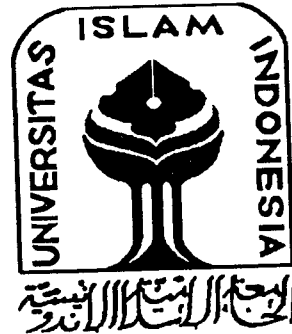


**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI “*TURNOVER
INTENTIONS*” PADA STAF KANTOR AKUNTAN PUBLIK
DI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Oleh :

N a m a : Amanda Indri Hapsari
No Mahasiswa : 02312145

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2006

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI “*TURNOVER
INTENTIONS*” PADA STAF KANTOR AKUNTAN PUBLIK
DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata-1 jurusan Akuntansi
pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh :

N a m a : Amanda Indri Hapsari
No Mahasiswa : 02312145

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2006

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkn dalam referensi. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Juni 2006

Penyusun,

(Amanda Indri Hapsari)

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI “*TURNOVER
INTENTIONS*” PADA STAF KANTOR AKUNTAN PUBLIK
DI YOGYAKARTA

Hasil Penelitian

diajukan oleh

Nama : Amanda Indri Hapsari
Nomor mahasiswa : 02312145
Jurusan : Akuntansi

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada tanggal.....
Dosen Pembimbing,



(Dra. Prapti Antarwiyati, Msi, Ak)

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

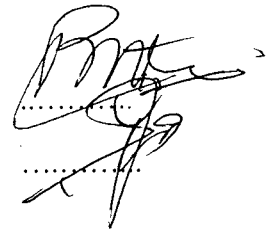
**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions
pada Staf Kantor Akuntan Publik**

Disusun Oleh: AMANDA INDRI HAPSARI
Nomor mahasiswa: 02312145

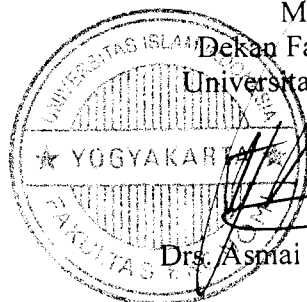
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 15 Juni 2006

Pembimbing Skripsi/Penguji : Dra. Prapti Antarwiyati, M.Si, Ak

Penguji : Dra. Primanita Setyono, MBA, Ak



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

MOTTO

Dan kamu tidak mampu mewujudkan keinginanmu, kecuali Allah menghendakinya.
(QS. At Takwîir : 29)

Sungguh, bersama kesukaran itu pasti ada kemudahan. Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari suatu tugas, kerjakan tugas lain dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan berharap
(QS. Al Insyirah : 6-8)

Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah, tabahlah, dan kuatkan hati. Takwalah kamu sekalian kepada Allah agar kamu berjaya
(QS. Ali Imran : 200)

Sungguh telah Kami karuniakan kepadamu kenikmatan yang berlimpah. Maka, salatlah untuk Tuhanmu dan berkorbanlah. Sungguh, orang yang membencimu, dialah yang bakal terputus dari rahmat Nya
(QS. Al Kautsar : 1-3)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan ucapan rasa syukur yang tak terhingga, aku persembahkan skripsi ini untuk :

Ayahanda yang selalu dengan sabar dan penuh kasih sayang membimbing dan menuntunku menghadapi apapun dalam hidup ini

(Almh) mama, yang telah melahirkanku di dunia ini, aku percaya kau selalu mendukungku dimanapun kau berada

Adeku yang selalu memberikan semangat dan dukungannya

§

Semua pihak yang telah berjasa dalam hidupku

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Statistik deskriptif variabel.....	37
Tabel 4.2	Validitas variabel Turnover intentions.....	38
Tabel 4.3	Validitas variabel Job satisfactions.....	38
Tabel 4.4	Validitas variabel Organizational commitment.....	39
Tabel 4.5	Validitas variabel Role conflict.....	40
Tabel 4.6	Validitas variabel Organizational trust.....	40
Tabel 4.7	Validitas variabel Locus of control.....	41
Tabel 4.8	Validitas variabel Job insecurity.....	41

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas Rahmat dan Hidayah yang telah Allah SWT berikan, sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa memberikan syafa'atnya kepada kita semua.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan banyak pihak, dan pada kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih kepada:

1. Bp. Drs. Asmai Ishak, M.Bus., Ph.D., selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
2. Ibu Dra. Prapti Antarwiyati, MSi, Ak, selaku dosen pembimbing skripsi
3. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang dengan ikhlas memberikan ilmu kepada penulis
4. KAP-KAP di Jogjakarta yang telah membantu penelitian ini
5. Ortu (babè & mama (almh)) dan adekku tersayang yang selalu membimbing dan mendukung penulis dalam menyusun skripsi ini (hanya ini yang bisa penulis persembahkan....)
6. Seseorang yang selalu setia mendampingi penulis dalam segala situasi, selalu sabar, dan mensupport penulis selama menyusun skripsi ini (makasih untuk semua pengorbanan yang udah diberikan untukku...)
7. Adekku di kost "Dek Eko", makasih buat semua yang telah diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, met menggapai cinta dan mimpimu!!! dan juga "Na", yang semangat belajarnya ya!!
8. Sobat-sobatku, makasih buat semuanya (Tika yang selalu dampingi saat kubutuhkan, "Ayah" yang udah nyemangatin tuk ngerjain skripsi ini, "Gendut" ayo donk semangat kuliahnya biar cepet lulus, Mamat yang udah minjem buku, Tyas, Desna, masku & Mb Titik "makasih udah nganterin kemana2", dan juga Artha ma

- mas Bowo, serta tidak ketinggalan Lanang makasih dah nganter n nungguin di UGM, Sasti yang udah nganter ke UGM, Tiko& Viro “makasih yaa”)
9. Temen-temen kost Ijho dan Ash Shaff (Lisa, Mulat, Ninix, Dyah, Erna, C-ty, Eka, Nina, Ajenk, Ayas)
 10. Adek-adekku di “Base Camp” (Wulan, Ditta, Rach_mi, Fatma, Ninda, Prima, Septi, Nike, Fattah “makasih bgt dah nganter kemana-mana”, Rahman, Aa’ Tile, & Dani)
 11. Keluarga besar “posko 97” tercinta (Gendhoet, Mpo Jul, Aa’ Gatot, mas Airil Seagel, Mb Anna, Edi Kordes, De2b, Betti, Nur, mas Pika, Hendra, Ivandy)...thanx a lot guys ☺
 12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-satu, yang sudah mewarnai hidupku, makasih banyak...

Penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna di dunia ini, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan, sehingga penelitian ini dapat lebih bermanfaat.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Juni 2006

penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Berita Acara.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Turnover Intentions.....	9
2.2. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Turnover Intentions.....	12
2.3. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	16
2.4. Perumusan Hipotesa Penelitian.....	18
2.5. Kerangka Pemikiran.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Populasi dan Sampel.....	23
3.2. Metode Pengumpulan Data.....	24
3.3. Definisi Variabel-Variabel dan Pengukurannya.....	25
3.4. Perumusan Hipotesa dalam Bentuk H_0 dan H_A	33

3.5. Analisa Data.....	35
BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Analisa Deskriptif.....	37
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
4.3. Pengujian Hipotesa.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	46
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	47
5.3. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 (KUISIONER)

Data diri responden.....	51
Turnover intentions.....	52
Job satisfactions.....	53
Organizational commitment.....	55
Role Conflict.....	57
Organizational trust.....	57
Locus of control.....	58
Job insecurity.....	62

LAMPIRAN 2

Statistik deskriptif.....	69
Frekuensi jawaban.....	70

LAMPIRAN 3

Hasil uji validitas dan reliabilitas.....	72
---	----

LAMPIRAN 4

Hasil uji analisis jalur.....	99
-------------------------------	----

ABSTRAK

Tingkat turnover intentions (keinginan berpindah) yang dihadapi para staf Kantor Akuntan Publik dapat menimbulkan potensi biaya yang tinggi yang dikeluarkan oleh Kantor Akuntan Publik. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intentions (keinginan berpindah) pada staf Kantor Akuntan Publik.

Penelitian ini menguji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intentions pada staf Kantor Akuntan Publik, dimana pada penelitian-penelitian sebelumnya masih berbeda hasilnya. Penelitian ini mengambil data penelitian/responden dari staf Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta, yaitu sebanyak 38 responden. Hasil dari penelitian ini tidak semuanya konsisten, karena ada beberapa hipotesa yang ditolak. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa Kantor Akuntan Publik harus memperhatikan beberapa faktor, misalnya konflik peran, ketidaknyamanan kerja, dan kepercayaan organisasi.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi akan senantiasa mengurangi tingkat *turnover intentions* atau tingkat perputaran yang terjadi pada karyawannya, terutama *dysfunctional turnover*. Dimana hal tersebut dapat menimbulkan banyak potensi biaya, antara lain biaya pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan, biaya rekrutmen karyawan baru, dan juga biaya yang akan dikeluarkan untuk pelaksanaan pelatihan pada karyawan baru

Moderator yang penting dari hubungan antara kepuasan dan tingkat perputaran karyawan (*turnover*) adalah tingkat kinerja karyawan tersebut. Organisasi akan berupaya besar untuk menahan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan sebaliknya jika karyawan tersebut memiliki kinerja buruk, organisasi hanya melakukan sedikit upaya untuk menahan karyawan tersebut, dan bahkan mungkin mendorong agar mereka keluar dari organisasi.

Tingkat *turnover* yang dihadapi oleh Kantor Akuntan Publik telah banyak direkomendasikan melalui berbagai literatur, baik yang profesional maupun akademik. Berbagai penelitian pun sudah dilakukan yang bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang berpengaruh terhadap tingkat *turnover* di lingkungan akuntan publik. Hasil yang diperoleh secara umum dari berbagai penelitian tersebut menyarankan bahwa komitmen

organisasional (*organizational commitment*) dan tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan *antecedents* (variabel pendahulu) dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Studi yang dilakukan oleh Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) mengenai perpindahan kerja seorang karyawan (*turnover intentions*) ditujukan untuk memahami bagaimana cara menurunkan tingkat perputaran melalui cara-cara yang dapat dilakukan oleh organisasi, sehingga masalah yang ditimbulkan dari penggunaan variabel *turnover* dapat diatasi. Penggunaan variabel keinginan berpindahan (*turnover intentions*) akan menghindarkan riset atau studi dari kelemahan metodologi ini. Keinginan berpindah (*turnover intentions*) akan lebih mendekati tingkat perpindahan kerja yang dapat dihindari karena evaluasi individu mengenai keinginan berpindah (*turnover intentions*) sangat mungkin belum memasukkan dan memperhitungkan tekanan pribadi yang menyebabkan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). Maka hubungan variabel yang relevan diantara kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan kepercayaan organisasi (*organizational trust*), tidak akan kabur oleh bias jumlah perpindahan kerja yang tidak berhubungan. Studi ini dilakukan untuk memahami proses perkembangan *voluntary turnover* sehingga sangat penting diperoleh hubungan yang sangat kuat.

Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) melakukan penelitian guna untuk menguji konsistensi model Pasewark dan Strawser dengan menggunakan

sampel staf Kantor Akuntan Publik di Indonesia, selain berusaha untuk mencari landasan konseptual yang lebih banyak tentang konstruk *job insecurity*, studi tersebut juga memberikan perhatian terhadap variabel-variabel yang menjadi pemicu proses *turnover* yang dialami oleh staf akuntan.

Seperti yang diungkapkan oleh Agus Arianto Toly (2001) dalam penelitiannya, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intentions* antara lain adalah sebagai berikut :

- Konflik peran (*role conflict*), yaitu kesulitan karyawan dalam menentukan pilihan terhadap tuntutan mana yang harus dipenuhi dan mana yang harus diabaikan.
- Pusat pengendalian (*locus of control*), mengarah pada kemampuan seorang individu yang mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999).
- Perubahan organisasi (*organizational change*), merupakan berbagai kejadian yang dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan terhadap organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Greenhalg dan Rosenblatt (1984) dalam Agus Arianto Toli (2001).
- Ketidaknyamanan kerja (*Job insecurity*), merupakan situasi dimana karyawan merasa tidak nyaman berada di lingkungan organisasi tersebut.

- Komitmen organisasional (*organizational commitment*), yaitu tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.
- Tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*), mengarah pada selisih antara ganjaran atau upah yang diperoleh dengan apa yang mereka yakini dapat diterima.
- Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).
- Kepercayaan organisasional (*organizational trust*).

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan yang dilakukannya sekarang dan berusaha mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih layak untuk dirinya.

Keterbatasan-keterbatasan pada penelitian sebelumnya, antara lain adalah metode penyampelan yang tidak dilakukan secara random dan cenderung terpusat pada kantor akuntan besar di Jakarta (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999), walaupun pada penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Agus Arianto Toly (2001) telah menggunakan sampel karyawan akuntan publik di 2 kota besar, yaitu Makasar dan Surabaya yang diharapkan dapat menutup atau mengatasi keterbatasan penelitian Suwandi dan Nur Indriantoro, namun hasil yang diperolehnya pun belum sesuai harapan, karena sampel tersebut masih dianggap relatif kecil walau sudah memenuhi batas minimal suatu sampel. Keterbatasan selanjutnya adalah adanya kompleksitas masalah *turnover*, sehingga terdapat pengaruh lain yang belum dipertimbangkan, misalnya kondisi perekonomian global yang fluktuatif

(tidak dapat diprediksikan secara tepat) sehingga mempengaruhi kesempatan kerja.

Selain dua keterbatasan diatas, masih terdapat keterbatasan yang lain yaitu masih sedikitnya penelitian di dalam negeri sehingga harus menggunakan beberapa penelitian dari luar negeri, yang mana terdapat perbedaan budaya dan kondisi ekonomi (Agus Arianto Toly, 2001). Masalah lain yang timbul dengan penggunaan penelitian dari luar negeri adalah bahwa penelitian tersebut terkadang tidak relevan untuk diterapkan di Negara kita, sehingga agak kesulitan untuk menyesuaikan keadaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, studi ini akan mencoba untuk mencari penyebab perbedaan hasil yang diperoleh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intentions* karyawan akuntan di Kantor Akuntan Publik (KAP) pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan juga mengukur seberapa besar variabel *dependent* dapat dijelaskan oleh variabel *independent*. Penelitian ini hanya meneliti variabel-variabel yang belum memperoleh hasil yang konsisten pada penelitian-penelitian sebelumnya. Ada 2 variabel yang dihilangkan atau dikurangi dari penelitian sebelumnya karena variabel-variabel tersebut sudah konsisten pada penelitian-penelitian sebelumnya. Variabel-variabel tersebut adalah perubahan organisasi (*organizational change*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).

Model yang digunakan masih tetap seperti yang digunakan pada penelitian sebelumnya, yaitu model Pasewark dan Strawser. Model tersebut

menempatkan *job insecurity* sebagai variabel yang secara signifikan merupakan determinan dari perilaku: keinginan berpindah. Ketidaknyamanan kerja (*Job insecurity*) mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan pada organisasi yang berakhir pada perilaku karyawan untuk berpindah dari perusahaannya (dalam hal ini adalah Kantor Akuntan Publik) dan mencari alternative pekerjaan lain.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Pokok masalah dari penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat *turnover intentions*, yang secara langsung mempengaruhi maupun yang secara tidak langsung dan mencerminkan keadaan yang sesungguhnya terjadi mengenai *turnover intentions*. Tingkat *turnover intentions* disini lebih dipusatkan pada tingkat *turnover intentions* yang terjadi di lingkungan staf Kantor Akuntan Publik .

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji konsistensi model yang digunakan pada penelitian sebelumnya, dan juga untuk memperoleh bukti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, baik yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pada staf Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta yang lebih mencerminkan keadaan yang sebenarnya yang dihadapi oleh staf Kantor akuntan Publik tersebut.

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Kantor Akuntan Publik, agar lebih mengevaluasi dan memahami proses perpindahan staf yang dihadapi organisasi tersebut, dan dapat lebih memahami stafnya sehingga tingkat perpindahan staf dapat ditekan seminimum mungkin.
2. Penulis, sehingga dengan penelitian ini memberikan gambaran mengenai dunia kerja, dimana harus berhadapan dengan banyak individu yang memiliki sifat dan keinginan yang berbeda.
3. Ilmu pengetahuan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan khasanah dari penelitian-penelitian sebelumnya.

1.5 Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini akan dibahas dalam lima bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan akan membahas mengenai latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, dan tujuan serta manfaat penelitian. Pendahuluan menggambarkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka menjelaskan tentang pengertian faktor-faktor yang berpengaruh, teori-teori yang mendukung, dan kajian dari penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab metodologi penelitian berisi populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, definisi operasional dan pengukuran variabel-variabel, formulasi hipotesa. Semua data dikemukakan pada bab ini.

BABIV: ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan mengenai pengujian hipotesa dan pembahasannya. Bagian analisis data berisi semua temuan yang diperoleh dalam penelitian, sedangkan bagian pembahasan merupakan penjelasan teoritik. Selain itu juga peneliti akan membandingkan hasil yang diperoleh dengan hasil penelitian sebelumnya.

BABV: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang tiga hal, yaitu kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat yang didapat dari analisis data, keterbatasan masalah merupakan masalah atau kendala yang dihadapi saat melaksanakan penelitian, dan juga implikasi penelitian yang berupa akibat dari rumusan masalah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Turnover Intentions

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki organisasi tersebut. Yang sering terjadi adalah bahwa suatu kinerja organisasi yang sudah bagus dapat dirusak, baik itu secara langsung maupun tidak langsung, oleh berbagai bentuk perilaku organisasi tersebut yang sulit sekali dihindarkan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada perpindahan karyawan dari organisasi tersebut dan meninggalkan pekerjaannya guna untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih layak (Agus Arianto Toly, 2001).

Tingginya tingkat *turnover intentions* yang dihadapi oleh organisasi, akan semakin banyak menimbulkan biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya yang dikeluarkan untuk perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Walaupun dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh organisasi terutama pada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah (Hollenbeck dan Williams, 1986 dalam Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999), namun tingkat *turnover* yang terjadi tetap harus dikendalikan, jangan sampai terlalu tinggi, karena hal tersebut dapat merugikan organisasi.

Turnover mengacu pada jumlah karyawan yang meninggalkan suatu organisasi. Sedangkan keinginan berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu terhadap organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakannya untuk meninggalkan organisasi tersebut.

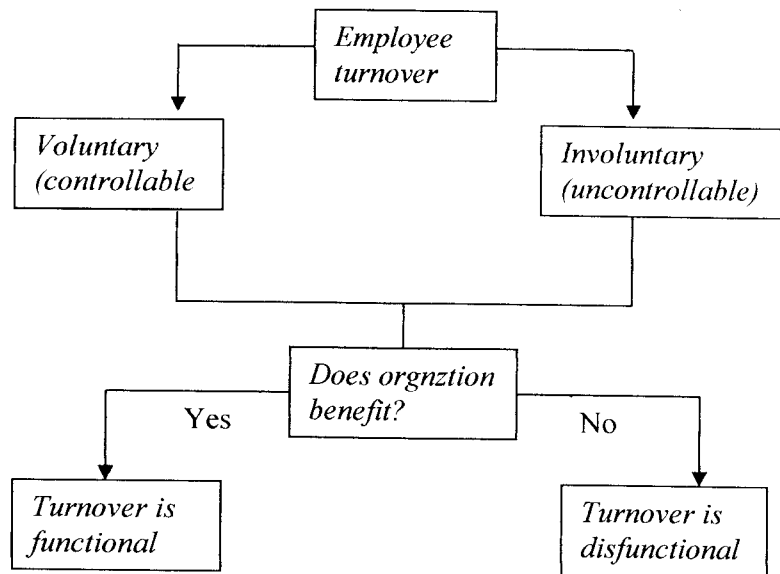
Kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya bergantung pada penghargaan dan gaji (penghasilan) yang lebih tinggi yang mereka pikir dapat diperoleh dari pekerjaan lain. Karyawan akan merasa kecewa jika penghasilan yang diperoleh lebih rendah dari tingkat perbandingannya (tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan), hal tersebut dapat mempengaruhi perpindahan kerja karyawan dalam suatu organisasi (H. Joseph Reitz, 1987 : 222).

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) menggambarkan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan yang dijalannya saat ini dan berusaha mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam hal ini, pengertian mengenai *turnover intentions* yang digunakan meliputi pengertian dalam arti yang luas, yang meliputi seluruh tindakan pengunduran diri yang dilakukan oleh seorang karyawan. Tindakan pengunduran diri tersebut dikarenakan bahwa karyawan tersebut ingin mencari alternatif pekerjaan lain, yang dinilai lebih layak jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Selain itu, tindakan pengunduran diri tersebut juga dipengaruhi oleh keadaan dalam organisasi yang menyebabkan karyawan tidak dapat bertahan di organisasi tersebut.

Berbagai studi telah dilakukan terutama ditujukan untuk memahami asumsi bahwa karyawan meninggalkan organisasinya karena alasan yang sukarela atau yang tidak. Untuk memahami cara menurunkan tingkat perputaran pada organisasi, maka terlebih dahulu mengatasi masalah yang ditimbulkan oleh penggunaan variabel-variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intentions*.

Penggunaan variabel keinginan berpindah (*turnover intentions*) akan menghindarkan riset dari kelemahan metodologi ini. Keinginan berpindah (*turnover intentions*) akan lebih mendekati tingkat perpindahan kerja secara sukarela yang dapat dihindari karena evaluasi individu mengenai keinginan berpindah sangat mungkin belum memasukkan dan memperhitungkan tekana pribadi yang menyebabkan perpindahan kerja secara sukarela (*unavoidable voluntary turnover*). Dengan demikian hubungan variabel yang relevan, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan kepercayaan organisasi (*organizational trust*) tidak akan dikaburkan oleh bias jumlah perpindahan kerja yang tidak berhubungan (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999).

Bentuk *employee turnover* dapat ditunjukkan dalam gambar di bawah ini:



Menerangkan tentang *turnover* yang dapat dikontrol oleh perusahaan dan *turnover* yang tidak dapat dikontrol oleh perusahaan. *Turnover* yang dapat dikontrol adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan secara sukarela sedangkan *turnover* yang tidak dapat dikontrol adalah karena alasan yang tidak sukarela seperti meninggal dunia, pengunduran diri, atau mengikuti kepindahan suami atau istri. *Turnover* dikatakan fungsional jika memberikan hasil pada organisasi (Tri Din Arini Laili, Pasca UGM, 2004).

2.2 Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Turnover Intentions

Mengacu pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu oleh Suwandi dan Nur Indriantoro (1999), dan Agus Arianto Toly

(2001), penelitian ini juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah (*Turnover intentions*) pada staf Kantor Akuntan Publik (KAP), namun ada 2 variabel yang dihilangkan, yaitu variabel Perubahan organisasi (*Organizational change*) dan Ketidakjelasan peran (*Role ambiguity*) dikarenakan variabel-variabel tersebut sudah memperoleh hasil yang konsisten pada penelitian sebelumnya. Peneliti hanya meneliti mengenai faktor-faktor yang belum memperoleh hasil yang konsisten pada penelitian sebelumnya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. **Komitmen organisasi** (*organizational commitment*), merupakan sikap kesetiaan karyawan pada organisasi tempatnya bekerja (Fred Luthans, 2002 : 235) atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada organisasinya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Stephen P. Robins, 1996 : 171). Komitmen organisasi merupakan peramal yang lebih baik karena merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi sebagai suatu keseluruhan jika dibandingkan dengan faktor kepuasan kerja. Seorang karyawan dapat merasa tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai suatu kondisi sementara, tetapi apabila merasa tidak puas dengan organisasi, itu adalah sebagai suatu keseluruhan.

Menurut Meyer et al (1993) dalam Sri Anik dan Arifuddin (2003) ada tiga komponen tentang komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*), jadi karena dia memang menginginkan (*want to*).
 2. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan yang lain, dengan kata lain dia membutuhkan (*need to*).
 3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).
- b. **Kepuasan kerja** (*job satisfaction*), merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam pekerjaan dan karakteristik pekerjaannya. Perbedaannya dengan komitmen organisasi adalah pada luasnya karakteristik yang dirasakan individu (Agus Arianto Toly, 2001). Faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja antara lain adalah pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung (Stephen P. Robins, 1996 : 181).
- c. **Pusat pengendalian** (*locus of control*), menggambarkan suatu tingkat kemampuan atau kepercayaan seseorang yang dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999). Karyawan yang mempunyai *external control* merasa bahwa tekanan

faktor eksternal seperti keberuntungan maupun tugas dapat mempengaruhi dirinya. Faktor tersebut mungkin memiliki dampak yang berbeda pada penampilan dan kepuasan pada masing-masing individu (Fred Luthans, 2002 : 198).

- d. **Konflik peran** (*role conflict*), tuntutan organisasi sering menimbulkan konflik peran pembagian fungsi atau peran pada masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. Konflik peran terdiri dari : *intraperson conflict* yaitu sumber kebimbangan, keraguan, dan perasaan was-was dalam perilaku organisasi; *intrarole conflict* yaitu sumber ketegangan umum peran atau posisi tertentu dalam organisasi, dan *interrole conflict* yaitu konflik yang timbul karena memiliki multi peran dalam perilaku individual (H. Joseph Reitz, 1987 : 287).
- e. **Ketidaknyamanan kerja** (*Job insecurity*), merupakan ketidakberdayaan yang dirasakan terus menerus oleh seorang individu dalam mewujudkan keinginannya pada situasi kerja yang penuh ancaman (Greenhalg dan Rosebaltt, 1984).
- f. **Kepercayaan organisasi** (*organizational trust*), merupakan gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh suatu organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya (Steers, 1977).

2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan dalam organisasi telah dilakukan sebelumnya, yaitu oleh Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) yang menguji variabel-variabel model *turnover* Pasewark & Strawser (1996) berdasarkan model *job insecurity* Ashford (1998) dengan menggunakan pengujian dua tahap, yaitu menggunakan analisis koefisien Pearson dan analisis pemetaan jalur (*path analysis*), dan hasil dari studi tersebut adalah bahwa analisis terhadap data dalam penelitian tersebut mendukung semua hipotesa yang ditawarkan. Walaupun demikian, model akhir studi membawa implikasi adanya kemungkinan interaksi yang berbeda dari berbagai faktor organisasional yang belum diperhitungkan dan juga respon emosional dari dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Agus Arianto Toly (2001), yang tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Nur Indriantoro (1999), yaitu merumuskan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keinginan staf Kantor Akuntan Publik untuk berpindah kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Arianto Toly (2001) menggunakan analisis *bivariate*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Agus Arianto Toly (2001) dimana pengujian hipotesa dengan menggunakan analisis *bivariate*, memperoleh hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) yang menggunakan

analisis koefisien Pearson dan dilanjutkan dengan menggunakan *path analysis* (pemetaan jalur). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) diperoleh kesimpulan bahwa semua hipotesa yang ditawarkan dapat diterima, sedangkan hasil yang diperoleh pada penelitian Agus Arianto Toly (2001), tidak semua hipotesa yang ditawarkan dapat diterima.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) dan juga Agus Arianto Toly (2001), dimana pada penelitian ini ada variabel-variabel yang dikurangi dari penelitian sebelumnya, yaitu perubahan organisasi dan ketidakjelasan peran, jadi hanya variabel-variabel yang belum konsisten saja yang diuji ulang. Peneliti melakukan penelitian ini guna untuk memperoleh bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intentions* (keinginan berpindah) pada staf akuntan pada Kantor Akuntan Publik yang mencerminkan keadaan sesungguhnya.

Model yang digunakan pada penelitian masih tetap model Pasewark & Strawser (1996) seperti yang digunakan pada penelitian sebelumnya, namun hanya beberapa faktor saja yang diambil, yaitu faktor-faktor yang memiliki hasil yang berbeda pada penelitian-penelitian sebelumnya. Pengujian item pertanyaan kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dengan menggunakan analisis koefisien Pearson, ditujukan untuk mengetahui arah hubungan dan besarnya hubungan berbagai variabel sesuai dengan hipotesa yang ditawarkan. Instrumen penelitian yang

memiliki validitas tinggi mengarahkan hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan kejadian yang sebenarnya. Uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's alpha, yang ditujukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengujian hipotesa dengan menggunakan analisis jalur yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

2.4 Perumusan Hipotesa Penelitian

Konflik peran akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, karyawan akan merasa ada yang mengganggu dalam pekerjaannya, semakin lama akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*).

H1 : konflik peran (*role conflict*) yang dialami staf akuntan berpengaruh terhadap tingkat ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*)nya.

Karyawan atau staf akuntan dengan pusat pengendalian (*locus of control*) internal akan mempunyai kepercayaan diri yang lebih besar dalam menghadapi tantangan dan ancaman terhadap pekerjaan yang dihadapinya dibanding dengan karyawan yang memiliki pusat pengendalian (*locus of*

control) external yang lebih mudah merasa kalah dan lemah terhadap *job insecurity*.

H2 : tingkat *locus of control* staf akuntan ke arah internal, berpengaruh terhadap *job insecurity* yang dirasakan.

Semakin lama seorang karyawan atau staf akuntan bekerja pada suatu organisasi, akan terjalin ikatan yang semakin erat antara individu dengan organisasi tersebut, apabila dalam kurun waktu tertentu, individu mengalami kekecewaan terhadap organisasi, maka akan muncul pertimbangan untuk mengevaluasi hubungannya dengan organisasi tersebut.

H3 : tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, berpengaruh terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) staf terhadap organisasinya.

Apabila seorang karyawan atau staf akuntan mulai merasakan ketidaknyamanan dalam pekerjaannya (*job insecurity*), maka karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal dan akan menimbulkan gangguan pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya.

H4 : *job insecurity* yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (*job satisfactions*)nya.

Antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, terdapat semacam ikatan psikologis yang kuat, dimana karyawan menaruh kepercayaan kepada pihak organisasi untuk menjaga kontrak psikologis tersebut. Apabila kemudian pihak organisasi lalai dalam menjaga kontrak psikologis tersebut dan karyawan merasa tidak nyaman lagi berada dalam

organisasi tersebut. maka akan mengurangi loyalitas karyawan terhadap organisasi tersebut, serta menurunkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

H5 : ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, berpengaruh terhadap kepercayaannya terhadap organisasi (*organizational trust*).

Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai tingkat keinginan berpindah yang rendah, karena komitmen organisasi berkaitan dengan keyakinan staf akuntan terhadap tujuan organisasi, dan juga mencerminkan kesediaan staf akuntan untuk membantu KAP nya sukses.

H6 : komitmen organisasi pada staf akuntan, berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) staf akuntan.

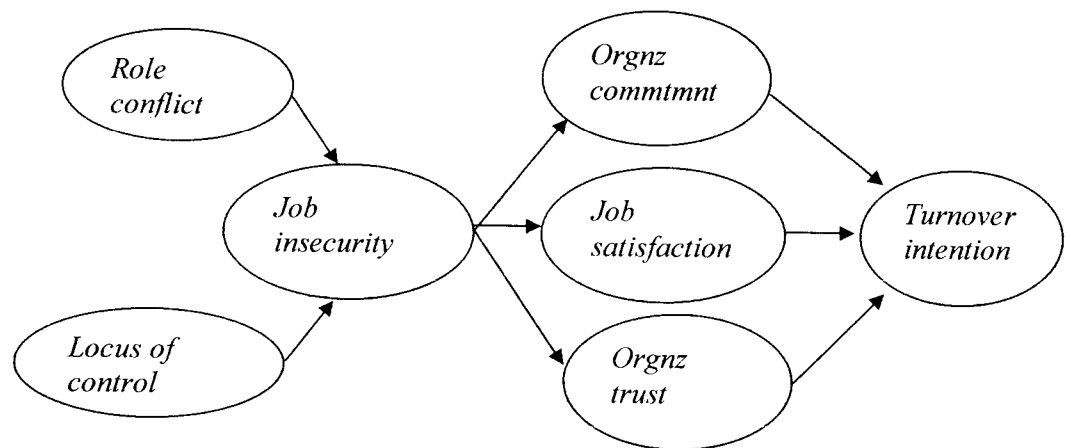
Apabila seorang karyawan atau staf akuntan telah merasa puas dalam pekerjaannya, maka dia akan merasa nyaman berada dalam lingkungan kerja tersebut dan dapat mengurangi tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) ke pekerjaan lain atau mencari alternatif pekerjaan lain. Namun jika dia merasa tidak puas dengan pekerjaannya tersebut, maka dia akan berusaha untuk pindah dari pekerjaannya saat ini dan mencari alternatif pekerjaan lain.

H7 : tingkat kepuasan (*job satisfaction*) yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan atau staf akuntan.

Apabila karyawan atau staf akuntan tidak dapat mempercayai kantor tempatnya bekerja, maka dia akan berusaha untuk mencari alternatif pekerjaan lain, karena dia tidak akan merasa nyaman berada dalam lingkungan yang tidak dapat dipercayainya.

H8 : tingkat kepercayaan organisasional (*organizational trust*) pada karyawan atau staf akuntan, berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*)nya.

2.5 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Konflik peran (*role conflict*) berhubungan langsung terhadap ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*). Sedangkan pusat pengendalian (*locus of control*) berhubungan terhadap ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*). Ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*) merupakan prediktor langsung keinginan berpindah (*turnover intentions*), dan memiliki pengaruh

terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*), tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan juga kepercayaan organisasi (*organizational trust*).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Untuk melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan populasi staf Kantor Akuntan Publik di daerah D I Yogyakarta, sedangkan sampel diambil secara random (acak) tanpa ada kriteria khusus. Pertimbangan mengambil populasi dan sampel tersebut adalah lokasi yang lebih dekat untuk dijangkau sehingga lebih mudah melakukan penelitian, dalam hal ini diharapkan bahwa tingkat pengembalian kuesioner bisa lebih tinggi, selain itu juga penelitian-penelitian yang terdahulu belum pernah mengambil sampel dari daerah tersebut.

Di D I Yogyakarta ada sekitar 10 Kantor Akuntan Publik, namun tidak semua bersedia karena pekerjaan yang begitu padat sehingga tidak ada waktu luang untuk mengisi kuesioner, selain itu juga tidak sedikit Kantor Akuntan Publik yang alamatnya tidak valid, sehingga peneliti kesulitan untuk mendatangi Kantor Akuntan Publik tersebut. Oleh karena itu, Kantor Akuntan Publik yang dipilih untuk diteliti adalah Kantor Akuntan Publik yang bersedia untuk diteliti dan memiliki alamat valid sehingga mudah untuk didatangi.

Staf Kantor Akuntan Publik yang dipilih sebagai populasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kantor Akuntan Publik Kumalahadi

2. Kantor Akuntan Publik Bambang, Doli, Sudarmadji dan Dadang
3. Kantor Akuntan Publik Sri Suharni
4. Kantor Akuntan Publik Drs. Pamudji
5. Kantor Akuntan Publik Drs. Abdul Muntalib

Sampel diambil dari karyawan Kantor Akuntan Publik yang bersedia untuk mengisi kuesioner tersebut. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 38 staf (responden), yang dipilih secara acak, tidak ada kriteria khusus.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Data pengujian merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisisioner (terdapat pada lampiran). Kuisisioner tersebut berisi data responden, item pertanyaan yang mewakili variabel *turnover intentions* (keinginan berpindah) sebanyak 5 butir pertanyaan, item pertanyaan sebanyak 20 butir yang mewakili variabel *job satisfactions* (kepuasan kerja), 9 butir pertanyaan yang mewakili variabel *organizational commitment* (komitmen organisasi), item pertanyaan yang mewakili variabel *role conflict* (konflik peran) dan *organizational trust* (kepercayaan organisasi) masing-masing sebanyak 5 butir dan 1 butir, *locus of control* (pusat pengendalian) diwakili oleh 29 item pertanyaan, dan terakhir adalah 52 item pertanyaan yang mewakili variabel *job insecurity* (ketidaknyamanan kerja). Kuisisioner diberikan secara langsung ke masing-masing Kantor Akuntan Publik dan ditinggal, diharapkan jumlah kuisisioner yang masuk

sebagai data penelitian dapat mencukupi kebutuhan penelitian, karena diasumsikan bahwa tingkat pengembalian kuisioner di Indonesia masih sangat rendah. Sementara pada masing-masing responden, disertakan surat pengantar yang bertujuan untuk memotivasi pengisian kuisioner secara lengkap yang disertai dengan jaminan kerahasiaan atas identitas responden.

Peneliti menyebarkan 50 kuisioner pada 5 Kantor Akuntan Publik yang telah disebutkan diatas, ada 45 kuisioner yang kembali dan setelah diteliti ulang hanya 38 kuisioner yang dapat dipakai dalam penelitian, karena ada kuisioner yang kurang lengkap pengisiannya dan bahkan masih kosong (belum diisi sama sekali). Tingkat pengembalian kuisioner cukup baik, yaitu sekitar 76%, jauh lebih baik jika dibandingkan dengan tingkat pengembalian kuisioner di Indonesia yang pada umumnya hanya sekitar 10-20%.

3.3 Definisi Variabel-Variabel dan Pengukurannya

Variabel *Dependent* (Variabel Terikat)

Pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel *dependent*, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Variabel dependent tersebut adalah :

- **Keinginan berpindah (*turnover intentions*)**, yaitu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Variabel keinginan berpindah diukur dengan item pertanyaan yang dikembangkan oleh Lee & Mowday (1987), yang terdiri dari lima item yang direvisi dan disesuaikan dengan setting

Kantor Akuntan Publik, yaitu dengan mengganti “perusahaan” dengan kata “KAP”. Pertanyaan tersebut diantaranya adalah “saya seringkali berfikir ingin keluar dari KAP tempat saya bekerja sekarang”, dan juga “saya merasa tidak ingin bekerja di KAP ini selamanya.”. Skor 1 untuk jawaban item pertanyaan yang menggambarkan tingkat *turnover intentions* yang dihadapi rendah dan skor 4 untuk jawaban pertanyaan yang menggambarkan tingkat *turnover intentions* yang tinggi.

Variabel *Independent* (Variabel Bebas)

Terdapat enam variabel *independent* (variabel bebas) dalam penelitian ini, variabel-variabel *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi variabel *dependent*, terdiri dari :

- **Kepuasan kerja (*job satisfaction*)**, yaitu orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya (Agus Arianto Toly, 2001). Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Weiss, Dawiss, England & Lofqurst (1967) dalam Edy Rahardja (Tesis UGM, 2002). Instrumen ini mengukur lima dimensi kepuasan karyawan atau staf yang meliputi respon perasaan individu terhadap:

1. **Bayaran atau upah**, jumlah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan yang diterima orang lain dalam posisi kerja yang sama. Item

kuisisioner yang menggambarkan respon terhadap bayaran atau upah misalnya adalah “Gaji saya dan beban pekerjaan yang saya lakukan”.

2. **Promosi**, kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih dalam organisasi. Item kuisisioner yang menggambarkan respon terhadap promosi misalnya adalah “kesempatan untuk menjadi orang penting dalam komunitas”.
3. **Rekan kerja**, sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan-rekan kerja yang lainnya. Item kuisisioner yang menunjukkan respon terhadap rekan kerja misalnya adalah sebagai berikut “cara teman sekerja saya bekerja sama satu sama lain”.
4. **Supervisor**, kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahannya. Item kuisisioner yang menunjukkan respon terhadap supervisor misalnya adalah “cara pimpinan saya menangani anak buahnya”.
5. **Pekerjaan**, sejauh mana suatu pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar, memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan pekerjaan yang menarik. Item kuisisioner yang menggambarkan respon terhadap

pekerjaan misalnya adalah “kebebasan untuk menggunakan metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan”.

Skala 1 menunjukkan respon yang sangat tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalani sekarang dan skala 4 menjelaskan respon yang sangat puas terhadap pekerjaan yang dijalani sekarang.

- **Komitmen organisasi** (*organizational commitment*) menunjukkan kesetiaan karyawan pada organisasi tempatnya bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan.

Semakin tinggi tanggung jawab yang dituntut dari pekerjaan tersebut, akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada diri karyawan.

2. Reward yang diterima.

Jika karyawan merasakan bahwa organisasi telah memberikan reward yang sesuai dengan pekerjaan dan prestasi yang dicapainya, maka karyawan tersebut akan berkomitmen tinggi terhadap organisasinya.

3. Kesempatan mendapatkan alternative pekerjaan lain.

Apabila ada kesempatan besar untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik, maka komitmen karyawan terhadap organisasinya akan semakin rendah.

4. Perilaku organisasi terhadap karyawan baru.

Karyawan baru yang diberikan kesempatan oleh organisasi untuk mempelajari hal-hal baru dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

5. Karakteristik personal

Seseorang dengan masa jabatan yang lebih lama akan mempunyai komitmen yang lebih tinggi daripada seseorang yang memiliki masa jabatan lebih sedikit.

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen dari Mowday (1979) yang terdiri dari sembilan item dengan skala 1 yang menunjukkan komitmen organisasi yang rendah sampai skala 4 yang menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Item pertanyaan yang mewakili variabel komitmen organisasi misalnya adalah “sistem nilai (*value*) saya sama dengan sistem nilai (*value*) KAP tempat saya bekerja” dan juga “jika sesuatu perubahan keadaan yang sangat kecil terjadi pada diri saya saat ini, menyebabkan saya meninggalkan KAP ini”. Komitmen organisasi ditentukan oleh jumlah individu dan organisasional, bahkan faktor nonorganisasional, seperti kemampuan alternative setelah membuat pilihan untuk bergabung pada suatu organisasi, akan mempengaruhi komitmen yang luar biasa.

- **Kepercayaan organisasi** (*organizational trust*) merupakan gambaran yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi

komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya (Steers, 1977). Variabel kepercayaan organisasi diukur dengan satu item seperti yang digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, yaitu “saya percaya KAP ini memperhatikan kepentingan terbaik saya”, dengan skala empat poin. Poin 1 untuk jawaban yang menunjukkan tingkat kepercayaan organisasi yang rendah dan poin 4 untuk menunjukkan tingkat kepercayaan organisasi yang tinggi.

- **Ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*)** merupakan ketidakberdayaan yang dirasakan terus menerus oleh seorang individu dalam mewujudkan keinginannya pada situasi kerja yang penuh ancaman (Greenhalg dan Rosenbaltt, 1984). Variabel *job insecurity* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Grenhalg dan Rosenbaltt (1984). Item kuisisioner yang mewakili *job insecurity* misalnya adalah “memiliki peluang promosi”, “potensial anda untuk memperoleh kenaikan gaji.”, serta “anda akan dipindahkan pada posisi yang lebih rendah dalam KAP.” Masing-masing komponen menggunakan skala empat point untuk menilai tingkat besarnya ancaman dan ketidakberdayaan yang dihadapi oleh staf akuntan. Poin 1 untuk jawaban yang menggambarkan tingkat *job insecurity* yang rendah dan poin 4 untuk jawaban yang menunjukkan tingkat *job insecurity* yang tinggi. Konstruk *job insecurity* yang bersifat multidimensional terdiri dari 5 komponen, yaitu:

1. persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan (kesempatan untuk promosi, kebebasan jadwal kerja)
2. kemungkinan perubahan pada faktor-faktor pekerjaan tersebut
3. pentingnya kejadian negative dalam pekerjaan (dipecat)
4. kemungkinan terjadinya kejadian negatif
5. komponen perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaan (Anna Partina, tesis UGM 2002).

Ukuran *job insecurity* komposit diperoleh dari kelima komponen tersebut dengan rumusan sebagai berikut:

Job insecurity : $[(\sum \text{tingkat kepentingan aspek kerja} \times \text{kemungkinan hilangnya aspek kerja}) + (\sum \text{tingkat kepentingan peristiwa yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan} \times \text{kemungkinan terjadinya peristiwa})] \times \text{tingkat ketidakberdayaan dalam menghadapi ancaman}$

- **Konflik peran** (*role conflict*) tuntutan organisasi sering menimbulkan konflik peran pembagian fungsi atau peran pada masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. Variabel konflik peran diukur dengan menggunakan instrumen dari Rizzo (1970). Instrumen tersebut terdiri dari lima item yang sudah disesuaikan. Rizzo, House, & Lirtzman (1970) dalam Ethika (Tesis UGM 2002) mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan konflik peran adalah sebagai berikut:

1. karena perbandingan waktu, sumber daya, kemampuan atau nilai individu dengan perilaku peran yang sudah digariskan.
2. karena dua atau lebih peran yang harus dijalankan seorang individu.
3. karena kebijakan, standar evaluasi, permintaan dan pengharapan yang bertentangan.

Item pertanyaan yang mewakili variabel konflik peran misalnya adalah “saya menerima perintah yang bertolak belakang dari 2 orang atau lebih” yang diukur dengan skala 4 poin. Poin rendah menandakan konflik peran yang dihadapi rendah, dan sebaliknya poin tinggi menunjukkan konflik peran yang dihadapi tinggi.

- **Pusat pengendalian** (*locus of control*), variabel ini menggambarkan suatu tingkat kemampuan atau kepercayaan seseorang yang berpengaruh terhadap hidupnya. Variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan kuesioner internal dari Rotter (1966) yang terdiri dari 29 item yang digunakan untuk mengetahui bagaimana suatu kejadian dapat mempengaruhi kehidupan seseorang dengan skala 4 poin. Item pertanyaan yang mewakili pusat pengendalian misalnya adalah pasangan pernyataan “Saya sering merasa bahwa sesuatu akan terjadi dan ternyata sesuatu tersebut benar-benar terjadi” dan “Percaya pada nasib tidak pernah menjadikan saya berhasil dibandingkan dengan kalau saya mengambil keputusan untuk melakukan tindakan yang jelas”.

Skor 0 untuk pilihan jawaban yang menggambarkan pusat pengendalian internal, sedangkan skor 1 untuk pusat pengendalian eksternal.

3.4 Perumusan Hipotesa dalam Bentuk Ho dan HA

Ho1: konflik peran (*role conflict*) yang dialami staf akuntan tidak berpengaruh terhadap tingkat ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*)nya.

HA1: konflik peran (*role conflict*) yang dialami staf akuntan berpengaruh terhadap tingkat ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*)nya.

Ho2: tingkat *locus of control* staf akuntan ke arah internal, tidak berpengaruh terhadap *job insecurity* yang dirasakan.

HA2: tingkat *locus of control* staf akuntan ke arah internal, berpengaruh terhadap *job insecurity* yang dirasakan.

Ho3: tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) staf terhadap organisasinya.

HA3: tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, berpengaruh terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) staf terhadap organisasinya.

Ho4: *job insecurity* yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (*job satisfactions*)nya.

- HA4: *job insecurity* yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (*job satisfactions*)nya.
- Ho5: ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, tidak berpengaruh terhadap kepercayaannya terhadap organisasi (*organizational trust*).
- HA5: ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, berpengaruh terhadap kepercayaannya terhadap organisasi (*organizational trust*).
- Ho6 : komitmen organisasi pada staf akuntan, tidak berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) staf akuntan.
- HA6 : komitmen organisasi pada staf akuntan, berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) staf akuntan.
- Ho7: tingkat kepuasan (*job satisfaction*) yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, tidak berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan atau staf akuntan.
- HA7: tingkat kepuasan (*job satisfaction*) yang dirasakan karyawan atau staf akuntan, berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan atau staf akuntan.
- Ho8: tingkat kepercayaan organisasional (*organizational trust*) pada karyawan atau staf akuntan, tidak berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*)nya.

HA8:tingkat kepercayaan organisasional (*organizational trust*) pada karyawan atau staf akuntan, berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*)nya.

Persamaan regresi analisis jalur untuk hipotesa diatas adalah sebagai berikut:

1. Job insecurity = $\beta_0 + \beta_1 \text{Role conflict} + \beta_2 \text{Locus of control}$
2. Org.commitment = $\beta \text{Job insecurity}$
3. Job satisfactions = $\beta \text{Job insecurity}$
4. Org.trust = $\beta \text{Job insecurity}$
5. Turnover intentions = $\beta_1 \text{Org.commtmnt} + \beta_2 \text{Job satsfctions} + \beta_3 \text{Org.trust}$

Kriteria pengujian hipotesa:

Ho diterima jika signifikansi $t \geq \alpha$

Ho ditolak jika signifikansi $t < \alpha$

3.5 Analisis Data

Untuk mengukur kualitas data yang digunakan dalam penelitian, pada setiap pertanyaan yang mewakili masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dengan menggunakan analisis koefisien Pearson, ditujukan untuk mengetahui arah hubungan dan besarnya hubungan berbagai variabel sesuai dengan hipotesa yang ditawarkan. Dilanjutkan uji reliabilitas yang ditujukan untuk mengukur suatu kuesioner atau pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel, dengan menggunakan Cronbach's alpha. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau kuisisioner tersebut adalah

konsisten dari waktu ke waktu. Data yang digunakan untuk proses selanjutnya diperoleh dari pertanyaan yang telah dianggap valid dan reliabel. Untuk pertanyaan yang tidak valid dan tidak reliabel akan dibuang dan tidak digunakan dalam proses pengolahan data selanjutnya.

Penelitian ini melakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan analisis jalur yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dan biasa disimbolkan dengan Y_1, Y_2, \dots, Y_m , sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi, dan biasa disimbolkan dengan X_1, X_2, \dots, X_n . dalam analisis jalur, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat secara langsung maupun tidak langsung. Berbeda dengan regresi biasa yang hanya menganalisa pengaruh langsung antara variabel bebas dan variabel terikatnya. Hasil dari analisis jalur adalah koefisien jalur yang mengindikasikan besarnya pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Terdapat beberapa asumsi dalam analisis jalur, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel dalam model adalah linear dan adatif.
2. Seluruh error diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya.
3. Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung.

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji konsistensi model yang digunakan pada penelitian sebelumnya, serta untuk memperoleh bukti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, baik yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pada staf Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta yang lebih mencerminkan keadaan yang sebenarnya yang dihadapi oleh staf Kantor Akuntan Publik tersebut.

Penelitian ini menggunakan analisa statistik untuk melakukan pengujian hipotesa. Analisa statistik merupakan analisa yang menggunakan perhitungan data penelitian yang berupa angka-angka yang dianalisa dengan menggunakan program SPSS.

4.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif dari seluruh item pertanyaan kuisisioner ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Statistik deskriptif masing-masing variabel:

Variabel	Kisaran	Rata-rata	Std.Deviasi
<i>Turnover intention</i>	9-15	12.74	1.554
<i>Job satisfaction</i>	56-80	62.5	6.323
<i>Org. commitment</i>	23-31	25.92	1.978
<i>Org. trust</i>	2-4	3.08	0.428
<i>Role conflict</i>	7-17	11.03	2.047
<i>Locus of control</i>	8-22	14.29	3.110
<i>Job insecurity</i>	3764-13120	7332	2356.828

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan pengujian hipotesa, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk menguji item pertanyaan dalam kuisioner pada masing-masing variabel. Pengujian validitas dan reliabilitas terdapat pada lampiran 3. Hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.2

Validitas variabel *Turnover Intention*

Quest no.	Koefisien korelasi	Keterangan
1	1.000	Valid
2	1.000	Valid
3	0.999	Valid
4	0.999	Valid
5	1.000	Valid

Significant at the 0.01 level (2-tailed)

(sumber: hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 13.0)

Sedangkan Cronbach Alpha *Turnover Intention* adalah 0,838 yang menandakan bahwa item pertanyaan yang mewakili variabel *turnover intentions* adalah reliabel, hasil ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang mendapatkan Cronbach Alpha sebesar 0,67.

Tabel 4.3

Validitas variabel *Job Satisfaction*

Quest no.	Koefisien korelasi	Keterangan
1	1.000	Valid
2	1.000	Valid
3	1.000	Valid
4	1.000	Valid
5	1.000	Valid
6	1.000	Valid

Tabel 4.3 (lanjutan)

7	1.000	Valid
8	1.000	Valid
9	1.000	Valid
10	1.000	Valid
11	1.000	Valid
12	1.000	Valid
13	0.999	Valid
14	1.000	Valid
15	1.000	Valid
16	1.000	Valid
17	1.000	Valid
18	1.000	Valid
19	1.000	Valid
20	1.000	Valid

Significant at the 0.01 level (2-tailed)

(sumber: hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 13.0)

Cronbach Alpha untuk variabel *Job satisfactions* adalah sebesar 0,77, berarti bahwa item pertanyaan yang mewaliki variabel *job satisfactions* adalah reliabel. Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya yang juga memperoleh Cronbach Alpha sebesar 0,77.

Tabel 4.4

Validitas variabel *Organizational Commitment*

Quest no.	Koefisien korelasi	Keterangan
1	1.000	Valid
2	1.000	Valid
3	0.999	Valid
4	1.000	Valid
5	0.999	Valid
6	1.000	Valid
7	1.000	Valid
8	1.000	Valid
9	0.999	Valid

Significant at the 0.01 level (2-tailed)

(sumber: hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 13.0)

Item pertanyaan yang mewakili *Organizational commitment* memiliki Cronbach Alpha sebesar 0,802 (reliabel), lebih kecil dari penelitian sebelumnya, yaitu sebesar 0,85 (Agus arianto Toly,2001) dan 0,86 (Suwandi dan Nur Indriantoro, 1999).

Tabel 4.5

Validitas variabel *Role Conflict*

Quest no.	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0.998	Valid
2	1.000	Valid
3	1.000	Valid
4	0.999	Valid
5	1.000	Valid

Significant at the 0.01 level (2-tailed)

(sumber: hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 13.0)

Cronbach Alpha untuk variabel *Role conflict* adalah sebesar 0,838, berarti bahwa item pertanyaan yang mewaliki variabel *role conflict* adalah reliabel. Koefisien ini dianggap memadai walaupun lebih rendah dari penelitian Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) yang memperoleh Cronbach Alpha 0,85, namun tetap lebih tinggi jika dibandingkan dengan penelitian Agus Arianto Toly (2001) dengan 0,82.

Tabel 4.6

Validitas variabel *Organizational Trust*

Quest no.	Koefisien korelasi	Keterangan
1	1.000	Valid

Significant at the 0.01 level (2-tailed)

(sumber: hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 13.0)

Item pertanyaan yang mewakili *Organizational commitment* memiliki Cronbach Alpha sebesar 1,000, berarti reliabel karena memiliki Cronbach Alpha > 0,6.

Tabel 4.7
Validitas variabel *Locus of control*

Quest no.	Koefisien korelasi	Keterangan
1	0.902	Valid
2	0.983	Valid
3	0.983	Valid
4	0.994	Valid
5	0.994	Valid
6	0.993	Valid
7	0.995	Valid
8	0.980	Valid
9	0.978	Valid
10	0.961	Valid
11	0.929	Valid
12	0.919	Valid
13	0.962	Valid
14	0.949	Valid
15	0.907	Valid
16	0.980	Valid
17	0.987	Valid
18	0.993	Valid
19	0.877	Valid
20	0.975	Valid
21	0.989	Valid
22	0.988	Valid
23	0.964	Valid
24	0.964	Valid
25	0.988	Valid
26	0.982	Valid
27	0.946	Valid
28	0.956	Valid
29	0.988	Valid

Significant at the 0.01 level (2-tailed)

(sumber: hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 13.0)

Cronbach Alpha untuk item pertanyaan yang mewakili variabel *Locus of control* sebesar 0,701, lebih kecil dari penelitian sebelumnya, tapi masih dapat dianggap reliabel.

Tabel 4.8
Validitas variabel *Job Insecurity*

Quest no.	Koefisien korelasi	Keterangan
1	1.000	Valid
2	1.000	Valid
3	0.999	Valid
4	1.000	Valid
5	1.000	Valid
6	1.000	Valid
7	1.000	Valid
8	1.000	Valid
9	1.000	Valid
10	1.000	Valid
11	1.000	Valid
12	1.000	Valid
13	1.000	Valid
14	1.000	Valid
15	1.000	Valid
16	1.000	Valid
17	1.000	Valid
18	1.000	Valid
19	1.000	Valid
20	1.000	Valid
21	1.000	Valid
22	1.000	Valid
23	1.000	Valid
24	1.000	Valid
25	1.000	Valid
26	1.000	Valid
27	1.000	Valid
28	1.000	Valid
29	1.000	Valid
30	1.000	Valid
31	1.000	Valid
32	1.000	Valid
33	1.000	Valid
34	1.000	Valid

Tabel 4.8 (lanjutan)

35	1.000	Valid
36	1.000	Valid
37	1.000	Valid
38	0.999	Valid
39	0.999	Valid
40	1.000	Valid
41	0.999	Valid
42	1.000	Valid
43	1.000	Valid
44	1.000	Valid
45	1.000	Valid
46	0.998	Valid
47	1.000	Valid
48	1.000	Valid
49	1.000	Valid
50	1.000	Valid
51	0.999	Valid
52	1.000	Valid
53	1.000	Valid
54	1.000	Valid
55	0.999	Valid
56	1.000	Valid

Significant at the 0.01 level (2-tailed)

(sumber: hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 13.0)

Cronbach Alpha untuk variabel *Job Insecurity* adalah 0,759 yang menandakan bahwa item pertanyaan yang mewakili variabel *job insecurity* adalah reliabel.

4.3 Pengujian Hipotesa

Semakin berkembangnya teknologi, adanya komputer semakin bermanfaat untuk digunakan dalam penelitian. Berbagai program dapat digunakan sebagai alat analisa. Pada penelitian ini, pengujian hipotesa

dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan *software* komputer program SPSS 13.0 *for windows*.

Dari hasil regresi analisis jalur *job insecurity* terhadap *role conflict* dan *locus of control* menggunakan program SPSS 13.0 (terdapat pada lampiran), diperoleh bahwa nilai signifikan t masing-masing variabel sebesar 0,001 untuk *role conflict* dan 0,269 untuk *locus of control*, berarti bahwa H_{01} ditolak karena memiliki signifikansi lebih kecil dari α dan H_{02} diterima karena signifikansinya lebih besar dari α . Koefisien jalur *job insecurity* dengan *role conflict* dan *locus of control* masing-masing adalah sebesar 0,543 dan -0,159. Dengan demikian, karyawan yang konflik peran (*role conflict*) yang tinggi akan membuat karyawan tersebut semakin merasa tidak nyaman berada di lingkungan organisasinya dan semakin besar tingkat pengendalian internal yang dimiliki seorang karyawan, belum tentu karyawan tersebut mempunyai kepercayaan diri yang lebih besar dalam menghadapi tantangan dan ancaman terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Konflik peran (*role conflict*) mempengaruhi ketidaknyamanan kerja secara positif sebesar 0,543.

Pengujian selanjutnya memperoleh koefisien jalur *job insecurity* terhadap *organizational commitment* sebesar 0,604; nilai signifikan t sebesar 0,000; lebih kecil dari nilai α , berarti H_{03} ditolak. *Job insecurity* memiliki pengaruh sebesar 0,604 terhadap *organizational commitment* (dapat dilihat dari koefisien jalurnya).

Hasil nilai signifikan t yang diperoleh dari pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja (*job satisfactions*) adalah sebesar 0,000; lebih kecil dari nilai α ; maka hasil tersebut menolak H_{04} . Koefisien jalur sebesar 0,788; yang berarti bahwa *job insecurity* mempengaruhi *job satisfaction* sebesar 0,788. Selanjutnya adalah pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational trust*, diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000; lebih kecil dari α ; berarti H_{05} ditolak. Koefisien jalurnya 0,983, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh sebesar 0,983 terhadap kepercayaan organisasi (*organizational trust*).

Nilai signifikan t dari pengujian pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan kepercayaan organisasi (*organizational trust*) terhadap *turnover intentions* masing-masing adalah 0,836; 0,090; 0,020. Dengan demikian, hasil tersebut menolak H_{08} dan menerima H_{06} & H_{07} . Koefisien untuk *organizational trust* sebesar 0,371. *Turnover intentions* dipengaruhi oleh *organizational trust* sebesar 0,371.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Ada 3 faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intentions* pada staf Kantor Akuntan Publik, baik itu yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor tersebut adalah konflik peran (*role conflict*), ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*), dan kepercayaan organisasi (*organizational trust*). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan t hitung lebih kecil dari α .
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pusat pengendalian (*locus of control*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan kepuasan kerja (*job satisfactions*) terhadap *turnover intentions*.
3. Variabel *role conflict* memiliki pengaruh langsung terhadap *job insecurity*, yang dapat dilihat dari nilai signifikan t analisa jalur yang lebih kecil dari α .
4. Variabel *job insecurity* sebagai prediktor utama tingkat *turnover intentions* memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap *organizational trust*, karena memiliki koefisien jalur paling tinggi dibanding variabel yang lain.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Masih banyak keterbatasan pada penelitian ini, antara lain adalah:

1. Sedikitnya sampel yang diperoleh, walau sudah memenuhi batas minimum, dikarenakan ada beberapa Kantor Akuntan Publik yang tidak bersedia untuk mengisi kuisioner sehubungan dengan padatnya tugas yang harus diselesaikan.
2. Alamat yang kurang valid, ada beberapa Kantor Akuntan Publik yang pindah tempat, namun tidak memberikan alamat yang baru, sehingga sulit untuk didatangi.
3. Permasalahan mengenai *turnover intentions* yang begitu kompleks dan sulit diprediksikan.
4. Dasar teori untuk penelitian banyak yang berasal dari luar negeri, sehingga sulit untuk penyesuaian budaya maupun kondisi ekonominya.

5.3 Saran

Penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kantor Akuntan Publik untuk lebih memperhatikan kepentingan karyawannya, sehingga karyawan dapat merasa nyaman di tempat kerja, dapat bekerja dengan baik, dan lebih memiliki ikatan secara psikologis terhadap kantornya. Dengan rendahnya tingkat turnover yang dihadapi, dapat menekan biaya untuk perekrutan karyawan baru.

2. Bagi penelitian selanjutnya, dapat menemukan variabel lain yang mungkin mempengaruhi tingkat turnover intentions yang dihadapi Kantor Akuntan Publik.

Daftar Pustaka

- Agus Arianto Toly, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik*, Jurnal Akuntansi & Keuangan, Vol. 3, No. 2, November 2001, Hal 102-125.
- Anna Partina, *Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Antara Job Insecurity dan Konsekuensinya*, Tesis, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta 2002.
- Edi Rahardja, *Pengaruh Konflik Pekerjaan, Keluarga, kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Wanita Akuntan pada Kantor Akuntan Publik*, Tesis, Universitas Gajah Mada, 2002.
- Gibson, James L. *Organizations: Behaviour Structure Processes*, eleventh edition, Mc Graw Hill, New York, 2004.
- Greenhalg & Rosenbaltt, *Job Insecurity : Toward Conceptual Clarity*, Academy of Management Review, 1984.
- Greenberg , Jerald. and Baron, Robert A. *Behaviour in Organizations*, seventh edition, Prentice Hall Inc, New Jersey, 2000.
- Lee, T.W & Mowday R.T, *Voluntary Leaving an Organization: An Empirical Investigation of the Steers & Mowday (1981) Model Turnover*, Academy of Management Journal, 30, 1987, Page 721-743.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, ninth edition, McGraw-Hill Higher Education, New York, 2002.
- Mowday R.T, Steers R.M, & Porter L.W, *The Measurement of Organizational Commitment*, *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 1979, Page 224-247.

- Reitz , H. Joseph. *Behavior in Organizations*, third edition, Irwin, Florida, 1987.
- Rizzo J.R, House R.J, & Lirtzman S.I, *Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization*, Administrative Science Quarterly, 15, 1970, Page 150-163.
- Robins, Stephen P. (terjemahan), *Perilaku Organisasi*, jilid 1, PT. Prenhallindo, Jakarta, 1996.
- Sri Anik & Arifuddin, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi*, JAAI Vol. 7, 2003.
- Steers R.M, *Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment*, Journal of Vocational Behaviour, 14, 1977, Page 46-56.
- Suwandi dan Nur Indriantoro, *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik*, Jurnal Riset Akuntansi, 1999.
- Tri Din Arini Laili, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, komitmen Organisasional, dan Job Hopping Terhadap Turnover Intentions Karyawan PT. Elmusa Geosains Jakarta*, Tesis, Universitas Gajah Mada, 2004.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

ITEM KUISIONER

Terimakasih atas kesediaan bapak/ibu mengisi kuesioner penelitian ini. Pendapat bapak/ibu akan sangat bermanfaat bagi peneliti dan akademisi dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji konsistensi hasil mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf Kantor Akuntan Publik. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya dan tidak mempengaruhi penilaian kinerja bapak/ibu.

Berilah tanda silang (x) sesuai dengan data diri responden.

Jenis kelamin

- Laki-laki
- Wanita

Lama bekerja pada KAP ini

- < 1 tahun
- 1-2 tahun
- 2-3 tahun
- > 3 tahun

Pengalaman dalam profesi akuntan

- Ya
- Tidak

Gelar kesarjanaan

- Sarjana Akt
- MBA/M.Akt
- Lainnya

Sertifikasi

- Lulus UNA
- Lulus USAP
- Belum lulus

Konsentrasi Area

- Audit
- Pajak
- Sistem/Konsultasi
- Lainnya

Turnover Intentions (Keinginan Berpindah)

Pertanyaan berikut ini berhubungan dengan seberapa kemungkinan intensi atau keinginan berpindah untuk mencari pekerjaan lain atau keluar dari Kantor Akuntan Publik (KAP) ini.

1. **STM** (Sangat Tidak Mungkin).
2. **TM** (Tidak Mungkin).
3. **M** (Mungkin).
4. **SM** (Sangat Mungkin).

Pertanyaan:

Lingkirlah jawaban yang sesuai dengan situasi yang Anda hadapi saat ini:

1. Saya seringkali berfikir ingin keluar dari KAP tempat saya bekerja sekarang.	1	2	3	4
2. Saya merasa tidak ingin bekerja di KAP ini selamanya.	1	2	3	4
3. Saya akan keluar dari KAP ini walaupun belum mendapat pekerjaan lain.	1	2	3	4
4. Saya ingin keluar dari KAP ini namun belum ada tawaran untuk bekerja di tempat lain.	1	2	3	4
5. Saya akan keluar dari KAP ini kalau ada tawaran untuk bekerja di tempat yang lebih baik.	1	2	3	4

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Pernyataan berikut menunjukkan seberapa puas perasaan anda terhadap aspek tertentu pekerjaan anda.

1. **STP** : Sangat Tidak Puas dengan aspek pekerjaan saya ini.
2. **TP** : Tidak Puas dengan aspek pekerjaan saya ini.
3. **P** : Puas dengan aspek pekerjaan ini.
4. **SP** : Sangat Puas dengan aspek pekerjaan saya ini.

Lingkarilah jawaban Anda.

1. Dapat menjaga kesibukan sepanjang waktu.	1	2	3	4
2. Kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan sendiri.	1	2	3	4
3. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu.	1	2	3	4
4. Kesempatan untuk menjadi “orang penting” dalam komunitas.	1	2	3	4
5. Cara pimpinan saya menangani anak buahnya.	1	2	3	4
6. Kemampuan pimpinan saya dalam mengambil keputusan.	1	2	3	4
7. Dapat melakukan sesuatu hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.	1	2	3	4
8. Cara pekerjaan saya menjamin kepastian kerja.	1	2	3	4
9. Kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain.	1	2	3	4

10. Kesempatan untuk menceritakan pada orang lain apa yang saya kerjakan.	1	2	3	4
11. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang menggunakan kemampuan saya.	1	2	3	4
12. Cara kebijaksanaan KAP ini diterapkan dalam praktiknya.	1	2	3	4
13. Gaji saya dan beban pekerjaan yang saya lakukan.	1	2	3	4
14. Kesempatan untuk maju pada pekerjaan ini.	1	2	3	4
15. Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan saya sendiri.	1	2	3	4
16. Kebebasan untuk menggunakan metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan.	1	2	3	4
17. Kondisi kerja.	1	2	3	4
18. Cara teman sekerja saya bekerja sama satu sama lain.	1	2	3	4
19. Pujian yang saya peroleh untuk pelaksanaan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4
20. Perasaan pencapaian prestasi dari pekerjaan.	1	2	3	4

Organizational Commitment (Komitmen Organisasi)

Pernyataan berikut ini menunjukkan perasaan yang saya alami dalam organisasi selama saya bekerja pada organisasi ini.

1. **STS** : Sangat Tidak Setuju dengan perasaan saya terhadap organisasi.
2. **TS** : Tidak Setuju dengan perasaan saya terhadap organisasi.
3. **S** : Setuju dengan perasaan saya terhadap organisasi.
4. **SS** : Sangat Setuju dengan perasaan saya terhadap organisasi.

Lingkarilah jawaban Anda.

1. Sistem nilai (value) saya sama dengan sistem nilai (value) KAP tempat saya bekerja.	1	2	3	4
2. Senantiasa merasa bangga menyatakan kepada orang lain bahwa saya bekerja pada KAP ini.	1	2	3	4
3. Saya hanya dapat bekerja pada KAP yang berbeda sepanjang KAP tersebut memiliki jenis pekerjaan yang sama dengan KAP tempat saya bekerja sekarang.	1	2	3	4
4. KAP saya memberikan peluang yang terbaik dalam meningkatkan kinerja pekerjaan saya.	1	2	3	4
5. Jika sesuatu perubahan keadaan yang sangat kecil terjadi pada diri saya saat ini, menyebabkan saya meninggalkan KAP ini.	1	2	3	4

6. Pilihan saya terhadap KAP tempat saya bekerja sangat tepat dan berbagai tugas lainnya sudah saya pertimbangkan pada saat saya bergabung dengan KAP tersebut.	1	2	3	4
7. Kepedulian saya terhadap masa depan KAP tempat saya bekerja sangat besar.	1	2	3	4
8. Saya dengan tulus hati akan berusaha melebihi harapan normal untuk membantu KAP ini berhasil.	1	2	3	4
9. Bagi saya KAP ini adalah yang terbaik dari semua kemungkinan perusahaan yang dipilih untuk bekerja.	1	2	3	4

Role Conflict (Konflik Peran)

Pernyataan berikut ini menunjukkan konflik yang saya alami dalam organisasi.

1. **STS** : Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.
2. **TS** : Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.
3. **S** : Setuju dengan pernyataan tersebut.
4. **SS** : Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Lingkarilah jawaban Anda.

1. Saya menerima perintah yang bertolak belakang dari 2 orang atau lebih.	1	2	3	4
2. Saya harus melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan dengan cara berbeda.	1	2	3	4
3. Saya harus “melawan” aturan atau kebijakan dalam melaksanakan suatu tugas.	1	2	3	4
4. Saya melakukan sesuatu yang cenderung hanya disetujui oleh 1 orang saja dan tidak disetujui oleh yang lainnya.	1	2	3	4
5. Saya menerima suatu tugas tanpa memiliki sumber daya dan material yang memadai untuk menjalankannya.	1	2	3	4

Organizational Trust (Kepercayaan organisasi)

1. Saya percaya KAP ini memperhatikan kepentingan terbaik saya	1	2	3	4
--	---	---	---	---

Locus of Control (Pusat Pengendalian)

Lingkarilah pilihan jawaban anda untuk masing-masing pertanyaan:

1. a. Anak-anak mengalami masalah hidup karena orang tua terlalu banyak menghukum mereka.
b. Masalah yang dihadapi anak-anak sekarang ini disebabkan karena orang tua selalu memanjakan.
2. a. Banyak hal yang tidak menyenangkan dalam hidup disebabkan sebagian oleh nasib buruk.
b. Nasib buruk seseorang adalah akibat kesalahan yang mereka buat sendiri.
3. a. Salah satu alasan utama mengapa kita melakukan perang adalah karena orang tidak tertarik di bidang politik.
b. Perang akan selalu terjadi, tidak peduli seberapa keras orang mencegahnya.
4. a. Dalam jangka panjang orang akan memperoleh penghargaan yang semestinya di dunia ini.
b. Sayangnya nilai seseorang seringkali tidak dipedulikan meskipun ia berusaha sekuat tenaga.
5. a. Gagasan bahwa dosen tidak adil terhadap mahasiswa adalah tidak benar.
b. Sebagian besar mahasiswa tidak menyadari seberapa jauh nilai mereka dipengaruhi oleh sesuatu yang kebetulan saja.
6. a. Tanpa kesempatan yang baik, seseorang tidak bisa menjadi seorang pemimpin yang efektif.
b. Seseorang yang berkemampuan tetapi gagal menjadi pemimpin berarti tidak memanfaatkan kesempatan yang tersedia.
7. a. Tidak peduli seberapa keras anda berusaha, orang tetap tidak menyukai anda.
b. Orang tidak bisa membuat orang lain menyukainya berarti tidak bisa bergaul dengan orang lain.
8. a. Keturunan mempunyai peranan penting dalam menentukan kepribadian seseorang.

- b. Pengalaman hidup seseoranglah yang menentukan kepribadian mereka.
9.
 - a. Saya sering merasa bahwa sesuatu akan terjadi dan ternyata sesuatu tersebut benar-benar terjadi.
 - b. Percaya pada nasib tidak pernah menjadikan saya berhasil dibandingkan dengan kalau saya mengambil keputusan untuk melakukan tindakan yang jelas.
 10.
 - a. Bagi seorang mahasiswa yang selalu siap, jarang sekali menganggap suatu ujian tidak adil.
 - b. Seringkali pertanyaan ujian cenderung tidak ada hubungannya dengan kuliah yang diberikan, sehingga belajar merupakan sesuatu yang tidak ada gunanya.
 11.
 - a. Untuk berhasil, orang harus berusaha keras, keberuntungan tidak ada perannya dalam hal ini.
 - b. Memperoleh pekerjaan yang baik tergantung terutama pada tempat yang benar, di waktu yang tepat.
 12.
 - a. Warga negara biasa dapat mempengaruhi keputusan pemerintah.
 - b. Dunia ini diatur oleh orang yang punya kekuasaan dan tidak banyak yang bisa diperbuat oleh orang kecil.
 13.
 - a. Apabila saya membuat rencana, saya hampir selalu yakin bahwa saya bisa menjalankan rencana tersebut.
 - b. Tidak selalu bijaksana untuk merencanakan terlalu jauh ke depan karena banyak hal merupakan masalah keberuntungan baik atau buruk saja.
 14.
 - a. Ada orang tertentu yang sama sekali tidak baik.
 - b. Ada sesuatu yang baik pada diri setiap orang.
 15.
 - a. Bagi saya memperoleh apa yang saya inginkan sama sekali tidak ada hubungannya dengan kemujuran.
 - b. Seringkali kita bisa memutuskan apa yang kita perbuat dengan cara melemparkan atau mengundi dengan mata uang logam.
 16.
 - a. Siapa yang menjadi pemimpin seringkali tergantung pada siapa yang cukup beruntung berada di tempat yang pertama kali.

- b. Membuat orang melakukan sesuatu dengan benar tergantung pada kemampuan, kemujuran tidak ada hubungannya dengan itu.
17. a. Sepanjang masalah dunia yang kita perbincangkan, sebagian besar dari kita menjadi korban kekuasaan yang tidak kita pahami dan tidak dapat kita kendalikan.
- b. Dengan mengambil peran aktif di masalah-masalah sosial dan politik, orang dapat mengendalikan kejadian-kejadian di dunia ini.
18. a. Sebagian besar orang tidak menyadari seberapa jauh kehidupan mereka dipengaruhi oleh sesuatu yang kebetulan saja.
- b. Sesungguhnya tidak ada sesuatu semacam kemujuran.
19. a. Seseorang harus selalu bersedia mengakui kesalahan.
- b. Biasanya yang terbaik adalah menutupi kesalahan seseorang.
20. a. Sulit mengetahui apakah seseorang sungguh-sungguh menyukai anda.
- b. Berapa banyak teman anda punya tergantung pada baiknya anda.
21. a. Dalam jangka panjang hal-hal buruk yang kita alami diseimbangkan dengan hal-hal baik yang juga kita alami.
- b. Sebagian besar kemalangan adalah akibat dari ketidakmampuan, ketidaktahuan, kemalasan atau ketiganya.
22. a. Dengan usaha yang cukup kita dapat memberantas korupsi politik.
- b. Sulit bagi kita untuk mempunyai kontrol atas hal-hal yang dikerjakan politisi di kantornya.
23. a. Kadang-kadang saya tidak dapat memahami bagaimana dosen sampai pada nilai yang mereka berikan.
- b. Terdapat kaitan langsung antara seberapa keras saya belajar dengan nilai yang saya peroleh.
24. a. Seorang pemimpin yang mengharapkan orang untuk memutuskan sendiri apa yang harus mereka kerjakan.
- b. Seorang pemimpin yang baik membuat sesuatu jelas bagi setiap orang apa pekerjaan yang harus mereka kerjakan.

25. a. Seringkali saya merasa bahwa saya sedikit sekali bisa mempengaruhi hal-hal yang terjadi pada diri saya.
- b. Tidak mungkin bagi saya untuk percaya bahwa kebetulan atau kemujuran mempunyai peran penting dalam hidup saya.
26. a. Orang merasa terasing karena mereka tidak berusaha untuk ramah.
- b. Tidak ada gunanya berusaha keras untuk menyenangkan orang lain, kalau mereka memang menyukai anda, mereka tetap menyukai anda.
27. a. Terlalu banyak perhatian pada atletik di sekolah menengah.
- b. Olahraga tim merupakan cara yang sangat baik untuk membangun kepribadian.
28. a. Apa yang terjadi pada diri saya adalah hasil kerja saya sendiri.
- b. Kadang-kadang saya merasa bahwa saya tidak mempunyai kontrol atas hidup saya.
29. a. Seringkali saya tidak bisa memahami mengapa politisi berperilaku seperti yang tercermin pada perbuatan mereka.
- b. Dalam jangka panjang orang bertanggung jawab terhadap pemerintahan yang buruk, baik di tingkat nasional maupun di daerah.

Job Insecurity (Ketidaknyamanan Kerja)

Pertanyaan berikut menanyakan tentang keyakinan anda tentang pekerjaan anda sekarang. Cobalah untuk menjawab setiap pertanyaan dengan jujur. Beberapa pertanyaan mungkin seperti diulang-ulang, tetapi usahakan untuk menjawab. Setiap pertanyaan memiliki arti penting. Cobalah untuk menjawab setiap pertanyaan segera setelah anda membacanya.

A. Dalam kehidupan kerja anda, seberapa penting tiap pertanyaan berikut bagi anda secara pribadi :

- 1. Sangat Tidak Penting**
- 2. Tidak Penting**
- 3. Penting**
- 4. Sangat Penting**

1. Letak geografis.	1	2	3	4
2. Memiliki peluang promosi.	1	2	3	4
3. Mempertahankan tingkat gaji.	1	2	3	4
4. Mempertahankan peluang untuk menerima kenaikan gaji periodik.	1	2	3	4
5. Status yang melekat pada posisi anda dalam organisasi.	1	2	3	4
6. Kebebasan untuk menjadwalkan pekerjaan anda sendiri.	1	2	3	4
7. Kebebasan untuk melakukan pekerjaan anda dengan cara yang anda anggap cocok.	1	2	3	4

8. Memiliki akses ke sumberdaya (orang, material atau bahan, informasi) di dalam organisasi anda.	1	2	3	4
9. Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja yang baik.	1	2	3	4
10. Umpan balik yang anda terima dari supervisor anda mengenai kinerja anda.	1	2	3	4
11. Kualitas supervisi atau pengawasan yang anda terima.	1	2	3	4
12. Tuntutan fisik pekerjaan atas diri anda.	1	2	3	4
13. Kesempatan untuk berinteraksi dengan masyarakat.	1	2	3	4
14. Suatu pekerjaan dimana anda mengerjakan berbagai tugas.	1	2	3	4
15. Suatu pekerjaan dimana anda mengerjakan keseluruhan tugas dari awal sampai akhir.	1	2	3	4
16. Suatu pekerjaan yang mempunyai dampak signifikan pada orang lain.	1	2	3	4
17. Suatu pekerjaan yang anda dapat memberitahukan seberapa baik anda melakukannya saat anda sedang melakukan pekerjaan tersebut.	1	2	3	4

B. Cobalah untuk membayangkan masa mendatang, perubahan apa yang mungkin akan terjadi, perubahan yang tidak anda inginkan, anda tidak setuju. Manakah yang mungkin memberi pengaruh negatif dari tiap pertanyaan berikut. Seberapa mungkin bahwa sesuatu dapat terjadi untuk mempengaruhi secara negatif.

1. **Sangat Tidak Mungkin**

2. **Tidak Mungkin**

3. **Mungkin**

4. **Sangat Mungkin**

1. Lokasi geografis anda.	1	2	3	4
2. Potensial anda untuk dipromosikan dalam organisasi anda.	1	2	3	4
3. Potensial anda untuk mempertahankan tingkat gaji yang sekarang.	1	2	3	4
4. Potensial anda untuk memperoleh kenaikan gaji.	1	2	3	4
5. Status yang melekat pada posisi anda dalam organisasi.	1	2	3	4
6. Kebebasan untuk menjadwalkan pekerjaan anda sendiri.	1	2	3	4
7. Kebebasan untuk melakukan pekerjaan anda dengan cara yang anda anggap cocok.	1	2	3	4

8. Akses anda terhadap sumberdaya (orang, material atau bahan, informasi) di dalam organisasi anda.	1	2	3	4
9. Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja yang baik.	1	2	3	4
10. Banyaknya umpan balik yang anda terima dari supervisor anda mengenai kinerja anda.	1	2	3	4
11. Kualitas supervisi atau pengawasan yang anda terima.	1	2	3	4
12. Tuntutan fisik pekerjaan atas diri anda.	1	2	3	4
13. Kesempatan untuk berinteraksi dengan masyarakat.	1	2	3	4
14. Keberagaman tugas yang anda lakukan.	1	2	3	4
15. Suatu pekerjaan dimana anda mengerjakan keseluruhan tugas dari awal sampai akhir.	1	2	3	4
16. Signifikansi atau pentingnya pekerjaan anda.	1	2	3	4
17. Seberapa jauh anda dapat memberitahukan seberapa baik anda melakukan pekerjaan saat anda sedang melakukan pekerjaan tersebut.	1	2	3	4

C. Anggap sejenak bahwa tiap peristiwa berikut dapat terjadi pada diri anda. Tunjukkan seberapa penting bagi anda secara pribadi kemungkinan bahwa:

1. **Sangat Tidak Penting**

2. **Tidak Penting**

3. **Penting**

4. **Sangat Penting**

1. Anda akan dipindahkan pada posisi yang lebih rendah dalam KAP.	1	2	3	4
2. Anda akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam KAP.	1	2	3	4
3. Jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh KAP pada anda berubah-ubah tiap harinya.	1	2	3	4
4. Anda akan dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda dengan posisi yang lebih tinggi di lokasi anda sekarang.	1	2	3	4
5. Anda akan dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda dengan posisi yang lebih tinggi di lokasi yang berbeda.	1	2	3	4
6. Anda akan diberhentikan untuk sementara.	1	2	3	4
7. Gaji anda akan dikurangi di masa mendatang.	1	2	3	4

8. Divisi anda masa mendatang akan tidak pasti.	1	2	3	4
9. Anda akan menerima perubahan jadwal penugasan kerja yang tidak diinginkan.	1	2	3	4
10. Anda akan ditekan untuk menerima pensiun dini.	1	2	3	4
11. Anda akan ditekan untuk bekerja dengan jam kerja lebih rendah.	1	2	3	4

D. Sekali lagi, pikirkan tentang masa depan, kemungkinan tiap peristiwa terjadi pada pekerjaan anda sekarang.

1. **Sangat Tidak Mungkin**
2. **Tidak Mungkin**
3. **Mungkin**
4. **Sangat Mungkin**

1. Anda akan dipindahkan pada posisi yang lebih rendah dalam KAP.	1	2	3	4
2. Anda akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam KAP.	1	2	3	4
3. Jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh KAP pada anda berubah-ubah tiap harinya.	1	2	3	4

4. Anda akan dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda dengan posisi yang lebih tinggi di lokasi anda sekarang.	1	2	3	4
5. Anda akan dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda dengan posisi yang lebih tinggi di lokasi yang berbeda.	1	2	3	4
6. Anda akan diberhentikan untuk sementara.	1	2	3	4
7. Gaji anda akan dikurangi di masa mendatang.	1	2	3	4
8. Divisi anda masa mendatang akan tidak pasti.	1	2	3	4
9. Anda akan menerima perubahan jadwal penugasan kerja yang tidak diinginkan.	1	2	3	4
10. Anda akan ditekan untuk menerima pensiun dini.	1	2	3	4
11. Anda akan ditekan untuk bekerja dengan jam kerja lebih rendah.	1	2	3	4

LAMPIRAN 2

STATISTIK DESKRIPTIF

Statistik deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
turnovr	38	9	15	12,74	1,554
Valid N (listwise)	38				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
jobstsfction	38	56	80	62,50	6,323
Valid N (listwise)	38				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
org.cmmtment	38	23	31	25,92	1,978
Valid N (listwise)	38				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
rolecnfct	38	7	17	11,03	2,047
Valid N (listwise)	38				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
org.trust	38	2	4	3,08	,428
Valid N (listwise)	38				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
locsofcontrol	38	8	22	14,29	3,110
Valid N (listwise)	38				

Tabel Frekuensi jawaban responden per variabel**turn_intention**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	27	71,1	71,1	71,1
ts	11	28,9	28,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

job_satisfaction

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	28	73,7	73,7	73,7
ss	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

org_commitment

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	35	92,1	92,1	92,1
ss	3	7,9	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

role_conflict

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	4	10,5	10,5	10,5
ss	2	5,3	5,3	15,8
sts	3	7,9	7,9	23,7
ts	29	76,3	76,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

org_trust

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	31	81,6	81,6	81,6
ss	5	13,2	13,2	94,7
ts	2	5,3	5,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

job_insecurity

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	29	76,3	76,3	76,3
ss	6	15,8	15,8	92,1
ts	3	7,9	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

locus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid a	22	57,9	57,9	57,9
b	16	42,1	42,1	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Data Desmografi Responden

Jenis kelamin :		
• Laki-laki	30	79 %
• Wanita	8	21 %
Lama bekerja :		
• < 1 tahun	10	27 %
• 1-2 tahun	15	39 %
• 2-3 tahun	8	21 %
• > 3 tahun	5	13 %
Pengalaman :		
• Ya	33	87 %
• Tidak	5	13 %
Gelar kesarjanaan :		
• Sarjana Akt.	30	79 %
• MBA/M.Akt	1	3 %
• Lainnya	7	18 %
Sertifikasi :		
• IIK jur. Akuntansi	5	13 %
• UNA	4	10,5 %
• USAP	4	10,5 %
• Belum	25	66 %
Konsentrasi area :		
• Audit	17	44 %
• Pajak	11	29 %
• Sistem/konsultasi	10	27 %
• Lain	0	0 %

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas dan Reliabilitas

Turnover Intentions

Correlations

		quest1	quest2	quest3	quest4	quest5	turnovr
quest1	Pearson Correlation	1	1,000**	,998**	,997**	,999**	1,000**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
quest2	Pearson Correlation	1,000**	1	,998**	,998**	,999**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
quest3	Pearson Correlation	,998**	,998**	1	,999**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
quest4	Pearson Correlation	,997**	,998**	,999**	1	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
quest5	Pearson Correlation	,999**	,999**	,998**	,998**	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	39	39	39	39	39	39
turnovr	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,999**	,999**	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	78,0
	Excluded ^a	11	22,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
quest1	44,15	18028,713	,999	,793
quest2	44,00	17903,368	1,000	,791
quest3	45,69	19306,745	,999	,815
quest4	45,59	19220,248	,999	,813
quest5	43,95	17861,418	1,000	,790
turnovr	24,82	5696,941	1,000	,993

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49,64	22787,762	150,956	6

Role Conflict

Correlations

		quest35	quest36	quest37	quest38	quest39	rolecnfct
quest35	Pearson Correlation	1	,998**	,997**	,996**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
quest36	Pearson Correlation	,998**	1	,999**	,998**	,999**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
quest37	Pearson Correlation	,997**	,999**	1	,998**	1,000**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
quest38	Pearson Correlation	,996**	,998**	,998**	1	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39
quest39	Pearson Correlation	,997**	,999**	1,000**	,998**	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	39	39	39	39	39	39
rolecnfct	Pearson Correlation	,998**	1,000**	1,000**	,999**	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	78,0
	Excluded ^a	11	22,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
quest35	39,28	14278,155	,998	,810
quest36	38,82	13942,993	,999	,803
quest37	39,03	14089,447	,999	,806
quest38	37,33	12900,386	,999	,780
quest39	38,92	14016,020	,999	,804
rolecnfct	21,49	4271,835	1,000	,993

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42,97	17087,341	130,719	6

Organizational Trust

Correlations

		quest40	org.trust
quest40	Pearson Correlation	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	39	39
org.trust	Pearson Correlation	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	78,0
	Excluded ^a	11	22,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
1,000	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
quest40	6,00	332,947	1,000	^a
org.trust	6,00	332,947	1,000	^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,00	1331,789	36,494	2

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	39	78,0
Excluded ^a	11	22,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	,774	N of Items	21
------------------	------	------------	----

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
243,59	548633,3	740,698	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
quest6	237,49	521489,151	1,000	,763
quest7	237,38	521037,611	1,000	,762
quest8	237,33	520812,544	1,000	,762
quest9	237,64	522161,868	1,000	,763
quest10	237,49	521488,362	1,000	,763
quest11	237,44	521263,884	1,000	,762
quest12	237,33	520812,649	1,000	,762
quest13	237,54	521714,676	1,000	,763
quest14	237,28	520590,050	1,000	,762
quest15	237,49	521489,941	1,000	,763
quest16	237,28	520587,524	1,000	,762
quest17	237,64	522165,973	1,000	,763
quest18	238,67	526673,702	,999	,765
quest19	237,38	521038,138	1,000	,762
quest20	237,38	521038,348	1,000	,762
quest21	237,44	521263,463	1,000	,762
quest22	237,38	521038,348	1,000	,762
quest23	237,18	520138,046	1,000	,762
quest24	237,54	521715,097	1,000	,763
quest25	237,69	522389,061	1,000	,763
jobstfctn	121,79	137158,325	1,000	1,000

Organizational commitment

Correlations

	quest26	quest27	quest28	quest29	quest30	quest31	quest32	quest33	quest34	org. cmmtment
quest26	1									
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest27	1,000**	1								
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest28	,998**	,998**	1							
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest29	1,000**	1,000**	,998**	1						
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest30	,998**	,998**	,999**	,998**	1					
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest31	1,000**	1,000**	,998**	1,000**	,998**	1				
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest32	1,000**	1,000**	,998**	1,000**	,998**	1,000**	1			
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest33	,999**	1,000**	,998**	,999**	,998**	1,000**	1,000**	1		
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest34	,999**	,999**	,997**	,999**	,997**	,999**	,999**	,999**	1	
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
org. cmmtment	1,000**	1,000**	,999**	1,000**	,999**	1,000**	1,000**	1,000**	,999**	1
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)										
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	39	78,0
Excluded ^a	11	22,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101,03	94357,026	307,176	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
quest26	94,97	83391,815	1,000	,776
quest27	94,97	83392,131	1,000	,776
quest28	96,36	85843,499	,998	,784
quest29	94,92	83301,968	1,000	,775
quest30	96,46	86025,097	,999	,784
quest31	95,03	83482,026	1,000	,776
quest32	94,97	83392,131	1,000	,776
quest33	95,28	83931,524	1,000	,777
quest34	95,74	84747,564	,999	,780
org.cmmntment	50,51	23589,256	1,000	,999

Locus of Control

	quest41	quest42	quest43	quest44	quest45	quest46	quest47	quest48	quest49	quest50	quest51	quest52
quest41	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 0 39	.885(**) 0 39	.893(**) 0 39	.894(**) 0 39	.894(**) 0 39	.876(**) 0 39	.871(**) 0 39	.903(**) 0 39	.834(**) 0 39	.812(**) 0 39	.844(**) 0 39
quest42	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.899(**) 0 39	1 0 39	.944(**) 0 39	.989(**) 0 39	.988(**) 0 39	.980(**) 0 39	.942(**) 0 39	.958(**) 0 39	.914(**) 0 39	.890(**) 0 39	.876(**) 0 39
quest43	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.885(**) 0 39	.944(**) 0 39	1 0 39	.964(**) 0 39	.964(**) 0 39	.976(**) 0 39	.991(**) 0 39	.953(**) 0 39	.959(**) 0 39	.928(**) 0 39	.932(**) 0 39
quest44	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.893(**) 0 39	.988(**) 0 39	.968(**) 0 39	.997(**) 0 39	.995(**) 0 39	.992(**) 0 39	.966(**) 0 39	.976(**) 0 39	.937(**) 0 39	.925(**) 0 39	.894(**) 0 39
quest45	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.894(**) 0 39	.989(**) 0 39	.964(**) 0 39	1 0 39	.998(**) 0 39	.989(**) 0 39	.961(**) 0 39	.980(**) 0 39	.937(**) 0 39	.925(**) 0 39	.901(**) 0 39
quest46	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.894(**) 0 39	.988(**) 0 39	.964(**) 0 39	.995(**) 0 39	1 0 39	.989(**) 0 39	.963(**) 0 39	.974(**) 0 39	.932(**) 0 39	.925(**) 0 39	.908(**) 0 39
quest47	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.876(**) 0 39	.980(**) 0 39	.976(**) 0 39	.992(**) 0 39	.989(**) 0 39	1 0 39	.976(**) 0 39	.961(**) 0 39	.953(**) 0 39	.913(**) 0 39	.901(**) 0 39
quest48	Pearson Correlation	.871(**)	.942(**)	.991(**)	.966(**)	.991(**)	.976(**)	1	.948(**)	.954(**)	.938(**)	.922(**)

quest64	Pearson Correlation	.912(**)	.947(**)	.934(**)	.958(**)	.963(**)	.955(**)	.945(**)	.920(**)	.983(**)	.927(**)	.866(**)	.874(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest65	Pearson Correlation	.863(**)	.982(**)	.971(**)	.981(**)	.980(**)	.980(**)	.990(**)	.970(**)	.947(**)	.951(**)	.911(**)	.900(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest66	Pearson Correlation	.858(**)	.981(**)	.961(**)	.977(**)	.977(**)	.978(**)	.988(**)	.964(**)	.936(**)	.941(**)	.891(**)	.878(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest67	Pearson Correlation	.919(**)	.933(**)	.925(**)	.942(**)	.937(**)	.943(**)	.936(**)	.917(**)	.935(**)	.876(**)	.853(**)	.893(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest68	Pearson Correlation	.886(**)	.922(**)	.944(**)	.951(**)	.947(**)	.942(**)	.950(**)	.930(**)	.938(**)	.925(**)	.860(**)	.894(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest69	Pearson Correlation	.885(**)	.977(**)	.971(**)	.979(**)	.980(**)	.980(**)	.986(**)	.968(**)	.946(**)	.958(**)	.910(**)	.919(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
locsofctrl	Pearson Correlation	.902(**)	.983(**)	.983(**)	.994(**)	.994(**)	.993(**)	.995(**)	.980(**)	.978(**)	.961(**)	.929(**)	.919(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest41	Pearson Correlation	.834(**)	.919(**)	.837(**)	.919(**)	.913(**)	.895(**)	.755(**)	.903(**)	.896(**)	.874(**)	.909(**)	.912(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

quest65	Pearson Correlation	.951(**)	.906(**)	.863(**)	.946(**)	.970(**)	.976(**)	.833(**)	.947(**)	.976(**)	.998(**)	.954(**)	.931(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest66	Pearson Correlation	.941(**)	.901(**)	.858(**)	.934(**)	.954(**)	.966(**)	.829(**)	.936(**)	.979(**)	.992(**)	.932(**)	.915(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest67	Pearson Correlation	.907(**)	.902(**)	.821(**)	.955(**)	.959(**)	.950(**)	.793(**)	.935(**)	.933(**)	.919(**)	.937(**)	.938(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest68	Pearson Correlation	.925(**)	.939(**)	.944(**)	.956(**)	.960(**)	.953(**)	.911(**)	.957(**)	.949(**)	.920(**)	.901(**)	.938(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest69	Pearson Correlation	.946(**)	.918(**)	.885(**)	.952(**)	.974(**)	.974(**)	.847(**)	.954(**)	.981(**)	.988(**)	.939(**)	.929(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
locsofctrl	Pearson Correlation	.962(**)	.949(**)	.907(**)	.980(**)	.987(**)	.993(**)	.877(**)	.975(**)	.989(**)	.988(**)	.964(**)	.964(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

		quest65	quest66	quest67	quest68	quest69	locsofctrl
quest41	Pearson Correlation	,863(**)	,858(**)	,919(**)	,886(**)	,885(**)	,902(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39
quest42	Pearson Correlation	,982(**)	,981(**)	,933(**)	,922(**)	,977(**)	,983(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39
quest43	Pearson Correlation	,971(**)	,961(**)	,925(**)	,944(**)	,971(**)	,983(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39
quest44	Pearson Correlation	,981(**)	,977(**)	,942(**)	,951(**)	,979(**)	,994(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39
quest45	Pearson Correlation	,980(**)	,977(**)	,937(**)	,947(**)	,980(**)	,994(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39
quest46	Pearson Correlation	,980(**)	,978(**)	,943(**)	,942(**)	,980(**)	,993(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39
quest47	Pearson Correlation	,990(**)	,988(**)	,936(**)	,950(**)	,986(**)	,995(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39
quest48	Pearson Correlation	,970(**)	,964(**)	,917(**)	,930(**)	,968(**)	,980(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39
quest49	Pearson Correlation	,947(**)	,936(**)	,935(**)	,938(**)	,946(**)	,978(**)

	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
quest50	Pearson Correlation	,951(**)	,941(**)	,876(**)	,925(**)	,958(**)			,961(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
quest51	Pearson Correlation	,911(**)	,891(**)	,853(**)	,860(**)	,910(**)			,929(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
quest52	Pearson Correlation	,900(**)	,878(**)	,893(**)	,894(**)	,919(**)			,919(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
quest53	Pearson Correlation	,951(**)	,941(**)	,907(**)	,925(**)	,946(**)			,962(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
quest54	Pearson Correlation	,906(**)	,901(**)	,902(**)	,939(**)	,918(**)			,949(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
quest55	Pearson Correlation	,863(**)	,858(**)	,821(**)	,944(**)	,885(**)			,907(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
quest56	Pearson Correlation	,946(**)	,934(**)	,955(**)	,956(**)	,952(**)			,980(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
quest57	Pearson Correlation	,970(**)	,954(**)	,959(**)	,960(**)	,974(**)			,987(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
quest58	Pearson Correlation	,976(**)	,966(**)	,950(**)	,953(**)	,974(**)			,993(**)

	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest59	Pearson Correlation	,833(**)	,829(**)	,793(**)	,911(**)	,847(**)	,877(**)					
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0					
	N	39	39	39	39	39	39					
quest60	Pearson Correlation	,947(**)	,936(**)	,935(**)	,957(**)	,954(**)	,975(**)					
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0					
	N	39	39	39	39	39	39					
quest61	Pearson Correlation	,976(**)	,979(**)	,933(**)	,949(**)	,981(**)	,989(**)					
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0					
	N	39	39	39	39	39	39					
quest62	Pearson Correlation	,998(**)	,992(**)	,919(**)	,920(**)	,988(**)	,988(**)					
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0					
	N	39	39	39	39	39	39					
quest63	Pearson Correlation	,954(**)	,932(**)	,937(**)	,901(**)	,939(**)	,964(**)					
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0					
	N	39	39	39	39	39	39					
quest64	Pearson Correlation	,931(**)	,915(**)	,938(**)	,938(**)	,929(**)	,964(**)					
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0					
	N	39	39	39	39	39	39					
quest65	Pearson Correlation	1	,992(**)	,926(**)	,920(**)	,986(**)	,988(**)					
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0					
	N	39	39	39	39	39	39					
quest66	Pearson Correlation	,992(**)	1	,901(**)	,916(**)	,985(**)	,982(**)					
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0					
	N	39	39	39	39	39	39					
quest67	Pearson Correlation	,926(**)	,901(**)	1	,922(**)	,918(**)	,946(**)					

	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0
	N	39	39	39	39	39	39	39
quest68	Pearson Correlation	,920(**)	,916(**)	,922(**)	1	,944(**)		,956(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0		0
	N	39	39	39	39	39	39	39
quest69	Pearson Correlation	,986(**)	,985(**)	,918(**)	,944(**)	1		,988(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0			0
	N	39	39	39	39	39	39	39
locsofctrl	Pearson Correlation	,988(**)	,982(**)	,946(**)	,956(**)	,988(**)		1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0
	N	39	39	39	39	39	39	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	78,0
	Excluded(a)	11	22,0
	Total	50	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49,69	22862,534	151,204	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
quest41	49,49	22673,204	,902	,699
quest42	48,82	22068,414	,982	,690
quest43	48,77	22023,445	,982	,689
quest44	48,26	21562,459	,994	,682
quest45	48,36	21652,552	,994	,684
quest46	48,41	21699,038	,992	,684
quest47	48,15	21472,134	,994	,681
quest48	48,82	22071,046	,979	,690
quest49	49,03	22250,973	,978	,693
quest50	49,23	22438,603	,960	,695
quest51	49,38	22581,717	,927	,697
quest52	49,44	22626,989	,919	,698
quest53	49,23	22437,919	,962	,695
quest54	49,33	22530,965	,950	,697
quest55	49,49	22672,204	,907	,699
quest56	48,97	22204,605	,980	,692
quest57	48,82	22064,572	,987	,690
quest58	48,46	21743,676	,993	,685
quest59	49,54	22719,518	,877	,699
quest60	49,03	22252,605	,975	,693
quest61	48,62	21882,506	,989	,687
quest62	48,56	21838,937	,988	,686
quest63	49,18	22392,572	,964	,695
quest64	49,23	22436,709	,965	,695
quest65	48,56	21839,463	,987	,686
quest66	48,77	22024,814	,981	,689
quest67	49,33	22532,228	,946	,697
quest68	49,28	22484,576	,956	,696
quest69	48,67	21929,491	,987	,688
locsofctrl	21,85	4420,765	1,000	,989

Job insecurity

Correlations

	quest70	quest71	quest72	quest73	quest74	quest75	quest76	quest77	quest78	quest79	jobinsecrty
quest70	1	1,000**	,999**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest71	1,000**	1	,999**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest72	,999**	,999**	1	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest73	1,000**	1,000**	,999**	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest74	1,000**	1,000**	,999**	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest75	1,000**	1,000**	,999**	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest76	1,000**	1,000**	,989**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest77	1,000**	1,000**	,999**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest78	1,000**	1,000**	,999**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest79	1,000**	1,000**	,999**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
jobinsecrty	1,000**	1,000**	,999**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1
Pearson Correlation			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sig. (2-tailed)			39	39	39	39	39	39	39	39	39
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	quest80	quest81	quest82	quest83	quest84	quest85	quest86	quest87	quest88	quest89	jobinsecrty
quest80	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,999**	,999**	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest81	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest82	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest83	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest84	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	,999**	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest85	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	,999**	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest86	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,999**	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest87	,999**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest88	,999**	1,000**	1,000**	1,000**	,999**	,999**	1,000**	1,000**	1	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest89	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
jobinsecrty	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	quest100	quest101	quest102	quest103	quest104	quest105	quest106	quest107	quest108	quest109	jobinsecrty
quest100	1	1,000**	1,000**	1,000**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest101	1,000**	1	1,000**	1,000**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest102	1,000**	1,000**	1	1,000**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest103	1,000**	1,000**	1,000**	1	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1,000**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest104	,999**	,999**	,999**	,999**	1	,999**	,999**	,999**	,998**	1,000**	,999**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest105	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1	1,000**	,999**	,999**	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest106	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1,000**	1	1,000**	,999**	,999**	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest107	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1,000**	1	1,000**	,999**	,999**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest108	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,999**	1,000**	1	,999**	,999**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest109	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,999**	,999**	,999**	,999**	1	1,000**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
jobinsecrty	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,999**	1,000**	1,000**	,999**	,999**	1,000**	1
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	quest110	quest111	quest112	quest113	quest114	quest115	quest116	quest117	quest118	quest119	jobinsecrty
quest110	1										
Pearson Correlation		1,000**	,999**	,999**	,999**	,997**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest111		1									
Pearson Correlation			1,000**	,999**	1,000**	,997**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest112			1								
Pearson Correlation				1,000**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1,000**
Sig. (2-tailed)				,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest113				1							
Pearson Correlation					1,000**	,997**	,999**	,999**	,999**	1,000**	1,000**
Sig. (2-tailed)					,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest114					1						
Pearson Correlation						1,000**	,999**	,999**	,999**	1,000**	1,000**
Sig. (2-tailed)						,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest115						1					
Pearson Correlation							1,000**	,997**	,998**	,997**	,998**
Sig. (2-tailed)							,000	,000	,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest116							1				
Pearson Correlation								1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
Sig. (2-tailed)								,000	,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest117								1			
Pearson Correlation									1,000**	1,000**	1,000**
Sig. (2-tailed)									,000	,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest118									1		
Pearson Correlation										1,000**	1,000**
Sig. (2-tailed)										,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
quest119										1	
Pearson Correlation											1,000**
Sig. (2-tailed)											,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
jobinsecrty											1
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	quest120	quest121	quest122	quest123	quest124	quest125	jobinsec9
quest120 Pearson Correlation	1						
Sig. (2-tailed)							
N	39	39	39	39	39	39	39
quest121 Pearson Correlation	.999**	1					
Sig. (2-tailed)	.000						
N	39	39	39	39	39	39	39
quest122 Pearson Correlation	.999**	.999**	1				
Sig. (2-tailed)	.000	.000					
N	39	39	39	39	39	39	39
quest123 Pearson Correlation	.999**	.999**	.999**	1			
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000				
N	39	39	39	39	39	39	39
quest124 Pearson Correlation	.999**	.999**	.999**	.999**	1		
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000			
N	39	39	39	39	39	39	39
quest125 Pearson Correlation	.999**	.999**	.999**	.999**	.999**	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
N	39	39	39	39	39	39	39
jobinsec9 Pearson Correlation	.999**	.999**	.999**	.999**	.999**	.999**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	39	39	39	39	39	39	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	.759
N of Items	57

Case Processing Summary

Cases	Valid	39	%	76.5
	Excluded	12		23.5
	Total	51		100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
636.36	3769246	1941.455	57

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
quest70	632.26	3697536.354	1.000	.754
quest71	632.00	3694532.158	1.000	.754
quest72	632.87	3704721.325	.999	.755
quest73	631.90	3693332.200	1.000	.754
quest74	632.36	3698732.552	1.000	.754
quest75	632.31	3698130.955	1.000	.754
quest76	632.51	3700520.151	1.000	.754
quest77	632.21	3696931.483	1.000	.754
quest78	631.95	3693935.208	1.000	.754
quest79	632.31	3698130.850	1.000	.754
quest80	632.00	3694533.316	1.000	.754
quest81	632.51	3700530.783	1.000	.754
quest82	632.15	3696329.291	1.000	.754
quest83	632.15	3696329.291	1.000	.754
quest84	632.10	3695728.463	1.000	.754
quest85	632.41	3699330.933	1.000	.754
quest86	632.31	3698127.113	1.000	.754
quest87	632.36	3698724.710	1.000	.754
quest88	632.56	3701119.831	1.000	.754
quest89	633.18	3708311.888	1.000	.755
quest90	632.62	3701721.506	1.000	.754
quest91	632.46	3699933.623	1.000	.754
quest92	632.31	3698131.692	1.000	.754
quest93	632.36	3698730.762	1.000	.754
quest94	632.72	3702922.208	1.000	.754
quest95	632.67	3702322.807	1.000	.754
quest96	632.62	3701724.032	1.000	.754
quest97	632.51	3700523.993	1.000	.754
quest98	632.56	3701123.252	1.000	.754
quest99	632.56	3701123.252	1.000	.754

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
quest100	632.36	3698733.868	1.000	.754
quest101	632.56	3701123.252	1.000	.754
quest102	632.56	3701123.252	1.000	.754
quest103	632.56	3701123.252	1.000	.754
quest104	632.62	3701735.611	.999	.754
quest105	633.69	3714324.692	1.000	.755
quest106	633.64	3713720.657	1.000	.755
quest107	633.68	3707113.599	.999	.755
quest108	633.18	3708303.520	.999	.755
quest109	632.67	3702330.702	1.000	.754
quest110	632.56	3701125.516	.999	.754
quest111	632.67	3702330.702	1.000	.754
quest112	633.44	3711311.989	1.000	.755
quest113	632.51	3700512.520	1.000	.754
quest114	632.87	3704718.430	1.000	.755
quest115	634.10	3719124.463	.998	.756
quest116	632.62	3701742.559	1.000	.754
quest117	632.62	3701744.401	1.000	.754
quest118	632.51	3700535.677	1.000	.754
quest119	632.72	3702928.050	1.000	.754
quest120	633.49	3711921.309	.999	.755
quest121	633.33	3710114.596	1.000	.755
quest122	632.77	3703531.287	1.000	.755
quest123	633.18	3708327.941	1.000	.755
quest124	633.38	3710723.506	.999	.755
quest125	633.44	3711322.252	1.000	.755
jobinsec9	319.18	942311.467	1.000	1.000

LAMPIRAN 4

UJI ANALISIS JALUR

Regressi substruktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,380	,344	,36345

a. Predictors: (Constant), role_conflict, locus_ofcontrol

b. Dependent Variable: job_insecurity

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,832	2	1,416	10,720	,000 ^a
	Residual	4,623	35	,132		
	Total	7,455	37			

a. Predictors: (Constant), role_conflict, locus_ofcontrol

b. Dependent Variable: job_insecurity

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,940	,525		3,693	,001
	locus_ofcontrol	-,667	,594	-,159	-1,123	,269
	role_conflict	,595	,156	,543	3,829	,001

a. Dependent Variable: job_insecurity

Regressi substruktural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,365	,347	,17756

a. Predictors: (Constant), job_insecurity

b. Dependent Variable: org_commitment

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,652	1	,652	20,687	,000 ^a
	Residual	1,135	36	,032		
	Total	1,787	37			

a. Predictors: (Constant), job_insecurity

b. Dependent Variable: org_commitment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,015	,192		10,475	,000
	job_insecurity	,296	,065	,604	4,548	,000

a. Dependent Variable: org_commitment

Regressi substruktur III

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,620	,610	,19752

a. Predictors: (Constant), job_insecurity

b. Dependent Variable: job_satisfaction

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,294	1	2,294	58,801	,000 ^a
	Residual	1,405	36	,039		
	Total	3,699	37			

a. Predictors: (Constant), job_insecurity

b. Dependent Variable: job_satisfaction

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,503	,214		7,021	,000
	job_insecurity	,555	,072	,788	7,668	,000

a. Dependent Variable: job_satisfaction

Regressi Substruktural IV

Model Summary^{f,d}

Model	R	R Square ^a	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^b	,965	,964	,58630

- a. For regression through the origin (the no-intercept model), R Square measures the proportion of the variability in the dependent variable about the origin explained by regression. This CANNOT be compared to R Square for models which include an intercept.
- b. Predictors: job_insecurity
- c. Dependent Variable: org_trust
- d. Linear Regression through the Origin

ANOVA^{c,d}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,281	1	354,281	1030,655	,000 ^a
	Residual	12,719	37	,344		
	Total	367,000 ^b	38			

- a. Predictors: job_insecurity
- b. This total sum of squares is not corrected for the constant because the constant is zero for regression through the origin.
- c. Dependent Variable: org_trust
- d. Linear Regression through the Origin

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	job_insecurity	1,032	,032	,983	32,104	,000

- a. Dependent Variable: org_trust
- b. Linear Regression through the Origin

Regressi Substruktural V

Model Summary^{c,d}

Model	R	R Square ^a	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,992 ^b	,984	,983	,33728

a. For regression through the origin (the no-intercept model), R Square measures the proportion of the variability in the dependent variable about the origin explained by regression. This CANNOT be compared to R Square for models which include an intercept.

b. Predictors: org_trust, job_satisfaction, org_commitment

c. Dependent Variable: turn_intention

d. Linear Regression through the Origin

ANOVA^{c,d}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,179	3	82,060	721,365	,000 ^a
	Residual	3,981	35	,114		
	Total	250,160 ^b	38			

a. Predictors: org_trust, job_satisfaction, org_commitment

b. This total sum of squares is not corrected for the constant because the constant is zero for regression through the origin.

c. Dependent Variable: turn_intention

d. Linear Regression through the Origin

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	job_satisfaction	,051	,244	,062	,208	,836
	org_commitment	,499	,286	,561	1,744	,090
	org_trust	,306	,125	,371	2,446	,020

a. Dependent Variable: turn_intention

b. Linear Regression through the Origin

Pengaruh langsung antar variabel

No.	Variabel	Koefisien Pengaruh
1.	RC-JIS	0,543
2.	LC-JIS	-0,159
3.	JIS-OC	0,604
4.	JIS-JS	0,788
5.	JIS-OT	0,983
6.	OC-TI	0,561
7.	JS-TI	0,062
8.	OT-TI	0,371

Pengaruh tidak langsung antar variabel

No.	Variabel	Koefisien Pengaruh
1.	RC-JIS-OC-TI	0,183
2.	RC-JIS-JS-TI	0,026
3.	RC-JIS-OT-TI	0,198
4.	LC-JIS-OC-TI	-0,053
5.	LC-JIS-JS-TI	-0,007
6.	LC-JIS-OT-TI	-0,057
7.	JIS-OC-TI	0,338
8.	JIS-JS-TI	0,048
9.	JIS-OT-TI	0,364

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Amanda Indri Hapsari
NIM : 02312145
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi
Turnover Intention pada Staf Kantor akuntan Publik


Telah melaksanakan penelitian (penyebaran kuisioner) di Kantor Akuntan Publik
"Drs.Pamudji".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, Mei 2006

Kantor Akuntan Publik "Drs. Pamudji"

Yogyakarta

Mangestaheri
Pamudji KAP

Drs. Pamudji, An.

Ry. Neg. D-1035

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Amanda Indri Hapsari
NIM : 02312145
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

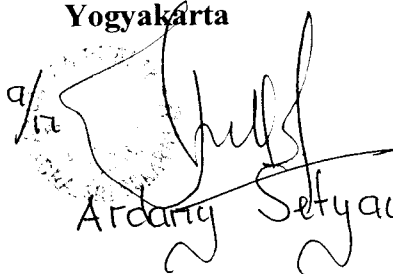
Telah melaksanakan penelitian (penyebaran kuisioner) di Kantor Akuntan Publik “Sri Suharni” dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staf Kantor Akuntan Publik”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, Mei 2006

Kantor Akuntan Publik Sri Suharni

Yogyakarta


Ardang Setyawan, SE

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Amanda Indri Hapsari
NIM : 02312145
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Telah melaksanakan penelitian (penyebaran kuisioner) di Kantor Akuntan Publik **“Drs. Abdul Muntalib”** dalam rangka menyusun skripsi dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik”**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, Mei 2006

Kantor Akuntan Publik “Drs. Abdul Muntalib”

Yogyakarta

u/


Drs. Abdul Muntalib
Kantor Akuntan Publik ACCREDITANTS

Jl. Ringroad Utara, Jombor,
Sleman, Yogyakarta
Phone :+62.274.623310 (hunting)
Ext. 115
Fax. :+62.274.623306
E-mail : dbsd_bhartadi@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 054/OL-50406/DBSD

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Drs. Bambang Hartadi, MM., Ak**
Jabatan : Pimpinan Kantor Akuntan Publik "**Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang**"
Kantor Cabang Yogyakarta
Alamat : Gedung Pusat "UTY" Lt. 1
Jl. Ringroad Utara, Jombor, Sleman, Yogyakarta 55285
Telp : 0274 – 623310, Ex. 115, Fax. 0274 – 623306
E-mail : dbsd_bhartadi@hayoo.com

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **AMANDA INDRI HAPSARI**
NIM : 02312145
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Judul Penelitian : **Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Staf Kantor Akuntan Publik.**

Telah melaksanakan penelitian (*Penyebaran Kuisisioner*) di Kantor Akuntan Publik "**Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang**" Kantor Cabang Yogyakarta.

Demikian surat ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 April 2006
Kantor Akuntan Publik DBS&D
Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang
Kantor Cabang Yogyakarta
a.n


Eko Haryanto, SE.
Adminstrasi

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Amanda Indri Hapsari

NIM : 02312145

Jurusan : Akuntansi

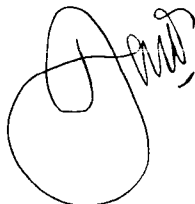
Alamat : Jl. Pawiro Kuwat 129 A Mancasan Lor, Condong Catur, Yogyakarta

Talah menyebarkan kuisisioner untuk penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “ Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada staff Kantor Akuntan Publik”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, April 2006

Management Service



Galih Endah



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 142/DEK/10/Bag.Um/ IV/2006
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

6 April 2006

Kepada Yth.

Assalamu'alaikum wr. wb

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Amanda Indri Hapsari
No. Mahasiswa : 02312145
Jurusan : Akuntansi
Alamat : Jl. Pawiro Kuwat 129 A Mancasan Lor, Condong Catur, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan / data pada instansi / perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI "TURNOVER INTENTION" PADA STAF KANTOR AKUNTAN PUBLIK.

Dosen Pembimbing : Dra. Prapti Antarwiyati, MS, Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Dekan,

Drs. Suwarsono Muhammad, MA
NIK.: 82.048

Kepada Yth:

Pimpinan Kantor Akuntan Publik

di tempat.

Dengan Hormat,

Dengan surat ini, saya:

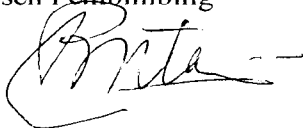
Nama : Amanda Indri Hapsari

No Mhsw : 02 312 145

Posisi sebagai : Mahasiswa Fakultas Ekonomi UII

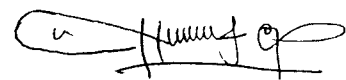
Memohon ijin untuk mengadakan penelitian di Kantor Akuntan Publik yang bapak/ibu pimpin, guna untuk menyusun skripsi dengan judul "**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Staf Kantor Akuntan Publik**". Atas kesediaan bapak/ibu memberikan ijin, saya haturkan terima kasih.

Dosen Pembimbing



Dra. Prapti Antarwiyati, Msi.Ak

Mahasiswa



Amanda Indri Hapsari

Kepada Yth :
Bapak/Ibu responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang mengirim kuesioner ini

Nama : Amanda Indri Hapsari

No Mhsw : 02 312 145

Posisi sebagai : Mahasiswa Fakultas Ekonomi UII

Mengharapkan bantuan bpk/ibu para karyawan/staf Kantor Akuntan Publik untuk mendukung penelitian dalam rangka penulisan skripsi saya yang berjudul "**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* pada Staf Kantor Akuntan Publik**" dengan mengisi kuesioner terlampir.

Saya menyadari bahwa waktu merupakan hal yang berharga untuk bpk/ibu, namun saya juga yakin bahwa penelitian ini tidak akan berhasil tanpa bantuan dan dukungan dari responden.

Data yang saya butuhkan hanya merupakan persepsi bpk/ibu dan bukan merupakan data yang menjadi rahasia instansi. Selanjutnya data yang saya peroleh, kerahasiaannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

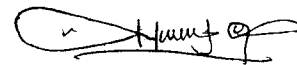
Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan partisipasi bpk/ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini saya haturkan terima kasih.

Dosen Pembimbing



Dra. Prapti Antarwiyati, Msi.Ak

Mahasiswa



Amanda Indri Hapsari