

**PENGARUH WORK INTERFERING WITH FAMILY, FAMILY INTERFERING WITH WORK DAN ORIENTASI ETIKA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris Pada Auditor Kap Jakarta Terdaftar Di Ojk)**

**Sri Yuli Ayu Putri, S.ST, M.Ak**

Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Ekasakti, Padang

[sriyuliyuputri@gmail.com](mailto:sriyuliyuputri@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research examined the effect of work-family conflict and ethical orientation towards turnover intentions with job satisfaction as an intervening variable. The population of this research are all Public Accounting Firm in Jakarta and is listed in the OJK (Otoritas Jasa Keuangan). The sampling method in this research using a convenience sampling. Samples taken in this research were 150 auditors who have family of 116 Public Accounting Firm listed in the OJK (Otoritas Jasa Keuangan) were taken as samples. The data were analyzed using Structural Equation Model (SEM) with Smart PLS (Partial Least Squares) program.*

*The results of the research hypothesis Work Interfering with Family (WIF) has positive effect on Job Satisfaction (JS). While Hypothesis Family Interfering with Work (FIW) has no effect on Job Satisfaction (JS). Besides that hypothesis Work Interfering with Family (WIF) has no effect on Turnover Intentions (TI). Hypothesis Family Interfering with Work (FIW) has no effect on Turnover Intentions (TI). Hypothesis Ethical Orientation (EO) has no effect on Job Satisfaction (JS). Hypothesis Ethical Orientation (EO) has no effect on Turnover Intentions (TI). Hypothesis Job Satisfaction (JS) has significant effect on Turnover Intentions (TI). And direct and indirect influence test result proved that the construct of Job Satisfaction (JS) mediated the relationship among Work interfering with Family (WIF), Family interfering with Work (FIW) and Ethical Orientation (EO) towards Turnover Intentions (TI).*

**Keywords:** *Work-family conflict, ethical orientation, job satisfaction, turnover intentions, partial least squares (PLS).*

## **1. PENDAHULUAN**

Kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan sangat menentukan kinerja suatu perusahaan (Lathifah, 2008). Dalam penelitian ini, isu terhadap fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang tidak dapat dicegah dan sering terjadi di perusahaan terutama pada Kantor Akuntan Publik. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah semakin tingginya 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 (Lathifah, 2008).

Profesi akuntan publik yaitu tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi. Hal yang umum jika seorang akuntan hanya bertahan 1 sampai 2 tahun bekerja di Kantor Akuntan Publik. Literatur terdahulu menemukan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi *turnover* adalah tingkat *Job Satisfaction*. Sejumlah riset tentang *Job Satisfaction* secara konsisten menyatakan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan akan berpengaruh pada penurunan *Job Satisfaction*, dan berujung pada meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja atau *Turnover Intentions* (Lathifah, 2008).

Konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya muncul karena seorang auditor tidak berada di tengah tengah keluarganya dalam waktu relatif lama. Hal ini ditegaskan oleh (Wibowo, 2012)

yang mengemukakan bahwa tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu daerah (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap daerah yang lainnya sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah tersebut. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga.

Etika dan moralitas mempunyai fungsi yang sama, yaitu memberikan orientasi bagi individu untuk melangkah dalam hidup. Tetapi karena etika merupakan refleksi kritis terhadap moralitas, maka etika memperlihatkan kesadaran individu untuk bertindak secara otonom dan bertanggungjawab. Ketika individu menentukan karier yang akan ditekuninya, maka hal yang dilakukannya adalah menentukan perusahaan yang sesuai dengan keinginannya sebagai tempat bekerja. Dalam hal ini, tingkat kesesuaian etika individu dengan situasi kerja yang rendah akan menghasilkan semakin tinggi tingkat keinginan berpindah kerja (*Turnover Intentions*) (Alfiandi, 2006).

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian Ifah Lathifah (2008) mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *Turnover Intentions* dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening* (studi empiris pada KAP Jakarta Terdaftar OJK). Penelitian ini mengambil sampel dari auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) Jakarta yang terdaftar di OJK sebanyak 30 Kantor Akuntan Publik dari jumlah Populasi 116 Kantor Akuntan Publik. Gap antara peneliti sebelumnya dengan penelitian ini adalah penulis menambahkan satu variabel tambahan berupa orientasi etika yang juga berpengaruh pada keinginan berpindah kerja (*Turnover Intentions*) yang dikemukakan dalam penelitian (Arifuddin, 2012).

Alasan pemilihan auditor yang bekerja di KAP sebagai salah satu profesi akuntansi, dikarenakan tingkat keinginan auditor untuk berpindah cukup tinggi. Dalam penelitian ini penulis mengolah data dengan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) karena menggunakan variabel *intervening*. Ghozali (2013) SEM dapat didefinisikan sebagai tehnik analisis *multivariate* yang menganalisis hubungan yang melibatkan variabel *intervening*. Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi diperkenalkan oleh Fritz Heider (1958) pertama kali mengenai atribusi kausalitas. Atribusi merupakan proses menyimpulkan motif, maksud dan karakteristik orang lain dengan melihat perilakunya yang tampak. Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dengan cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu (Robbins, 2003).

*Turnover Intentions* sebagai akibat dari kepuasan kerja dan adanya konflik pekerjaan-keluarga pada Kantor Akuntan Publik (KAP) ditentukan oleh penyebab dari dalam diri seseorang (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, sedangkan atribusi eksternal adalah konstruksi sosial yang memandang peran yang diterima seseorang berdasarkan jenis kelamin, sebagai akibat perspektif yang terbentuk dalam sosial.

### 2.2. Teori Peran (*Role Theory*)

Peranan (*role*) merupakan proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. (Soekanto, 2009).

Auditor sebagai bagian dari kantor akuntan publik, memerankan sebagai individu karyawan dengan sejumlah karakter dan harapan atas peran tersebut Auditor memiliki dua

peran, yaitu sebagai profesi yang harus tunduk pada kode etik profesi akuntan publik dan sebagai anggota organisasi (KAP).

### 2.3. Teori Motivasi (*Motivation Theory*)

Menurut Robbins (2003) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, (Hamzah, 2008). *Turnover* dapat membawa dampak positif apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Agus, 2002).

### 2.4. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya, tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan Rivai (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Menurut Hariandja (2005), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan sekerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan Kerja

### 2.5. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Purnamasari (2008) Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) adalah Konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja. Adanya ketidakseimbangan dan ketidaknyamanan ini akan memunculkan persoalan kepuasan kerja bagi individu yang bersangkutan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan konflik keluarga di pekerjaan (*Work-Family Conflict*) berada dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut David, (2003) konflik pekerjaan-keluarga itu bersifat *bi-directional* dan multidimensi. *Bi-directional* terdiri dari:

1. *Work Interfering with Family* (WIF)  
*Work Interfering with Family* (WIF) yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga.
2. *Family Intrefering With Work* (FIW)  
*Family Intrefering With Work* (FIW) yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

### 2.6. Orientasi Etika

Forsyth (2010) mengemukakan bahwa orientasi etika (nilai-nilai etika) digerakkan oleh dua karakteristik, yaitu *idealisme* dan *relativisme*. *Idealisme* merupakan orientasi etika yang mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa konsekuensi dari tindakan yang dilakukan dapat terjadi tanpa melanggar nilai-nilai moral. Dengan kata lain idealisme merupakan karakteristik orientasi etika yang mengacu kepedulian seseorang terhadap kesejahteraan orang lain dan berusaha untuk tidak merugikan orang lain, lawannya adalah pragmatisme. *Relativisme* adalah orientasi etika yang mengacu pada penolakan terhadap nilai-nilai (aturan) moral universal yang membimbing perilaku, lawannya adalah *non relativisme*. Kedua konsep ortientasi etika tersebut menurut Shaub et al. (2010) tidak berlawanan satu sama lain, akan tetapi mewakili dua skala terpisah.

Penelitian yang dilakukan Shaub et al. (2010) menggunakan karakteristik orientasi etika seperti yang dikemukakan Forsyth (2010), yaitu *idealisme* dan *relativisme*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi etika dengan karakteristik *idealisme* berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan orientasi etika dengan karakteristik *relativisme* berhubungan negatif dengan *turnover intentions*.

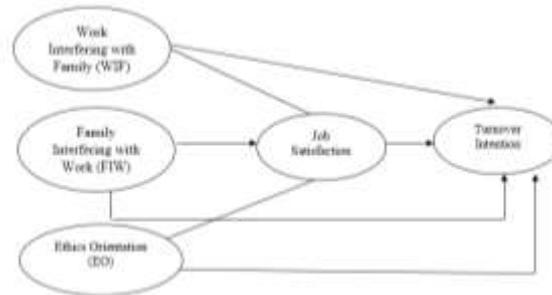
### 2.7. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

*Turnover* didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins, 2003). Harnoto (2002) menyatakan bahwa *Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Suatu perpindahan kerja sukarela terutama ditujukan untuk memahami cara menurunkan tingkat perputaran melalui cara-cara yang dapat dilakukan organisasi, maka masalah yang ditimbulkan penggunaan variabel *turnover* harus diatasi. Keinginan berpindah lebih mendekati tingkat perpindahan secara sukarela yang dapat dihindari karena evaluasi mengenai keinginan berpindah belum memuaskan dan memperhitungkan tekanan pribadi yang menyebabkan *unavoidable voluntary turnover*.

Penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan mengasumsi bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku dan keinginan untuk berpindahnya karyawan (Chiu et al., 2005). Menurut penelitian Chiu et al., (2005) ada hubungan negatif yang besar antara kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah.

**Gambar 1.**  
**Rerangka Pemikiran Penelitian**



## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata – kata yang mengandung makna dan hasilnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka dalam data kuantitatif (Umar, 2013).

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dan mengambil data yang sesuai dengan yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini. Dalam penelitian yang menggunakan metode ini, dilakukan dengan pemeriksaan terhadap suatu keadaan atau kejadian yang disebut sebagai kasus dengan menggunakan cara-cara, pengumpulan data, analisis informasi, dan pelaporan hasilnya.

### 3.2. Definisi Dan Operasionalisasi Variabel

Konsep dasar dari definisi operasional mencakup pengertian untuk mendapatkan data yang akan dianalisis dengan tujuan mengoperasionalkan konsep-konsep penelitian menjadi variabel penelitian serta cara pengukurannya.

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independent

Yaitu variabel bebas yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain.

Variabel independent dalam penelitian ini adalah:

a. Konflik Pekerjaan – Keluarga

Definisi variabel konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini menurut Purnamasari (2008) konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) adalah Konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja. Pengukuran konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari dua dimensi yaitu:

- Pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family/WIF*).  
*Work Interfering with Family* (WIF) yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga.
- Keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work/FIW*).  
*Family Interfering With Work* (FIW) yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Variabel Orientasi Etika

Variabel orientasi etika yang dimaksud dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Forsyth (2010). Menurutnya, orientasi etika terdiri dari 2 karakteristik, yaitu *idealisme* dan *relativisme*. Setiap karakteristik orientasi etika tersebut akan diuji secara individu apakah mempengaruhi hubungan antara masing-masing dimensi konflik pekerjaan-keluarga dan orientasi etika dengan kepuasan kerja eksternal auditor.

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diukur (Sugiyono, 2012). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) didefinisikan sebagai orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka Chiu et al., (2005).

3. Variabel Dependent

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. *Turnover Intentions* merupakan keinginan individu untuk meninggalkan Kantor Akuntan Publik (KAP) dan mencari alternatif pekerjaan lain.

### 3.3. Pengukuran Variabel

Pengukuran (*measurement*) adalah pemberian nilai properti dari suatu objek. Objek di sini adalah entitas yang akan diteliti, yaitu Kantor Akuntan Publik. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Interval. Menurut Sugiyono (2012), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”.

### 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta dan terdaftar di OJK (Otoritas Jasa Keuangan), dimana terdapat 116 Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta yang terdaftar di IAPI pada tahun 2016 dan terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Alasannya karena Jakarta merupakan kumpulan sebagian besar KAP pusat serta cabang yang terdaftar pada OJK. Selain itu sebagian besar perusahaan publik diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Jakarta dan terdaftar pada OJK sehingga lebih mudah peneliti melakukan penelitian ke lokasi KAP.

Sampel menurut Sugiyono (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Sekaran (2010) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang terpilih dari populasi. Populasi dalam

penelitian ini adalah auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah Auditor yang sudah berkeluarga (manajer, akuntan senior dan akuntan junior)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode penentuan sampel *convenience sampling*, karena jumlah auditor tidak diketahui sebelumnya, sehingga ada kebebasan dalam memilih sampel (Jogiyanto, 2008). Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 150 auditor yang sudah berkeluarga dari 116 KAP yang terdaftar di OJK (Otoritas Jasa Keuangan). Dari jumlah populasi sebanyak 116 KAP yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 KAP yang terdaftar di OJK yang berlokasi di Jakarta. Peneliti akan menyebar 5 Kuisisioner ke masing-masing KAP, sehingga total kuisisioner yang disebar sebanyak 140 kuisisioner (30 KAP x 5 Kuisisioner = 150 Kuisisioner). Dengan demikian jumlah sampel sebanyak 150 responden dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian data.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan dengan dua cara yaitu :

1. Teknik Obersevasi

Menurut Jogiyanto (2008), teknik observasi merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek datanya. Metode ini dilakukan untuk mengamati objek penelitian dengan meninjau secara langsung.

2. Teknik Kuesioner (Angket)

Menurut Husein Umar (2013), teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

### 3.6. Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2012), teknik analisis data adalah suatu kegiatan setelah dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Statistik Deskriptif
2. Uji Hipotesis
3. Penilaian Reliabilitas
4. Pengukuran Validitas
5. Model Pengujian Hipotesis dengan *Partial Least Square* (PLS)
6. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

## 4. HASIL PENELITIAN

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan sebanyak 150 kuesioner diantar langsung kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang disampling terdiri dari 30 KAP untuk penelitian, masing-masing KAP disebar sebanyak 5 kuisisioner, maka total kuesioner yang yang disampaikan langsung kepada responden sejumlah 150 kuesioner. Pengiriman kuesioner dilakukan pada tanggal 21 Maret 2016 dengan batas pengembalian kuesioner paling lambat tanggal (*cut off*) 31 Maret 2016. Sebanyak 150 responden data dijemput langsung ke KAP sebelum tanggal 31 Maret 2016.

Tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner serta penjelasan mengenai total kuesioner yang diantar langsung ke masing-masing Kantor Akuntan Publik (KAP). Tabel tersebut juga menginformasikan tingkat pengembalian (*response rate*) dan tingkat pengembalian yang digunakan (*usable response rate*).

**TABEL 4.1**  
**RINCIAN PENGIRIMAN DAN PENGEMBALIAN KUISIONER**

Keterangan	Jumlah	Total
Pengiriman Kuisisioner		
- Penyampaian Langsung	150	150
Pengembalian Kuisisioner		
- Melalui Langsung	150	150
Tingkat Pengembalian	100%	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan sebanyak 150 kuesioner diantar langsung kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang disampling terdiri dari 30 KAP untuk penelitian, masing-masing KAP disebar sebanyak 5 kuisisioner, maka total kuesioner yang yang disampaikan langsung kepada responden sejumlah 150 kuesioner. Sebanyak 150 responden data dijemput langsung ke KAP sebelum tanggal 31 Maret 2016.

Berdasarkan data responden pada saat pengisian kuesioner ini, sebagian besar responden yaitu 110 responden atau 73,33% adalah pria sedangkan lainnya wanita sejumlah 40 orang atau 26,67%. Tingkat pendidikan terakhir responden sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 123 orang atau 82% dan terdapat 20 responden atau 13,33% berpendidikan S2, adapun yang berpendidikan D3 adalah 7 orang atau 4,67%.

Dari data tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sampel dalam penelitian ini rata-rata berada pada tingkat S1 yang berarti sampel dalam penelitian ini memiliki pengetahuan yang cukup untuk memberikan persepsinya. Responden dengan tingkat lamanya bekerja dari 2 sampai 4 tahun 83 orang atau 55,33 %, 5 sampai 7 tahun 52 orang atau 34,67 %, 8 sampai 10 tahun 10 orang atau 6,67 % dan lebih dari 10 tahun 5 orang atau 3,33 %.

Posisi responden di kantor akuntan publik sebagai manajer 15 orang atau 10%, akuntan senior 50 orang atau 33,33% dan akuntan junior 85 orang atau 56,67%. Responden dengan bidang penugasan audit sebanyak 128 orang atau 85,33% dan pajak 22 orang atau 14,67%. Responden dengan jumlah penugasan kurang dari 10 penugasan sebanyak 6 orang atau 4%, 10 sampai dengan 20 penugasan 42 orang atau 28%, 21 sampai dengan 30 penugasan 68 orang atau 45,33%, 31 sampai dengan 40 penugasan 21 orang atau 14%, dan lebih dari 40 penugasan 13 orang atau 8,67%.

#### 4.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya, rata-rata serta standar deviasi. Gambaran mengenai variabel penelitian (*Work Interfering with Family (WIF)*, *family intrefering with work (FIW)*, *Ethical Orientation (EO)*, *Job Satisfaction (JS)*, dan *Turnover Intentions (TI)*) disajikan dalam tabel 4.2

Pada tabel tersebut disajikan kisaran teoritis yang merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis didesain dalam kuesioner dan kisaran sesungguhnya yaitu nilai terendah sampai nilai tertinggi atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya. Statistik deskriptif yang merupakan tanggapan responden atas item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.2.

**TABEL 4.2**  
**STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	N	Teoritis		Sesungguhnya		
		Kisaran	Median	Kisaran	Mean	SD
Work Interfering with Family (WIF)	150	6-30	18	18-30	25,27	3,61
Family Intrefering with Work (FIW)	150	6-30	18	18-30	22,79	3,60
Ethical Orientation (EO)	150	6-30	18	17-30	21,90	3,15
Job Satisfaction (JS)	150	6-30	18	11-18	14,79	2,86

Turnover Intentions (TI)	150	6-30	18	24-30	27,16	2,85
--------------------------	-----	------	----	-------	-------	------

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 variabel *Work Interfering with Family* (WIF) mempunyai kisaran teoritis antara 6 sampai dengan 30 dengan nilai median 18. Pada kisaran sesungguhnya variabel *Work Interfering with Family* (WIF) mempunyai bobot jawaban antara 17 sampai dengan 30, rata-rata (*mean*) sebesar 25,27 dan standar deviasi sebesar 3,61. Nilai rata-rata jawaban konstruk kisaran sesungguhnya variabel *Work Interfering with Family* (WIF) sebesar 25,27 di atas nilai median kisaran teoritis dan nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Interfering with Family* (WIF) pada responden adalah tinggi.

Variabel *Family Interfering with Work* (FIW) mempunyai kisaran teoritis antara 6 sampai dengan 30 dengan nilai median 18. Pada kisaran sesungguhnya variabel *Family Interfering with Work* (FIW) mempunyai bobot jawaban antara 18 sampai dengan 30, rata-rata (*mean*) sebesar 22,79 dan standar deviasi sebesar 3,60. Nilai rata-rata jawaban konstruk *Family Interfering with Work* (FIW) sebesar 22,79 di atas nilai median kisaran teoritis dan nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa *Family Interfering with Work* (FIW) pada responden adalah tinggi.

*Ethical Orientation* (EO) mempunyai kisaran teoritis antara 6 sampai dengan 30 dengan nilai median 18. Pada kisaran sesungguhnya variabel *Ethical Orientation* (EO) mempunyai bobot jawaban antara 17 sampai dengan 30, rata-rata (*mean*) sebesar 21,90 dan standar deviasi sebesar 3,15. Nilai rata-rata jawaban konstruk kisaran sesungguhnya variabel *Ethical Orientation* (EO) sebesar 21,90 di atas nilai median kisaran teoritis dan nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa *Ethical Orientation* (EO) pada responden adalah tinggi.

Variabel *Job Satisfaction* (JS) mempunyai kisaran teoritis antara 6 sampai dengan 30 dengan nilai median 18. Pada kisaran sesungguhnya variabel *Job Satisfaction* (JS) mempunyai bobot jawaban antara 11 sampai dengan 18, rata-rata (*mean*) sebesar 14,79 dan standar deviasi sebesar 2,86. Nilai rata-rata jawaban konstruk kisaran sesungguhnya variabel *Job Satisfaction* (JS) sebesar 14,79 di bawah nilai median kisaran teoritis dan nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat tidak setuju, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* (JS) pada responden adalah rendah.

Variabel *Turnover Intentions* (TI) mempunyai kisaran teoritis antara 3 sampai dengan 18 dengan nilai median 9. Pada kisaran sesungguhnya variabel *Turnover Intentions* (TI) mempunyai bobot jawaban antara 24 sampai dengan 30, rata-rata (*mean*) sebesar 27,16 dan standar deviasi sebesar 2,85. Nilai rata-rata jawaban responden terhadap konstruk *Turnover Intentions* (TI) sebesar 27,16 di atas median teoritis dan nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat sangat setuju. maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intentions* (TI) pada responden adalah tinggi.

#### 4.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji realibilitas dan uji validitas. Uji realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* yang dihasilkan dengan perhitungan PLS untuk masing-masing konstruk. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* > 0,70 (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.3.

**TABEL 4.3**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

No	Konstruk	Composite Reliability	Keterangan
1	Work Interfering with Family (WIF)	0,955	Reliabel
2	Family Intrefering with Work (FIW)	0,963	Reliabel
3	Ethical Orientation (EO)	0,923	Reliabel

4	Job Satisfaction (JS)	0,981	Reliabel
5	Turnover Intentions (TI)	0,972	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil pengujian pada tabel 4.3. menunjukkan bahwa variabel *Work Interfering with Family* (WIF) mempunyai nilai *composite reliability* 0,955. Nilai tersebut di atas 0,70 sebagai nilai cut off, maka semua pertanyaan tentang *Work Interfering with Family* (WIF) adalah reliabel. Variabel *Family Interfering with Work* (FIW) mempunyai nilai sebesar *composite reliability* 0,963 (di atas nilai *cut off*) maka semua pertanyaan tentang *Family Interfering with Work* (FIW) adalah reliabel. Nilai *composite reliability* untuk variabel *Ethical Orientation* (EO) sebesar 0,923 nilai ini menunjukkan bahwa pertanyaan tentang *Ethical Orientation* (EO) adalah reliabel. Nilai *composite reliability* untuk variabel *Job Satisfaction* (JS) sebesar 0,981 nilai ini menunjukkan bahwa pertanyaan tentang *Job Satisfaction* (JS) adalah reliabel. Variabel *Turnover Intentions* (TI) mempunyai nilai *composite reliability* 0,972. Nilai tersebut di atas 0,70 sebagai nilai *cut off*, maka semua pertanyaan tentang *Turnover Intentions* (TI) adalah reliabel.

Semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menunjukkan sebagai pengukuran yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk adalah reliabel. Nilai *composite reliability* masing-masing konstruk sangat baik di atas 0,80.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi *measurement (outer)* model yaitu dengan menggunakan *convergent validity* (besarnya loading faktor untuk masing-masing konstruk). *Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing skor indikator dengan skor konstraknya (Ghozali, 2013). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Hasil dari uji validitas dengan menggunakan nilai *convergent validity* yang dihitung dengan PLS dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini:

**TABEL 4.4**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

	Original Sample estimate	Mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
WIF1	0,888	0,883	0,042	20,999
WIF2	0,898	0,899	0,028	32,037
WIF3	0,883	0,879	0,040	22,131
WIF4	0,801	0,801	0,064	12,444
WIF5	0,874	0,874	0,042	20,802
WIF6	0,945	0,944	0,015	62,538
FIW1	0,940	0,935	0,031	30,785
FIW2	0,900	0,897	0,033	27,425
FIW3	0,898	0,897	0,038	23,411
FIW4	0,827	0,824	0,060	13,735
FIW5	0,885	0,877	0,051	17,389
FIW6	0,958	0,954	0,021	46,342
EO1	0,810	0,711	0,273	2,970
EO2	0,810	0,711	0,273	2,970
EO3	0,810	0,711	0,273	2,970
EO4	0,804	0,729	0,173	4,648
EO5	0,810	0,711	0,273	2,970
EO6	0,849	0,775	0,248	3,426
JS1	0,935	0,934	0,026	36,279
JS2	0,934	0,934	0,023	41,457

JS3	0,959	0,958	0,016	61,275
JS4	0,954	0,953	0,017	56,127
JS5	0,934	0,934	0,023	41,457
JS6	0,959	0,958	0,016	61,275
TI1	0,932	0,931	0,023	39,798
TI2	0,887	0,885	0,044	20,317
TI3	0,881	0,880	0,045	19,400
TI4	0,951	0,949	0,022	43,531
TI5	0,949	0,949	0,019	49,934
TI6	0,941	0,941	0,025	38,187

Sumber: Data Primer diolah, 2016

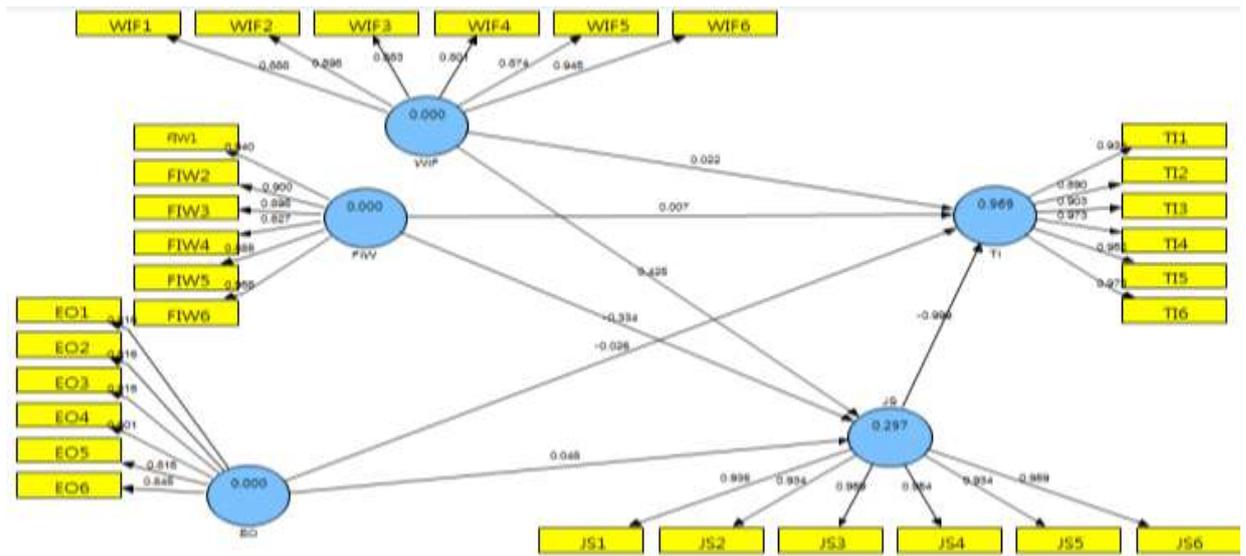
Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk *Work Interfering with Family* (WIF) mempunyai kisaran korelasi antara 0,801 sampai 0,945 lebih dari angka yang disarankan 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pertanyaan tentang *Work Interfering with Family* (WIF) untuk mengukur konstruk *Work Interfering with Family* (WIF) dapat dikatakan valid. Demikian juga dengan konstruk *Family Interfering with Work* (FIW) memiliki kisaran 0,827 sampai 0,958 mengindikasikan bahwa masing-masing indikator pertanyaan sudah valid.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk *Ethical Orientation* (EO) mempunyai kisaran 0,804 sampai 0,849, sebanyak 6 indikator mempunyai korelasi lebih dari angka yang disarankan 0,7 Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang *Ethical Orientation* (EO) dikatakan valid.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk *Job Satisfaction* (JS) mempunyai kisaran 0,934 sampai 0,959, sebanyak 6 indikator mempunyai korelasi lebih dari angka yang disarankan 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang *Job Satisfaction* (JS) dikatakan valid. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk *Turnover Intentions* (TI) mempunyai kisaran 0,881 sampai 0,951. Hal ini menunjukkan masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan (30 indikator) dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *Work Interfering with Family* (WIF), *Family Interfering with Work* (FIW), *Job Satisfaction* (JS) dan *Turnover Intentions* (TI) mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### 4.3. Pengujian Structural Equation Model (SEM)

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



Gambar 4.1 Sumber: Output SmartPLS 2016

4.4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian. Interpretasi terhadap hasil estimasi dengan SEM bisa dilakukan setelah asumsi-asumsi terhadap model dipenuhi. Berikut adalah uji hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dengan SmartPLS. Pengujian hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai T-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat bergunamengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah  $\pm 1,96$ , dimana apabila nilai t berada pada rentang nilai  $-1,96$  dan  $1,96$  maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol ( $H_0$ ). Tabel 4.5 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

TABEL 4.5  
RESULT FOR INNER WEIGHTS

Hipotesis	Variabel	Original samples estimates	Standard deviation	T-Statistic	Kesimpulan
H1a	WIF → JS	0,425	0,093	4,543	Diterima
H1b	FIW → JS	0,333	0,195	1,711	Ditolak
H2a	WIF → TI	0,020	0,015	1,371	Ditolak
H2b	FIW → TI	0,008	0,057	0,135	Ditolak
H3	EO → JS	0,047	0,171	0,276	Ditolak
H4	EO → TI	-0,027	0,065	0,416	Ditolak
H5	JS → TI	-0,996	0,010	103,399	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh WIF terhadap JS positif (0,425) dan signifikan pada  $\alpha=0,05$  dengan nilai statistik 4,543 ( $4,543 > 1,96$ ). Variabel FIW berpengaruh terhadap JS positif (0,333) tetapi tidak signifikan pada  $\alpha=0,05$  ( $1,711 < 1,96$ ). Pengaruh variabel WIF terhadap TI positif (0,020) tetapi tidak signifikan pada  $\alpha=0,05$  ( $1,371 < 1,96$ ). Pengaruh variabel FIW terhadap TI positif (0,008) tidak signifikan pada  $\alpha=0,05$  ( $0,135 < 1,96$ ).

4.5. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pekerjaan-keluarga

Pada penelitian ini dikembangkan model yang menghubungkan (1) pengaruh langsung konstruk pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intentions-TI*), (2) pengaruh tidak langsung konstruk pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family*

*Interfering with Work-FIW*) melalui variabel perantara kepuasan kerja (*Job Satisfaction-JS*) terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intentions-TI*).

Koefisien regresi pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar 4.1 full model SmartPLS. Pengaruh langsung dan tidak langsung dari konstruk pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intentions-TI*) melalui variabel perantara kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Pengaruh langsung dan tidak langsung**  
**Pekerjaan - keluarga (work interfering with family-wif),**  
**Keluarga - pekerjaan (family interfering with work-fiw) dan orientasi etika**  
**(ethical orientation-eo) Terhadap turnover intentions**

Fungsi Endogen		DIRECT EFFECT				INDIRECT EFFECT
		Job Satisfaction (Y)		Turnover Intention (Z)		Turnover Intention (Z)
FungsiEksogen		Koef.	t-stat	Koef.	t-stat	Koef.
Work Interfering with Family (WIF)	X1	0,425	4,54 3	0,020	0,276	-0,403
Family Interfering with Work (FIW)	X2	-0,333	1,71 1	0,008	0,135	0,340
Ethical Orientation (EO)	X3	0,047	0,27 6	-0,027	0,416	-0,074
Job Satisfaction (JS)	Y			-0,996	103,399	

Sumber: Output SmartPLS 2016

Pengaruh langsung konstruk pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*), keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) dan orientasi etika (*Ethical Orientation-EO*) terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intentions-TI*) dapat dilihat pada gambar Full Model SmartPLS yang terdapat pada gambar 4.6. Besarnya pengaruh langsung (WIF->TI) sesuai tabel 4.13 dan Full Model SmartPLS yang terdapat pada gambar 4.6 adalah -0,403, sedangkan pengaruh langsung (FIW -> TI) adalah 0,020.

Pengaruh tidak langsung pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intentions-TI*) dapat ditentukan dari penjumlahan pengaruh tidak langsung melalui variabel perantara kepuasan kerja (*Job Satisfaction*).

Pengaruh tidak langsung dihitung dari hasil perkalian koefisien pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) (WIF -> JS), dengan koefisien kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intentions-TI*) (JS -> TI).

Pengaruh tidak langsung berikutnya keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) (FIW -> JS), dan hasil perkalian koefisien kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intentions-TI*) (JS -> TI). Koefisien regresi pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada gambar Full Model SmartPLS yang terdapat pada gambar 4.1. Besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi sesuai Full Model SmartPLS pada gambar 4.1 dan tabel 4.6.

Dan pengaruh tidak langsung yang terakhir, orientasi etika (*Ethical Orientation-EO*) terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) ( $EO \rightarrow JS$ ), dan hasil perkalian koefisien kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intentions-TI*) ( $JS \rightarrow TI$ ). Koefisien regresi pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada gambar Full Model SmartPLS yang terdapat pada gambar 4.6. Besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi sesuai Full Model SmartPLS pada gambar 4.1 dan tabel 4.6.

- Indirect effect WIF =  $0,425 \times -0,996 + 0,020 = -0,403$
- Indirect effect FIW =  $-0,333 \times -0,996 + 0,008 = 0,340$
- Indirect effect EO =  $0,047 \times -0,9996 + -0,027 = -0,074$

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.15 di atas maka terbukti bahwa konstruk kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) memediasi hubungan antara pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family-WIF*) dan keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work-FIW*) dan orientasi etika (*Ethical Orientation-EO*) terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intentions-TI*).

## 5. PENUTUP

### 5.1. Implikasi Penelitian

Profesi akuntan merupakan sebuah profesi dengan tingkat berpindah yang relatif tinggi, maka sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting. Faktor penentuan dari sikap tersebut diperlukan sebagai dasar pengembangan pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Akuntan Publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab perilaku sikap auditor adalah penyebab situasional. Penyebab situasional memberikan peluang dan konsekuensi bagi manajemen Kantor Akuntan Publik dalam membentuk sikap dan perilaku yang dikehendaki.

Peluang yang dapat dimanfaatkan adalah kemungkinan pihak manajemen lebih berfokus menciptakan kebijakan misalnya mengevaluasi kembali jumlah hari kerja untuk setiap penugasan audit kepada auditor sehingga dapat menciptakan suatu keseimbangan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga, serta kondisi dan situasi untuk mendukung tercapainya kepuasan kerja yang berdampak terhadap keinginan berpindah kerja.

Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam kantor akuntan publik ditujukan untuk mendukung situasi yang diharapkan. Kebijakan untuk mengurangi adanya kelebihan beban kerja dan konflik antar peran; antar peran profesional dan peran keluarga dan sosial antara lain mengembangkan program skedul kerja yang fleksibel, yang memungkinkan pilihan penyelesaian kerja di kantor dan di rumah sebagai perhatian terhadap keluarga. Melakukan review terhadap kebijakan rotasi penugasan bidang audit dan jumlah penugasan audit secara konsisten dan periodik terhadap auditor baik untuk jabatan auditor senior maupun auditor junior sehingga setiap auditor memiliki kesempatan melakukan penugasan audit pada setiap bidang audit, hal ini dilakukan untuk menghindari adanya kejenuhan sehingga dimungkinkan menurunkan tingkat kepuasan dalam bekerja.

### 5.2. Keterbatasan Penelitian

Walaupun penelitian ini telah dilakukan dengan baik, namun beberapa keterbatasan tidak dapat dihindari. Seperti penelitian-penelitian empiris lainnya perlu kehati-hatian dalam menggeneralisasikan hasil penelitian.

Beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian antara lain:

- Pemilihan sampel yang acak.
- Penelitian ini tidak dapat menjelaskan seluruh faktor yang mungkin dapat mempengaruhi keinginan berpindah.

### 5.3. Simpulan

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh konflik pekerjaan mengintervensi keluarga terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari pengembangan literatur sebelumnya. Dari hasil pengujian SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan bantuan software statistik SmartPLS, disimpulkan bahwa:

- 1) Hipotesis (H1a) diterima. *Work Interfering with Family* (WIF) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (JS) dan signifikan. Sedangkan, hipotesis (H1b) ditolak. *Family Interfering with Work* (FIW) tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (JS).
- 2) Hipotesis (H2a) ditolak. *Work Interfering with Family* (WIF) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hipotesis (H2b) ditolak. *Family Interfering with Work* (FIW) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*.
- 3) Hipotesis 3 (H3) ditolak. Orientasi etika/ *Ethical Orientation* (EO) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja/*Job Satisfaction* (JS)
- 4) Hipotesis 4 (H4) ditolak. Orientasi etika/ *Ethical Orientation* (EO) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* (TI).
- 5) Hipotesis 5 (H5) diterima. Kepuasan kerja/ *Job Satisfaction* (JS) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* (TI).
- 6) Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung terbukti bahwa konstruk kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) memediasi hubungan antara pekerjaan mengintervensi keluarga (*Work Interfering with Family*-WIF) dan keluarga mengintervensi pekerjaan (*Family Interfering with Work*-FIW) serta orientasi etika (*Ethical Orientation*-EO) terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intentions*-TI).

## REFERENSI

- As'ad, M. (2004). Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta
- Agustina, Christine. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Hutang. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vo 1, No 1, September 2011, Hlm 5-16.
- Ahyari, Agus. (2002). Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi. Edisi empat, buku dua, BPFE, Yogyakarta.
- Ahuja et al. (2002). Overworked and Isolated? Predicting The Effect of Work-Family Conflict, Autonomy and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers". *Proceeding of The 35th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Alfiandi. (2006). Persepsi Masyarakat Tentang Kebudayaan. Jakarta: Gramedia.
- Andika, Pradana and Imam, Salehudin. (2013). Role of work overload toward turnover intention among newly hired public accountants. *Journal International Conference on Business and Management Research*.
- Arifuddin. (2012). Studi Perubahan Tata Ruang Rumah di Makassar, Kajian Aspek Sosial, Ekonomi, dan Budaya. Tesis, Teknik Arsitektur, Program Pascasarjana Unhas, Makassar.
- Ariyanto, Shodiq. (2011). Perbaikan Kualitas Pupuk Kandang Sapi dan Aplikasinya pada Tanaman Jagung Manis (*Zea mays saccharata* Sturt). *Jurnal Sains dan Teknologi*. Fakultas Pertanian UMK.
- Augusty, Ferdinand. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chiu, Su-Fen & Chen, Hsiao-Lan. (2005). Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior: The Mediational Role of Job Satisfaction. *Social Behavior and Personality* 33 (6): 523-539.
- Dian Agustia. (2011). The influence of auditor's professionalism to Turnover Intentions, an empirical study on accounting Firm in java and bali, Indonesia. *Journal of Economics and Engineering* ISSN: 2078-0346, Vol. 2. No. 1.
- Dian Indri Purnamasari. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan. *Jurnal Riset Akuntansi & keuangan*. Vol.4.No.1 Februari 2008:22-31.
- Duxbury, Linda dan Higgins, Chris. (2003). *Work-Life Conflict in Canada in the New Millenium*. A Status Report. [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com).

- Egan et al. (2004). The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Human resource development Quarterly*, Vol. 15 No.3.
- Ershita Wulandarie dan Herry Laksito. (2013). Faktor – faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan hubungannya dengan performance dan Keinginan berpindah kerja auditor. *Diponegoro journal of accounting*. Volume 4, nomor 4, tahun 2013, halaman 1-12.
- Fitriany Dkk. (2011). Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor dan hubungannya dengan kinerja dan keinginan berpindah kerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Volume 8 - No. 2.
- Forsyth, Danelson (2010). *Group Dynamic Fifth Edition*. USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L. et al. (2006). *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*. Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Gilbert, David. (2003). *Retailing Marketing Management*. 2th Edition. England, Endinburgh Gate: Pearson Educated Limited.
- Greenhaus, J. H. Parasuraman, S. & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Greenhaus, J.H. and Powell, G.N. 2006. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1): 72-92.
- Hamzah B. Uno. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta
- Heider, Fritz. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Hennessy, K. D. (2005). Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study. <https://drum.umd.edu/dspace/bitstream/1903/2526/1/umi-umd-2410.pdf>
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Latifah, Ifah. (2008). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia). Tesis Universitas Diponegoro: Semarang.
- Marihot T. E Hariandja. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira). (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jilid 1, Penerbit Salemba, Jakarta.
- Nyoman Triaryati. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 – 96
- Pasewark, William R., dan Jerry R. Strawser. (2006). The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in A Professional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.8 91-113.
- Prodromos D. Chatzoglou dkk. (2002). Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model. *Journal International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics*.
- Raho. Bernard. (2007). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Rivai, Veithzal dan Ella J. Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sekaran, uma dan Roger Bougie. (2010). Edisi 5, *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. John Wiley @ Sons, New York.

- Shaub, Finn dan Munter. (2010). The Effect of Auditor's Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.5:145-166.
- Soerjono Soekanto. (2009). *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Edisi Baru, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono, (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan 16. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang, (2013). *Perilaku Konsumen*, CAPS (Center of Academy Publishing Service), Yogyakarta.
- Toly. (2013). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 3 No.2.
- Wulandarie dan Laksito. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction auditor dan hubungannya dengan performance dan keinginan berpindah kerja auditor. *Journal of accounting*, Vol.4 No.4.
- Wibowo, (2012). Pengaruh Konflik Keluarga Di Pekerjaan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi 6 Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor.