

## FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEPUTUSAN *TURNOVER* AKUNTAN WANITA

Festiari Nindaerrosa, Haryanto<sup>1</sup>

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone +622476486851

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to examine that role conflict, social comparison with peers, stress, gender discrimination, physical appearance, and age are associated with the turnover decision made by female accountant. Multinomial logistic regression is used to analyze survey data from 90 female accountants from KAP Big Four, KAP non Big Four, and government sector (Biro Akuntansi Diponegoro University and BPKP in Indonesia) were selected by purposive sampling. Social comparison theory used to explain the influence between variables. Variables were measured using likert scale 1-5. The result of this research show that only stress, gender discrimination, and physical appearance have significant positive effect on turnover decision female accountant associate with government sector. Furthermore, associate with KAP non Big Four only role conflict.*

*Keyword: Turnover, female accountant, multinomial logistic regression, social comparison theory*

### PENDAHULUAN

Saat ini baik pria maupun wanita memiliki kesempatan yang sama dalam memilih pekerjaan, termasuk bekerja sebagai akuntan. Di Indonesia, pertumbuhan akuntan dalam beberapa kurun waktu terakhir menunjukkan tren peningkatan, meskipun komposisi antara pria dan wanita yang bekerja sebagai akuntan terutama di Kantor Akuntan Publik (KAP) masih sangat jauh berbeda. Sekjen Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) Kementerian Keuangan, Triyanto, mengatakan jumlah akuntan publik meningkat 2,9% pada 2009 kemudian naik 2,5% hingga akhir 2010, dan terus merangkak naik hingga saat ini. Selain itu, menurut data *International Labor Organization (ILO)*, jumlah auditor wanita di Indonesia pada tahun 1990 sebanyak 2.447 orang dan pada tahun 2000 meningkat menjadi 7.590 orang atau meningkat sebesar 237% (Aditya, 2009). Dan berdasarkan penelitian Susanti (2010) dalam *Majalah Auditor* (2008), menurut data Asosiasi Auditor Internal (AAI), komposisi auditor perempuan yang tergabung dalam AAI hanya memenuhi porsi 12% saja.

Namun, pada beberapa literatur disebutkan pula bahwa terdapat tingkat *turnover* yang tinggi antara auditor wanita dalam praktik akuntan publik (Whiting, 2008). Pekerjaan ini dianggap sebagai pekerjaan pria (*male occupation*) dan pekerjaan ini bukanlah pekerjaan di mana wanita dapat meraih sukses (Lehmann, 1992). Tidaklah mengejutkan jika tingkat *turnover* akuntan wanita lebih tinggi dibandingkan *turnover* akuntan pria meskipun mereka mempunyai komitmen karir yang sama. Dengan demikian tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh konflik peran, perbandingan sosial, stres, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan usia terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita.

---

<sup>1</sup> Corresponding author

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Keputusan *turnover* akuntan wanita tidak dapat dipisahkan dari teori perbandingan sosial. Teori perbandingan sosial pada awalnya diusulkan oleh Leon Festinger, seorang psikolog sosial, pada tahun 1954. Teori ini berpendapat bahwa individu didorong untuk mengevaluasi pendapat dan kemampuan berdasarkan perbandingan sosial dengan orang lain. Festinger menambahkan bahwa teori perbandingan sosial adalah proses saling mempengaruhi dan perilaku saling bersaing dalam interaksi sosial yang ditimbulkan oleh adanya kebutuhan untuk menilai diri sendiri (*self-evaluation*) dan kebutuhan ini dipenuhi dengan membandingkan diri dengan orang lain. Teori perbandingan sosial dalam penelitian ini menjelaskan bahwa banyak wanita yang saling membandingkan dirinya dengan teman wanita lain dengan meneliti enam variabel yaitu konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stres, diskriminasi gender, penampilan fisik, dan usia terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita.

### Pengaruh Konflik Peran terhadap Keputusan *Turnover* Akuntan Wanita

Beberapa penelitian telah melaporkan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah menjadi faktor yang memicu akuntan wanita meninggalkan profesinya untuk bekerja pada sektor/profesi lain (Whiting, 2008). Masyarakat tradisional memandang wanita sebagai pengasuh utama dalam keluarga. Penelitian menunjukkan bahwa wanita mengalami konflik peran yang lebih besar daripada pria (Komori, 2008), terutama setelah kelahiran anak pertama mereka terkait tekanan budaya. Akuntan wanita diharapkan untuk tidak hanya mempertahankan karier mereka, tetapi juga memelihara keluarga mereka. Ketika seorang wanita tidak dapat menemukan keseimbangan antara akuntan dan perannya dalam keluarga, mereka akan meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

*H1. Konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap keputusan turnover akuntan wanita.*

### Pengaruh Perbandingan Sosial dengan Teman Sebaya terhadap Keputusan *Turnover* Akuntan Wanita

Festinger (1954) berhipotesis bahwa ada faktor penggerak (*drive*) menuju pencapaian atas kemampuan yang lebih besar, dan perbandingan sosial tersebut terjadi ketika individu membandingkan diri mereka sendiri dengan orang lain yang dianggap unggul. Dan profesi sebagai akuntan sangat kompetitif, dengan tekanan pekerja ekstrim yang kemudian memanifestasikan dirinya dalam jam kerja yang panjang dan komitmen (Herbohn, 2005). Ketidakpuasan atas aspek lingkungan kerja dan/atau upah di KAP dapat memotivasi perempuan untuk meninggalkan profesi dalam mengejar jenis pekerjaan lainnya. Penelitian akademik pada hal-hal psikologis yang menyebabkan seseorang meninggalkan profesi sebagai akuntan untuk posisi alternatif dalam sektor lain, bagaimanapun, hampir terlupakan dari literatur akuntansi atau audit. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

*H2. Perbandingan sosial dengan teman sebaya memiliki pengaruh positif terhadap keputusan turnover akuntan wanita.*

### Pengaruh Stres terhadap Keputusan *Turnover* Akuntan Wanita

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa profesi akuntan merupakan pekerjaan yang memiliki ketegangan atau stres dan berpengaruh terhadap intensitas *turnover* akuntan wanita (Sweeney dan Summers, 2002). Beberapa peneliti menemukan bahwa auditor wanita mengalami stres lebih dari rekan-rekan pria mereka, dan terdapat tingkat stres yang lebih tinggi ketika berada di level profesi akuntansi yang lebih tinggi lagi. Sebuah studi AS menemukan bahwa penambahan beban kerja di KAP selama musim sibuk mengakibatkan stres antara sampel akuntan publik yang diselidiki (Sweeney dan Summers, 2002). Dalam pandangan pentingnya variabel ini, hipotesis berikut diajukan:

*H3. Stres memiliki pengaruh positif terhadap keputusan turnover akuntan wanita*

### **Pengaruh Penampilan Fisik terhadap Keputusan *Turnover* Akuntan Wanita**

Beberapa penelitian terdahulu melaporkan penampilan fisik memiliki peran dalam sosialisasi, pendidikan, aktualisasi diri, dan peradilan dalam tindak kriminal. Pengaruh penampilan fisik terhadap perlakuan yang berbeda sering menjadi subyek penelitian psikologis (Beckham *et al*, 2007). Namun, studi empiris atas dampak terhadap *turnover* khususnya pada kalangan akuntan wanita jarang terjadi. Terkecuali pada penelitian di Amerika Serikat yang menunjukkan bahwa akuntan wanita, terutama auditor, yang kurang menarik umumnya dianggap hampir tidak mungkin berhasil berada di akuntan publik (Anderson *et al*, 1994). Berdasarkan temuan ini, dan mengingat bahwa bidang akuntansi menekankan citra profesional, hipotesis berikut diusulkan :

*H4. Penampilan fisik memiliki pengaruh positif terhadap keputusan turnover akuntan wanita.*

### **Pengaruh Diskriminasi Gender terhadap Keputusan *Turnover* Akuntan Wanita**

Studi Komori (2008) yang dilakukan di Jepang (yang mana keadaannya hampir sama dengan di Indonesia) menunjukkan bahwa perempuan di Jepang mengalami diskriminatif gender yang berakar pada harapan masyarakat bahwa mereka memainkan peran istri dan ibu. Perempuan sering diperlakukan berbeda di tempat kerja karena rekan-rekan pria menganggap mereka memerlukan perawatan khusus. Selain itu, beberapa akuntansi sektor publik memperlakukan karyawan wanita mereka sebagai "karyawan sementara" (Lehman, 1992) yang mungkin akan meninggalkan profesinya saat menikah atau melahirkan (Reed *et al*, 1994;. Whiting, 2008; Komori, 2008). Di Inggris peneliti mengidentifikasi gender di *Big Four* (Anderson-Gough *et al.*, 2005), dengan kurangnya perempuan di manajerial dan, khususnya, tingkat mitra. Mengingat pentingnya variabel ini, hipotesis berikut diajukan:

*H5. Diskriminasi gender memiliki pengaruh positif terhadap keputusan turnover akuntan wanita.*

### **Pengaruh Usia terhadap Keputusan *Turnover* Akuntan Wanita**

Literatur sebelumnya menunjukkan bahwa anggota senior wanita di profesi akuntan publik kerap melakukan *turnover* dibandingkan rekan-rekan pria mereka (Rasch dan Harrell, 1990, Dalton *et al.*, 1997). Wanita dalam usia pertengahan karir diidentifikasi tidak puas dengan bekerja sebagai akuntan terutama di KAP *Big Four* dan lebih memilih untuk pindah ke perusahaan atau sektor komersial yang lebih kecil (Kelsall dan Leung, 1995;. Dalton *et al*, 1997). Dalton *et al.* juga menemukan bahwa auditor wanita pada usia ini yang meninggalkan KAP secara signifikan lebih kecil kemungkinannya untuk dipekerjakan kembali di KAP lain jika dibanding rekan-rekan pria mereka. Oleh karena itu, faktor usia yang diselidiki melalui hipotesis berikut:

*H6. Usia memiliki pengaruh positif terhadap keputusan turnover akuntan wanita.*

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Variabel yang menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya dalam penelitian ini dapat dibedakan sebagai variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain (variabel dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stres, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan usia. Variabel konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stres, dan diskriminasi gender diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5, dimana (1) Sangat Tidak Setuju - (5) Sangat Setuju. Pernyataan responden terhadap konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, dan stres diteliti dari 5 item pernyataan, sedangkan untuk diskriminasi gender dengan 3 item pertanyaan. Untuk variabel penampilan fisik diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5, dimana (1) Sangat Tidak Menarik - (5) Sangat Menarik yang diteliti dengan 1 item pertanyaan. Terakhir, variabel usia diukur dengan skala *likert* 1 sampai dengan 5, dimana (1) usia <25 - (5) usia >40. Seluruh pertanyaan diadaptasi dari penelitian Law (2010) dan dimodifikasi untuk penelitian ini

Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keputusan *turnover* akuntan wanita., apakah variabel-variabel tersebut mempengaruhi keputusan *turnover* akuntan wanita pada

KAP *Big Four* dengan KAP non *Big Four* dan Kantor Pemerintahan sebagai pembanding dalam regresi logistik multinomial. Variabel dependen dan independen didapatkan dari hasil analisis variabel dependen dan independen dengan teknik penyebaran kuesioner kepada subyek penelitian yang telah memenuhi syarat..

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan wanita di Indonesia. Pemilihan sampel didasarkan pada metode *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah akuntan wanita yang sedang / pernah bekerja di KAP *Big Four* di Jakarta, KAP non *Big Four* di Jakarta dan Semarang, dan sektor pemerintahan (Biro Akuntansi Undip dan BPKP beberapa kota di Indonesia). Pembagian kuesioner dengan metode *snowball*, yaitu dengan bantuan dari beberapa rekan yang terdapat di tiap KAP dan kantor pemerintahan. Selain itu, hasil juga didapat dari kuesioner *online* yang dapat diisi oleh responden yang tidak terjangkau oleh penulis. Sehingga terkumpul 90 orang responden yang terdiri dari 34 responden KAP *Big Four*, 30 responden KAP non *Big Four*, dan 26 responden Biro Akuntansi Undip dan BPKP di beberapa kota di Indonesia.

Data untuk penelitian ini adalah data primer dalam bentuk persepsi responden terhadap daftar pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Pengiriman kuesioner terhadap responden dilakukan dengan cara diantar langsung kepada responden, dititipkan ke kerabat penulis yang wilayah penelitian dapat dijangkau oleh penulis, serta kuesioner *online* untuk yang wilayah penelitiannya tidak dapat dijangkau oleh penulis. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menjelaskan dan menguji hipotesis. Operasional penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan cara mendatangi secara langsung ke KAP *Big Four*, KAP non *Big Four*, dan kantor pemerintahan (Biro Akuntansi Undip dan BPKP) dan memberikan kuesioner, ditambah kuesioner *online* yang diakses melalui <http://bit.ly/15go2wK>, yang berisi daftar pernyataan terstruktur yang ditujukan kepada responden, yaitu akuntan wanita di KAP *Big Four*, KAP non *Big Four*, dan kantor pemerintahan (Biro Akuntansi Undip dan BPKP)

### METODE ANALISIS

Metode analisis yang paling cocok digunakan adalah regresi logistik multinomial (*multinomial logistic regression*) untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana variabel dependen adalah variabel non metric (tiga kategori sektor pekerjaan) yang terdiri dari KAP *Big Four*, KAP non *Big Four*, dan sektor pemerintahan. Sehingga, fungsi regresi logistik yang digunakan :

$$\text{EMPLOYMENT SECTORS (Z)} = b_0 + b_1\text{ROLCONFL} + b_2\text{SOCOMPAR} \\ + b_3\text{STRESS} + b_4\text{PHYAPPEA} \\ + b_5\text{GENDISC} + b_6\text{AGE}$$

Keterangan :	Employment Sectors (Sektor Pekerjaan) :
0	= Sektor pemerintahan
1	= KAP <i>Big Four</i>
2	= KAP non <i>Big Four</i>
<i>b</i>	= Konstanta
ROLCONFL	= konflik peran
COMPAR	= perbandingan sosial dengan teman sebaya
STRESS	= stres
PHYAPPEA	= penampilan fisik
GENDISC	= diskriminasi gender
AGE	= usia

### Uji Kualitas Data

Variabel dependen yang berupa keputusan *turnover* akuntan wanita yang diukur melalui enam indikator yaitu konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stres, diskriminasi gender, penampilan fisik, dan usia perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka *instrument* atau indikator yang digunakan dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$  menunjukkan *instrument* yang digunakan *reliable* (Ghozali, 2011). Untuk uji asumsi klasik, hanya uji multikolinieritas saja yang diperlukan karena regresi logistik multinomial tidak menghasilkan normalitas, autokorelasitas, dan sebagainya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Sampel Penelitian

Responden penelitian adalah akuntan wanita yang sedang/pernah bekerja di KAP *Big Four*, KAP non *Big Four*, dan akuntan pemerintahan yang berada di Biro Akuntansi Universitas Diponegoro dan BPKP di beberapa wilayah di Indonesia. Berikut gambaran informasi kuesioner.

**Tabel 1**  
Informasi Kuesioner

Keterangan	Jumlah
<b>Kuesioner tertulis</b>	
- KAP <i>Big Four</i>	26
- KAP non <i>Big Four</i>	13
- Pemerintahan	7
<b>Total kuesioner tertulis</b>	<b>46</b>
<b>Kuesioner online</b>	
- KAP <i>Big Four</i>	8
- KAP non <i>Big Four</i>	17
- Pemerintahan	19
<b>Total kuesioner online</b>	<b>44</b>
<b>Total kuesioner digunakan</b>	<b>90</b>

Sumber : Data primer diolah tahun 2013

Terkumpul 90 responden dimulai dengan mendatangi langsung kantor-kantor yang bersangkutan yang masih dapat dijangkau penulis. Karena minimnya responden yang didapat, penulis memutuskan untuk membuat kuesioner *online* yang diakses di <http://bit.ly/15go2wK>.

### Statistik Deskriptif

Tabel 1 menunjukkan analisis deskriptif masing-masing variabel.

**Tabel 2**  
Statistik Deskriptif

	N	Range	Empiris				Teoritis		
			Min	Max	Mean	Std eror	Min	Max	Mean
Konflik peran	90	19	6	25	14,94	0,399	5	25	15
Perbandingan sosial	90	16	9	25	16,53	0,37	5	25	15
Stres	90	14	7	21	13,1	0,345	5	25	15
Diskriminasi gender	90	9	3	12	6,34	0,249	3	15	9
Penampilan fisik	90	3	2	5	3,7	0,0896	1	5	3
Usia	90	4	1	5	1,6	0,0949	1	5	3
Valid N (listwise)	90								

Sumber : Data primer diolah tahun 2013

### Deskripsi Variabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa skor terendah dari jawaban responden untuk variabel konflik peran adalah 6 dan skor tertinggi dari jawaban responden adalah 25, sehingga rata-rata total jumlah skor jawaban variabel konflik peran adalah 14,94. Skor terendah dari jawaban responden untuk variabel perbandingan sosial adalah 9 dan skor tertinggi jawaban responden adalah 25, sehingga rata-rata total jumlah skor jawaban variabel perbandingan sosial adalah 16,53. Skor terendah dari jawaban responden untuk variabel stres adalah 8 dan skor tertinggi jawaban responden adalah 21, sehingga rata-rata total jumlah skor jawaban variabel stres adalah 13,06. Skor terendah dari jawaban responden untuk variabel diskriminasi gender adalah 3 dan skor tertinggi jawaban responden adalah 12, sehingga rata-rata total jumlah skor jawaban variabel diskriminasi gender adalah 6,34. Skor terendah dari jawaban responden untuk variabel penampilan fisik adalah 2 dan skor tertinggi jawaban responden adalah 5, sehingga rata-rata total jumlah skor jawaban variabel penampilan fisik 3,65, yang mana artinya penilaian terendah responden terhadap penampilan fisik dirinya sendiri adalah 2 (tidak menarik) dan penilaian tertinggi responden terhadap penampilan fisiknya adalah 5 (sangat menarik) dengan rata-rata 3,65 yaitu penilaian di atas rata-rata. Terakhir, untuk variabel usia skor terendah adalah 1 dan skor tertinggi jawaban responden adalah 5, sehingga rata-rata total jumlah skor jawaban variabel usia 1,56, artinya usia terendah responden adalah 1 (di bawah 25) dan usia tertinggi 5 (diatas 40) dengan rata-rata 1,56 yang berarti lebih banyak responden muda. Dapat disimpulkan bahwa pemilihan dan pemahan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sudah baik.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi produk *moment* dengan mengkorelasi skor butir dengan skor total. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (*df*) = 90-2, sehingga diperoleh *df* = 88. Untuk  $\alpha$  0,05 dan *df* 88 dengan uji dua sisi didapat *r* tabel = 0,207. Seluruh *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel, sehingga hasil pengujian kuesioner adalah valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai validitas yang dilihat dari koefisien korelasi masing-masing instrument penelitian. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* > 0,7 menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable* (Ghozali, 2011). Berdasarkan pengolahan data, hasil dari pengujian reliabilitas adalah nilai *Cronbach Alpha* semua variabel penelitian lebih besar dari angka 0,7. Untuk variabel penampilan fisik dan diskriminasi gender pada uji kualitas data digabung untuk mendapatkan pengukuran *single* pada penelitian ini (Law, 2010).

### Uji Asumsi Klasik

Berikut uji asumsi klasik disajikan:

**Tabel 3**  
**Uji Multikolonieritas**

Konstan	Uji Multikolonieritas		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Konflik peran	0,557	1,797	Bebas Multikolonieritas
Perbandingan Sosial	0,710	1,408	Bebas Multikolonieritas
Stres	0,657	1,522	Bebas Multikolonieritas
Diskriminasi Gender	0,868	1,152	Bebas Multikolonieritas
Penampilan fisik	0,890	1,124	Bebas Multikolonieritas
Usia	0,833	1,200	Bebas Multikolonieritas

Sumber : Data primer diolah tahun 2013

Hasil analisis pada bagian *coefficients* terlihat untuk kelima variabel independent, angka VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* yang lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat multikolonieritas dan model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

**Goodness of fit**

Ada beberapa ukuran Pseudo  $R^2$  yang bisa digunakan untuk mengukur kebaikan garis regresi logistik multinomial :

**Tabel 4**  
**Model fitting  $X^2$**

Model	Model fitting criteria		Likelihood ratio test	
	-2 Log Likelihood	Chi square	Df	Sig.
Intercept only	194.169			
Final	134.883	60.832	12	.000

Sumber : Data primer diolah tahun 2013

Pengujian keseluruhan dari hubungan antara variabel independen dan kelompok yang didefinisikan oleh variabel dependen dan didasarkan pada penurunan pada nilai *likelihood* model yang dengan dan tanpa variabel independen. Output SPSS memberikan dua nilai  $-2\text{LogL}$  yaitu satu untuk model yang hanya memasukan konstanta (*intercept*) sebesar 196,680.  $-2\text{LogL}$  yang kedua adalah untuk model dengan konstanta dan variabel independen dengan nilai  $-2\text{LogL}$  sebesar 135,848.  $-2\text{LogL}$  juga menentukan jika variabel independen ditambahkan kedalam model apakah secara signifikan memperbaiki model fit. Uji signifikansi untuk final pada  $X^2$  (*Chi-square*), yaitu 60 yang berasal dari selisih  $-2 \text{ Log Likelihood}$  (nilai *intercept only* lebih besar daripada nilai *final*), dan nilai  $p < 0,05$ , dan angka ini signifikan secara statistik. Hal ini berarti hipotesis nol diterima dan penambahan variabel independen kedalam model memperbaiki model fit.

**Tabel 5**  
**Pseudo R-Square**

Cox and Snell	0,491
Nagelkerke	0,554
McFadden	0,309

Sumber : Data primer diolah tahun 2013

Tabel diatas memberi informasi tentang *Pseudo R<sup>2</sup>* yaitu untuk mengukur proporsi variasi data yang dijelaskan oleh model (Agus Widarjono,2010). Nilai *Cox and Snell R<sup>2</sup>*, *Nagelkerke R<sup>2</sup>*, dan *McFadden R<sup>2</sup>* dalam penelitian ini masing-masing sebesar 0,491; 0,554; dan 0,309. Artinya, variabel konflik peran, perbandingan sosial dengan teman sebaya, stress, penampilan fisik, diskriminasi gender, dan usia dalam model regresi logistik multinomial ini mampu menjelaskan keputusan seorang wanita dalam melakukan *turnover* masing-masing sebesar 49%, 55%, dan 30%.

**Tabel 6**  
**Klasifikasi**

Observed	Predicted			Percent correct
	0	1	2	
0 Pemerintahan	17	6	3	65,0%
1 <i>Big Four</i>	2	25	7	73,5%
2 Non <i>Big Four</i>	6	9	15	50,0%
Overall Percentage	27.8%	44.4%	27.8%	63.3%

Sumber : Data primer diolah tahun 2013

Tabel klasifikasi menunjukkan seberapa baik model mengelompokkan kasus ke dalam tiga kelompok yaitu Kantor Pemerintahan, KAP *Big Four*, dan KAP non *Big Four*. Juga untuk mengevaluasi keakuratan suatu model. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keakuratan prediksi secara menyeluruh sebesar 63,3%. Sedangkan keakuratan prediksi secara detil yaitu individu yang memutuskan/berkeinginan untuk melakukan *turnover* di sektor-sektor pekerjaan tersebut masing-masing sebesar 65,4%, 73,5%, dan 50,0%, dan hal tersebut dapat dikatakan baik.

**Likelihood Ratio Tests**

Uji signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dalam model multinomial ini salah satunya dilakukan dengan cara uji *likelihood ratio tests*.

**Tabel 7**  
**Likelihood Ratio Tests**

Effect	Model Fitting Criteria		Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model		Chi-Square	Df	Sig.
Intercept	156.412		21.529	2	0,000
Konflik peran	149.759		14.876	2	0,001
Perbandingan sosial	136.136		1.252	2	0,542
Stres	148.691		13.808	2	0,001
Penampilan fisik	142.927		8.043	2	0,027
Diskriminasi gender	141.966		7.083	2	0,006
Usia	136.000		1.116	2	0,628

Sumber : Data primer diolah tahun 2013

Tabel diatas, menjelaskan pengaruh secara individual masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat kolom sig. Variabel konflik peran, stres, penampilan fisik, dan diskriminasi gender signifikan berpengaruh terhadap keputusan *turnover* auditor wanita pada KAP *Big Four*, sedangkan perbandingan sosial dengan teman sebaya dan usia tidak berpengaruh secara signifikan.

**Tabel 8**  
**Regresi Logistik Multinomial**

Field	H	B	Wald	Sig	Exp(B)	Simpulan hipotesis
0 Intercept		14.977	15.798	0		
Konflik peran	+	0.264	2.85	0.091	1.303	Ditolak
Perbandingan sosial	+	-0.091	0.462	0.497	0.913	Ditolak
Stres	+	0.672	9.06	0.003	1.959	Diterima
Diskriminasi Gender	+	0.522	5.762	0.016	1.685	Diterima
Penampilan fisik	+	1.507	7.994	0.005	4.512	Diterima
Usia	+	0.368	0.655	0.418	1.445	Ditolak
2 Intercept		6.692	5.971	0.015		
Konflik peran	+	0.446	11.353	0.001	1.562	Diterima
Perbandingan sosial	+	0.036	0.106	0.745	1.036	Ditolak
Stres	+	0.047	0.18	0.671	1.048	Ditolak
Diskriminasi Gender	+	0.23	2.511	0.113	1.259	Ditolak
Penampilan fisik	+	0.392	1.019	0.313	1.479	Ditolak
Usia	+	0.11	0.065	0.799	1.117	Ditolak

0= Pemerintahan, 2= KAP non *Big Four*, 1= KAP *Big Four* (kategori referensi)

Sumber : data primer diolah tahun 2013

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Uji secara individual pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang berikutnya ditunjukkan pada tabel 8. Regresi logistik multinomial digunakan untuk perbandingan diantara sektor-sektor yang didefinisikan oleh variabel dependen. Dua perbandingannya adalah : Kantor Pemerintahan dan KAP non *Big Four* dengan *reference category* adalah 1 yaitu KAP *Big Four*. Nilai yang signifikansi dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa akuntan yang merasakan konflik peran berpengaruh positif terhadap keputusan *turnover*. Hasil pengujian pada tabel logit sektor pemerintahan menunjukkan koefisien positif sebesar 0,264 dengan tingkat signifikansi 0,091,  $p > 0,05$ . Sehingga variabel konflik peran berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen sektor pemerintahan **Hipotesis 1 ditolak**. Pada logit KAP non *Big Four* menunjukkan koefisien positif sebesar 0,446 dengan tingkat signifikansi 0,001,  $p < 0,05$ . Sehingga konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan

*turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen KAP non *Big Four* **Hipotesis 1 diterima**. Hipotesis 2 menyatakan bahwa akuntan yang merasakan perbandingan sosial dengan teman sebaya berpengaruh positif terhadap keputusan *turnover*. Hasil pengujian pada tabel logit sektor pemerintahan menunjukkan koefisien negatif sebesar -0,091 dengan tingkat signifikansi 0,497,  $p > 0,05$ . Sehingga variabel perbandingan sosial dengan teman sebaya berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen sektor pemerintahan **Hipotesis 2 ditolak**. Pada logit KAP non *Big Four* menunjukkan koefisien positif sebesar 0,036 dengan tingkat signifikansi 0,745,  $p > 0,05$ . Sehingga perbandingan sosial dengan teman sebaya berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen KAP non *Big Four* **Hipotesis 2 ditolak**. Hipotesis 3 menyatakan bahwa akuntan yang merasakan stres berpengaruh positif terhadap keputusan *turnover*. Hasil pengujian pada tabel logit sektor pemerintahan menunjukkan koefisien positif sebesar 0,672 dengan tingkat signifikansi 0,003,  $p < 0,05$ . Sehingga variabel stres berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen sektor pemerintahan **Hipotesis 3 diterima**. Pada logit KAP non *Big Four* menunjukkan koefisien positif sebesar 0,047 dengan tingkat signifikansi 0,671,  $p > 0,05$ . Sehingga stres berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen KAP non *Big Four* **Hipotesis 3 ditolak**.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa akuntan yang merasakan diskriminasi gender berpengaruh positif terhadap keputusan *turnover*. Hasil pengujian pada tabel logit sektor pemerintahan menunjukkan koefisien positif sebesar 0,522 dengan tingkat signifikansi 0,016,  $p < 0,05$ . Sehingga variabel diskriminasi gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen sektor pemerintahan **Hipotesis 4 diterima**. Pada logit KAP non *Big Four* menunjukkan koefisien positif sebesar 0,230 dengan tingkat signifikansi 0,113,  $p > 0,05$ . Sehingga diskriminasi gender berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen KAP non *Big Four* **Hipotesis 4 ditolak**. Hipotesis 5 menyatakan bahwa akuntan yang melakukan penilaian atas penampilan fisiknya berpengaruh positif terhadap keputusan *turnover*. Hasil pengujian pada tabel logit sektor pemerintahan menunjukkan koefisien positif sebesar 1,507 dengan tingkat signifikansi 0,005,  $p < 0,05$ . Sehingga variabel penampilan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen sektor pemerintahan **Hipotesis 5 diterima**. Pada logit KAP non *Big Four* menunjukkan koefisien positif sebesar 0,392 dengan tingkat signifikansi 0,313,  $p > 0,05$ . Sehingga penampilan fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen KAP non *Big Four* **Hipotesis 5 ditolak**. Hipotesis 6 menyatakan bahwa semakin muda usia akuntan wanita semakin berpengaruh positif terhadap keputusan *turnover*. Hasil pengujian pada tabel logit sektor pemerintahan menunjukkan koefisien positif sebesar 0,368 dengan tingkat signifikansi 0,418,  $p > 0,05$ . Sehingga variabel usia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen sektor pemerintahan **Hipotesis 6 ditolak**. Pada logit KAP non *Big Four* menunjukkan koefisien positif sebesar 0,110 dengan tingkat signifikansi 0,799,  $p > 0,05$ . Sehingga usia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* atau pada variabel dependen KAP non *Big Four* **Hipotesis 6 ditolak**.

## KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres, diskriminasi gender, dan penampilan fisik berpengaruh signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* sebagai kategori referensi pada sektor pemerintahan dan hanya konflik peran yang berpengaruh signifikan terhadap keputusan *turnover* akuntan wanita pada KAP *Big Four* sebagai kategori referensi pada KAP non *Big Four*.

Sebelum melakukan penelitian, penulis telah melakukan uji coba untuk mendapatkan instrument yang valid dan reliable sehingga instrument penelitian sudah layak, namun masih terdapat beberapa kelemahan dan keterbatasan atas penelitian yang telah dilakukan demikian dalam

pengumpulan kuesioner ini masih terdapat kelemahan seperti lebih banyaknya responden yang didapat dari kuesioner *online* daripada kuesioner yang diberikan secara langsung. Selain itu kurang variatifnya usia responden yang menyebabkan minimnya tingkat kepercayaan penulis terhadap responden yang diteliti.

## REFERENSI

- Amriani, Wilma. 2008. "Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Turnover Intentions dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening". *Master Thesis*, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anderson, C., Johnson, E. and Reckers, P. 1994. "Perceived effects of gender, family structure, and physical appearance on career progression in public accounting", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 19 No. 6, pp. 483-92
- Anderson-Gough, F., Grey, C. and Robson, K. 2005. "Helping them to forget: the organizational embedding of gender relations in public audit firms", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 30 No. 5, pp. 469-90.
- Ardiansyah, M.N. 2003. "Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor". *Master Thesis*, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arens dan Loebbecke. 2000. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Becker, G. 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Chicago University Press, Chicago, IL.
- Beckham, C., Spray, B. and Pietz, C. (2007), "Jurors' locus of control and defendants' attractiveness in death penalty sentencing", *Journal of Social Psychology*, Vol. 147 No. 3, pp. 285-99.
- Dalton, D., Hill, J. and Ramsay, R. (1997), "Women as managers and partners: context specific predictors of turnover in international public accounting firms", *Auditing A Journal of Practice and Theory*, Vol. 16 No. 1, pp. 29-50.
- Desfriani, Vanisa. 2012. "Gender". <http://sosbud.kompasiana.com/2012/05/15/gender-463085.html>. Diakses pada 9 April 2013.
- Dorian, L. dan Garfinkel, P. (2002). "Culture and Body Image in Western Culture". *Eating and Weight Disorders*, 7(1), halaman: 1-19.
- Farid, Indiana & Suranta, Sri. 2006. "Persepsi Akuntan, Mahasiswa Akuntansi, Dan Karyawan Bagian Akuntansi Di Padang Dari Segi Gender Terhadap Etika Bisnis Dan Etika Profesi (Studi Di Wilayah Surakarta)". *Paper dipresentasikan pada Simposium Nasional Akuntansi 9*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Festinger, L. (1954), "A theory of social comparison processes", *Human Relations*, Vol. 7 No. 2, pp. 117-40.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Ed IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herabadi, Astrid Gisela. "Hubungan Antara Kebiasaan Berpikir Negatif Tentang Tubuh Dengan Body Esteem dan Harga Diri". *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 11, No. 1, Juni 2007: 18-23.

- Indriantoro, Nur, Dr. M.Sc., Ak, dan Bambang Soepomo, Drs, M.Si, Ak. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Institute for digital research and education UCLA. 2012. "SPSS : Anotated SPSS Output Multinomial Logistik Regression". <http://www.ats.ucla.edu/stat/spss/output/mlogit.htm>. Diakses 30 Agustus 2013.
- Iyer, V. M., E. M. Bamber, and R. Barefield. 1997." Identification of accounting firm alumni with their former firm: Antecedents and outcome". *Accounting, Organizations and Society*. 22(3-4), pp 315:336.
- Jewell & Siegall. 1998. *Psikologi Industry/Organisasi Modern*. Edisi 2. (Alih bahasa: Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.
- Jumlah Akuntan Publik Meningkatkan Signifikan. 2011. <http://www.bisnis.com/jumlah-akuntan-publik-meningkat-signifikan/>. Diakses tanggal 17 Juni 2013.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2012. <http://www.kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 9 Mei 2013.
- Kelsall, M. and Leung, P. 1995. "Women in Chartered Accountancy". RMIT, Melbourne.
- Komori, N. (2008), "Towards the feminization of accounting practice: lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 21 No. 4, pp. 507-38.
- Latifah, Ifah. 2008. "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)". *Master Thesis*, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Law, Philip. 2010. "Examination of the Actual Turnover Decision of Female in Public Accounting: Evidence from Hong Kong". *Managerial Auditing Journal*. Vol. 25. Iss: 5, pp 484-502.
- Laksmi, Ayu Chairina., dan Nur Indriantoro. 1999. "Persepsi Akuntan Publik Laki-Laki dan Perempuan terhadap Isu-Isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan". *Makalah Simposium Nasional Akuntansi II*.
- Lehman, C. (1992), "Herstory in accounting: the first eighty years", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17 Nos 3/4, pp. 261-85.
- Listyarini, Dianita. 2008. "Pengaruh Motivasi, Pola Kepemimpinan, Konflik Peran, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Skripsi Program Sarjana*, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Mathis, Robert.L, & John Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahayu, Sri Palupi. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT. X Sidoarjo. *Skripsi Program Sarjana*, Universitas Narotama, Surabaya.
- Robbins, Stephens. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedelapan, jilid 1.
- Rasch, R. and Harrell, A. (1990), "The impact of personal characteristics on the turnover behavior of accounting professionals", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 9 No. 1, pp. 90-102.
- Reed, S., Kratchman, S. and Strawser, R. (1994), "Job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions of USA accountants: impact of locus of control and gender", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 7 No. 1, pp. 31-58.

- Rivai. 2001. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.1 No.1, April 2001,halaman 335-352
- Starkweather, Jon, PhD dan Richard Herrington, PhD. 2012. "Logistic Regression (Multinomial), Research and Statistical Support". University of North Texas. [http://www.unt.edu/rss/class/Jon/SPSS\\_SC/Module9/M9\\_MultiNomReg/SPSS\\_M9\\_MultiNomReg.htm](http://www.unt.edu/rss/class/Jon/SPSS_SC/Module9/M9_MultiNomReg/SPSS_M9_MultiNomReg.htm). Diakses tanggal 30 Agustus 2013.
- Susanti, Novarina Cinde. 2010. "Pengaruh Gender, Kompleksitas Tugas, dan Kompetensi Auditor Terhadap Auditt Judgement". *Skripsi Program Sarjana*, Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Suwandi, dan Indriantoro, Nur. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Sweeney, J. and Summers, S. (2002), "The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 14, pp. 223-46.
- Trisnangsih, Sri. 2003. "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Volume 6., No. 2., Mei 2003. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik.
- Villegas, M. dan J. Tinsley. (2003). "Does Education Play a Role In Body Image Dissatisfaction?". *Unpublished research report*. Buena Visa University.
- Widarjono, Agus. 2007. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN.
- Whiting, R. (2008), "New Zealand chartered accountants' work/family strategies and consequences for career success", *Pacific Accounting Review*, Vol. 20 No. 2, pp. 111 -37