

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah staf profesional yang bekerja di KAP baik sebagai auditor maupun konsultan. Untuk kebutuhan penelitian ini partner (akuntan publik) di KAP bukan bagian dari staf profesional, karena partner adalah pemilik KAP yang bertanggung jawab atas kelangsungan dan perkembangan KAP yang dimiliki termasuk mengatur staf yang lain serta bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan staf profesionalnya. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* terhadap staf profesional untuk tingkat *junior*, *senior*, *supervisor/assistant manager* dan *manager/senior manager*.

Data yang paling mutakhir yang tersedia pada awal tahun 2010 adalah data dari Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) - Departemen Keuangan Republik Indonesia untuk tahun 2008. Data tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1: Jumlah KAP di Indonesia tahun 2008

Jumlah KAP	389
Jumlah Partner (Rekan)	805
Jumlah Auditor	9.012
Jumlah Non-auditor (Konsultan)	987
Jumlah Seluruh <i>Professional Staff</i>	9.999

Sumber: Departemen Keuangan

Pada penelitian ini direncanakan untuk memperoleh responden sebesar 10% dari jumlah *professional staff* di Indonesia atau sekitar 999 responden.

Metode pemilihan sampel adalah dengan metode *convenience sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel dengan menggunakan data yang

mudah diperoleh (Sekaran, 2003). Walaupun demikian, peneliti berusaha agar diperoleh data dengan jumlah yang seimbang antara responden yang berasal dari KAP Big 4, Menengah dan Kecil.

3.2 Jenis dan sumber data

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *behavioral* sehingga data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (Sekaran, 2003). Unit analisis dari penelitian ini adalah auditor dan konsultan yang bekerja di KAP. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada responden.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner yang dikirimkan kepada responden. Sebelum dikirimkan kepada responden, dilakukan *pre-test* atas kuesioner terlebih dahulu. Maksud dari dilakukannya *pre-test* ini adalah untuk meyakinkan bahwa kalimat yang ada dalam kuesioner dapat dipahami dengan benar oleh responden. Kami melakukan *pre-test* dengan menguji validitas dan reliabilitas atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut. Setelah dilakukan *pre-test*, kuesioner dikirimkan kepada responden dengan cara:

1. Metode langsung. Responden diminta mengisi kuesioner langsung pada suatu acara yang dihadiri oleh responden, misal pada jam kuliah yang diikuti oleh responden (kuliah PPAk), atau acara seminar yang diadakan oleh tim peneliti bekerja sama dengan IAPI, kuesioner diisi dan dikembalikan oleh responden pada hari yang sama;
2. Melalui *Web* pada suatu KAP dan *Free On Line Survei*; Kami mengirimkan permohonan untuk mengisi kuesioner kepada responden melalui email, jika responden bersedia, mereka dapat langsung mengisi kuesioner dengan meng-klik *website* yang telah tercantum pada email.

3. Melalui kurir yang dikirim kepada *Managing Partner* (Rekan Pimpinan) suatu KAP, kemudian *Managing Partner* KAP tersebut menyebarkannya kepada stafnya. Kemudian dikembalikan secara kolektif oleh KAP tersebut.
4. Melalui email yang langsung dikirim kepada masing-masing responden. Responden kemudian mengisi dan mengembalikan kuesioner dalam bentuk email.

Awalnya, kuesioner didistribusikan mulai tanggal 28 Februari 2010 dan direncanakan akan dikumpulkan dan ditutup pada akhir bulan Maret 2010. Akan tetapi periode edar tersebut bersamaan dengan masa sibuk KAP-KAP di Indonesia sehingga masa edar diperpanjang sampai dengan tanggal 20 April 2010.

3.4 Analisis Data

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan dua langkah / *two step approach* (Setyo, 2008). Tahap pertama adalah dengan merespesifikasikan sebuah model *hybrid* sebagai sebuah model CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) yaitu hanya komponen model pengukuran dari model *hybrid* yang dispesifikasikan dengan tujuan memperoleh kecocokan data model, validitas dan reliabilitas yang baik. Tahap kedua adalah menambahkan model struktural aslinya pada model CFA hasil tahap pertama untuk menghasilkan model *hybrid*. Setelah model struktural dinyatakan diterima atau cukup baik, maka dilanjutkan dengan analisis dan interpretasi terhadap parameter estimasi yang dipakai untuk menguji hipotesis.

3.4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa baik satu atau seperangkat instrumen pengukuran dapat mengukur dengan tepat suatu konsep studi yang dimaksudkan untuk diukur (Cooper, 2003). Validitas berkaitan dengan seberapa baik konsep studi didefinisikan oleh instrumen-instrumen pengukuran. Suatu variabel dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel latennya apabila nilai t muatan faktornya lebih besar dari nilai kritis $\geq 1,96$ atau ≥ 2

(Doll, Xia, Torkzadeh, 1994) dan muatan faktor standarnya $\geq 0,50$ (Igbaria *et al.*, 1997).

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas menguji seberapa konsisten satu atau seperangkat instrumen pengukuran. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila memberikan hasil skor yang konsisten dan stabil pada setiap pengukuran. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi instrumen pengukuran dalam mengukur konsep studi. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan *construct reliability* dan *variance extracted* (Hair *et al.*, 1995), dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus 3.1 : Construct Reliability

$$\text{Construct reliability} = \frac{(\sum \text{std loading})^2}{(\sum \text{std loading})^2 + \sum e_j}$$

Rumus 3.2 : Variance Extracted

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std loading}^2}{\sum \text{std loading}^2 + \sum e_j}$$

Dengan :

Std.loading : *standardized loading*

Ej : *measurement error*

Jika hasil perhitungan *construct reliability* lebih besar dari 0,7 dan *variance extracted* lebih besar dari 0,5, maka sebuah konstruk mempunyai reliabilitas yang baik (Hair *et al.*, 1988 dalam Wijanto, 2008).

3.4.2 Pengujian Model Struktural

Pola pengaruh antar variabel yang akan diteliti merupakan pengaruh sebab akibat dari salah satu atau beberapa variabel independen kepada satu atau beberapa variabel dependen. Bentuk pengaruh sebab akibat dalam penelitian ini menggunakan model tidak sederhana, yaitu adanya variabel yang berperan ganda sebagai variabel independen pada suatu kasus dan juga menjadi variabel dependen pada kasus lain. Bentuk pengaruh seperti ini membutuhkan alat analisis yang mampu menjelaskan secara simultan pengaruh tersebut, yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM).

SEM digunakan sebagai metode alternatif yang paling baik untuk *multiple regression*, *path analysis*, *factor analysis*, *time series analysis*, dan *analysis of covariance* dan memberikan keuntungan lainnya (Kline dan Klammer, 2001 dalam Wijanto, 2008) antara lain:

1. SEM memiliki kemampuan untuk memeriksa hubungan di antara variabel-variabel sebagai sebuah unit, tidak seperti pada regresi berganda yang pendekatannya sedikit demi sedikit.
2. Asumsi pengukuran yang handal dan sempurna pada regresi berganda tidak dapat dipertahankan dan pengukuran kesalahan dapat ditangani dengan mudah oleh SEM.
3. *Modification Index* yang dihasilkan oleh SEM memberikan lebih banyak isyarat tentang arah penelitian dan pemodelan yang perlu ditindaklanjuti dibandingkan dengan regresi berganda.
4. SEM dapat menangani model interaksi.
5. SEM memiliki kemampuan dalam menangani *non recursive paths*.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah variabel laten yang merupakan variabel kunci yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini. Variabel ini merupakan konsep abstrak yang hanya dapat diamati secara tidak langsung dan tidak sempurna melalui efeknya pada variabel teramati (Wijanto, 2006).

Masing-masing pertanyaan dalam kuesioner dalam penelitian diukur dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari responden bersifat kualitatif kemudian dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban dengan menggunakan 4 (empat) poin skala *Likert*, yaitu nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju (Sekaran, 2000). Pada penelitian ini tidak menggunakan 5 skala *likert* untuk menghindari responden yang memilih jawaban nomor netral.

Pre-test telah dilakukan untuk semua variabel laten yang terdiri dari:

3.5.1 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Locke dalam Utami (2006) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. *Job satisfaction* didefinisikan oleh Davis *et al.*, (1989) sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Dimensi untuk variabel ini diadopsi dari penelitian Kalbers and Fogarty (1995). Kepuasan kerja diukur dengan pertanyaan sebagai berikut:

S1	Saya tidak pernah merasa puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan (<i>reverse</i>).
S2	Saya menyukai pekerjaan ini.
S3	Saya merasa nyaman berada di kantor pada saat bekerja.
S4	Saya puas dengan kondisi pekerjaan saya yang nyaman dan menyenangkan

3.5.2 Kepuasan gaji

Instrumen kepuasan terhadap gaji diterjemahkan dari JSS (*Job satisfaction Survey*) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector (Spector, 2001).

SL1	Saya merasa imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.
SL2	Ketika saya memikirkan jumlah gaji saya, saya merasa tidak dihargai oleh kantor saya (reverse)
SL3	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk memperoleh peningkatan gaji
SL4	Dikantor saya ada kesenjangan gaji yang cukup tinggi antara karyawan yang satu dengan yang lain

3.5.3 Kepuasan atas *Benefit*

Instrumen kepuasan terhadap benefit diterjemahkan dari JSS (*Job Satisfaction Survey*) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector (Spector, 2001).

B1	<i>Benefit</i> yang saya terima dikantor ini sama baiknya dengan yang ditawarkan dikantor lain.
B2	Paket <i>benefit</i> yang saya peroleh <i>fair</i> , adil, dan pantas.
B3	Ada <i>benefit</i> yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan kantor.
B4	Saya tidak puas dengan <i>benefit</i> yang saya terima

3.5.4 *Promotion*

Instrumen promosi diterjemahkan dari JSS (*Job Satisfaction Survei*) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector (Spector, 2001).

PR1	Di kantor ini, saya dapat maju (berkembang) sama cepatnya dengan di tempat lain.
PR2	Kantor saya memberikan kesempatan promosi bagi setiap pegawai.
PR3	Promosi dapat meningkatkan pendapatan dan status sosial saya
PR4	Di kantor saya ada prosedur yang jelas mengenai kenaikan jabatan.

3.5.5 Rekan Kerja

Instrumen rekan kerja diterjemahkan dari JSS (*Job Satisfaction Survei*) yang dikembangkan oleh Paul E Spector (Spector, 2001).

C1	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya
C2	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya
C3	Saya suka bekerja sama dengan rekan kerja saya
C4	Saya harus bekerja lebih keras karena ke tidak mampuan dari rekan kerja saya

3.5.6 Komunikasi

Instrumen komunikasi diterjemahkan dari JSS (*Job Satisfaction Survei*) yang dikembangkan oleh Paul E.Spector (Spector, 2001).

KO1	Komunikasi antar atasan dan bawahan di kantor saya menyenangkan.
KO2	Komunikasi antar sesama rekan kerja di kantor saya menyenangkan.
KO3	Pendelegasian kewenangan dan tanggung jawab di kantor ini tidak jelas bagi saya.
KO4	<i>Goals</i> /tujuan (sasaran) yang ingin dituju oleh kantor ini tidak jelas bagi saya.

3.5.7 *Nutrient Information*

Nutrient information adalah informasi yang dibutuhkan oleh pekerja untuk mempertahankan dan mengembangkan keahliannya. Informasi tersebut berupa umpan balik dari profesional lainnya terutama dari atasan langsungnya dalam bentuk evaluasi kinerja yang berguna membantu pekerja mengukur seberapa besar ia harus memutakhirkan dan mengembangkan pengetahuan maupun keahliannya sampai pada tingkat yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (Taylor, 2001). Dimensi untuk variabel ini diadopsi dari penelitian Taylor (2001). *Nutrient Information* diukur dengan menggunakan dimensi evaluasi dan karir.

Evaluasi

E1	Evaluasi atas kinerja saya disiapkan secara periodik
E2	Saya dapat memperoleh komentar tertulis atas kinerja saya
E3	Saya mengetahui perbaikan apa yang diharapkan atas diri saya
E4	Saya memperoleh umpan balik atas kinerja saya.

Karir

K1	Atasan saya menghargai hasil kerja saya.
K2	Atasan saya memberi informasi tentang peluang peningkatan karir saya di masa depan.
K3	Atasan saya memberi perhatian terhadap rencana masa depan saya.
K4	Pencapaian dan kinerja saya diakui.

3.5.8 Information Consciousness

Information consciousness menunjukkan sejauh mana suatu organisasi menyediakan akses informasi yang memadai untuk para pekerjanya (Taylor *et al.* 2001). Shapero (1985, dalam Taylor *et al.*, 2001) menggunakan konsep *logistic information* yang hampir sama dengan *information consciousness*, yaitu ketersediaan fasilitas untuk mengakses informasi, penataan ruang kantor, penyediaan sumber daya keuangan untuk mengakses informasi, dan pelatihan untuk menggunakan fasilitas yang tersedia dalam mengakses informasi. Dimensi ini diadopsi dari penelitian Taylor (2001). *Information Consciousness* diukur dengan menggunakan dimensi Motivasi, Pelatihan, Kemudahan Mengakses Informasi.

Motivasi

KM1	Saya dimotivasi /didorong untuk berpartisipasi secara aktif di organisasi profesional
KM2	Saya dimotivasi /didorong untuk berkomunikasi dengan pakar lain di dalam organisasi saya dalam rangka memperoleh informasi yang saya butuhkan
KM3	Saya dimotivasi/didorong untuk memberikan jasa profesional yang terbaik untuk klien
KM4	Saya dimotivasi untuk menghadiri berbagai konferensi dan pertemuan <i>professional</i>

Pelatihan

L1	Saya diberitahu tentang jenis-jenis sumber daya teknis yang tersedia di kantor saya
L2	Saya memahami sepenuhnya bagaimana mengakses sumber daya informasi yang tersedia di kantor saya.
L3	Saya mendapat pelatihan yang cukup atas jenis-jenis informasi yang tersedia di organisasi kantor saya dan bagaimana mengaksesnya.
L4	Saya mendapat pelatihan yang berkesinambungan untuk mendukung pekerjaan dan karir saya.

Kemudahan Mengakses Informasi

M1	Kantor saya didesain sedemikian rupa sehingga memudahkan saya untuk bertemu dan berkomunikasi dengan kolega dan atasan saya.
M2	Kantor saya menyediakan sumber daya informasi yang mencukupi, untuk aktivitas sehari-hari maupun untuk permintaan sewaktu-waktu (contoh: informasi tentang standar profesi terbaru, data kinerja industri)
M3	Ketika saya membutuhkan informasi dari luar, maka organisasi saya akan berusaha menyediakan informasi tersebut
M4	Kantor saya menyediakan akses informasi yang saya butuhkan untuk memutakhirkan/meng- <i>update</i> keahlian saya

3.5.9 Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*)

Keinginan berpindah kerja didefinisikan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Keinginan berpindah kerja diukur dengan instrumen dari Kalber dan Forgarty (1995) dalam Haryono (1995) yang terdiri dari sebelas item pertanyaan dengan tujuh poin skala *Likert*. Pada penelitian ini, ketujuh pertanyaan tersebut dipilih yang sesuai dengan pekerjaan auditor/konsultan dan kemudian dilakukan *pre-test* untuk menguji validitas dan reliabilitas sehingga diperoleh 4 pertanyaan.

KB1	Saya ingin mencari pekerjaan selain profesi saya saat ini.
KB2	Saya ingin mencari pekerjaan selain pekerjaan saya saat ini
KB3	Saya ingin mencari pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih baik.
KB4	Saya ingin mencari pekerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi

3.5.10 Variabel Kontrol

Variabel yang digunakan untuk mengendalikan pengujian adalah Umur, Divisi, Jenis Kelamin, Jabatan/Level, Pengalaman Kerja. Beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa umur, jenis kelamin, jabatan, dan lamanya bekerja mempengaruhi *job satisfaction* auditor (Hooks dan Cheramy, 1994; Hayes dan Hollman, 1996; Bender, *et al.*, 2005).

Tabel 3.2 : Control Variable yang digunakan

Usia (tahun)	Divisi	Jenis Kelamin	Jabatan /Posisi	Pengalaman (tahun)
20-24;	Audit;	Wanita	junior;	≤ 2
25-29;	Pajak;	Pria	senior;	2.1- 5
30-34;	<i>Consulting</i> ;		supervisor;	5 - 10
35-39;	Lainnya		manager;	>10
>40;				

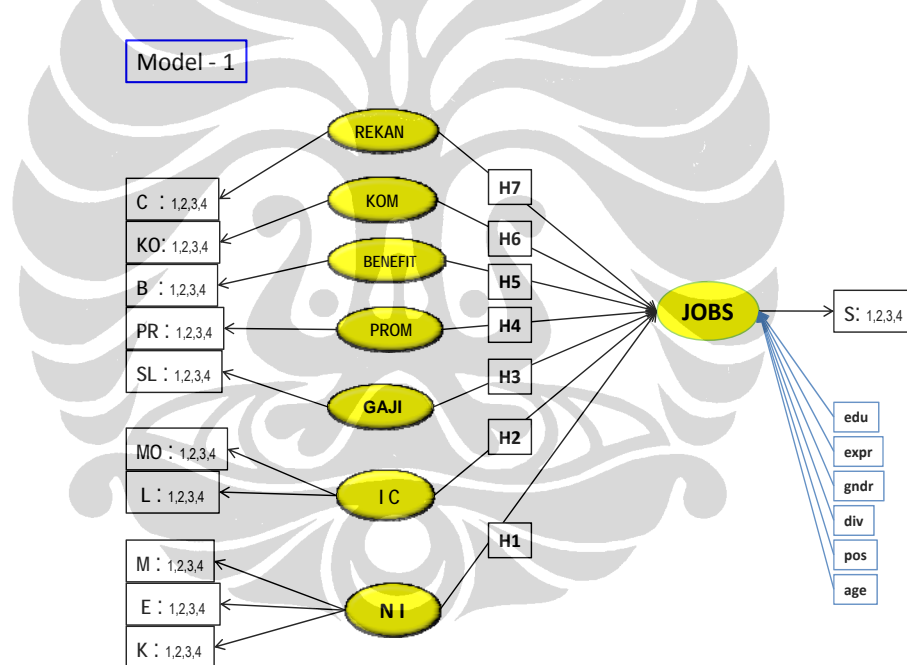
3.6 Model Penelitian

Model penelitian untuk menguji hipotesis 1 sampai dengan 10 dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural dengan menggunakan dua model sebagaimana pada Gambar 3.1 dan 3.2. Model-1 bermaksud menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh pada *job satisfaction* dan Model-2 menguji apakah *knowledge management* berperan dalam memoderasi hubungan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention*. *Knowledge management* diwakili oleh dua buah variabel, yaitu: *Nutrient Information* dan *Information Consciousness*.

Pada model penelitian yang pertama (Model-1) akan diteliti apakah faktor-faktor berikut ini mempunyai pengaruh pada *Job Satisfaction (JOBS)*:

1. NI : Nutrient Information
2. IC : Information Consciousness
3. GAJI : Gaji
4. PROMOSI : Promosi
5. BENEFIT : Fringe Benefit
6. KOM : Komunikasi
7. REKAN : Rekan kerja atau *co-worker*

Gambar 3.1 : Model Penelitian -1



Rumus 3.3: Model Penelitian – 1

$$\begin{aligned}
 \text{JOBS} = & a + \gamma_1 \text{NI} + \gamma_2 \text{IC} + \gamma_3 \text{GAJI} + \gamma_4 \text{PROMOSI} + \gamma_5 \text{BENEFIT} + \gamma_6 \text{KOM} + \gamma \\
 & \gamma_7 \text{REKAN} + \gamma_8 \text{EDU} + \gamma_9 \text{GENDER} + \gamma_{10} \text{EXPERIEN} + \gamma_{11} \text{AGE} + \gamma \\
 & \gamma_{12} \text{DIVISI} + \gamma_{13} \text{POSISI} + \varepsilon
 \end{aligned}$$

Pada model penelitian kedua (Model-2) *Nutrient Information* (NI) dan *Information Consciousness* (IC) akan ditempatkan sebagai variabel moderator dan diuji apakah berperan untuk melunakan (memoderasi) hubungan antara *Job Satisfaction* (JOBS) dan *Turnover Intention* (TI).

Variabel kontrol yang digunakan pada Model-1 dan Model- 2 adalah :

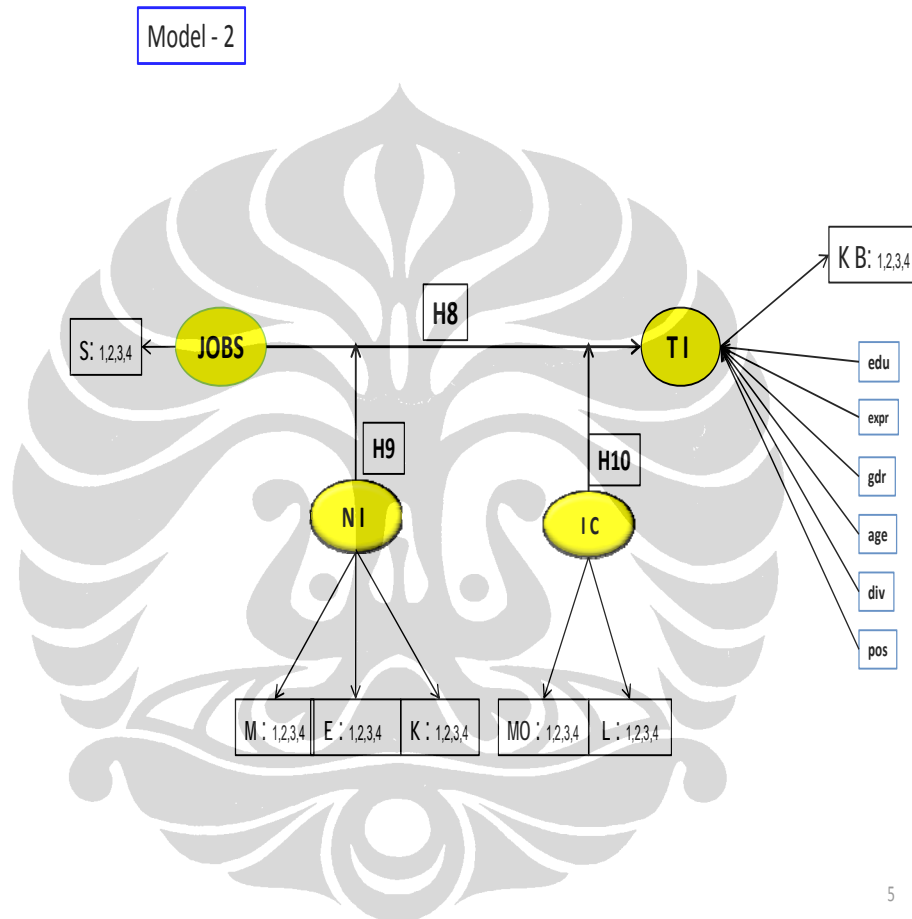
1. GENDER : Jenis kelamin
2. AGE : Usia
3. EXPERIEN : Pengalaman kerja dalam tahun
4. DIVISI : 1. Akuntansi; 2. Pajak; 3. Konsultan; 4. Lainnya
5. POSISI : 1. Junior; 2. Senior; 3. Supervisor; 4. Manajer

Ringkasan hipotesis penelitian disajikan pada berikut ini:

Tabel 3.3 : Ringkasan Hipotesis Penelitian

Model Penelitian	Variabel Independen	Expected Sign	Variabel Dependen
Model - 1	NI	+	JOBS
Model - 1	IC	+	JOBS
Model - 1	GAJI	+	JOBS
Model - 1	PROMOSI	+	JOBS
Model - 1	BENEFIT	+	JOBS
Model - 1	KOM	+	JOBS
Model - 1	REKAN	+	JOBS
Model - 2	JOBS	-	TI
Model - 2	JOBS*NI	+	TI
Model - 2	JOBS*IC	+	TI

Gambar 3.2 : Model Penelitian - 2



5

Rumus 3.4 : Model Penelitian – 2

$$TI = a + \gamma_1 JOBS + \gamma_2 JOBS * NI + \gamma_3 JOBS * IC + \gamma_8 EDU + \gamma_9 GENDER + \gamma_{10} EXPERIEN + \gamma_{11} AGE + \gamma_{12} DIVISI + \gamma_{13} POSISI + \varepsilon$$