

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of job satisfaction, role conflict and emotional exhaustion on turnover intention which mediated by organizational commitment. This study used primary data from the questionnaires that were conducted in Bandung, the respondents were auditors who work in the public accounting firm, the auditors consisted of 34 people and the hypothesis test was conducted using path analysis. The results show that job satisfaction, role conflict, and emotional exhaustion influence the organizational commitments. Moreover, job satisfaction, role conflict, emotional exhaustion, and organizational commitment are directly affect the turnover intention

Keywords : *job satisfaction, role conflict, emotional exhaustion, organizational commitment, turnover intention*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh kepuasan kerja, konflik peran dan kelelahan emosional terhadap keinginan pindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Pada penelitian ini digunakan data primer dalam penyebaran kuesioner yang dilakukan di Bandung dengan responden auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik, yang terdiri dari 34 orang dan tes hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, konflik peran, dan kelelahan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu kepuasan kerja, konflik peran, kelelahan emosional, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap keinginan pindah kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, konflik peran, kelelahan emosi, komitmen organisasi dan keinginan pindah kerja.

2.1.1. Teori Peran (<i>Role Theory</i>).....	9
2.1.2. Tekanan Kerja.....	10
2.1.3. Konflik Peran.....	11
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	14
2.1.5. Kelelahan Emosional.....	18
2.1.6. Keinginan Pindah Kerja (<i>Turnover Intention</i>).....	19
2.1.7. Komitmen Organisasi.....	22
2.2. Kerangka Pemikiran.....	24
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	29
2.3.1. Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	29
2.3.2. Pengaruh antara Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi.....	29
2.3.3. Pengaruh antara Kelelahan Emosional dengan Komitmen Organisasi.....	30
2.3.4. Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Keinginan Pindah Kerja.....	30
2.3.5. Pengaruh antara Konflik Peran dengan Keinginan Pindah Kerja.....	31
2.3.6. Pengaruh antara Kelelahan Emosional dengan Keinginan Pindah Kerja.....	31
2.3.7. Pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan Pindah Kerja.....	31

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Subjek dan Objek Penelitian.....	36
---------------------------------------	----

3.2. Jenis Penelitian	36
3.3. Populasi dan Sampel.....	37
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	38
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	38
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	45
3.7. Metode Analisis Data	46
3.7.1. Uji Kualitas Data	46
3.7.1.1. Uji Validitas	46
3.7.1.2. Uji Reliabilitas	47
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	48
3.7.2.1. Uji Normalitas.....	49
3.7.2.2. Uji Multikolinieritas.....	50
3.7.2.3. Uji Heterokedastisitas	51
3.7.3. Pengujian Hipotesis	51
3.7.3.1. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	54
4.1.1 Uji Statistik Deskriptif.....	54
4.1.2. Uji Kualitas Data	55
4.1.2.1. Uji Validitas	55
4.1.2.2. Uji Reliabilitas	59
4.1.3. Uji Asumsi Klasik	60

4.1.3.1. Uji Normalitas	60
4.1.3.2. Uji Multikolinieritas	61
4.1.3.3. Uji Heterokedastisitas	62
4.1.4. Pengujian Hipotesis	63
4.1.4.1. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	63
4.2. Pembahasan	67
4.2.1. Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	67
4.2.2. Pengaruh antara Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi.....	68
4.2.3. Pengaruh antara Kelelahan Emosional dengan Komitmen Organisasi.....	69
4.2.4. Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Keinginan Pindah Kerja.....	70
4.2.5. Pengaruh antara Konflik Peran dengan Keinginan Pindah Kerja.....	71
4.2.6. Pengaruh antara Kelelahan Emosional dengan Keinginan Pindah Kerja.....	71
4.2.7. Pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan Pindah Kerja.....	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran	76
5.3. Keterbatasan Penelitian	77

DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	104

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Penelitian	28
Gambar 2 Alur Persamaan Regresi.....	52
Gambar 3 Model Analisis Jalur Persamaan 1	65
Gambar 4 Model Analisis Jalur Persamaan 2.....	67
Gambar 5 Model Analisis Jalur Akhir.....	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Daftar KAP serta Distribusi Kuesioner	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	55
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran	56
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kelelahan Emosional	57
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	57
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Pindah Kerja	58
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas	63
Tabel 4.12 Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Kelelahan emosional terhadap Komitmen pada Organisasi	64
Tabel 4.13 Hasil analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Konflik Peran, Kelelahan emosional dan Komitmen pada Organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuisisioner Penelitian	82
Lampiran B Hasil Uji Kualitas Data.....	89
Lampiran C Hasil Uji Asumsi klasik.....	98
Lampiran D Hasil Pengujian Hipotesis	100