

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN *TURNOVER INTENTION* PADA PROFESI AKUNTAN PUBLIK

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta & Bandung)

Lidya Agustina
Universitas Kristen Maranatha Bandung

Abstract

This study examines the source of work-family conflict and their association with job outcomes in the accounting profession. One source of work-family conflict, work interfering with the family (WIF), is found to significantly relate to job satisfaction, but not significantly related to turnover intentions. Another source, family interfering with work (FIW) is not significantly related to either job satisfaction or turnover intentions.

Key Words: *work-family conflict, job satisfaction, turnover intentions*

Pendahuluan

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro 1999).

Pada lingkungan profesi akuntan publik sendiri, *turnover* yang dihadapi KAP telah didokumentasikan dengan baik lewat berbagai literatur profesional dan akademik. Berbagai penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover* akuntan publik juga telah dilakukan. Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyarankan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan anteseden (variabel pendahulu) dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Pasewark dan Strawser (1996) mengutip kesimpulan penelitian Bliese *et al.* (1991), Sneed dan Harrel (1991), Harrel (1990), dan Rasch dan Harrel (1990), mengatakan bahwa dengan meningkatkan level komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang dimiliki akuntan akan menekan tingkat *turnover*.

Studi ini menguji sumber – sumber dari konflik antara pekerjaan dengan keluarga dengan dampaknya pada pekerjaan dalam profesi akuntan publik. Salah satu sumber dari konflik antara pekerjaan dengan keluarga adalah *Work Interfering with Family* (WIF), terbukti berpengaruh signifikan untuk kepuasan kerja dan keinginan berpindah (Pasewark & Viator, 2006). Penelitian sebelumnya mendukung dengan dugaan bahwa orang yang merasa aktivitas pekerjaannya dan aktivitasnya di rumah tidak cocok akan semakin tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan dalam hal ini wanita lebih sering daripada pria dalam hal pengalaman berpindah ketika pekerjaan mereka terhalang dengan keluarga mereka (Pasewark & Viator, 2006).

Penelitian terdahulu mengenai *work-family conflict* pada profesi akuntan publik dilakukan oleh Pasewark and Viator (2006) dengan judul "*Sources of Work-Family Conflict in The Accounting Profession*" dalam penelitiannya mereka menyatakan bahwa WIF secara signifikan berpengaruh terhadap job satisfaction dan turnover intension, sedangkan FIW tidak menunjukkan korelasi baik terhadap job satisfaction maupun terhadap turnover intention. Dengan tetap menjadikan penelitian sebelumnya sebagai referensi, serta mereplika penelitian terdahulu dengan judul "*Source of Work Family Conflict in The Accounting Proffesion*" karangan Pasewark & Viator tahun 2006, penelitian ini akan mencoba menguji kembali mengenai sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja staf auditor dan keinginan staf auditor untuk berpindah kerja. Penelitian ini dilakukan dengan berdasar pada asumsi bahwa tingkat perpindahan kerja staf auditor yang dihadapi oleh KAP di Indonesia cukup tinggi. Peneliti tertarik untuk meneliti kembali masalah ini mengingat penelitian sejenis belum pernah dilakukan di Indonesia, dan memberikan masukan bagi bidang ilmu akuntansi khususnya akuntansi keperilakuan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* staf auditor secara parsial pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta & Bandung?
2. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* staf auditor secara parsial pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta & Bandung?

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Work-family conflict

Beberapa studi menguji *work-family conflict* dalam dua dimensi. Pertama, konflik ini dapat tumbuh dari pekerjaan yang diganggu/dicampuri oleh keluarga (*work interfering with the family* / WIF). Sebagai contoh, orangtua mungkin merasa pekerjaan menghalangi mereka untuk menghabiskan waktu penting dengan anak-anaknya yang masih kecil di rumah. Studi sebelumnya menunjukkan WIF menjadi kesatuan dengan kematian pekerjaan (Bacharach 1991), depresi (Thomas & Ganster 1995), dan kualitas kehidupan keluarga yang rendah (Higgins & Duxbury 1992). Kedua, konflik bisa terjadi ketika urusan keluarga dicampuradukkan dengan pekerjaan disebut juga *Family Interfering with Work* (FIW). Seorang karyawan yang marah karena harus meninggalkan pekerjaan lebih awal untuk menjalankan fungsinya dalam keluarga atau pegawai yang merasa frustrasi karena terlambat pergi bekerja karena harus mengantarkan anak ke sekolah adalah contoh dari jenis konflik ini. Ketika

kebanyakan penelitian sebelumnya meneliti WIF, beberapa studi mencatat FIW sebagai sebuah konsep yang berbeda (Gutek *et al*, 1991; Frone *et al*, 1992; Judge *et al*, 1994; Adams *et al*, 1996; Netemeyer *et al*, 1996). Para peneliti telah mengidentifikasi hubungan di antara FIW dan komitmen organisasi (Wiley, 1987), kepuasan hidup (Wiley, 1987), dan depresi klinis (Frone *et al*, 1992).

Riset sebelumnya juga telah menyatakan bahwa FIW dan WIF berbeda dalam bentuk dan pendahulunya. Ketika kebijakan organisasi tertentu bisa efektif dalam meredam konsekuensi negatif dari salah satu sumber *work-family conflict*, maka ia bisa saja tidak efektif dalam menyelesaikan masalah lain. Jadi, dengan menentukan apakah *work-family conflict* dalam profesi akuntansi dikendalikan oleh FIW atau WIF dapat meningkatkan pemahaman kita terhadap *work-family conflict* di dalam kantor akuntan publik dan mempengaruhi langkah-langkah perbaikan dari konflik ini.

Pengaruh Work-family conflict Terhadap Kepuasan Kerja

Dengan beberapa pengecualian, riset telah menunjukkan adanya hubungan negatif di antara setiap dimensi (WIF dan FIW) dari *work-family conflict* dan kepuasan kerja. Bacharach *et al* (1991), Thomas dan Ganster (1995), Kossek dan Ozeki (1998), Boles *et al* (2001), dan Anderson *et al* (2002) menemukan bahwa konflik WIF berkaitan secara negatif dengan kepuasan kerja. Hubungan di antara FIW dan kepuasan kerja belum dipelajari secara lebih mendalam (Boles *et al*, 2001) dan ketika hal itu dipelajari, hubungannya ternyata tidak terlalu berpengaruh. Beberapa peneliti menemukan WIF terkait secara negatif dengan kepuasan, sedangkan FIW tidak terkait dengan kepuasan (Adam *et al*, 1996; Kossek dan Ozeki, 1998; Boles *et al*, 2001; Anderson *et al*, 2002). Peneliti lainnya menemukan FIW terkait secara negatif dengan kepuasan kerja, tetapi tidak untuk tingkat yang sama seperti WIF (Frone *et al*, 1992; Netemeyer *et al*, 1996). Barangkali, studi paling komprehensif dari hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja adalah studi meta analisis dari Kossek dan Ozeki (1998) yang menyimpulkan bahwa semua dimensi *work-family conflict* mengurangi beberapa bentuk kepuasan hidup termasuk kepuasan kerja.

Sumber – sumber dari *work-family conflict* telah dipelajari dalam kaitannya dengan kepuasan kerja di dalam konteks akuntansi, berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka pada himpunan hipotesis yang pertama kita berusaha mencari: (1) kesesuaian dengan temuan sebelumnya mengenai konflik pekerjaan-keluarga, (2) memperluas penelitian terdahulu dengan pengujian yang memisahkan dampak WIF dan FIW dalam kantor akuntan publik. Kami menghipotesiskan:

- H1a : *Work interfering with the family* (WIF) secara langsung berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.
 H1b : *Family interfering with the work* (FIW) secara langsung berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Work-family conflict Terhadap Keinginan Berpindah

Hasil penelitian terdahulu yang meneliti hubungan di antara *work-family conflict* dengan *turnover intention* telah banyak dilakukan. Beberapa peneliti menemukan bahwa *work-family conflict* memiliki efek tak langsung terhadap keinginan berpindah (Boles *et al*, 1997). Dalam situasi ini, *work-family conflict*

pertama akan mempengaruhi kepuasan kerja dan selanjutnya mempengaruhi tujuan untuk meninggalkan pekerjaan.

Para peneliti lain menemukan hubungan langsung di antara *work-family conflict* dan kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan (Good *et al*, 1988). Implikasi dari temuan yang bervariasi ini menjadi menarik karena hubungan tak langsung menunjukkan potensi bahwa *work-family conflict* bisa mempengaruhi kepuasan kerja sebelum individu tersebut akhirnya harus keluar dari pekerjaan. Akan tetapi, hubungan langsung menunjukkan bahwa orang akan terus menikmati pekerjaannya meski mengalami *work-family conflict*, tetapi karena tekanan keluarga cukup kuat maka hal tersebut bisa memaksanya untuk keluar dari pekerjaan.

Apakah *work-family conflict* dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah juga sangat bergantung pada dimensi *work-family conflict* itu sendiri. Netemeyer *et al* (1996) menemukan bahwa FIW dan WIF terkait langsung dengan turnover intention (TI). Di sisi lain, Greenhaus *et al* (2001) dan Anderson *et al* (2002) menemukan bahwa WIF, bukannya FIW, memiliki kaitan langsung dengan turnover intention (TI). Karena keinginan berpindah berpotensi terkait dengan jenis konflik yang dialami di antara pekerjaan dan keluarga maka kami menghipotesiskan:

H2a : *Work interfering with the family* (WIF) secara langsung berhubungan positif dengan *turnover intention*.

H2b : *Family interfering with the work* (FIW) secara langsung berhubungan positif dengan *turnover intention*.

Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah *work-family conflict*, *job satisfaction*, dan *turnover intension* staf auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di wilayah DKI Jakarta & Bandung. Karena studi ini berhubungan dengan turnover pekerja, kami secara spesifik tertarik pada auditor yang berpotensi bagi perusahaan seperti auditor senior, manajer, senior manajer, dan partner pada kantor akuntan publik, karena itu, kami membatasi sampel hanya bagi mereka yang telah memperoleh sertifikat sebagai akuntan publik, dan terdaftar di direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) tahun 2005, untuk wilayah DKI Jakarta berjumlah 494 auditor, dan untuk wilayah Bandung berjumlah 35 auditor. Berdasarkan objek penelitian tersebut, maka yang menjadi subjek dalam penelitian tersebut adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta dan Bandung.

Peneliti memilih auditor di daerah DKI Jakarta & Bandung sebagai fokus penelitian karena daerah DKI Jakarta dan Bandung dianggap sangat representatif dan strategis untuk bisnis, sehingga banyak kantor akuntan publik yang berdomisili di daerah tersebut.



Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-verifikatif, di mana penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang ciri-ciri variabel. Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Oleh karena itu metode penelitian yang dilaksanakan adalah metode survei. Metode survei yaitu pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu unit analisis untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sehingga data yang diperlukan dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui mail survei yang dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner kepada responden melalui jasa kantor pos. Penyebaran kuesioner dilakukan antara bulan Juli 2007 sampai dengan bulan September 2007.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian. Bagian pertama merupakan daftar pertanyaan mengenai WIF yang terdiri dari 6 item pertanyaan; bagian kedua merupakan daftar pertanyaan mengenai FIW yang terdiri dari 6 item pertanyaan; bagian ketiga merupakan daftar pertanyaan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari 6 item pertanyaan; dan bagian terakhir adalah daftar pertanyaan mengenai keinginan berpindah yang terdiri dari 3 item pertanyaan.

Operasionalisasi Variabel & Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel yaitu *Work Interfering With The Family* (WIF), *Family Interfering With The Work* (FIW), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan keinginan berpindah (*turnover intention*).

1. Work-Family Conflict

Menurut Greenhaus & Buetell (1985) *Work-family conflict* merupakan konflik pertentangan peranan, dimana permintaan peran yang berasal dari satu kelompok (pekerjaan atau keluarga) bersifat tidak cocok atau bertentangan dengan permintaan peran dari kelompok lainnya (keluarga atau pekerjaan). Berdasarkan definisi tersebut, maka *work-family conflict* memiliki dua domain, yaitu :

1. *Work Interfering With The Family* (WIF) merupakan aktivitas pekerjaan yang terganggu dengan tanggungjawab di rumah.
2. *Family Interfering With The Work* (FIW) merupakan aktivitas keluarga yang terganggu dengan tanggungjawab pekerjaan.

Dalam studi ini, kita menggunakan ukuran dua dimensi Netemeyer *et al* (1996) tentang *work-family conflict* yang mengukur WIF dan FIW. Skala yang digunakan dalam studi ini terdiri dari enam item untuk masing-masing dimensi *work-family conflict* dengan lima poin skala likert.

2. Kepuasan Kerja

Boles (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kepuasan atau emosi yang positif sebagai hasil dari pengharapan atas suatu pekerjaan. Selanjutnya menurut Suwandi & Indriantoro (1999) kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan enam item dari Rusbult dan Farell (1983), yang sebelumnya digunakan dalam studi akuntansi lain (Ketchand dan Strawser, 1998; Viator, 2001). Skala tersebut memuat item-item yang berhubungan

dengan kepuasan dengan pekerjaan dan tanggung jawab maupun kepuasan menyeluruh terhadap atasan dan jenis pekerjaan. Juga dengan menggunakan lima poin skala likert.

3. Turnover Intention

Turnover intentions (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro 1999). Abelson (1987) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Skala keinginan berpindah telah dibuat dari tiga item kuesioner yang diadopsi dari studi akuntansi sebelumnya (Collins dan Killough 1992; Viator 2001). Skala difokuskan pada "pemikiran tentang keluar dari perusahaan" dan "mencari peluang kerja lain." Dengan lima poin skala likert.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan instrumen penelitian mengukur hal-hal yang harus diukur. Untuk memperoleh validitas kuesioner, usaha dititikberatkan pada pencapaian validitas isi. Validitas tersebut menunjukkan sejauh mana perbedaan yang diperoleh dengan instrumen pengukuran merefleksikan perbedaan yang sesungguhnya pada responden yang diteliti. Untuk menguji *content validity*, digunakan alat uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) atas item-item kuesioner dengan menggunakan bantuan *SPSS 11.5 for Windows* yang mengindikasikan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur konstruk atau variabel terlihat benar-benar mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi terhadap instrument-instrumen yang mengukur konsep dan membantu untuk mengetahui kebaikan dari alat ukur (Sekaran, 2000). Reliabilitas merupakan syarat untuk tercapainya validitas dari suatu kuesioner dengan tujuan tertentu. Konsistensi internal dari item-item pertanyaan dalam kuesioner akan diuji dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai *rule of thumb* yang akan digunakan dalam *Cronbach Alpha* adalah harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 juga masih dapat diterima (Hair et al., 1998).

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 11.5. Regresi berganda dengan aplikasi SPSS 11.50 ini digunakan untuk mengevaluasi hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Atas dasar identifikasi variabel yang telah diuraikan, maka rumusan model regresi dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

$$JS = b_0 + b_1 WIF + b_2 FIW + e$$

$$TI = b_0 + b_1 WIF + b_2 FIW + e$$

Dimana JS = kepuasan kerja

b_0 = konstanta

b_1 - b_2 = koefisien regresi

TI = keinginan berpindah

WIF = work interfering with the family
FIW = family interfering with the work
e = error

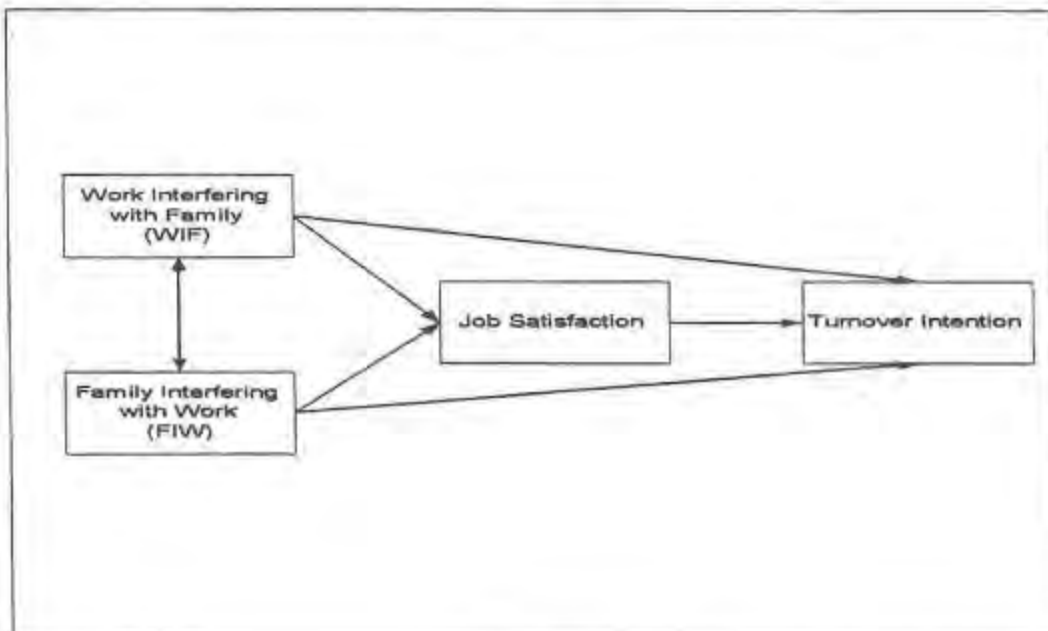
Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi hanya dapat dilakukan setelah regresi terbebas dari pelanggaran asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik ini meliputi *uji multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas*. Bila terjadi pelanggaran asumsi klasik, maka data yang ada dimodifikasi untuk menyempurnakan analisis.

Model Penelitian

Model penelitian ini adalah apakah *work intervering with the family & family intervering with the work* saling berhubungan, apakah *work intervering with the family & family intervering with the work* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, apakah *work intervering with the family & family intervering with the work* mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah, apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah, dan apakah *work intervering with the family & family intervering with the work* mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah melalui kepuasan kerja.

Model penelitian ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 1
Model Penelitian

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Tapi sebelumnya kuesioner hasil jawaban responden yang menjadi sumber data olahan diuji reliabilitas dan validitas dengan menggunakan program SPSS 11.5. Regresi berganda pertama dilakukan atas seluruh sampel penelitian dari 62 kuesioner yang kembali yang telah diuji realibilitas dan validitasnya, untuk menguji hipotesis pertama pengaruh secara simultan dan parsial variabel-variabel WIF (*work interfering with the family*) dan FIW (*Family interfering with the work*) terhadap *job satisfaction*.

Regresi berganda kedua dilakukan atas seluruh data penelitian yang telah realibel, valid, dan memenuhi uji asumsi klasik multikolinearitas, autokorelasi dan heterokedastisitas sebelum menguji hipotesis kedua pengaruh secara simultan dan parsial variabel –variabel WIF (*work interfering with the family*) dan FIW (*Family interfering with the work*) terhadap *turnover intention*.

Uji Validitas & Realibilitas

Uji validitas dengan menggunakan program SPSS 11.5 dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*, variabel-variabel yang valid adalah WIF1, WIF2, FIW2-6, JS4-6, TI2-3, dengan hasil KMO 0.732 dengan sig 0.000. Jadi sampel variabel-variabel yang akan diolah telah memenuhi standar uji validitas, karena masing-masing data variabel telah berkelompok, dan mempunyai nilai KMO 0.735 diatas nilai 0.6.

Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 11.5 dilakukan 4 tahap satu persatu untuk setiap kelompok variabel, Keempat variabel tersebut telah memenuhi standar realibilitas dengan nilai *cronbach alpha* diatas 0.70.

Analisa Uji Hipotesis Pertama

Pengujian Secara Parsial terhadap Job Satisfaction

Dari tabel 4.4.1.2 pada lampiran menunjukkan bahwa variabel independen WIF (*work interfering with the family*) mempengaruhi JS (*job satisfaction*) secara signifikan pada $\alpha=0.10$, dengan ttingkat signifikansi 0.063 lebih kecil dari taraf signifikansi 10%. Dengan demikian secara parsial, hipotesis H_{1a} diterima dan hipotesis H_{0a} ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel WIF secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* (JS). Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas menunjukkan WIF terhadap JS mempunyai koefisien yang negatif ($b=-0,187$). Hal ini menunjukkan semakin tinggi WIF yang dialami oleh auditor, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh negatif antara WIF dengan JS (Pasewark & Viator, 2006; Boles *et al*, 2001)

Dari tabel 4.4.1.2. menunjukkan variabel independen FIW (*family interfering with the work*) mempengaruhi JS (*job satisfaction*) secara tidak signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,517 lebih besar dari taraf signifikan $\alpha=5\%$ & $\alpha=10\%$. Dengan demikian secara parsial hipotesis H_{1b} ditolak dan hipotesis H_{0b} diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel FIW secara parsial berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *job satisfaction* (JS) atau dengan kata lain FIW tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* (JS). Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian Pasewark &

Viator, 2006. Selain itu menurut pandangan penulis, hal ini terjadi karena auditor cenderung memiliki sikap profesionalisme, sehingga mereka akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya meskipun harus membawa pekerjaan tersebut untuk dikerjakan di rumah. Jadi walaupun acara keluarga terganggu oleh pekerjaannya sebagai auditor, auditor tersebut tetap merasa puas karena dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Analisa Uji Hipotesis Kedua

Pengujian Secara Parsial terhadap Turnover Intention

Dari tabel 4.4.1.2 pada lampiran menunjukkan bahwa variabel independen WIF (*work interfering with the family conflict*) mempengaruhi *turnover intention* secara tidak signifikan pada $\alpha=0.10$, dengan tingkat signifikansi 0.948 lebih besar dari taraf signifikansi 10%. Dengan demikian secara parsial, hipotesis H_{2a} ditolak dan hipotesis H_{02a} diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel WIF secara parsial berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *turnover intention* (TI) atau dengan kata lain WIF tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (TI). Menurut pandangan penulis hal ini terjadi karena auditor yang menjadi responden adalah auditor yang berada pada level semi senior keatas, sehingga kemungkinan untuk berpindah kerja menjadi lebih kecil.

Selanjutnya ditunjukkan variabel independen FIW (*family interfering with the work*) mempengaruhi TI (*turnover intention*) secara tidak signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,903 lebih besar dari taraf signifikan $\alpha=5\%$ & $\alpha=10\%$,. Dengan demikian secara parsial hipotesis H_{2b} ditolak dan hipotesis H_{02b} diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel FIW secara parsial berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *turnover intention* (TI) atau dengan kata lain FIW tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (TI). Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pasewark & Viator (2006) dan Haar (2004) yang juga tidak berhasil menemukan hubungan antara FIW terhadap TI. Selain itu menurut pandangan penulis hal ini terjadi karena auditor yang menjadi responden adalah auditor yang berada pada level semi senior keatas, sehingga kemungkinan untuk berpindah kerja menjadi lebih kecil.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

Dari pengujian dan analisa maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Pengujian secara individual (parsial), WIF (*work interferring family*) berpengaruh secara signifikan pada taraf signifikansi $\alpha=0,10$, dengan nilai $t=-1,897$ dan signifikansi=0,063 dengan nilai koefisien korelasi -0,187. Sedangkan pengaruh WIF (*work interferring family*) terhadap TI (*turnover intention*) tidak signifikan dengan nilai $t=-0,065$ dan signifikansi=0,948. Sedangkan untuk pengujian secara individual (parsial) variabel FIW (*family interferring work*) berpengaruh secara tidak signifikan baik terhadap JS (*job satisfaction*) dan TI (*turnover intention*) dengan nilai signifikansi=0,517 dan 0,903.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a) Sampel penelitian yang diambil tidak bersifat random, menggunakan kuesioner yang disebarakan pada sampel auditor dari wilayah DKI Jakarta berjumlah 494 auditor, dan untuk wilayah Bandung berjumlah 35 auditor.
- b) Responden penelitian ini adalah auditor yang namanya terdaftar di direktori IAI, dimana mereka biasanya menduduki level manajer samapai dengan partner, yang kepuasan kerjanya atau *job satisfaction* (JS) tinggi dan *turnover intention* rendah

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel dan yang menjadi sampel tidak hanya auditor yang terdaftar di direktori IAI saja tapi dapat pada level auditor lainnya. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambah variabel-variabel baru yang berkaitan dan mendukung pengaruh hubungan WIF dan FIW.

Daftar Pustaka

- Abelson, M. A. (1987), "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Pg: 382-386.
- Almer, E.D., dan S.E. Kaplan (2002), "The Effects of Flexible Work Arrangement on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting", *Behavioral Research in Accounting*, Pg: 1-34.
- Anderson, S.E., B.S. Coffey, & R.T. Byerly. 2002. Formal Organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management* 28(6): 787-810.
- Bline, D.M, D. Duchon, and W.F. Meixner. 1991. The measurement of organizational and professional commitment: An examination of the psychometric properties of two commonly used instruments. *Behavioral Research in Accounting* 3:1-12.
- Bacharach, S.B., P. Bamberger, and S. Conely. 1991. Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior* 12(1):39-63.
- Boles, J.S, & B.J. Babin. 1996. On the front lines: Stress, conflict, and the customer service provider. *Journal of Business Research* 37(1): 41-51.
- _____, M.W. Johnston, & J.F. Hair. 1997. Role Stress, work family conflict, and emotional exhaustion: inter-relationship and effects on some work related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 17(1): 17-28.

- _____, W.G. Howard, & H.H. Donofrio. 2001. An investigation into the inter-relationship of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues* 13(2): 376-390.
- Bullen, M.L. & L. Cline. 1987. Job satisfaction and intended turnover in the large CPA firm. *The Woman CPA* 49 (4): 8-14.
- Carleson, D.S. & K.M. Kacmar. 2000. Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management* 26(5): 1031-1054.
- Collins, K. M., & Killough, L. N. 1989. Managing Stress in Public Accounting. *Journal of Accountancy*, May: 92-98.
- Dalton, D.R., J.W. Hill, dan R.J. Ramsey (1997), "Women as Managers and Partners: Context Specific Predictors of Turnover in International Public Accounting Firms". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Pg: 29-50.
- Dennis, Anita (1998), "A Good Hire is Hard to Find", *Journal of Accountancy*, October, Pg: 90-96.
- Frank, K.E. & D.J. Lowe. 2003. An examination of alternative work arrangement in private accounting practice. *Accounting Horizons* 17(2): 139-152.
- Frone, M.R., M. Russell & M.L. Cooper. 1992. Antecedent and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work family interface. *Journal of applied psychology* 77(1): 65-75.
- Good, L.K., G.F. Sisler, & J.W. Gentry. 1988. Antecedent of turnover intention among retail management personnel. *Journal of Retailing* 64(3): 295-314.
- _____, T.J. Page, and C.E. Young. 1996. Assessing hierarchical differences in job-related attitudes and turnover among retail managers. *Academy of Marketing Science Journal*. 24(2):148-157.
- Greenhaus, J., dan S. Parasuraman (2001), "Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and Withdrawal From a Profession", *Journal of Occupational Health Psychology*, Pg: 91-100.
- _____, Collins and Shaw. 2003. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocation Behavior*. 63(3):510-531.
- Gutek, B.A., S. Searle, & L. Klepa. 1991. Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76(4): 560-568.
- Hair, J.F. Jr. et al. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Harell, A. 1990. A longitudinal examination of large CPA firm auditors personnel turnover. *Advances in Accounting* 8: 233-246.
- Higgins, C.A., & L.E. Duxbury. 1992. Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of organizational Behavior* 13(4): 389-411.
- Hooks, K.L. 1996. Intellectual capital and human resources issues in the Big 6. Available at: <http://www.aicpa.org/members/div/career/wofi/hrinbig6.htm>.
- _____, and J.L. Higgs. 2002. Workplace environment in a professional service firm. *Behavioral Research in Accounting*. 14:105-127.
- Hollenbeck, Jr., dan C. R. Williams (1986), "Turnover Functionality versus Turnover Frequency: A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness", *Journal of Applied Psychology*, Pg: 606-611.
- Judge, T.A., et al. 1994. Job and life attitudes of male executive. *Journal of Applied Psychology*. 79(5):762-782.

- Ketchand, A.A., & J.R. Strawser. 1998. The existence of multiple measures of organizational commitment and experience-related difference in a public accounting setting. *Behavioral Research in Accounting* 10: 109-137.
- Kossek, E.E., & C. Ozeki. 1998. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology* 83(2): 139-149.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles, & R. McMurrian. 1996. Development & validation of work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 81(4): 400-410.
- Parasuraman, S., and Simmers. 2001. Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*. 22(5):551-568.
- Pasewark, W. R., dan J. R. Strawser (1996), "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment", *Behavioral Research in Accounting*, 8: 91-113.
- Pasewark, W.R., dan Ralph E. Viator (2006), "Sources Of Work-Family Conflict In The Accounting Profession", *Behavioral Research in Accounting*, Pg: 147-165.
- Rice, R.W., et al. 1992. Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*. 13(2):155-174.
- Rusbult, C.E., and Farrell. 1983. A longitudinal test of the investment model: the impact of job satisfaction, job commitment, and turnover of variation in rewards, cost, alternatives, and investment. *Journal of Applied Psychology* 68(3):429-438.
- Sanders, B., dan L. B. Romeo (2004), "The Supply of Accounting Graduates and The Demand For Public Accounting Recruits-2004": New York, AICPA
- Sekaran, U. (2000), "Research Methods for Business". 2nd ed. New York: John Willey & Sons.
- Snead, K. & A. Harrell. 1991. The impact of psychological factors on the job satisfaction of senior auditors. *Behavioral Research in Accounting* 3: 85-96.
- Suartana, I. W. (2000), "Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor", Tesis pada Magister Sains Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro (1999), "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, halaman 173-195.
- Thomas, L.T., & D.C. Ganster. 1995. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology* 80(1): 6-17.
- Viator, Ralph E. 2001. The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring With Role Stress and Related Job Outcomes. *Accounting, Organizations and Society*. 26: 73-93.
- Wiley, D.L. 1987. The relationship between work/nonwork role conflict and job related outcomes: some unanticipated findings. *Journal of Management* 13(3): 467-472.

LAMPIRAN

Tabel 1
Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
WIF1			.951	
WIF2			.941	
FIW2	.860			
FIW3	.921			
FIW4	.951			
FIW5	.919			
FIW6	.847			
JS4		.891		
JS5		.930		
JS6		.924		
TI2				.926
TI3				.938

Tabel 2
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.735
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	648.478
	df	66
	Sig.	.000

Tabel 3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
WIF1	2.4677	.8760	.8572	.7349	
WIF2	2.5645	1.2007	.8572	.7349	

Reliability Coefficients 2 items

Alpha = .9170

Standardized item alpha = .9231

Tabel 4

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
FIW2	8.9194	10.6655	.7761	.6454	.9423
FIW3	8.9677	10.5235	.8615	.7675	.9286
FIW4	8.8871	9.3477	.9349	.8886	.9135
FIW5	8.8065	9.7324	.8898	.8207	.9222
FIW6	8.8065	10.4537	.7787	.6735	.9422

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .9434 Standardized item alpha = .9435

Tabel 5

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
JS4	7.3871	2.0444	.8788	.7725	.8903
JS5	7.3548	2.4294	.8601	.7416	.8999
JS6	7.1613	2.4654	.8510	.7249	.9073

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = .9308 Standardized item alpha = .9334

Tabel 6

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
TI2	2.3548	1.0196	.8408	.7069	.
TI3	2.5484	1.0058	.8408	.7069	.

Reliability Coefficients 2 items

Alpha = .9135 Standardized item alpha = .9135

Tabel 7
Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.945	.340		11.616	.000		
	WIF	-.187	.099	-.245	-1.897	.063	.954	1.048
	FIW	7.974E-02	.122	.084	.652	.517	.954	1.048

a Dependent Variabel: JS

Tabel 8
Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.517	.452		5.571	.000		
	WIF	-8.582E-03	.131	-.009	-.065	.948	.954	1.048
	FIW	-1.981E-02	.163	-.016	-.122	.903	.954	1.048

a Dependent Variabel: TI

Tabel 9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.242	.058	.027	.73763	1.631

a Predictors: (Constant), FIW, WIF

b Dependent Variabel: JS

Tabel 10.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.020	.000	-.033	.98146	2.003

a Predictors: (Constant), FIW, WIF

b Dependent Variabel: TI

ANOVA

Tabel 11

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.993	2	.997	1.832	.169
	Residual	32.102	59	.544		
	Total	34.095	61			

a Predictors: (Constant), FIW, WIF

b Dependent Variabel: JS

Tabel 12

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	.340		11.616	.000
	WIF	-.187	.099	-.245	-1.897	.063
	FIW	7.974E-02	.122	.084	.652	.517

a Dependent Variabel: JS

Tabel 13
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.023	2	.011	.012	.988
	Residual	56.832	59	.963		
	Total	56.855	61			

a Predictors: (Constant), FIW, WIF

b Dependent Variabel: TI

Tabel 14
Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.517	.452		5.571	.000
	WIF	-8.582E-03	.131	-.009	-.065	.948
	FIW	-1.981E-02	.163	-.016	-.122	.903

a Dependent Variabel: TI