

**PERAN KOMITMEN PROFESIONAL AUDITOR DALAM
HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA
DENGAN KEINGINAN BERPINDAH
(Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa
Tengah)**

Eko Madyo Sutanto¹ Sugiarti²

^{1,2}Universitas Setia Budi Surakarta

ekomsutanto@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of work-family conflict on turnover intentions with professional commitment as an intervening variable. Work-family conflict has two dimensions, i.e. work interfering with family (WIF) and family interfering with work (FIW). Turnover intentions may arise because of professional commitment and work-family conflict. This study used a questionnaire survey for data collection. The sampling technique used was non-probability sampling with purposive sampling method. Data were collected by a mail-survey on 82 auditors in Indonesian audit firms. Data were analyzed by Structural Equation Model (SEM) with Smart PLS (Partial Least Square) program. The results of this study found that there was no significant relationship between work interfering with family (WIF) and turnover intentions auditor, and there is no significant relationship between family interfering with work (FIW) and turnover intentions auditor; there is significant relationship between the work interfering with family (WIF) and professional commitment, there is significant relationship between the family interfering with work (FIW) and professional commitment. There is significant relationship professional commitment and turnover intentions auditors.

Key words: *Work Family Conflict, Professional Commitment, and Turnover Intentions*

1. Pendahuluan

Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja perusahaan dapat dirusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*Turnover Intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Penelitian - penelitian yang menginvestigasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah yang dipicu karena adanya konflik peker-

jaan-keluarga yang dialami auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia masih jarang dilakukan. Penelitian yang ada difokuskan pada keinginan berpindah internal audit perusahaan dan para dosen ke organisasi lain, sedangkan penelitian ini pada auditor kantor akuntan publik. Penelitian yang pernah dilakukan Pasewark dan Viator tahun 2006 hanya menguji konflik pekerjaan-keluarga yang dimediasi oleh komitmen profesional terhadap keinginan berpindah, dalam penelitian ini menambah variabel komitmen sebagai pemediasi keinginan berpindah.

Kecenderungan penelitian tentang *turnover* mengarah pada pengembangan model konseptual dari proses *turnover* yang dipadukan dengan pengujian empiris. Menurut penelitian Chandan, Neeraja, dan Santosh (2010), menemukan adanya satu variabel anteseden terpenting dari *turnover intentions* yaitu *individual commitment*. *Individual com-*

mitment merupakan salah satu variabel yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap *turnover intentions*. *Individual commitment* yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi pula (Chandan, Neeraja, dan Santosh, 2010). *Individual commitment* merupakan anteceden *Job satisfaction* dengan arah pengaruh yang positif. Hasil penelitian Chandan, Neeraja, dan Santosh, (2010) menunjukkan bahwa *individual commitment* merupakan anteceden dari *Turnover intentions* dan arahnya negatif. Dengan demikian, semakin tinggi *individual commitment* maka akan meningkatkan *Job satisfaction* auditor dan akan menurunkan *turnover intentions* auditor tersebut.

2. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Role Theory (Teori Peran)

Peran (*role*) didefinisikan Siegel dan Marconi (1989) adalah "*parts that people play in their interactions*

with others." Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika "*a person occupies several position that are incompatible or when a single position has mutually incompatible behavioral expectation*" (Siegel dan Marconi, 1989).

2.3. Turnover Intentions (TI)

Turnover Intentions diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999). *Turnover* didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins. 2003). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw *et al.*, 1998). Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan

keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

2.4. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*)

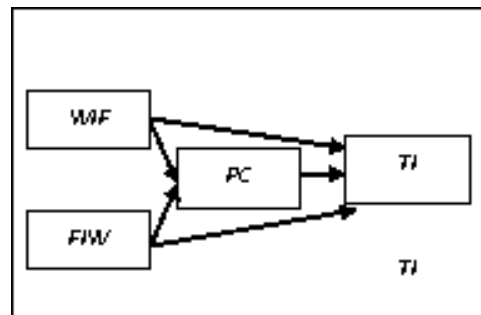
Konflik pekerjaan didefinisikan sebagai suatu tingkat dimana seseorang mengalami tekanan ketidakseimbangan dalam pekerjaan (Kopelman et al, 1983). Konflik ini terjadi jika seseorang mengalami stress atau tekanan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Konflik keluarga didefinisikan sebagai suatu tingkat dimana seseorang mengalami tekanan ketidakseimbangan dalam keluarga (Kopelman et al. 1983).

2.5. Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen auditor terhadap profesinya merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam melakukan tugas audit (Shaub et al. 1993). Komitmen profesional didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu kesetiaan (*attachment*) terhadap profesi sela-

ma proses sosialisasi ketika profesi menanamkan nilai-nilai dan norma-norma profesi. Komitmen profesional didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu terhadap suatu profesi (Aranya dan Ferris 1984).

2.6. Model Penelitian Empirik



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini.

2.. Hipotesis

H1a: Pekerjaan mengintervensi keluarga (WIF) berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah auditor.

H1b: Keluarga mengintervensi pekerjaan (FIW) berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah auditor.

H2a: Pekerjaan mengintervensi keluarga (WIF) berpengaruh negatif terhadap komitmen profesional auditor.

H2b: Keluarga mengintervensi pekerjaan (FIW) berpengaruh negatif terhadap komitmen profesional auditor.

H3 : Komitmen Profesional Auditor berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah auditor.

3, Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dengan responden para auditor di Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah yang sudah berkelu-

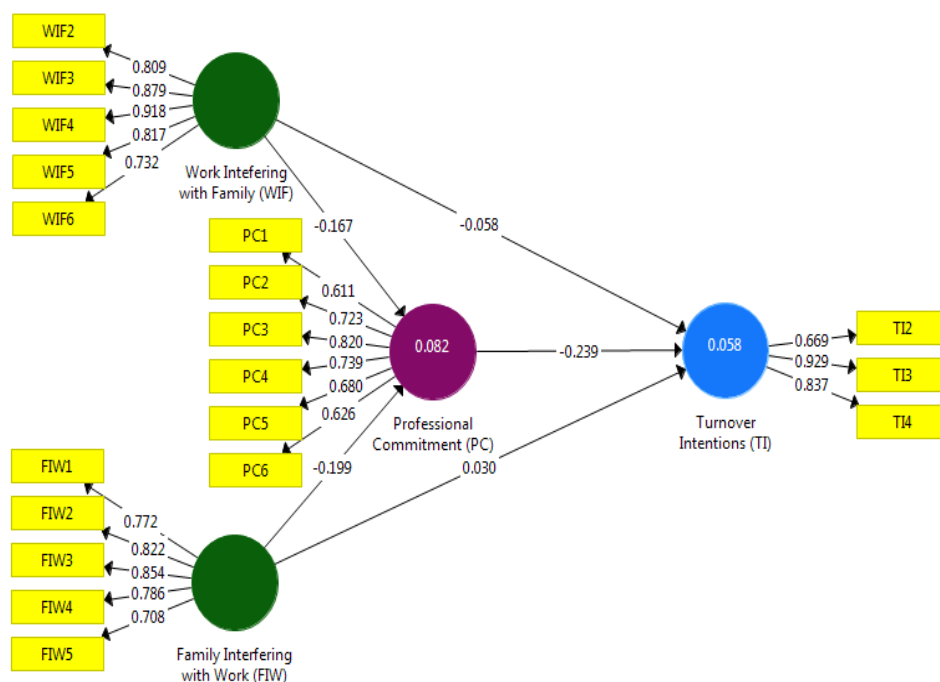
arga. Pengolahan data menggunakan *Structural Equation modelling* (SEM) dengan *software Smart Partial Least Square* (PLS). (Ghozali, 2012)

4, Hasil Penelitian

4.1. Pengujian Model Struktural

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program *SmartPLS*. Hasil pengujian diperoleh gambar 1 *full model SEM* program *SmartPLS 2.0 M3* sebagai berikut:

Gambar 1. Full Model SEM



Sumber: Diolah dari Output PLS 2.0M3

Tabel 1. Result For Inner Model

Hipotesis	Variabel	original sample estimate	Standard deviation	T-Statistic	Kesimpulan
H1a	WIF -> TI	0.058	0.104	0.568	Ditolak
H1b	FIW -> TI	0.030	0.104	0.294	Ditolak
H2a	WIF -> PC	-0.167	0.099	1.691	Diterima
H2b	FIW -> PC	-0.199	0.109	1.827	Diterima
H3	PC -> TI	-0.239	0.111	2.150	Diterima

Sumber : Output SmartPLS 2016

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel WIF terhadap TI positif (0,058) tetapi tidak signifikan pada $\alpha=0,05$ ($0,568 < 1,65$). Pengaruh variabel FIW terhadap TI positif (0,030) tidak signifikan pada $\alpha=0,05$ ($0,294 < 1,65$), pengaruh WIF terhadap PC negatif (-0,167) dan signifikan pada $\alpha=0,05$ dengan nilai statistik 1.691 ($1.691 < 1,65$). Variabel FIW berpengaruh terhadap PC negatif (-0,199) tetapi tidak signifikan pada $\alpha=0,05$ ($1,827 < 1,65$). Pengaruh variabel PC terhadap TI negatif (-0,239) signifikan pada $\alpha=0,05$ ($2,150 > 1,65$).

4.2.. Pembahasan Hipotesis 1a, 1b, 2a, 2b dan 3

a. Hipotesa 1a dan 1b

Hipotesis satu terdiri dari dua pernyataan: (1) (H_{1a}) Pekerjaan

mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family*-WIF) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* auditor dan (2) (H_{1b}) Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work*-FIW) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* auditor. Penolakan terhadap hipotesis 1a (H_{1a}) mengindikasikan bahwa Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family*-WIF) tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor meskipun ada konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga.

Penolakan terhadap hipotesis 1b (H_{1b}) Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Family Interfering with Work*-FIW) tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Inten-*

tions. Temuan ini tidak konsisten dengan penelitian Pasewark dan Viator (2006), Good *et al.*, (1988) dan Netermeyer *et al.*, (1996) yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung antara konflik pekerjaan mengintervensi keluarga dengan keinginan berpindah (*Turnover Intentions*).

b. Hipotesis H_{2a} dan H_{2b}

Penerimaan hipotesis 2a (H_{2a}) mengindikasikan bahwa auditor yang pekerjaannya mengintervensi kehidupan keluarga cenderung menurunkan komitmen profesionalnya. Temuan penelitian ini yang menyatakan komitmen profesional akan berkurang jika ada konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga mendukung penelitian (Adams *et al.*, 1996; Kossek and Ozeki 1998; Boles *et al.*, 2001; Anderson *et al.*, 2002). yang menyatakan bahwa komitmen profesional berkurang jika ada konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga. Jika auditor dalam kantor akuntan publik (KAP) mempersepsi-

kan adanya tekanan secara bersamaan antara pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lain maka hal ini akan memicu munculnya konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga sehingga komitmen profesional mengalami penurunan.

Penerimaan hipotesis 2b (H_{2b}) mengindikasikan bahwa pengaruh konflik Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) tidak berdampak pada komitmen profesional (PC) atau dengan kata lain komitmen profesional (PC) yang dimiliki auditor kantor akuntan publik (KAP) secara khusus dipengaruhi oleh adanya konflik keluarga mengintervensi pekerjaan. Hasil penelitian mengenai hipotesis (H_{1b}) ini sesuai dengan penelitian Adams *et al.*, 1996; Kossek and Ozeki 1998; Boles *et al.*, 2001; Anderson *et al.*, 2002, yang menyatakan bahwa konflik Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) memiliki hubungan negatif

dengan Komitmen profesional auditor.

c. Hipotesa 3 (H_3)

Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa *Profesional Commitment* (PC) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* (TI) didukung oleh penelitian ini. H_3 diterima secara signifikan, sehingga dapat disimpulkan secara statistik terdapat omitemen profesional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja auditor. Semakin tinggi komitmen profesional maka akan semakin kecil keinginan auditor kantor akuntan publik untuk berpindah kerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi keinginan auditor untuk berpindah kerja.

Penerimaan H_3 mengindikasikan bahwa karyawan yang pekerjaannya memiliki konflik pekerjaan keluarga cenderung mengurangi kepuasannya dalam bekerja. Temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian Pasewark dan Viator (2006),

Good *et al.*, (1988), Rice *et al.*, (1992), Boles dan Babin (1996), Good *et al.*, (1996), Boles *et al.*, (1997), Martins *et al.*, (2002), Greenhaus *et al.*, (2003), Bacharach *et al.*, (1991), Thomas dan Ganster (1995), Kossek dan Ozeki (1998), Boles *et al.* (2001), dan Anderson *et al.* (2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan berkurang jika ada konflik pekerjaan keluarga.

g. Peran Mediasi *Professional Commitment* pada Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intentions*.

Berdasarkan hasil perhitungan peran mediasi profesional komitmen dari hubungan antara konflik pekerjaan mengintervensi pekerjaan (WIF) dengan keinginan berpindah kerja (TI) yang dapat dilihat pada lampiran 3 menunjukkan bahwa *Variance Accounted For* (VAF) yang dihasilkan sebesar 4.24%. Menurut Hair *et al.* (2013) apabila VAF lebih kecil dari 80% (<80%) hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional

(PC) tidak mampu berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga (WFC) auditor terhadap keinginan berpindah (TI) auditor.

Berdasarkan hasil perhitungan peran mediasi profesional komitmen dari hubungan antara konflik keluarga mengintervensi pekerjaan (FIW) dengan keinginan berpindah kerja (TI) yang dapat dilihat pada lampiran 3 menunjukkan bahwa *Variance Accounted For* (VAF) yang dihasilkan sebesar 2.47%. Menurut Hair *et al.* (2013) apabila VAF lebih kecil dari 80% (<80%) hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional (PC) tidak mampu berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga (WFC) auditor terhadap keinginan berpindah (TI) auditor.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. *Work Family Conflict* yang memiliki dua dimensi yaitu pekerjaan mengintervensi keluarga (WIF) dan keluarga yang mengintervensi pekerjaan (FIW) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hal ini menunjukkan bahwa adanya konflik pekerjaan yang mengintervensi keluarga atau sebaliknya tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor kantor akuntan publik.
2. *Work Interfering with Family* (WIF) berpengaruh negatif terhadap *Professional Commitment* (PC). Hipotesis 2b (H_{2b}) diterima. *Family Interfering with Work* (FIW) berpengaruh negatif.
3. Komitmen Profesional (PC) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* (TI).
4. Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung terbukti bahwa

konstruk Komitmen Profesional (*Professional Commitment*) memediasi hubungan antara Pekerjaan mengintervensi Keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan Keluarga mengintervensi Pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions-TI*).

5.2. Saran.

1. Perlu dilakukan pengembangan instrumen penelitian, yaitu disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan dari obyek yang akan diteliti. Selain itu perlu dilakukan *pilot study* untuk menjamin bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dipahami dengan baik oleh responden.
2. Jumlah Indikator tiap konstruk dalam penelitian ini ada yang hanya tiga indikator, hal ini akan mengganggu ketika *confirmatory factor analysis*, karena jumlah indikator yang sedikit bisa menyebabkan problem identifikasi ketika

data diolah dengan *Partial Least Square* (PLS), untuk itu disarankan dalam penelitian mendatang menggunakan jumlah indikator yang lebih banyak tiap konstruknya.

REFERENSI

- Adams, G. A., L. A. King, and D. W. King. 1996. "Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 8 No.4, pp. 411-420.
- Aranya, N., and Ferris, K. R. 1984. "A Reexamination of Accountants' Organization-Professional Conflict", *The Accounting Review*, Vol. 59 No. 1, pp. 1-15.
- Bacharach, S. B., P. Bamberger, and S. Conely. 1991. "Work-Home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Stress on Burnout and Satisfaction at Work". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12 No. 1, pp. 39-63.
- Frone, M. R., M. Russell, and M. L. Cooper. 1992. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No.1, pp. 65-75.

- , S. Parasuraman, and K. M. Collins. 2001. "Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession". *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6 No. 2, pp. 91-100.
- Gutek, B. A., S. Searle, and L. Klepa. 1991. "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76 No. 4, pp. 560-568.
- Judge, T. A., J. W. Boudreau, and R. D. Bretz. 1994. "Job and Life Attitudes of Male Executives". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79 No.5, pp. 762-782.
- , dan Locke. 1993. "Effect and Disfunctional Thought Processes on Subjective Will-Being and Job Satisfaction". *Journal of Psychology*, Vol.78 No. 3, pp. 475-490
- Lachman, R., and Aranya N. 1986. "Evaluation of Alternative Models of Commitment and Job Attitude of Professionals". *Journal of Occupational Behavior*. Vol. 7. pp. 227-243.
- Latan Hengky, dan Ghozali Iman, 2012. "*Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Program SmartPLS 3.0 M3*," Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., and Podsakoff, N.P. 2011. "Construct Measurement and Validation Procedures in MIS and Behavioral Research: Integrating New and Existing Techniques," *MIS Quarterly*, Vol. 35, No. 2, hlm.293-334
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles, and R. McMurrian. 1996. "Development and Validation of Work-Family Conflict Scales". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 No. 4, pp. 400-410.
- Pasewark, J. R. Strawser, 1996. "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8, pp. 91-113.
- and R.E. Viator, 2006. "Sources of Work-Family Conflict in The Accounting Profession". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 18, pp. 147-165.
- Sih, Dyah Rahayu, (2002), "Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) Pada Auditor Independen" *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5 No 2, Mei: 178-192.
- Suwandi & Indriantoro, 1999. "Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan

- Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2 No. 2, pp. 173-195
- Thomas. L. T.. and D. C. Ganster. 1995. "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A control perspective". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80 No. 1, pp. 6-17.
- Viator, R. E. 2001. "The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 26 No. 1, pp. 73-93.
- Wiley. D. L. 1987. "The Relationship Between Work/Non Work Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings". *Journal of Management*, Vol. 13 No. 3, pp. 467-472
- Viator, R. E. 2001. The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 26 No 1: 73-93.