

## PERILAKU ETIS, *SELF ESTEEM* DAN SINISME TERHADAP *TURNOVER* INTENSI KELUAR AKUNTAN DI KAP SURABAYA

Erna Hendrawati\*)

### Abstraksi

Kantor Akuntan Publik akan mengalami kerugian apabila ada seorang akuntan yang potensial dan berpengalaman mengundurkan diri atau keluar. Penelitian ini adalah penelitian empiris yang meneliti faktor-faktor individual yang berhubungan dengan intensi keluar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti-bukti empiris tentang pengaruh faktor-faktor individual yang mempengaruhi intensi keluar. Faktor-faktor individual yang dimaksud tersebut adalah perilaku etis, *self-esteem*, dan sinisme. Jumlah kuesioner yang disebarkan kepada para akuntan/auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya adalah sebanyak 100 buah. Kuesioner yang kembali 69 buah, 7 diantaranya tidak dapat diolah karena 5 pengisian tidak lengkap dan 2 terlambat mengembalikan, sehingga yang dapat diolah 62 buah. Pengolahan data jawaban responden dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan perilaku etis terhadap intensi keluar dan tidak ada pengaruh signifikan *self-esteem* terhadap intensi keluar. Sinisme mempengaruhi intensi keluar.

Kata kunci: Perilaku Etis, *Self-Esteem*, Sinisme, Intensi Keluar, Kantor Akuntan Publik

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Karyawan sebagai salah satu komponen dari sebuah perusahaan seringkali menjadi faktor penentu bagi kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang mempunyai karyawan cakap, terampil dan berpengalaman akan dapat mengambil manfaat dari kelebihan karyawannya. Sering terjadi adanya pembajakan karyawan yang memiliki kecakapan dan pengalaman oleh perusahaan lain. Adakalanya justru karyawan itu sendiri yang memutuskan untuk mencari pekerjaan lain apabila karyawan tersebut merasa bahwa kondisi pekerjaannya yang sekarang sudah tidak sesuai lagi dengan kualifikasi yang dimilikinya. Apapun penyebab hengkangnya karyawan yang memiliki kapabilitas serta jam terbang yang memadai haruslah diatasi oleh perusahaan. Perusahaan akan mengalami kerugian apabila tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang terjadi ternyata cukup tinggi, apalagi jika karyawan tersebut ternyata berpindah ke perusahaan sejenis atau pesaing.

Alasan yang melatarbelakangi berpindahnya karyawan dari perusahaan tempat

---

\*) Staf Pengajar FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

mereka bekerja karena keinginan sendiri (secara sukarela) ada beberapa hal. Salah satu alasan yang sering terdengar selama ini (dan yang merupakan alasan klasik) adalah mencari gaji yang lebih tinggi dan kesejahteraan yang lebih baik. Masih banyak lagi faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi keinginan karyawan untuk berkarir di luar tempat kerjanya yang sekarang. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan antara lain adalah: budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, stress kerja, konflik peran, profesionalisme, jabatan atau peluang jenjang karir, pengalaman kerja, persepsi kewajaran tingkat upah, kelangsungan hidup perusahaan, dan lain sebagainya.

Terjadinya perpindahan karyawan secara sukarela biasanya selalu didahului dengan adanya keinginan berpindah atau intensi keluar (*intention to leave*). Sebelum tingkat *turnover* karyawan benar-benar tinggi dan terjadi terus-menerus, hendaknya sebuah perusahaan melakukan langkah antisipasi dengan cara mengendalikan seminimal mungkin faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya intensi keluar pada diri karyawan. Kantor Akuntan Publik sebagai perusahaan yang menjual jasa di bidang akuntansi adalah suatu organisasi yang aset terbesarnya adalah sumber daya manusia, dalam hal ini adalah akuntan/auditor. Tingginya tingkat *turnover* akuntan/auditor pada Kantor Akuntan Publik akan berdampak negatif apabila terjadi terus-menerus dalam jangka waktu yang lama, kerugian tersebut timbul karena Kantor Akuntan Publik tersebut harus mengeluarkan *extra cost* untuk merekrut, mendidik, dan memberikan pelatihan kepada staf baru untuk menggantikan staf yang keluar.

Penelitian yang meneliti variabel keinginan berpindah atau intensi keluar terutama pada Kantor Akuntan Publik telah banyak dilakukan. Penelitian tersebut antara lain dilakukan oleh Ratnawati (2000) yang mengukur pengaruh faktor anteseden, *job insecurity* dan konsekuensinya terhadap keinginan berpindah karyawan Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Hasil penelitian Ratnawati menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan pada Kantor Akuntan Publik antara lain didahului oleh pengaruh konflik peran dan *locus of control* yang dapat mempengaruhi *job insecurity* staf akuntan, dan *job insecurity* mempengaruhi komitmen organisasi yang akhirnya menyebabkan timbulnya keinginan berpindah. Penelitian lainnya dilakukan oleh Pujisari (2001) yang mengukur pengaruh jenis kelamin dan peran jenis (*sex role*) terhadap kepuasan kerja, stress kerja, dan keinginan berpindah. Hasil penelitian Pujisari menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara tingkat kepuasan kerja, stress kerja, dan keinginan berpindah auditor didasarkan pada jenis kelamin dan peran jenis. Pujisari lebih lanjut mengatakan bahwa hasil penelitiannya tersebut sebagai salah satu bukti bahwa selama ini perbedaan jenis kelamin memiliki konsistensi yang lemah dan cenderung tidak berpengaruh terhadap beberapa aspek keperilakuan dalam organisasi seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, keinginan berkarir, stress kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Penelitian lainnya tentang keinginan berpindah

di lingkungan Kantor Akuntan Publik dilakukan oleh Maslichah (2001) yang menganalisis hubungan *mentor-protege*, fungsi mentoring dan keinginan berpindah, dan oleh Yuyetta (2001) yang mengukur pengaruh tindakan supervisi dan persepsi kewajaran tingkat upah serta promosi terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah di lingkungan Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini mencoba untuk menganalisis apakah ada faktor-faktor individual lainnya yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (intensi keluar) yaitu didasarkan pada faktor-faktor individual: perilaku etis, penghargaan-diri (*self-esteem*).

Konsep berperilaku etis yang baik belum pernah didefinisikan secara jelas, dalam hal ini perilaku etis sebenarnya sangat berkaitan dengan norma, budaya, kaidah, pendidikan, maupun moralitas yang berlaku atau dianut oleh masyarakat pada lingkungan tertentu. Secara teknis akuntan publik sebenarnya telah memiliki etika profesi yang tertuang dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Penelitian yang dilakukan oleh Raza (2003) terhadap tenaga profesional sistem informasi menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh berperilaku etis terhadap keinginan berpindah, artinya tingginya tingkat berperilaku etis menurut persepsi para profesional di bidang sistem informasi tidak mempengaruhi keinginan mereka untuk berpindah. Raza mengatakan bahwa hasil penelitiannya tidak sesuai dengan hasil penelitian Sims dan Kroeck (1994) yang mengemukakan adanya kesesuaian etika berhubungan signifikan dengan keinginan berpindah.

Penelitian mengenai *self-esteem* ada yang dikaitkan secara langsung dengan ekspektasi untuk sukses. Banyak anggapan bahwa berkarir di Kantor Akuntan Publik merupakan sarana untuk menimba ilmu praktis dan mendapatkan pengalaman kerja, yang selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai jembatan untuk meraih sukses lebih lanjut, dengan kata lain berkarir pada Kantor Akuntan Publik adalah dianggap sebagai batu loncatan agar dikemudian hari bisa mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik (misalnya dilihat dari sisi penghasilan dan kesejahteraan jangka panjang). Hal ini dapat terjadi karena seorang sarjana ekonomi jurusan akuntansi biasanya akan merasa bahwa dirinya akan memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang memadai apabila pernah bekerja di Kantor Akuntan Publik dalam kurun waktu tertentu. Robbins (2001) mengatakan bahwa orang-orang yang memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi diyakini memiliki kemampuan yang lebih daripada yang mereka perlukan agar berhasil dalam pekerjaan. Individu dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi akan mengambil lebih banyak risiko dalam seleksi pekerjaan dan lebih besar kemungkinannya untuk memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional. Selain itu juga diungkapkan bahwa orang yang tingkat *self-esteem*-nya tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pada beberapa penelitian ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh faktor-faktor individual, yaitu perilaku etis, dan *self-esteem*, terhadap

keinginan berpindah atau intensi keluar pada diri akuntan/auditor pada Kantor Akuntan Publik.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka fokus permasalahan pada penelitian ini adalah apakah variabel-variabel perilaku etis, *self-esteem* dan Sinisme, mempunyai pengaruh terhadap variabel keinginan berpindah atau intensi keluar. Secara terperinci, rumusan masalah penelitian disajikan sebagai berikut:

Apakah faktor Perilaku Etis, Self Esteem, sinisme mempengaruhi Intensi keluar Akuntan di KAP?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dan untuk mengetahui apakah perilaku etis, *self esteem* dan sinisme mempengaruhi Intensi keluar akuntan di KAP.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada para akuntan, baik praktisi maupun akademisi, terutama para akuntan publik dan *managing partner* Kantor Akuntan Publik. Mereka diharapkan akan mendapatkan gambaran tentang apakah keinginan untuk berpindah atau intensi keluar akuntan/auditor Kantor Akuntan Publik dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor individual: perilaku etis, dan *self-esteem* dan *sinisme*.

Khusus untuk para pengelola (*managing partner, partner, atau manager*) Kantor Akuntan Publik diharapkan akan mendapat tambahan informasi tentang faktor-faktor individual apa saja yang berpengaruh maupun yang tidak berpengaruh terhadap intensi keluar, sehingga mereka dapat mengelola sumber daya manusia Kantor Akuntan Publik dengan lebih memperhatikan faktor-faktor individual (terutama yang mempengaruhi intensi keluar) yang tentu saja harus dikombinasikan dengan faktor-faktor organisasional pada masing-masing Kantor Akuntan Publik.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Perilaku Etis dan Etika Akuntan**

Etika berasal dari kata *ethos*, sebuah kata dari Yunani yang diartikan dengan moral atau moralitas. Kedua istilah ini dijadikan sebagai pedoman atau ukuran bagi tindakan manusia dengan penilaian baik atau buruk atau salah. Etika melibatkan analisis kritis mengenai tindakan untuk menentukan suatu nilai benar dan salah dari segi kebenaran dan keadilan. Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan digunakannya etika dalam pergaulan antar elemen-elemen didalam masyarakat pada hakekatnya agarsupaya suatu hubungan yang harmonis, serasi dan saling menguntungkan Muslic, MM. (1998).

Perilaku etis dan tidak etis menurut Kinicki dan kreitner (2001) dalam Husein (2003) adalah produk dari kombinasi yang rumit dari berbagai pengaruh. Individu mempunyai kombinasi unik dari karakteristik personalitas, nilai-nilai, prinsip-prinsip moral, pengalaman pribadi dengan penghargaan dan hukuman, sejarah hukuman kesalahan yang dilakukan (*history of reinforcement*).

### **Pengaruh *Self esteem* terhadap turnover (perputaran karyawan)**

Self-esteem didefinisikan sebagai derajat suka atau tidak suka dari pada individu tersebut terhadap diri mereka sendiri.

Menurut Mobley (1977) konsep model turnover pada literatur psikologi yaitu merupakan perilaku yang dipilih oleh individu. Keinginan berpindah merupakan keinginan seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan meninggalkannya sekarang. Menurut Abelson (1987) keinginan berpindah timbul pada diri seseorang dimana orang tersebut masih terikat pada organisasinya dalam arti keinginan itu belum diwujudkan dalam bentuk benar-benar meninggalkan organisasi. Bluedorn (1978) Instansi keluar atau keinginan berpindah meninggalkan organisasi tempat ia bekerja adalah karena keinginannya sendiri atau secara sukarela dan tidak dengan keinginan sendiri.

### **Pengaruh Sinisme terhadap Intensi Keluar**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi sinisme adalah merupakan suatu pandangan atau gagasan yang tidak melihat suatu kebaikan atau apapun dan meragukan sifat baik yang ada pada manusia. Sinisme dipandang sebagai sebagai sifat yang cenderung untuk mementingkan atau menomorsatukan diri sendiri dengan mekesampingkan perilaku etis, disamping itu sinisme juga dipandang sebagai sifat yang meragukan tindakan atau niat baik orang lain, jadi orang bersifat sinis beranggapan bahwa semua orang tidak ada yang baik.

Raza (2003) menyebutkan bahwa konsep model *turnover* pada literatur psikologi pertama kali ditemukan oleh Mobley (1977). Banyak penelitian mengkonsepkan *turnover* sebagai respon psikologi dan meyakini bahwa *turnover* merupakan perilaku yang dipilih individu. Keinginan berpindah merupakan keinginan seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaannya sekarang. Abelson (1987) menjelaskan apabila keinginan berpindah timbul pada diri seseorang, orang tersebut masih terikat pada organisasinya dalam arti keinginan itu belum diwujudkan dalam bentuk benar-benar meninggalkan organisasi.

Intensi keluar atau keinginan berpindah menurut Bluedorn (1978) dalam Herawati (2002) menyatakan bahwa secara tradisional asumsi taksonomi perpindahan (*turnover*) menyatakan bahwa alasan seseorang meninggalkan organisasi tempat ia bekerja adalah karena keinginan sendiri atau secara sukarela dan tidak dengan keinginan sendiri. Karyawan yang keluar secara sukarela dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu perpindahan yang dapat dihindari dan perpindahan yang tidak dapat dihindari. Keinginan berpindah secara sukarela yang dapat dihindari antara lain disebabkan beberapa hal, misalnya perusahaan lain memberikan penghasilan (gaji/upah) lebih banyak, kondisi lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif, dan lain sebagainya. Keinginan berpindah secara sukarela yang tidak dapat

dihindari antara lain disebabkan oleh beberapa hal, misalnya mengikuti pasangan (suami/istri) ke daerah lain, adanya perubahan jenjang dan peluang karir, kehamilan atau untuk mengasuh anak yang masih kecil dirumah, dan lain sebagainya.

Raza (2003) dalam penelitiannya yang meneliti pengaruh berperilaku etis terhadap keinginan berpindah profesional sistem informasi menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh berperilaku etis terhadap keinginan berpindah. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian Sims dan Kroeck (1994) yang mengemukakan kesesuaian etika berhubungan dengan keinginan berpindah. Suartana (2000) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa keinginan berpindah berhubungan dengan kepuasan kerja namun tidak berhubungan dengan kinerja. Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain.

Perilaku etis dan tidak etis menurut Husein (2003) adalah produk dari kombinasi yang rumit dari berbagai pengaruh. Individu mempunyai kombinasi unik dari karakteristik personalitas, nilai-nilai, prinsip-prinsip moral, pengalaman pribadi dengan penghargaan dan hukuman, sejarah hukuman kesalahan yang dilakukan (*history of reinforcement*), dan gender. Robbins (2001) mengungkapkan bahwa makin banyak anggota organisasi yang menyadari bahwa ternyata mereka menghadapi dilema etis, yaitu suatu keadaan atau situasi dimana seseorang dituntut untuk menetapkan tingkah laku yang benar atau yang salah. Tindakan etis dan tidak etis sebagian besar merupakan suatu fungsi baik dari karakteristik individu maupun lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Robbins (2001) mengidentifikasi ada sejumlah atribut kepribadian utama yang dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Atribut-atribut tersebut antara lain adalah: *locus of control* (tempat kedudukan kendali), *machiavellianisme*, *self-esteem* (penghargaan diri), *self-monitoring* (pemantauan diri), kecondongan untuk mengambil risiko, dan kepribadian tipe A. Atribut *self-esteem* didefinisikan sebagai derajat suka atau tidak suka dari para individu tersebut terhadap diri mereka sendiri.

Udin (2004) keinginan berpindah atau intensi keluar para akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik dipengaruhi oleh faktor-faktor perilaku etis, self-esteem, sinisme.

## Hipotesis dan Model Analisa

### Pengaruh Perilaku Etis terhadap Intensi Keluar

Beberapa penelitian tentang berperilaku etis menunjukkan adanya ketidak-konsistenan hasil penelitian berkenaan dengan pengaruhnya terhadap variabel intensi keluar. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwasannya ada anggapan berkarir di Kantor Akuntan Publik sebenarnya adalah sebagai batu loncatan untuk kemudian berpindah ke tempat lain yang menjanjikan kondisi lebih baik, misalnya seorang akuntan/auditor pada Kantor Akuntan Publik ditawarkan oleh klien atau Kantor Akuntan Publik yang lain untuk bergabung dengan imbalan yang lebih besar, sehingga dalam situasi seperti ini sering terjadi bajak-membajak terhadap akuntan/auditor yang dinilai potensial dan berprestasi.

Adanya tawaran tersebut bisa jadi akan menyebabkan timbulnya keinginan pada diri seorang akuntan untuk berpindah kerja. Apabila terjadi tawar-menawar antara seorang akuntan/auditor dengan organisasi lain pada kondisi seperti ini, hendaknya akuntan/auditor tersebut tetap menjaga etika kerja dengan Kantor Akuntan Publik tempat dimana ia bernaung sekarang, karena bagaimanapun juga (secara *de jure* dan *de facto*) ia masih tercatat sebagai anggota organisasi/ Kantor Akuntan Publik tersebut. Berdasarkan logika tersebut hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti adalah:

**H<sub>1</sub>** : Perilaku etis mempengaruhi intensi keluar.

### **Pengaruh *Self-Esteem* terhadap Intensi Keluar**

Robbins (2001) mengemukakan bahwa penemuan yang paling dapat digeneralisasi mengenai *self-esteem* adalah bahwa orang dengan tingkat *self-esteem* yang rendah akan lebih rawan terhadap pengaruh luar dari pada orang dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya *self-esteem* yang didefinisikan sebagai derajat suka atau tidak suka dari para individu tersebut terhadap diri mereka sendiri atau dengan kata lain seberapa besar seseorang menghargai dirinya sendiri, lebih lanjut Robbins mengemukakan bahwa orang-orang yang memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dia sebenarnya memiliki kemampuan yang lebih daripada yang mereka perlukan agar berhasil dalam pekerjaan. Perasaan memiliki kemampuan berlebih tersebut memungkinkan seorang akuntan/auditor pada Kantor Akuntan Publik akan mempunyai peluang dan kesempatan untuk berpindah ke organisasi yang lain, mereka beranggapan bahwa ada banyak pilihan dan alternatif berkarir pada organisasi yang lain karena masih banyak organisasi yang membutuhkan tenaga dan pikirannya.

Semakin tinggi seorang akuntan/auditor menghargai dirinya sendiri maka ada kemungkinan dia akan terus aktif mencari-cari peluang karir yang jauh lebih baik bagi dirinya, dan ini berarti dalam dirinya selalu timbul keinginan keluar dari Kantor Akuntan Publik tempat ia bekerja sekarang. Selain itu seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa tingkat *self-esteem* yang tinggi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang tinggi, padahal pada penelitian Ashford (1989), Ameen (1995), Pasewark dan Strawser (1996), dan Suartana (2000) ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan berpindah. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti adalah:

**H<sub>2</sub>** : *Self-esteem* mempengaruhi intensi keluar

### **Pengaruh Sinisme terhadap Intensi Keluar**

Orang yang sinikal atau bersifat sinis dalam Tumewu (2003) disebutkan memiliki keyakinan bahwa seseorang akan cenderung melanggar nilai-nilai etis untuk kepentingannya sendiri. Sinisme sering dipandang sebagai sifat untuk mementingkan diri sendiri atau menomorsatukan diri sendiri. Berkaitan dengan intensi keluar, ada kemungkinan seorang individu yang bersifat sinis akan mengemukakan hal-hal yang seolah-olah dia tidak akan selamanya bergabung

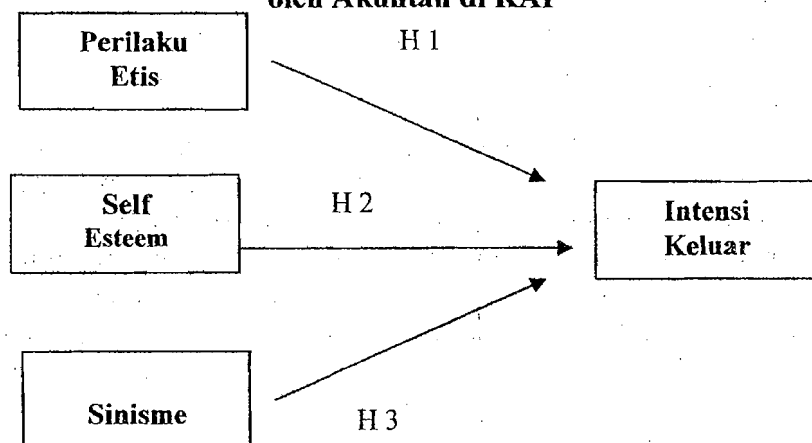
dengan organisasinya yang sekarang, misalnya: “organisasi ini hanya sebagai batu loncatan bagi saya, saya akan keluar dari organisasi ini dan pindah ke organisasi lain yang lebih besar dan menjajikan” atau hidup dan mati saya bukan di organisasi ini, banyak organisasi lain yang baik untuk perkembangan karier saya” . Ungkapan semacam itu dapat menimbulkan kesan bahwa ada dorongan kuat dan keinginan dari seseorang individu untuk organisasinya. Hipotesis ketiga yang diajukan oleh peneliti adalah :

H3 : Sinisme mempengaruhi Intensi Keluar

#### Model Analisa

Untuk menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka dibuat suatu model analisa yang mengacu pada latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka model analisisnya sebagai berikut:

**Persepsi perilaku etis dan self-esteem yang mempengaruhi instansi keluar oleh Akuntan di KAP**



#### METODE PENELITIAN

##### Populasi dan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah para akuntan/auditor yang bekerja di beberapa Kantor Akuntan Publik di kota Surabaya.. Jumlah kuesioner yang disebarkan oleh peneliti adalah sebanyak 100 buah. Kuesioner yang kembali kepada peneliti sebanyak 69 buah, dari kuesioner yang kembali ada 7 kuesioner yang tidak dapat diolah lebih lanjut. Kuesioner yang tidak dapat diolah disebabkan karena terdapat 5 kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap serta terdapat 2 kuesioner yang dikembalikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan oleh peneliti. Jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 62 kuesioner, dengan demikian pengujian hipotesis penelitian ini adalah uji parametrik, karena sampel yang digunakan adalah sampel besar (lebih dari 30). Pada tabel 3.1 berikut ini ditunjukkan jumlah sampel dan tingkat pengembaliannya.



**Tabel 3.1**  
**Kuesioner dan Tingkat Pengembalian**

| Keterangan Kuesioner                      | Jumlah |
|---|--------|
| Kuesioner yang disebarakan                | 100    |
| Kuesioner yang diterima kembali           | 69     |
| Kuesioner yang tidak dikembalikan         | 31     |
| Tingkat pengembalian kuesioner            | 69 %   |
| Kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap | 5      |
| Kuesioner yang pengembaliannya terlambat  | 2      |
| Kuesioner yang dapat diolah               | 62     |

Sumber: Data yang diolah

### Identifikasi Variabel

Penelitian ini dirancang sebagai suatu penelitian empiris. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas X (*Independent variable*) adalah pengaruh akuntan yang bekerja di KAP, dengan sub variabel :
  - a. X1 yaitu Perilaku etis akuntan public
  - b. X2 yaitu Self Esteem akuntan public
  - c. X3 yaitu Sinisme Akuntan Public
2. Variabel Y (*dependent variabel*) keinginan berpindah atau intensi keluar.

### Definisi Operasional

Berdasarkan identifikasi variabel diatas, maka penelitian menimbulkan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun operasional variabel-variabel tersebut adalah :

#### 1. Self Esteem

Adapun atribut pengukur yang digunakan antara lain perasaan mampu, perasaan cemas, persiapan diri, cara kerja, cara bicara, sadar diri, sukses dalam pekerjaan, kemampuan dalam bekerja, keyakinan diri sendiri.

#### 2. Perilaku Etis

Atribut pengukur yang digunakan antara lain : fasilitas yang diperoleh akuntan, pembebanan biaya baik itu didalam kantor maupun diperjalanan dinas.

#### 3. Sinisme

Adapun atribut pengukur yang digunakan pada sinisme adalah menguji kejujuran seseorang yang dilakukan didalam hidupnya.

### Definisi dan Pengukuran Variabel

Mayoritas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari instrumen-instrumen yang sudah sering digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang sebagian besar juga telah teruji reliabilitas maupun validitasnya. Uraian definisi dan pengukuran variabel disajikan berikut ini.

#### Variabel Independen: Intensi Keluar

Intensi keluar atau keinginan berpindah merupakan preferensi responden penelitian atau keinginan pribadi (secara sukarela) untuk berhenti kerja dari Kantor Akuntan Publik tempat mereka bekerja sekarang dan pindah ke tempat kerja pada

organisasi yang lain. Instrumen variabel ini mengadopsi instrumen yang dimodifikasi oleh Sjoberg dan Sverke (1996) dari instrumen Lyous (1971) dan Camman (1979) yang digunakan oleh Pujisari (2001) dan Raza (2003) dalam penelitiannya. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian Pujisari (2001) menghasilkan koefisien *alpha* sebesar 0,691 sedangkan pada penelitian Raza (2003) koefisien *alpha* sebesar 0,8464 dengan pengujian *pearson correlation* menunjukkan korelasi positif dan signifikan pada level 0,01 dengan nilai koefisien antara 0,832 sampai 0,912. Instrumen ini terdiri atas 3 pernyataan dengan jawaban menggunakan 5 poin skala Likert dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”. Skala kecil menunjukkan rendahnya keinginan responden untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, sebaliknya skala besar menunjukkan tingginya keinginan responden untuk pergi meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

#### **Variabel Independen: Perilaku Etis**

Perilaku etis atau sering disebut juga dengan keperilakuan etis, etis, dan etika merupakan ukuran terhadap tingkat kemungkinan responden penelitian bersikap etis atau tidak etis. Diasumsikan bahwa setiap responden penelitian merespon pertanyaan yang diberikan sebagai identifikasi perilaku etis atau tidak etis. Instrumen pengukuran variabel ini menggunakan instrumen *Workplace Behavior Scale* (WBS) yang dikembangkan oleh Jones (1990). Instrumen ini juga telah dipakai pada penelitian Mudrack (1993); Reis dan Mitra (1998); Fauzi (2001); dan Tumewu (2003). Pengujian reliabilitas pada penelitian Tumewu (2003) menghasilkan koefisien *alpha* sebesar 0,8384 dan pengujian validitas menghasilkan p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Instrumen WBS ini terdiri atas 10 buah pernyataan dengan jawaban menggunakan 5 poin skala Likert dari “sangat tidak dapat diterima” sampai dengan “sangat dapat diterima”. Skala kecil menunjukkan tingginya tingkat perasaan responden terhadap etika, sebaliknya skala besar menunjukkan rendahnya tingkat perasaan responden terhadap etika.

#### **Variabel Independen: Self-esteem**

*Self-esteem* yang sering diterjemahkan dengan istilah “penghargaan diri” atau harga diri merupakan preferensi responden terhadap diri sendiri. Diasumsikan bahwa setiap responden penelitian merespon pertanyaan yang diberikan sebagai identifikasi tinggi-rendahnya tingkat *self-esteem*. Instrumen pengukuran variabel ini diambil dari instrumen *Measures of Social Psychological Attitudes* yang dikembangkan oleh Eagly dalam Robbins (2001). Peneliti pada instrumen ini dibantu oleh dosen pembimbing menerjemahkan serta merekayasa dan memodifikasi dari instrumen aslinya untuk kemudian disesuaikan dengan kondisi responden sebagai akuntan/auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Instrumen ini terdiri atas 20 pernyataan dengan jawaban menggunakan 5 poin skala Likert dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”. Semakin besar nilai jawaban responden maka semakin tinggi pula tingkat *self-esteem*-nya, sebaliknya semakin kecil nilai jawaban responden maka semakin rendah tingkat *self-esteem*-nya.

#### **Variabel Independen: Sinisme**

Sinisme memiliki pengertian pandangan atau gagasan yang tidak melekat sesuatu kebaikan ataupun apapun dan meragukan sifat baik yang ada pada manusia.

Instrumen yang digunakan untuk menguji variabel sinisme adalah instrumen yang dikembangkan oleh Amien (1996) yang digunakan oleh Tumewu (2003) pada penelitiannya tentang independensi akuntan public menghasilkan koefisien alpha 0,8927 dan pengujian diatas menghasilkan p-value lebih baik dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,005. Instrumen ini menggunakan 3 pertanyaan dan jawaban dengan menggunakan skala Likert dari "tidak benar sampai sangat benar". Skala besar menggambarkan tingkat sinikal atau sinis responden yang tinggi, sebaliknya skala kecil menggambarkan rendahnya tingkat sinisme.

## Teknik Analisa

### Uji Reliabilitas dan Validitas

Tingkat kualitas data yang diperoleh pada suatu penelitian dapat dinilai dan dievaluasi melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Peneliti melakukan uji reliabilitas dan validitas untuk menjamin kualitas data yang diperoleh pada semua instrumen penelitian, walaupun untuk beberapa instrumen (intensi keluar, perilaku etis) telah teruji reliabilitas dan validitasnya pada penelitian-penelitian sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana kekuatan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Variabel yang dimaksud adalah:

|  |   |  |
|--|---|--|
| Y  | = | Intensi Keluar                             |
| a  | = | Koefisien <i>Intercept</i> (apabila X = 0) |
| b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> | = | Koefisien Regresi                          |
| X <sub>1</sub>                                   | = | Perilaku Etis                              |
| X <sub>2</sub>                                   | = | <i>Self-Esteem</i>                         |
| X <sub>3</sub>                                   | = | <i>Sinisme</i>                             |
| e  | = | <i>Error</i>                               |

Pengujian pada analisis regresi linier berganda ini adalah uji F dan uji t. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji model (*fit* atau tidaknya) pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linier. Uji t dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis (mengetahui tingkat signifikansi koefisien regresi) yang diformulasikan dalam penelitian ini. Hasil pengujian tersebut dapat dianalisis:

H<sub>0</sub> : Koefisien regresi (b) = 0

H<sub>1</sub> : Koefisien regresi (b) ≠ 0

Pengambilan keputusan yang didasarkan pada *P-Value* adalah:

- Jika *P-Value* > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh (b=0) terhadap variabel dependen, yang artinya H<sub>0</sub> gagal ditolak.
- Jika *P-Value* < 0,05 maka variabel independen berpengaruh (b≠0) terhadap variabel dependen, yang artinya H<sub>0</sub> ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Penelitian

Jumlah item yang harus diisi oleh responden penelitian adalah sebanyak 41 item yang terdiri atas 10 pernyataan untuk variabel perilaku etis, 20 pernyataan untuk variabel *self-esteem*, 3 pertanyaan untuk variabel sinisme, 3 pernyataan untuk variabel intensi keluar, dan 5 item pengisian untuk data demografi responden. Data demografi responden berisi data tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja di Kantor Akuntan Publik saat ini, dan masa kerja sebelum responden bergabung dengan Kantor Akuntan Publik tempat responden berkarir saat ini. Jawaban responden seperti yang disajikan pada tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

| Variabel           | Mean  | Median | Modus | Maks | Min | Dev Std |
|--------------------|-------|--------|-------|------|-----|---------|
| Intensi Keluar     | 9,27  | 9      | 9     | 15   | 3   | 2,46    |
| Perilaku Etis      | 24,92 | 26     | 26    | 50   | 10  | 6,15    |
| <i>Self-Esteem</i> | 71,39 | 72,5   | 74    | 100  | 20  | 6,79    |
| Sinisme            | 8,9   | 7      | 9     | 15   | 3   | 2,91    |

Sumber: Data yang diolah

**Tabel 4.2.**  
**Data Demografi Responden**

| Keterangan            | Jumlah | Persentase |
|-----------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin         |        |            |
| - Pria                | 28     | 45,16 %    |
| - Wanita              | 34     | 54,84 %    |
| Tingkat Pendidikan    |        |            |
| - S1 Akuntansi        | 59     | 95,16 %    |
| - D3 Akuntansi/Pajak  | 3      | 4,84 %     |
| Usia                  |        |            |
| - 20 sampai 25 tahun  | 29     | 46,77 %    |
| - 26 sampai 29 tahun  | 25     | 40,32 %    |
| - 30 tahun keatas     | 8      | 12,90 %    |
| Masa Kerja/Pengalaman |        |            |
| - Kurang 1 tahun      | 4      | 6,45 %     |
| - 1 sampai 2 tahun    | 22     | 35,48 %    |
| - 2 sampai 4 tahun    | 23     | 37,10 %    |
| - 4 sampai 6 tahun    | 7      | 11,29 %    |
| - Diatas 6 tahun      | 6      | 9,68 %     |

Sumber: Data yang diolah

### Pengujian Validitas dan Realibilitas

Pengujian validitas berkaitan dengan seberapa baik sebuah instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur atau yang ingin diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan memakai item *homogeneity test* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor yang didapat dari masing-masing pernyataan dengan skor totalnya. Skor total adalah jumlah skor seluruh pertanyaan, untuk dapat dikatakan valid korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor totalnya harus signifikan. Item-item yang ada pada alat pengukur tersebut dapat dikatakan memiliki kesamaan apabila semua pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi konsep

berkorelasi dengan skor totalnya. Ancok (1987) dalam Tumewu (2003) mengatakan bahwa dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*.

Pengujian validitas terhadap seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian yang disajikan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa untuk variabel intensi keluar, perilaku etis, masing-masing item pernyataan pada ketiga variabel tersebut disimpulkan valid karena memiliki *p-value* lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikan yang digunakan) yaitu sebesar 0,000 sedangkan untuk variabel *self-esteem* dari total 20 pernyataan terdapat 5 item yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 3,4,5,6, dan 12 dengan *p-value* berturut-turut adalah 0,378; 0,097; 0,143; 0,416; dan 0,110 ( $p > 0,05$ ). Lima item pernyataan pada variabel *self-esteem* tersebut terpaksa tidak digunakan pada proses pengujian selanjutnya (*di-drop*), sehingga untuk variabel *self-esteem* tersisa 15 item pernyataan yang dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Hasil pengujian validitas untuk seluruh variabel disajikan pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian Validitas (Item Homogeneity Test)**

| Variabel<br>No. Pertanyaan | Koefisien | P-Value | Kesimpulan |
|----------------------------|-----------|---------|------------|
| <b>Intensi Keluar</b>      |           |         |            |
| 1                          | 0,796     | 0,000   | Valid      |
| 2                          | 0,865     | 0,000   | Valid      |
| 3                          | 0,863     | 0,000   | Valid      |
| <b>Perilaku Etis</b>       |           |         |            |
| 1                          | 0,524     | 0,000   | Valid      |
| 2                          | 0,590     | 0,000   | Valid      |
| 3                          | 0,508     | 0,000   | Valid      |
| 4                          | 0,811     | 0,000   | Valid      |
| 5                          | 0,686     | 0,000   | Valid      |
| 6                          | 0,724     | 0,000   | Valid      |
| 7                          | 0,739     | 0,000   | Valid      |
| 8                          | 0,546     | 0,000   | Valid      |
| 9                          | 0,573     | 0,000   | Valid      |
| 10                         | 0,614     | 0,000   | Valid      |

| <i>Self-Esteem</i> |       |       |             |
|--------------------|-------|-------|-------------|
| 1                  | 0,345 | 0,006 | Valid       |
| 2                  | 0,685 | 0,000 | Valid       |
| 3                  | 0,114 | 0,378 | Tidak Valid |
| 4                  | 0,213 | 0,097 | Tidak Valid |
| 5                  | 0,188 | 0,143 | Tidak Valid |
| 6                  | 0,105 | 0,416 | Tidak Valid |
| 7                  | 0,293 | 0,021 | Valid       |
| 8                  | 0,449 | 0,000 | Valid       |
| 9                  | 0,736 | 0,000 | Valid       |
| 10                 | 0,680 | 0,000 | Valid       |
| 11                 | 0,478 | 0,000 | Valid       |
| 12                 | 0,205 | 0,110 | Tidak Valid |
| 13                 | 0,574 | 0,000 | Valid       |
| 14                 | 0,528 | 0,000 | Valid       |
| 15                 | 0,515 | 0,000 | Valid       |
| 16                 | 0,571 | 0,000 | Valid       |
| 17                 | 0,669 | 0,000 | Valid       |
| 18                 | 0,555 | 0,000 | Valid       |
| 19                 | 0,309 | 0,014 | Valid       |
| 20                 | 0,549 | 0,000 | Valid       |
| <i>Sinisme</i>     |       |       |             |
| 1                  | 0,882 | 0,000 | Valid       |
| 2                  | 0,747 | 0,000 | Valid       |
| 3                  | 0,714 | 0,000 | Valid       |

Sumber : Data Diolah

Dari hasil pengujian realibilitas maka untuk variabel intensi keluar, perilaku etis, self-esteem dan sinisme reliabel dengan melihat p-value pada tabel 4.4 yang besarnya  $< 0,05$ .

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

| Variabel           | <i>Alpha</i> | <i>P-Value</i> | Kesimpulan |
|--------------------|--------------|----------------|------------|
| Intensi Keluar     | 0,7934       | 0,0125         | Reliabel   |
| Perilaku Etis      | 0,8342       | 0,0000         | Reliabel   |
| <i>Self-Esteem</i> | 0,8238       | 0,0000         | Reliabel   |
| Sinisme            | 0,6809       | 0,0005         | Reliabel   |

Sumber: Data yang diolah

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis 1

Pengujian terhadap hipotesis 1 ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel perilaku etis terhadap intensi keluar. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan (uji t) seperti yang disajikan pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel perilaku etis tidak berpengaruh terhadap variabel intensi keluar. Hal tersebut pada tabel 4.3 dapat diketahui dari *p-value* perilaku etis sebesar 0,246 ( $p > 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,205. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 1, dengan kata lain perilaku etis bukan merupakan faktor yang menentukan intensi keluar.

Hasil pengujian yang gagal mendukung hipotesis 1 tersebut diduga peneliti karena karakteristik sampel (seperti yang telah disajikan pada tabel 4.2) yang mayoritas, yaitu sebanyak 72,58%, telah memiliki pengalaman kerja dengan interval antara 1-4 tahun. Kidwell dan kawan-kawan (1987) dalam Raza (2003) berhasil menemukan adanya hubungan antara tahun bekerja dengan kepercayaan etis, yaitu individu dengan pengalaman kerja akan memiliki kepercayaan etik yang lebih tinggi, sehingga faktor pengalaman ini diduga peneliti memberikan kontribusi atas tidak signifikannya pengaruh keperilakuan etis terhadap intensi keluar responden. Selain itu karena peneliti juga tidak memperhitungkan faktor pengalaman kerja, maka diduga bahwasannya dengan masa kerja antara 1-4 tahun kemungkinan bisa membuat akuntan/auditor memiliki persepsi bahwa intensi keluar tidak dipengaruhi oleh perilaku etis melainkan dipengaruhi oleh variabel individual lainnya.

Tabel 4.5  
Hasil uji t Model Regresi

| Variabel      | Koefisien | Nilai t | <i>P-value</i> |
|---------------|-----------|---------|----------------|
| Constant      | 3,328     | 2,924   | 0,005          |
| Perilaku Etis | 0,205     | 1,172   | 0,246          |
| Self-Esteem   | -0,375    | -1,453  | 0,152          |
| Sinisme       | 0,213     | 1,916   | 0,060          |

Sumber: Data yang diolah

### Pengujian Hipotesis 2

Pengujian terhadap hipotesis 2 bertujuan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh variabel *self-esteem* terhadap variabel intensi keluar. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka dapat dilihat pada tabel 4.5 bahwa variabel *self-esteem* seperti halnya variabel perilaku etis ternyata juga tidak berpengaruh terhadap variabel intensi keluar. Hal ini pada tabel 4.3 dapat diketahui dari nilai *p-value self-esteem* sebesar 0,152 ( $p > 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar -0,375. Hasil ini tentunya juga tidak mendukung hipotesis 2, dengan kata lain *self-esteem* seperti halnya dengan perilaku etis bukan merupakan faktor yang menentukan intensi keluar.

Hasil pengujian yang tidak mendukung hipotesis 2 menurut analisis peneliti disebabkan karena variabel *self-esteem* hanya memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel intensi keluar melalui variabel kepuasan kerja. Robbins (2001) mengatakan bahwa *self-esteem* berhubungan dengan kepuasan kerja, sejumlah studi membenarkan bahwa orang dengan *self-esteem* tinggi lebih puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang memiliki *self-esteem* rendah. Hasil

penelitian Ashford dkk (1989), Ameen dkk (1995), Pasewark dan Strawser (1996), dan Suartana (2000) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan berpindah. Adanya kepuasan kerja pada diri karyawan menyebabkan mereka akan merasa senang dan bahagia dengan pekerjaannya, sehingga kecil kemungkinannya untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Variabel yang berpengaruh langsung terhadap intensi keluar adalah kepuasan kerja, sedangkan *self-esteem* berpengaruh secara tidak langsung terhadap intensi keluar melalui kepuasan kerja, sehingga dalam hal ini *self-esteem* merupakan variabel *intervening*.

### Hipotesis hipotesis 3

Pengujian dilakukan terhadap hipotesis 3 bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel sinisme terhadap variabel intensi keluar. Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan pada tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa variabel sinisme mempengaruhi variabel intensi keluar dengan  $p$ -value sebesar 0,60 ( $p < 0,07$ ). Hasil pengujian ini membuat hipotesis 3 menjadi gagal ditolak yang berarti sinisme mempengaruhi intensi keluar.

### Uji Model (Uji F)

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya selain dilakukan uji  $t$  untuk kepentingan pengujian hipotesis, sebagai penjelasan tambahan peneliti juga melakukan uji  $F$  dengan tujuan untuk melihat kontribusi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linier, untuk melakukan uji  $F$  ini digunakan *analysis of variance (Anova)*. Hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa variabel-variabel independen (perilaku etis, *self-esteem*, dan Sinisme) tidak dapat menjelaskan secara proporsional kontribusi pengaruh pola variasi perubahan variabel dependen (intensi keluar) yang hanya sebesar 9,7 % ( $R$ -square). Hal ini juga terlihat dari  $p$ -value yang sebesar 0,113 yang berarti diatas 0,005 dan nilai  $F$  sebesar 2,081.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dan untuk mengetahui apakah keinginan berpindah atau intensi keluar para akuntan/auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik dipengaruhi oleh faktor-faktor perilaku etis, *self-esteem* dan *sinisme*. Proses untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel yang berkedudukan sebagai variabel independen yaitu: perilaku etis, *self-esteem*, dan *sinisme* memiliki pengaruh terhadap variabel dependen intensi keluar maka sebagai bagian dari proses penelitian dilakukanlah serangkaian pengumpulan, pengolahan, dan pengujian data.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis 1 yang menguji pengaruh perilaku etis terhadap intensi keluar dihasilkan  $p$ -value sebesar sebesar 0,246 ( $p > 0,05$ ) dan koefisien regresi



sebesar 0,205 hasil pengujian ini tidak mendukung hipotesis 1 sehingga disimpulkan perilaku etis tidak mempengaruhi intensi keluar. Pengujian pada hipotesis 2 yang mengukur pengaruh *self-esteem* terhadap intensi keluar menghasilkan *p-value* sebesar 0,152 ( $p > 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar  $-0,375$ . Hasil ini juga tidak mendukung hipotesis 2, sehingga disimpulkan bahwa *self-esteem* juga tidak mempunyai pengaruh terhadap intensi keluar.

Seperti yang telah diuraikan, peneliti menduga adanya beberapa hal yang menyebabkan hasil pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2 menjadi tidak signifikan yaitu:

1. Karakteristik responden akuntan yang mayoritas, yaitu sebanyak 72,58%, telah memiliki pengalaman kerja dengan interval antara 1-4 tahun. Kidwell dkk. (1987) dalam Raza (2003) berhasil menemukan adanya hubungan antara tahun bekerja dengan kepercayaan etis, yaitu individu dengan pengalaman kerja akan memiliki kepercayaan etik yang lebih tinggi. Dugaan peneliti faktor pengalaman ini memberikan kontribusi atas tidak signifikan-nya pengaruh berperilaku etis terhadap intensi keluar para akuntan/auditor. Peneliti juga tidak memperhitungkan faktor pengalaman kerja, maka diduga bahwasannya dengan masa kerja antara 1-4 tahun kemungkinan bisa membuat akuntan memiliki persepsi bahwa intensi keluar tidak dipengaruhi oleh perilaku etis melainkan dipengaruhi oleh variabel individual lainnya.
2. Variabel *self-esteem* hanya sebagai variabel *intervening* yaitu hanya memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap intensi keluar melalui kepuasan kerja. Robbins (2001) mengatakan bahwa *self-esteem* mempengaruhi kepuasan kerja, sejumlah studi membenarkan bahwa orang dengan *self-esteem* tinggi lebih puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang memiliki *self-esteem* rendah. Hasil penelitian Ashford dkk. (1989), Ameen dkk. (1995), Pasewark dan Strawser (1996), serta Suartana (2000) diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan berpindah.

Hipotesis 3 adalah menguji pengaruh sinisme terhadap intensi keluar. Pengujian hipotesis ini menghasilkan *p-value*

### **Keterbatasan dan Saran**

Penelitian ini menggunakan metode survei, kelemahan pada metode survei adalah adanya kemungkinan responden malas, tidak jujur, asal-asalan atau tidak serius pada saat mengisi kuesioner penelitian, sehingga dapat menyebabkan jawaban responden menjadi bias. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menggunakan metode lain yang mampu menutup kelemahan metode survei.

Pengukuran intensi keluar pada penelitian ini hanya didasarkan pada variabel perilaku etis, *self-esteem* dan *sinisme*. Penelitian selanjutnya, untuk mengukur intensi keluar sebaiknya juga dapat mencakup variabel-variabel lain terutama variabel-variabel yang selama ini belum banyak atau bahkan belum pernah diteliti, sehingga lebih banyak diketahui variabel individual apa saja yang mempengaruhi intensi

keluar. Diharapkan hal tersebut akan dapat memperkaya khasanah keilmuan di bidang akuntansi keperilaku pada khususnya, dan ilmu akuntansi pada umumnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Husein.. *Metode Penelitian dan Teknik Bisnis Perilaku Eti*. (2003)  
Business News. *Artikel Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Edisi 9 April (2003).  
Suprpto, J. *Statistik teori dan Aplikasi*. Alih peneliti utama bidang ekonomi dan Manajemen pada Badan Pusat Statistik. (2001).  
Cooper, DR and CW Emory. *Metode Penelitian Bisnis*. Alih Bahasa E Gunawan dan Nurmawan. Jakarta. Jilid 1 Edisi Kelima. (1996).  
Gibson, James L., Ivancevich, John M dan Donnelly, JR James H. *Organisasi, Pengaruh, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara. Jakarta. Edisi Kedelapan (1996).  
Ikatan Akuntan Indonesia. *Directory 2003 Kantor Akuntan Publik dan Akun Publik*. Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik bekerjasama dengan Direktorat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai Direktorat Jenderal Lembaga Keuangan Departemen Keuangan Republik Indonesia. Jakarta. (2003).  
Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta. Edisi Kedelapan. (2001)  
Mudrack, PE. *An Investigation into The Acceptability of Workplace Behaviors of a Dubious Ethical Nature*. Journal of Business Ethics, Vol. 12: 517-524.  
Nunnaly, J.C. *Psychometric Theory*. Higstown, NJ: McGraw-Hill. (1978).  
Ratnawati, Vince. *Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity, Dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Indonesia)*. Simposium Nasional Akuntansi IV. Bandung (2001).  
Drs. Ruchyat kosasih. *Auditing Prinsip dan Prosedur*. Penerbit Ananda Yogyakarta, 1984.  
Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo. Jakarta. Edisi Kedelapan. (2001).  
Tumewu, James. *Pengaruh Etika, Pengalaman Kerja, Sinisme Terhadap Independensi*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Wijaya Kusuma Surabaya (Tidak dipublikasikan). (2003).