerja dengan kinerja buruk meninggalkan organisasi, efektivitas keseluruhan di organisasi tersebut akan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, sistem penghargaan yang adil dan perbandingan yang baik harus ada. Pekerja yang meninggalkan organisasi biasanya disebabkan adanya alternatif pekerjaan di tempat lain (Ivancevich, 2001). Sistem penghargaan ini harus dapat mendorong pekerja dengan kinerja baik untuk tetap tinggal. Sistem ini juga membutuhkan perbedaan yang mendiskriminasikan kinerja baik dan buruk. Pekerja dengan kinerja baik harus mendapatkan penghargaan yang lebih daripada pekerja berkinerja buruk.

Menurut Newstrom (2007) *employees who has lower satisfaction usually have higher rates of turnover. They may lack a supervisor or peer, or they may have reached a personnel plateau in their career. As a result they are more likely to seek greener pastures elsewhere and leave their employers.* Terjemahannya secara bebas adalah para pekerja yang memiliki kepuasan lebih rendah biasanya memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi. Mereka mungkin kekurangan pemenuhan, tidak mendapatkan cukup pengakuan di pekerjaannya, atau mengalami konflik secara terus-menerus dengan supervisor ataupun rekan sekerjanya. Sebagai akibatnya mereka lebih mencari alternatif pekerjaan di tempat lain dan meninggalkan organisasi mereka (Newstrom, 2007).

Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2007) menyatakan, turnover can actually be positive. It can create the opportunity to replace an underperforming individual with someone who has higher skill or motivation, open up increased opportunities for promotions, add new and fresh ideas to the organization. Secara bebas diterjemahkan menjadi *turnover* dapat berguna jika orang-orang yang “tepat” meninggalkan organisasi. Hal ini dapat menciptakan kesempatan untuk mengganti individu berkinerja buruk dengan seseorang yang memiliki keahlian dan motivasi lebih tinggi, sehingga membuka kesempatan untuk adanya promosi jabatan dan menambah ide-ide baru dan segar bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Puspa dan Riyanto (1999) yaitu suatu penelitian empiris yang bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara lingkungan pengendalian organisasi, orientasi profesional, dan tingkat konflik peran. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim lewat pos (*mail questionnaire*). Dalam penelitian ini ada dua kelompok profesional yang dijadikan sebagai responden, yaitu dokter dan akademisi. Teknik analisis data yang digunakan dengan uji *r*. Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik hubungan antara lingkungan pengendalian, orientasi profesional dan konflik peran untuk dosen dan untuk kelompok dokter berbeda. Dosen yang mempunyai orientasi profesional yang kuat cenderung mengalami tingkat konflik peran yang tinggi jika mereka bekerja dalam lingkungan pengendalian yang menekankan pada pencapaian target kuantitatif (*output control*). Sedangkan dokter yang mempunyai orientasi yang kuat mengalami tingkat konflik peran yang tinggi jika mereka bekerja dalam lingkungan pengendalian yang menekankan pada ketaatan tindakan kepada aturan atau prosedur (*behaviour control*).

Kemudian dari penelitian yang dilakukan Daromes (2006) yang membahas tentang keadilan organisasional dan intensitas *turnover* auditor pada KAP di Indonesia dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat diskriminasi yang dirasakan (*perceived discrimination*) akan mempengaruhi intensitas *turnover* auditor pada KAP baik secara langsung maupun melalui intermediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan selanjutnya mendorong intensitas *turnover* auditor.

Penelitian oleh Murtiasri (2006) dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel *role stressor* terhadap *job outcomes*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis model persamaan struktural (*Structural Equation Model*, Lisrel 8,54). Dengan menggunakan metode *convenience sampling*, diperoleh 166 auditor dari 46 Kantor Akuntan Publik di seluruh Indonesia yang terdaftar pada Direktori Akuntan Publik tahun 2004. Penelitian ini menghasilkan dua temuan, yaitu: pertama, kondisi *burnout* akan muncul karena adanya pengaruh *role stressor* dan selanjutnya *burnout* tersebut akan mempengaruhi *behavioral outcomes* (kecuali *turnover intention*). Kedua, *burnout* merupakan mediator bagi variabel kelebihan beban kerja (*role overload*) terhadap *job outcomes* namun bukan mediator bagi variabel konflik peran (*role conflict*) dan ambiguitas peran (*role ambiguity*).

Selanjutnya dari penelitian yang dilakukan oleh Raza (2007) yang menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah pekerja. Dari penelitian ini berhasil mendukung 3 dari 5 hipotesis yang diajukan hipotesis yang berhasil didukung adalah hipotesis yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, kemudian terdapat pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap keprilakuan etis. Hasil penelitian ini tidak berhasil mendukung hipotesis yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah

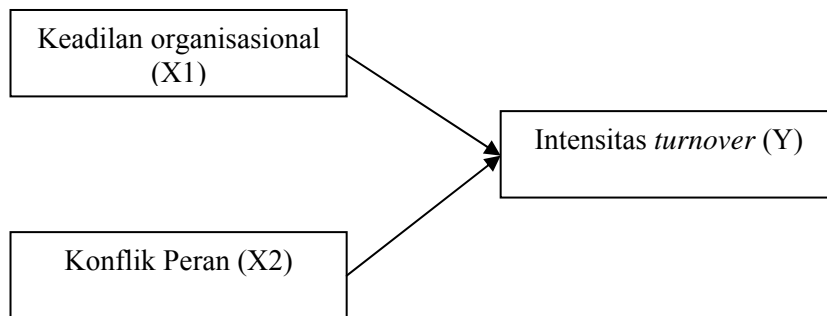
dan hipotesis yang mengemukakan bahwa terhadap pengaruh yang signifikan keprilakuan etis terhadap keinginan berpindah.

Penelitian oleh Triastuti dan Hilendri (2007) menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor dengan *locus of control* sebagai variabel moderator. Hasil penelitian ini mendukung bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen pada organisasional, dan dukungan pimpinan akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dari auditor, serta kepuasan kerja dari auditor berhubungan negatif dengan keinginan pegawai untuk berpindah dari pekerjaannya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Perasaan diskriminasi (*perceived discrimination*) dan konflik peran yang dialami seorang dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai dampak negatif, baik pada tingkat individu maupun pada organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah munculnya intensitas *turnover*. Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah. Namun tingkat intensitas *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Uraian tersebut dapat dapat dibuat bagan kerangka pemikiran penulisan sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasional dengan intensitas *turnover* auditor.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara konflik peran dengan intensitas *turnover* auditor.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang lingkup Penelitian

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

3.2 Metode Penelitian

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

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

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

3.3.1. *Turnover Intention* (Y)

1. Definisi Konseptual

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

2. Definisi Operasional

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

3.3.2. Keadilan Organisasional (X1)

1. Definisi konseptual

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

2. Definisi operasional

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

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

3.3.3. Konflik Peran

1. Definisi Konseptual

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

2. Definisi Operasional

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

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

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

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

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

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

Sumber : Data diolah sendiri

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

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

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

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

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

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

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

Dasar keputusannya adalah :

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

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

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

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

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

Dasar pengambilan keputusan uji reabilitas yaitu jika:

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

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

3.6.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan penjelasan yang memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil analisis data dan pembahasannya. Statistik deskriptif menjelaskan data demografi responden dan statistik deskriptif variabel utama yang diteliti. Deskripsi variabel penelitian

meliputi kisaran skor jawaban responden baik secara teoritis maupun berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Outlier

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

3.6.3.2 Uji Normalitas

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

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

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

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

Ho : Tidak ada multikolinearitas

Ha : Ada multikolinearitas

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan berikut ini:

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

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

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

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

H_0 : Tidak ada heteroskedastisitas.

H_a : Ada heteroskedastisitas.

Berdasarkan pengambilan keputusan berikut ini:

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

3.6.4 Metode Analisis Regresi

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

Analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y : *Turnover* Intensitas

X₁ : Keadilan Organisasional

X₂ : Konflik Peran

β_0 : *Intercept* (konstanta)

β_1 : Koefisien Regresi

e : Error

Toleransi kesalahan (α) yang ditetapkan sebesar 5% dengan signifikansi sebesar 95%.

3.6.4.1 Pengujian Hipotesis

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

1. Uji F

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

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

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

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X₁ dan X₂) berpengaruh terhadap nilai variabel (Y).

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

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

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

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

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

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel independen X_1 , X_2 secara bersama-sama terhadap persepsi mahasiswa sebagai variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel independen.

2. Uji t

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

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

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

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

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

Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

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

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

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel independen X_1 , X_2 secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (r^2). Dimana r^2 menjelaskan seberapa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

4.1.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden adalah auditor senior yang bekerja pada KAP yang berada di wilayah Jakarta Timur. Berikut adalah daftar sampel penelitian KAP wilayah Jakarta Timur:

Tabel 4.1 Daftar KAP yang menjadi objek penelitian

No	Nama KAP	Jumlah Responden
1.	KAP Drs. Adenan	5
2.	KAP Dani Sudarsono & Rekan	5
3.	KAP Darmawan, Hendang & Yogi (Cab)	10
4.	KAP E. Dukat, CPA	2
5.	KAP M. Ardiansyah & Gurarso (Pusat)	5
6.	KAP Drs. Mohammad Thoha	5
	Total Responden	32

Sumber : Data diolah sendiri

Kuesioner ini dikumpulkan dan disebarakan 50 kuesioner kepada auditor baik secara langsung maupun melalui *email*. Berikut tabel mengenai pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Total kuesioner yang dibagikan	50	100%
Total kuesioner yang tidak kembali	16	32%
Total kuesioner yang tidak lengkap	2	4%
Total kuesioner yang dapat digunakan	32	64%
Total kuesioner yang tidak dapat digunakan	2	4%
Total kuesioner yang diterima tepat waktu	34	68%
Total kuesioner yang diterima tidak tepat waktu	0	0%

Sumber : data diolah sendiri

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum peneliti menyebarkan kuesioner kepada auditor yang menjadi objek penelitian, peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang akan diujikan kepada sampel. Pengujian validitas dan reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.

Validitas adalah seberapa cermat alat ukur dapat mengungkapkan dengan jitu gejala-gejala atau bagian-bagian yang hendak diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid atau berarti memiliki validitas rendah. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas pernyataan keadilan organisasional:

Tabel 4.3 Tabel hasil uji validitas pernyataan keadilan organisasional

No. Butir	Keadilan Organisasional (X1)	Keterangan
1.	0.860	Valid
2.	0.625	Valid
3.	0.820	Valid
4.	0.025	Drop
5.	0.563	Valid
6.	0.864	Valid
7.	0.842	Valid
8.	0.549	Valid
9.	0.132	Drop
10.	0.794	Valid
11.	0.075	Valid

Sumber : data diolah sendiri

Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} . Dengan menggunakan 15 responden maka nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,514. Hasil uji menunjukkan butir pernyataan 4 dan 9 memiliki nilai $r_{hitung} < 0.514$, sehingga kedua butir pernyataan tersebut *didrop*, maka hanya 9 butir pernyataan lainnya yang dimasukkan dalam instrumen penelitian.

Berikut adalah tabel hasil uji validitas konflik peran:

Tabel 4.4 Tabel hasil uji validitas pernyataan konflik peran

No. Butir	Konflik Peran (X2)	Keterangan
1.	.580	Valid
2.	.000	Drop
3.	.732	Valid
4.	.595	Valid
5.	.864	Valid
6.	.704	Valid
7.	.415	Drop
8.	.665	Valid

Sumber : data diolah sendiri

Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} . Dengan menggunakan 15 responden maka nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,514. Hasil uji menunjukkan butir pernyataan 2 dan 7 memiliki nilai $r_{hitung} < 0.514$, sehingga kedua butir pernyataan tersebut *didrop*, maka hanya 7 butir pernyataan lainnya yang dimasukkan dalam instrumen penelitian.

Tabel 4.5 Tabel hasil uji validitas pernyataan *turnover intention*

No. Butir	<i>Turnover Intention</i>	Keterangan
1.	.336	Drop
2.	.047	Drop

3.	.696	Valid
4.	.410	Drop
5.	.840	Valid
6.	.587	Valid
7.	.783	Valid
8.	.894	Valid
9.	.856	Valid
10.	.703	Valid
11.	.000	Drop
12.	.703	Valid

Sumber : data diolah sendiri

Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} . Dengan menggunakan 15 responden maka nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,514. Hasil uji menunjukkan butir pernyataan 1, 2, 4 dan 11 memiliki nilai $r_{hitung} < 0.514$, sehingga keempat butir pernyataan tersebut *didrop*, maka hanya 7 butir pernyataan lainnya yang dimasukkan dalam instrumen penelitian.

Selanjutnya untuk melihat apakah pernyataan-pernyataan tersebut layak atau tidak dapat diukur dari nilai *Cronbach's Alpha*, pernyataan dikatakan layak jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Dan berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas Keadilan Organisasional

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.929	8

Sumber : data diolah sendiri

Tabel 4.7 Hasil uji reliabilitas Konflik Peran

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.887	6

Sumber : data diolah sendiri

Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas *Turnover Intention*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.936	8

Sumber : data diolah sendiri

Dari hasil uji reabilitas terhadap ketiga variabel di atas, maka pernyataan dari ketiga variabel tersebut dikatakan realibel karena *Croncabach's Alpha Based on Standarized Items* > 0,6.

4.2.1.1 Deskriptif Statistik Auditor KAP Wilayah Jakarta Timur

Sedangkan untuk deskriptif statistik sampel 32 auditor KAP Wilayah Jakarta Timur disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9 Tabel Deskriptif Statistik auditor KAP Wilayah Jakarta Timur

	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Keadilan Organisasional	32	14	33	20.9688	6.62100
Konflik Peran	32	8	24	21.5625	5.26055
<i>Turnover Intention</i>	32	10	33	16.3438	3.67739

Sumber : data diolah sendiri

1. Jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 auditor KAP Wilayah Jakarta Timur. Yang menjadi variabel penelitiannya adalah keadilan organisasional dan konflik peran sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen.
2. Dari tabel 4.9 dapat dilihat mean yang merupakan suatu nilai untuk mengetahui kecenderungan terpusat dari kelompok data. Dalam tabel 4.9 tampak bahwa keadilan organisasional memiliki rata-rata sebesar 20.9688, konflik peran memiliki rata-rata sebesar 21.5625 dan *turnover intention* sebesar 16.3438
3. Standar deviasi merupakan pengukur rata-rata penyimpangan masing-masing item data terhadap nilai yang diharapkan. Standar masing-masing variabel adalah variabel keadilan organisasional 6.62100, variabel konflik peran 5.26055 dan *turnover intention* 3.67739.
4. Nilai minimum adalah nilai terendah dari masing-masing variabel. Untuk variabel keadilan organisasional sebesar 14, variabel konflik peran sebesar 8 dan variabel *turnover intention* sebesar 10.
5. Nilai maksimum adalah nilai tertinggi dari masing-masing variabel. Untuk variabel keadilan organisasional sebesar 33, variabel konflik peran sebesar 24 dan *turnover intention* sebesar 33.

4.2.2 Uji Outlier

Pengujian asumsi outlier bertujuan untuk menilai kewajaran (ekstrim) data, dilakukan dengan memperhatikan *output* tabel *casewise diagnostics*. Penentuan *cut-off* outlier ditentukan dengan memperhatikan nilai standard residual yang

harus berada pada rentang $-2 \leq CD \leq 2$, sehingga *cut-off* dilakukan pada nilai di luar rentang tersebut. Nilai yang berada di luar rentang tersebut dianggap outlier data dan dieliminasi dari kumpulan data. Berdasarkan pada asumsi di atas, maka ada dua data yang harus dieliminasi dari kumpulan data yang ada, seperti yang terdapat pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Tabel Hasil Uji Outlier

Case Number	Std. Residual	TI	Predicted Value	Residual
11	2.511	28.00	20.2675	7.73254
13	2.119	28.00	21.4771	6.52294

a. Dependent Variable: TI

Setelah menghapus kedua data dan melakukan pengujian kembali tidak ditemukannya data lain yang terkena gejala outlier, karena seluruh data memiliki nilai *casewise diagnostics* dalam batas -2 dan 2.

4.2.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorof-Smirnov*. Dalam uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika data kurang dari 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Dari tabel 4.11 dapat digambarkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0.546 untuk keadilan organisasional, untuk konflik peran 0.837 dan 0.526 untuk *turnover intention*. Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal karena seluruh variabel memiliki nilai signifikansi > 0.05 .

Tabel 4.11 Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KO	KP	TI
N		30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	21.5333	16.4000	20.5000
	Std. Deviation	5.43128	3.79292	6.57451
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.113	.148
	Positive	.146	.113	.148
	Negative	-.106	-.090	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.799	.620	.811
Asymp. Sig. (2-tailed)		.546	.837	.526
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : data diolah sendiri

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat nilai *tolerance* dan VIF. Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolonieritas dari tabel 4.10 bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.1. jadi dapat disimpulkan bahwa dalam uji statistik yang telah dilakukan tidak terjadi masalah multikolinearitas, sehingga semua variabel dalam penelitian ini masih dapat digunakan.

Tabel 4.12 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KO	.821	1.218
KP	.821	1.218

a. Dependent Variable: TI

Sumber : data diolah sendiri

4.2.4.2 Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedasitas. Model yang dipakai adalah dengan menggunakan uji Glejser didalam tabel 4.13. dibawah ini :

Tabel 4.13 Tabel Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.274	1.346		-.204	.840
KO	.064	.054	.239	1.182	.248
KP	.045	.078	.117	.581	.566

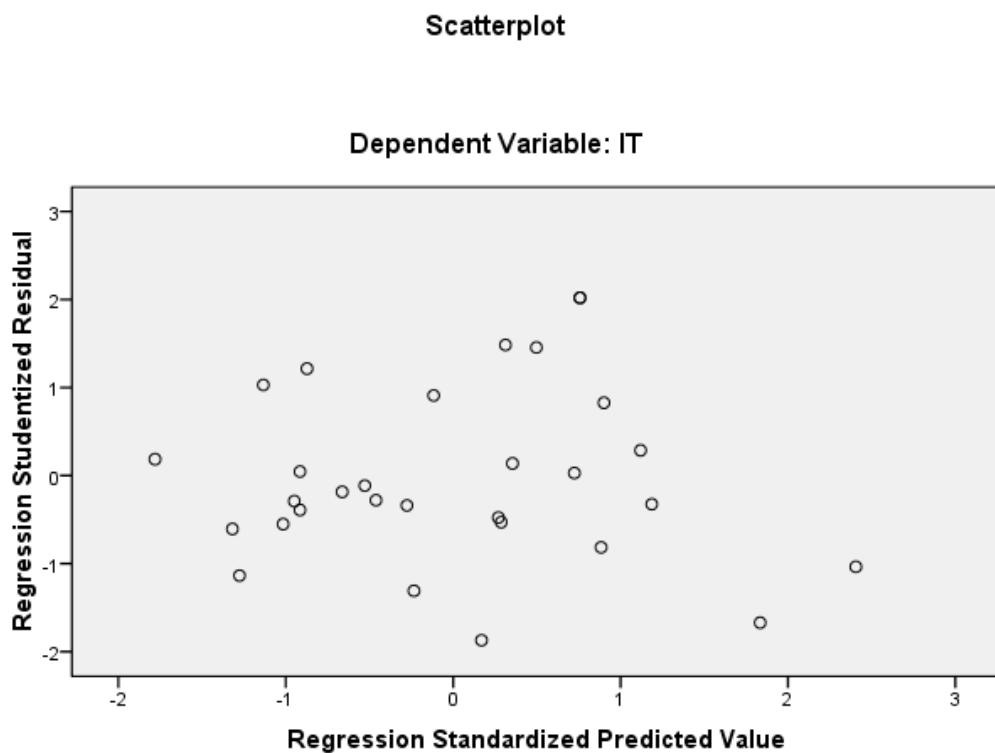
a. Dependent Variable: abs

Sumber : data diolah sendiri

Dengan melihat uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel keadilan organisasional sebesar 0.248 dan konflik peran sebesar 0.566. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Deteksi terhadap masalah heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik sebaran nilai residual. Uji heterokedastisitas menggunakan metode grafik plot *Regression Standarized Predicted Value* dengan *Regression Stutentized Residual*.

Gambar 4.1 Grafik Uji Heterokedastisitas



Sumber : data diolah sendiri

Model yang baik adalah model yang:

1. titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. titik-titik tidak menyebar hanya di atas atau di bawah saja.
3. penyebaran tidak berpola.

Gambar scatterplot di atas menunjukkan bahwa penyebaran data berada di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan tidak berkumpul di satu sisi saja serta

penyebaran tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model ini terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Berdasarkan grafik scatterplot gambar 4.3 tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik kedua gambar tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas, dengan kata lain pada model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi ini telah memenuhi asumsi heterokedastisitas, hal ini menunjukkan bahwa variasi data homogen.

4.2.5 Analisis Regresi Berganda

Setelah data penelitian dikatakan normal dengan uji normalitas dan asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis Regresi Linear Berganda. Dari hasil regresi linear berganda didapatkan koefisien korelasi berganda (r^2) sebesar 0.868 atau 86.8%.

Tabel 4.14 Tabel. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 ^a	.868	.858	2.47355	2.305

a. Predictors: (Constant), KP, KO

b. Dependent Variable: T1

Sumber : data diolah sendiri

Nilai F Regresi sebesar 88.936 dengan signifikansi sebesar 0.000, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4.15 Tabel Uji F Kelayakan Model

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1088.302	2	544.151	88.936	.000 ^a
	Residual	165.198	27	6.118		
	Total	1253.500	29			

a. Predictors: (Constant), KP, KO

b. Dependent Variable: TI

Sumber : data diolah sendiri

Adapun untuk koefisien-koefisien regresinya secara parsial seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Koefisien-koefisien hasil perhitungan analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-8.487	2.307		-3.679	.001	-13.220	-3.754			
KO	.875	.093	.723	9.380	.000	.684	1.067	.874	.875	.655
KP	.618	.134	.357	4.625	.000	.344	.892	.662	.665	.323

a. Dependent

Variable: TI

Sumber : data diolah sendiri

Dari tabel 4.15 di atas terlihat bahwa koefisien korelasi *product moment* (*Zero-order Correlation*) pada variabel keadilan organisasional sebesar 0,874 dan konflik peran sebesar 0,662, sementara itu koefisien korelasi parsialnya (*partial correlation*) masing-masing sebesar 0,875 dan 0,665. Tampak bahwa koefisien

partial keadilan organisasional lebih besar daripada konflik peran . Dari penjelasan diatas, berikut tabel ringkasan analisis regresi berganda

Tabel 4.17 Hasil ringkasan analisis regresi

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi	r ² parsial
Keadilan Organisasional	0.875	9.380	0.000	0.7656
Konflik Peran	0.618	4.625	0.000	0.4422
Constant = -8.487				
F Hitung = 88.936				
r ² (simultan) = 0.868				

Sumber : data diolah sendiri

Dari penjelasan dan tabel di atas, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -8.487 + 0.875X_1 + 0.618X_2$$

Berikut adalah penjelasan berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang terbentuk:

1. Konstanta sebesar -8.487; dimana artinya jika semua variabel independen (KO dan KP) memiliki nilai konstan (bernilai 0), maka nilai *turnover intentional* adalah sebesar -8.487,
2. Koefisien regresi variabel KO sebesar 0.875, dimana artinya jika variabel independen yang lain dianggap konstan, maka setiap kenaikan 1 nilai KO maka akan menaikkan 0.875 nilai *turnover intentional*, karena berdasarkan model regresi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif antara KO dengan *turnover intention*, yang artinya semakin tinggi KO maka semakin tinggi pula *turnover intention*,

3. Koefisien regresi variabel KP sebesar 0,618 dimana artinya jika variabel independen yang lain dianggap konstan, maka setiap kenaikan 1 nilai variabel KP maka akan menaikkan nilai *turnover intention* sebesar 0,618, karena berdasarkan model regresi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif antara KP dengan *turnover intention*, artinya semakin tinggi KP maka semakin tinggi *turnover intention* dan juga sebaliknya,
4. Koefisien R sebesar 0,868 ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah kuat. Definisi kuat karena angka tersebut di atas 0,05,
5. Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) bertujuan untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Semakin besar r^2 , maka semakin besar variasi dari variabel yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengetahui proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai r^2 sebesar 0,858 atau 85,8% berarti variasi naik atau turunnya tingkat keadilan organisasional dan konflik peran.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

4.2.6.1 Pengaruh Secara Simultan (Uji F) Keadilan Organisasional dan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention*

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan 5%.

Tabel 4.18 Tabel Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1088.302	2	544.151	88.936	.000 ^a
	Residual	165.198	27	6.118		
	Total	1253.500	29			

a. Predictors: (Constant), KP, KO

b. Dependent Variable: TI

Sumber : data diolah sendiri

Dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} 88,936 dan F_{tabel} 1,88 dengan nilai p value 0,000.

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai p value $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh simultan antara keadilan organisasional dan konflik peran terhadap *turnover intention*.

4.2.6.2 Pengaruh Secara Parsial (Uji - t) Keadilan Organisasional dan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4.19 Koefisien regresi parsial dan uji signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.487	2.307		-3.679	.001
KO	.875	.093	.723	9.380	.000
KP	.618	.134	.357	4.625	.000

a. Dependent Variable: TI

Sumber : data diolah sendiri

a. Pengaruh keadilan organisasional

Berdasarkan pengujian secara parsial didapat pengaruh keadilan organisasional terhadap *turnover intention* memiliki t_{hitung} sebesar 9,380 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan $p\ value$ 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\ value < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasional dengan *turnover intention*.

b. Pengaruh konflik peran

Berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* diperoleh t_{hitung} sebesar 4,625 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan $p\ value$ 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $p\ value < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran dengan *turnover intention*.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap Auditor KAP Wilayah Jakarta Timur, maka penelitian ini telah sesuai dengan penelitian yang diinginkan oleh peneliti yaitu untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional dan konflik peran terhadap *turnover intention*.

4.3.1 Keadilan Organisasional

Skor terendah variabel keadilan organisasional adalah pada indikator keadilan terkait proses distribusi penghargaan pernyataan empat dan enam dengan poin 75 bahwa auditor meyakini bahwa pimpinan yang ada melakukan diskriminasi terhadap mereka berkaitan dengan kesempatan promosi dan kemajuan karir serta keyakinan bahwa pimpinan yang ada melakukan diskriminasi terhadap auditor

berkaitan dengan bonus tahunan. Hal ini responden tidak setuju karena kebanyakan dari responden tidak merasakan adanya diskriminasi terkait dua hal tersebut. Sedangkan skor tertinggi sebesar 97 dengan indikator keadilan terkait interaksi dengan pernyataan bahwa para atasan (supervisor) memberikan dukungan kepada auditor. Ukuran KAP di wilayah Jakarta Timur yang relatif kecil membuat proses distribusi penghargaan menjadi lebih transparan, sehingga tidak menimbulkan rasa diskriminasi diantara pekerjanya. Kecilnya ukuran KAP juga menyebabkan hubungan dan interaksi antara pimpinan dengan auditor menjadi lebih baik dan intens serta auditor merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang hampir sebagian besar memberikan jawaban setuju untuk pernyataan tersebut.

Pengaruh positif dan signifikan antara diskriminasi yang dirasakan (*perceived discrimination*) terhadap *turnover intention*, mengindikasikan bahwa diskriminasi yang dirasakan oleh seorang auditor mendorong auditor berpikir dan secara aktif mencari alternatif pekerjaan yang lain (Wayne, Shore, & Liden (1997) dalam Daromes (2006)). Temuan dan konfirmasi hasil pengujian statistik sebagaimana dijelaskan di atas menunjukkan bahwa bila seseorang merasakan adanya diskriminasi maka hal tersebut akan mendorong munculnya *turnover intention* yaitu harapan akan alternatif pekerjaan yang lain pada masa yang akan datang (*expectations alternative jobs*), Mobley et al., (1979), *seek intention* (Hom & Kinicki, 2001), *focused search* (Steel, 2002) dalam Daromes (2006).

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Daromes (2006), yang menyatakan bahwa diskriminasi yang dirasakan secara langsung mempengaruhi

intensitas *turnover* sehingga penelitian ini menegaskan bahwa diskriminasi yang dirasakan (*perceived discrimination*) merupakan faktor prediktor terhadap munculnya intensitas *turnover*. Dan hal ini juga mengkonfirmasi pernyataan Cropanzano dan Greenberg (1997) dalam Daromes (2006), bahwa reaksi terhadap rasa diskriminasi akan menimbulkan perilaku pengunduran diri (*withdrawal behavior*) seperti *intensitas turnover* dan kemangkiran.

4.3.2 Konflik Peran

Skor terendah variabel konflik peran pada pernyataan kedelapan dengan poin 70 bahwa auditor menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup untuk melakukan tugasnya. Hal ini responden tidak setuju karena berdasarkan pengalaman mereka, dalam penugasan yang diterima, mereka mendapatkan sumber daya yang cukup sehingga tidak mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Kurangnya sumber daya manusia yang dibutuhkan membuat auditor senior tidak memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan, hal ini membuatnya sulit untuk mendelegasikan tugas yang dihadapi kepada juniornya yang hanya terbatas, yang kemudian akan menimbulkan konflik dalam dirinya.

Sedangkan skor tertinggi sebesar 97 dengan pernyataan bahwa auditor bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama. Berdasarkan pengalaman yang dirasakan responden, 12 orang menyatakan melakukan pekerjaannya dalam dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama. Masing-masing kelompok mengharapkan peran yang berbeda atau bahkan bertentangan yang dapat menimbulkan konflik bagi auditor

tersebut, konflik yang terjadi dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi dirinya sehingga memicu keputusan untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang.

Hipotesis 2 yang menyatakan konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention* hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien regresi positif signifikan. Hasil temuan ini konsisten dengan Dwi Cahyono (2008) yang menemukan konflik peran berpengaruh positif dengan *turnover intention*. Pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh yang positif. Setiap peran mengacu pada sebuah identitas yang mendefinisikan siapa dan bagaimana karyawan harus bertindak dalam situasi tertentu (Siegel dan Marconi, 1989 dalam Cahyono, 2008). Mekanisme pengendalian tugas berdasarkan pada diri sendiri (*self-control*) kemungkinan akan berbenturan dengan mekanisme pengendalian organisasi yang dikembangkan oleh manajemen. Konflik peran berhubungan dengan adanya dua tuntutan yang saling bertentangan. Rizzo, et al (1970) dalam Cahyono (2008). Oleh karena itu jika konflik peran dapat teratasi maka *turnover intention* karyawan yang diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dalam hal ini dirinya masih bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan yang pasti (Suwandi dan Indratoro,1999).

4.3.3 Turnover Intention

Skor terendah variabel *turnover intention* terdapat pada indikator niat untuk mencari, pernyataan ketujuh dengan poin 70 bahwa pekerjaan sebagai auditor tidak cocok dengan kepribadian responden sehingga responden berniat mencari pekerjaan lain. Sebanyak 16 responden menjawab tidak setuju. Pengalaman mereka yang sudah di atas dua tahun menjadi auditor dapat membuktikan bahwa

para responden tidak menganggap pekerjaan ini sebagai sesuatu yang membosankan atau tidak cocok dengan karakter mereka, sehingga mereka mampu bertahan dan dengan kinerjanya yang baik mereka mampu mencapai level senior auditor.

Skor tertinggi sebesar 106 terdapat pada indikator niat untuk pergi dengan pernyataan bahwa jika kebetulan responden mengetahui ada pekerjaan bagus di lembaga/institusi lain, responden mungkin akan secara aktif berusaha mengejar peluang tersebut dan meninggalkan KAP tempatnya bekerja. Sebanyak 14 orang menyetujui pernyataan ini, yang mana adalah wajar ketika seseorang mengetahui adanya kesempatan yang lebih baik di tempat lain, bagaimanapun keadaan di tempat yang sekarang, mereka akan mempertimbangkan untuk mengejar peluang tersebut. Walaupun begitu 8 responden menjawab tidak setuju dan sisanya ragu-ragu untuk mengejarnya mengingat keadaan di KAP tempat mereka bekerja sekarang yang menurut mereka sudah cukup baik, sehingga mereka kemungkinan akan tetap bertahan untuk meraih level selanjutnya di KAP ini.

Keinginan berpindah (*turnover intention*) merupakan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. Menurut Abelson (1987) dalam Triastuti dan Hilendri (2007) keinginan untuk berpindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi yang terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pengujian hipotesis berhasil mendukung 2 hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian mendukung bahwa semakin tinggi tingkat diskriminasi yang dirasakan (*perceived discrimination*) akan mempengaruhi *turnover intention* auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Jakarta Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa tindakan bias dan tidak konsisten dalam pengambilan keputusan terutama terkait dengan gaji dan promosi akan mendorong intensitas *turnover* auditor.

Penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa konflik peran auditor berpengaruh positif terhadap niat ingin pindah auditor. Hasil pengujian ditemukan positif signifikan dan hasil temuan ini konsisten dengan (Cahyono, 2008) yang menemukan konflik peran berpengaruh positif terhadap niat ingin pindah.

5.2 Keterbatasan

Walaupun penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan diadakannya penelitian lanjutan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam kegiatan penelitian ini yang diteliti adanya pengaruh keadilan organisasional yang diprosikan dengan diskriminasi yang dirasakan dan konflik peran terhadap *turno 61 ntion*, sedangkan *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variable tersebut saja tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2. Sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya perwakilan kecil dari keseluruhan komunitas auditor di DKI Jakarta, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat dikatakan sebagai perwakilan mutlak dari keseluruhan komunitas auditor di DKI Jakarta.
3. Dengan adanya batas waktu bagi responden yang mengisi kuesioner maka peneliti hanya bisa memberikan keterangan singkat saja kepada responden.
4. Kesibukan yang dihadapi oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya menyebabkan kurang lancarnya proses penjangkaran data.
5. Kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan alternatif jawaban yang telah ditentukan tidak dapat membuat responden mengungkap banyak hal.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti mengajukan saran, antara lain:

1. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.
2. Sampel yang diambil dalam penelitian selanjutnya sebaiknya lebih luas lagi agar dapat menjadi perwakilan mutlak dari keseluruhan komunitas auditor di DKI Jakarta.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya menyebarkan kuesioner jauh hari sebelum melakukan penelitian sehingga ada banyak waktu bagi peneliti untuk menjelaskan maksud dari tiap pernyataan yang terdapat di kuesioner.

4. Peneliti selanjutnya sebaiknya menyebarkan kuesioner pada saat-saat senggang responden, sehingga proses penjarangan data menjadi lebih lancar
5. Untuk instrument yang digunakan dalam penelitian selanjutnya bisa menggunakan pertanyaan terbuka (tanpa alternatif jawaban), agar dapat mengungkap lebih banyak hal.
6. Bagi KAP, untuk menjaga perencanaan struktur organisasi tetap berjalan sesuai rencana harus memperhatikan keadilan dalam institusinya. Manajemen diharapkan berlaku konsisten dan tidak bias dalam menerapkan *reward and punishment* untuk menghindari diskriminasi yang mungkin dirasakan di kalangan auditornya. Selain itu dukungan bagi para pekerja, dalam hal ini auditor, juga merupakan hal yang penting untuk menjaga hubungan baik. Hubungan baik yang terjalin antara pekerja dan atasannya dapat mencegah timbulnya niatan ingin berpindah.
7. KAP diharapkan lebih memperhatikan dalam hal penugasan auditor dan cara penyelesaiannya. Ketidaknyamanan yang dirasakan auditor akibat tuntutan peran yang berbeda yang harus dilaksanakan dalam waktu bersamaan dapat memicu keputusan untuk keluar dari pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daromes, Fransiskus Eduardus.2006. *Keadilan Organisasional dan Intensitas Turnover Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia*. Jurnal Maksi Vol.6, No. 2.
- Davis, Keith, John W. Newstrom. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam.2005. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*.Semarang: BP UNDIP.
- Greenberg, Jerald.2003. *Managing Behavior In Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ivancevich, John M.2001. *Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hills.
- Newstrom, John W.2007. *Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hills
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Paker, Lee D, Kenneth R. Ferris, David T. Otley. 1989. *Accounting For The Human Factor*. New York: Prentice Hall.
- Puspa, Dwi Fitriani, Bambang Riyanto.1999. *Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konlik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 2, No. 1.

- Raza, Hendra.2007. *Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Pekerja (Studi Empiris pada Pekerja di Indonesia)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 5, No. 3.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Schermerhorn Jr, John R, James G. Hunt, Richard N. Osborn. 1998. *Basic Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Suwandi, Indriantoro.1999. *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser; Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 2, No.2.

Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERTANYAAN

Untuk mengisi daftar pertanyaan ini, Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Responden cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/Sdri paling tepat atau paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Responden. Setiap pertanyaan membutuhkan hanya satu jawaban.

Kriteria Jawaban:

- | | | |
|---|---|---------------------------|
| 1 | : | Sangat tidak setuju (STS) |
| 2 | : | Tidak setuju (TS) |
| 3 | : | Ragu-ragu (R) |
| 4 | : | Setuju (S) |
| 5 | : | Sangat setuju (SS). |

Untuk pertanyaan yang tidak ada pilihan angkanya, Bapak/Ibu/Sdr/Sdri diminta menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami saat ini.

I. Identitas Responden^{*)}

Nama Responden :(boleh tidak diisi)

Umur Responden :

Jenis Kelamin : () Laki-laki; () Perempuan

Jenjang Pendidikan : () D3; () S1; () S2; () S3

Bidang/Jurusan :

Lama Bapak/Ibu/Sdr/Sdri bekerja di perusahaan tempat bekerja saat ini adalah....tahun....bulan.

^{*)} ditujukan untuk responden yang memiliki pengalaman audit 2 tahun atau lebih

II. Pertanyaan Variabel

1. Turnover Intention

Indikator: Niat untuk Pergi (Intention to Leave)

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya dengan serius berpikir untuk keluar dari pekerjaan di KAP ini.					
2.	Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya.					
3.	Jika kebetulan saya mengetahui ada pekerjaan bagus di lembaga/institusi lain, saya mungkin akan secara aktif berusaha mengejar peluang tersebut dan meninggalkan KAP ini.					
4.	Saya berpikir bahwa saya tidak akan bekerja di KAP ini untuk empat tahun lagi.					
5.	Saya merasa pekerjaan sebagai auditor kurang menarik sehingga saya berpikir untuk meninggalkan profesi sebagai auditor.					
6.	Saya memiliki masalah dengan pemimpin saya sehingga saya berniat untuk meninggalkan KAP ini.					

Indikator: Niat untuk Mencari (Intention to Search)

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya telah aktif mencari pekerjaan selama 4 tahun terakhir.					
2.	Saya telah aktif melamar pekerjaan selain auditor selama beberapa tahun terakhir.					
3.	Saya telah aktif mencari pekerjaan lain yang menawarkan gaji, fasilitas dan jabatan yang lebih baik dari KAP ini.					
4.	Pekerjaan sebagai auditor tidak cocok dengan kepribadian saya, sehingga saya berniat mencari pekerjaan lain.					

Indikator: Alternatif Kesempatan Kerja (Alternative Job Opportunity)

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya mungkin mendapatkan mendapatkan alternatif kesempatan kerja di tempat lain.					

2.	Saya sering mendapatkan tawaran kerja di tempat lain yang lebih baik.					
----	---	--	--	--	--	--

2. Keadilan Organisasional

Bagian ini berkaitan dengan pandangan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri mengenai tingkat Keadilan di tempat anda bekerja.

Indikator: Keadilan terkait pemberian penghargaan

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul.					
2.	Jumlah gaji yang saya terima berbeda dibandingkan dengan rekan kerja setingkat.					
3.	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					
4.	Saya menerima bonus tahunan yang sesuai dengan pekerjaan dan penugasan saya.					

Indikator: Keadilan terkait proses distribusi penghargaan

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya yakin bahwa pimpinan yang ada melakukan diskriminasi terhadap diri saya berkaitan dengan kesempatan promosi dan kemajuan karir saya					
2.	Saya yakin bahwa pimpinan yang ada melakukan diskriminasi terhadap diri saya berkaitan dengan pekerjaan dan penugasan saya					
3.	Saya yakin bahwa pimpinan yang ada melakukan diskriminasi terhadap diri saya berkaitan dengan bonus tahunan					

Indikator: Keadilan terkait interaksi

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Para atasan (supervisor) memberikan dukungan kepada saya					
2.	Para atasan (supervisor) memberikan motivasi kepada saya					
3.	Para atasan tidak mau mendengarkan pendapat saya					
4.	Pihak Manajemen tidak memperlakukan saya dengan jujur.					

3. Konflik Peran

Bagian ini berkaitan dengan pandangan bapak/ibu mengenai konflik peran yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri rasakan di tempat anda bekerja.

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama					
2.	Saya melakukan hal-hal yang harus dilakukan tidak seperti biasanya.					
3.	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling tidak bersesuaian satu sama lain.					
4.	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya manusia yang cukup untuk melakukannya.					
5.	Saya harus melanggar peraturan atau kebijakan untuk bias melaksanakan suatu penugasan.					
6.	Saya melakukan hal-hal yang mungkin dapat diterima oleh seseorang tetapi ditolak oleh orang lain.					
7.	Saya mengerjakan hal-hal yang menurut saya tidak perlu.					
8.	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup untuk melakukannya					

Kuesioner Penelitian Setelah Uji Validitas

DAFTAR PERTANYAAN

Untuk mengisi daftar pertanyaan ini, Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Responden cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/Sdri paling tepat atau paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Responden. Setiap pertanyaan membutuhkan hanya satu jawaban.

Kriteria Jawaban:

- | | | |
|---|---|---------------------------|
| 1 | : | Sangat tidak setuju (STS) |
| 2 | : | Tidak setuju (TS) |
| 3 | : | Ragu-ragu (R) |
| 4 | : | Setuju (S) |
| 5 | : | Sangat setuju (SS). |

Untuk pertanyaan yang tidak ada pilihan angkanya, Bapak/Ibu/Sdr/Sdri diminta menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami saat ini.

I. Identitas Responden ^{*)}

Nama Responden :

Umur Responden :

Jenis Kelamin : () Laki-laki; () Perempuan

Jenjang Pendidikan : () D3; () S1; () S2; () S3

Bidang/Jurusan :

Lama Bapak/Ibu/Sdr/Sdri bekerja di kantor akuntan publik tempat bekerja saat ini adalah....tahun....bulan.

^{*)} ditujukan untuk responden yang memiliki pengalaman audit 2 tahun atau lebih

II. Pertanyaan Variabel

1. Turnover Intention

Indikator: Niat untuk Pergi (Intention to Leave)

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Jika kebetulan saya mengetahui ada pekerjaan bagus di lembaga/institusi lain, saya mungkin akan secara aktif berusaha mengejar peluang tersebut dan meninggalkan KAP ini.					
2.	Saya merasa pekerjaan sebagai auditor kurang menarik sehingga saya berpikir untuk meninggalkan profesi sebagai auditor.					
3.	Saya memiliki masalah dengan pemimpin saya sehingga saya berniat untuk meninggalkan KAP ini.					

Indikator: Niat untuk Mencari (Intention to Search)

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya telah aktif mencari pekerjaan selama 4 tahun terakhir.					
2.	Saya telah aktif melamar pekerjaan selain auditor selama beberapa tahun terakhir.					
3.	Saya telah aktif mencari pekerjaan lain yang menawarkan gaji, fasilitas dan jabatan yang lebih baik dari KAP ini.					
4.	Pekerjaan sebagai auditor tidak cocok dengan kepribadian saya, sehingga saya berniat mencari pekerjaan lain.					

Indikator: Alternatif Kesempatan Kerja (Alternative Job Opportunity)

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya sering mendapatkan tawaran kerja di tempat lain yang lebih baik.					

2. Keadilan Organisasional

Bagian ini berkaitan dengan pandangan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri mengenai tingkat Keadilan di tempat anda bekerja.

Indikator: Keadilan terkait pemberian penghargaan

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul.					
2.	Jumlah gaji yang saya terima berbeda dibandingkan dengan rekan kerja setingkat.					
3.	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					

Indikator: Keadilan terkait proses distribusi penghargaan

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya yakin bahwa pimpinan yang ada melakukan diskriminasi terhadap diri saya berkaitan dengan kesempatan promosi dan kemajuan karir saya					
2.	Saya yakin bahwa pimpinan yang ada melakukan diskriminasi terhadap diri saya berkaitan dengan pekerjaan dan penugasan saya					
3.	Saya yakin bahwa pimpinan yang ada melakukan diskriminasi terhadap diri saya berkaitan dengan bonus tahunan					

Indikator: Keadilan terkait interaksi

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Para atasan (supervisor) memberikan dukungan kepada saya					
2.	Para atasan tidak mau mendengarkan pendapat saya					

3. Konflik Peran

Bagian ini berkaitan dengan pandangan bapak/ibu mengenai konflik peran yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri rasakan di tempat anda bekerja.

Indikator: Kesepakatan antara bapak/ibu dengan pekerjaan

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama					
2.	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling tidak bersesuaian satu sama lain.					
3.	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya manusia yang cukup untuk melakukannya.					
4.	Saya harus melanggar peraturan atau kebijakan untuk bias melaksanakan suatu penugasan.					
5.	Saya melakukan hal-hal yang mungkin dapat diterima oleh seseorang tetapi ditolak oleh orang lain.					
6.	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup untuk melakukannya					

DATA HASIL PENELITIAN

No	Pernyataan Mengenai Turnover Intention								Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1	1	1	4	4	1	1	4	17
2	5	3	3	3	4	5	3	4	30
3	4	3	3	2	3	3	2	3	23
4	5	2	1	1	1	2	4	5	21
5	4	2	4	2	5	4	2	2	25
6	2	2	2	2	2	2	2	4	18
7	3	3	1	1	1	1	1	3	14
8	5	4	2	4	4	5	4	2	30
9	3	2	1	2	1	3	2	3	17
10	3	2	2	4	2	4	2	3	22
11	4	4	2	4	4	4	3	3	28
12	4	2	3	3	3	4	3	4	26
13	4	2	3	4	4	4	4	3	28
14	3	1	1	1	1	1	1	1	10
15	2	2	2	2	2	2	2	2	16
16	3	1	2	2	1	2	2	3	16
17	5	4	5	4	4	5	3	3	33
18	3	4	3	2	3	4	1	1	21
19	2	2	2	2	2	4	2	2	18
20	4	3	4	4	4	4	2	2	27
21	3	1	1	1	1	1	1	1	10
22	2	2	2	2	2	2	2	2	16
23	3	2	1	2	2	2	2	3	17
24	2	2	2	1	1	1	1	1	11
25	5	2	3	4	4	5	2	3	28
26	5	4	5	4	2	4	2	2	28
27	4	3	1	4	4	4	2	2	24
28	3	4	2	4	4	4	3	3	27
29	1	2	1	1	2	2	2	2	13
30	2	2	2	1	2	2	2	2	15
31	3	3	3	1	1	1	1	1	14
32	4	2	4	4	4	4	4	2	28
	106	78	74	82	84	96	70	81	671

DATA HASIL PENELITIAN

No.	Pernyataan Mengenai Keadilan Organisasional								Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	4	2	2	2	4	2	23
2	2	4	4	3	3	3	3	3	25
3	4	3	4	3	2	3	3	3	25
4	3	4	3	3	2	2	3	3	23
5	2	3	4	5	4	5	4	2	29
6	4	2	4	2	2	2	4	2	22
7	4	2	4	1	1	1	4	1	18
8	4	2	3	2	4	3	4	3	25
9	4	2	5	1	1	1	4	2	20
10	3	3	3	2	2	2	4	2	21
11	2	3	3	2	2	2	4	3	21
12	2	3	3	2	3	3	4	4	24
13	2	4	3	3	2	2	4	3	23
14	3	3	1	4	1	1	1	1	15
15	2	2	2	2	2	2	2	2	16
16	1	3	4	2	3	4	4	2	23
17	5	5	4	4	4	4	3	4	33
18	3	4	3	2	3	2	1	3	21
19	2	1	2	1	3	2	2	2	15
20	4	2	4	3	4	3	4	4	28
21	1	1	1	1	2	2	5	2	15
22	2	2	2	2	3	2	5	2	20
23	3	2	1	2	2	3	1	2	16
24	2	3	1	2	2	2	1	1	14
25	4	4	3	3	4	4	3	4	29
26	5	5	4	4	3	1	2	2	26
27	4	4	4	3	4	3	2	4	28
28	3	4	4	3	3	2	3	4	26
29	1	3	1	1	2	2	2	2	14
30	2	3	1	2	1	1	2	2	14
31	3	4	1	2	1	1	1	1	14
32	4	2	3	1	5	3	4	2	24
	93	96	93	75	82	75	97	79	690

DATA HASIL PENELITIAN

No.	Pernyataan Mengenai Konflik Peran						Σ
	1	2	3	4	5	6	
1	2	4	2	2	4	2	16
2	4	3	3	3	3	3	19
3	4	2	3	3	2	1	15
4	3	3	3	2	3	3	17
5	2	4	3	1	2	1	13
6	2	2	2	2	3	2	13
7	4	2	1	1	2	2	12
8	4	4	2	3	3	3	19
9	2	3	2	1	4	2	14
10	4	3	2	2	3	2	16
11	3	3	4	2	2	2	16
12	3	3	4	2	2	2	16
13	3	3	2	2	3	2	15
14	1	1	1	1	2	2	8
15	2	2	2	2	3	2	13
16	2	1	2	3	2	2	12
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	3	3	4	2	20
19	3	4	3	2	3	2	17
20	4	3	4	3	3	2	19
21	3	3	1	4	1	1	13
22	2	2	2	2	2	2	12
23	5	4	2	3	3	2	19
24	2	3	4	1	3	1	14
25	4	5	4	3	4	4	24
26	4	4	4	2	3	2	19
27	3	2	3	3	3	2	16
28	3	2	3	2	3	2	15
29	2	3	5	2	3	2	17
30	2	3	4	3	3	3	18
31	3	3	5	2	3	2	18
32	4	4	4	4	4	4	24
	97	96	93	75	92	70	523

DATA MENTAH

No.	Y	X ₁	X ₂
1	17	23	16
2	30	25	19
3	23	25	15
4	21	23	17
5	25	29	13
6	18	22	13
7	14	18	12
8	30	25	19
9	17	20	14
10	22	21	16
11	28	21	16
12	26	24	16
13	28	23	15
14	10	15	8
15	16	16	13
16	16	23	12
17	33	33	24
18	21	21	20
19	18	15	17
20	27	28	19
21	10	15	13
22	16	20	12
23	17	16	19
24	11	14	14
25	28	29	24
26	28	26	19
27	24	28	16
28	27	26	15
29	13	14	17
30	15	14	18
31	14	14	18
32	28	24	24

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Riani Kartika Herawati atau lebih akrab dipanggil Riani, dilahirkan di Jakarta, 29 November 1987. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Sugeng Herianto, SE dan Evi Wuryaningsih. Penulis beralamat di Perum. Pondok Ungu Permai Blok AL24 No. 21 Rt.09/Rw.011, Bekasi Utara.

Pendidikan Formal yang pernah ditempuh, SD Miranti Menteng, SLTP Negeri 5 Bekasi, SMA Negeri 4 Bekasi (lulus tahun 2005), DIII Akuntansi Jurusan Akuntansi, Universitas Negeri Jakarta lulus tahun 2008 dan S1 Akuntansi Jurusan Akuntansi, UNJ angkatan 2009.

Penulis pernah menjalani Praktek Kerja Lapangan (PKL) dan bekerja di PT Navika Beverages bagian *Accounting* di departemen *Finance Accounting* dari tahun 2009 sampai 2010. Judul skripsi yaitu Pengaruh Keadilan Organisasional dan Konflik Peran terhadap Turnover Intention Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Timur.