

PENGARUH JOB STRESS, KONFLIK PERAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KAP DI SURABAYA)

Erika Yuliani Lukmawati

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

erikay198@gmail.com

Rudi Pratono

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Abstract: *This research was conducted to determine the influence of Job Stress, Role Conflict, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention auditor at the Public Accounting Office in Surabaya. The population in this study is the auditors in KAP. This study used a random sampling method wherein this study collected 77 respondents. This study uses multiple regression linear analysis for data analysis techniques, where the results of the study show that the influence of Job Stress has a significant effect. While Role Conflict, Job Satisfaction and Organizational Commitment has no significant effect*

Keywords: *Job Stress, Role Conflict, Job Satisfaction, Turnover Intention*

Abstrak—*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Job Stress, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini yaitu para auditor yang ada di KAP Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode random sampling dimana penelitian ini sampel yang terkumpul berjumlah 77 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk teknik analisis datanya, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Stress berpengaruh signifikan. Sedangkan Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan*

Kata Kunci: *Job Stress, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

1. Pendahuluan

Banyaknya perusahaan yang membutuhkan laporan keuangan yang telah diaudit untuk keperluan para pemakainya. Hal ini membuat permintaan akan jasa akuntan publik meningkat. Akuntan publik dibutuhkan lebih banyak seiring bertambahnya perusahaan yang diaudit baik dari perusahaan *go public* maupun perusahaan tertutup. Pekerjaan yang dilakukan akuntan public membuat akuntan publik selain direkrut oleh kantor akuntan publik (KAP), bahkan seringkali direkrut oleh perusahaan-perusahaan umum setelah melaksanakan tugasnya dalam mengaudit laporan keuangan. Perusahaan biasanya melakukan penawaran gaji yang lebih besar dari tempat kerja sebelumnya. Ini bisa menjadi pemicu awal keinginan auditor untuk pindah kerja.

Turnover intention merupakan keadaan dimana seorang karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan atau *resign* (Sari, 2014). Tingginya keinginan untuk pindah masih menjadi masalah di beberapa Kantor akuntan publik. Sebenarnya perpindahan karyawan yang memiliki kinerja rendah sangat diperlukan oleh beberapa perusahaan (Hollenbeck dan Williams, 1986). Meskipun demikian kantor akuntan publik sebaiknya mengupayakan agar tingkat *turnover* tidak terlalu tinggi untuk menekan biaya rekrutmen yang membengkak. Kemudian lebih memaksimalkan kinerja dari sumber daya manusia (SDM) yang ada. Selama ini kantor akuntan publik memiliki tingkat *turnover* tinggi. Tingkat *turnover* auditor yang bekerja di KAP mencapai 85% berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kollaritsh (n.d) dalam

Kurniawati (2001). Hal ini disebabkan Kantor akuntan publik hanya dianggap sebagai batu loncatan untuk jenjang karir yang lebih tinggi. Kurangnya loyalitas akan perusahaan juga menjadi salah satu penyebab mereka mudah untuk melakukan *turnover*.

Soewandi (2003) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan keadaan dimana terdapat satu atau lebih faktor di perusahaan yang mengganggu kondisi psikis. Ketika terjadi gap antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan maka munculah stres kerja. Selain itu tekanan dari atasan yang menetapkan target tinggi menyebabkan munculnya stres kerja karena untuk mencapai target, karyawan harus menanggung beban berat.

Profesi yang memiliki ketidakjelasan peran salah satunya adalah profesi akuntan publik (Senatra) 1980 dalam Kurniawati (2015). Pengertian dari konflik peran, menurut pendapat Milman & Goldman (1969) adalah kondisi ketika keinginan peran individu pada saat yang bersamaan, dari individu itu sendiri maupun dari lingkungannya saling bertentangan.

Berdasarkan pendapat William dan Hazer (1986) dalam Kurniawati (2015) komitmen organisasi adalah ukuran keterikatan seseorang pada organisasi. Karyawan akan memberikan manfaat dan membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misi jika dikelola dengan baik. Jika karyawan dikelola dengan baik, maka karyawan akan mengabdikan diri dengan cara berkomitmen organisasi dan loyal terhadap perusahaan.

Variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi adanya turnover intention yaitu kepuasan kerja. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Antara individu memiliki ukuran yang relatif berbeda tergantung persepsi masing-masing individu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian kembali secara mendalam mengenai *job stress*, konflik peran, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job stress*, konflik peran, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Telaah Literatur dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Telaah Literatur

2.1.1 Teori Artibusi

Fritz Heider (1958) dalam Kurnia (2016) mengembangkan teori artibusi dan berpendapat bahwa tingkah laku individu dapat ditentukan berdasarkan kekuatan dari luar (*external forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, meliputi kemudahan maupun kesulitan mengenai pekerjaan. Kondisi tersebut akan membuat seseorang ingin untuk memahami keadaan sekitar dan sebab terjadinya kejadian tersebut. Dan kekuatan dari dalam (*internal forces*), adalah faktor-faktor yang muncul dari dalam diri individu meliputi upaya dan kemampuan (Kurnia, 2016).

2.1.2 Teori Motivasi

Dalam mencapai sebuah tujuan, seseorang memiliki dorongan dalam

dirinya yang disebut sebagai motivasi. Salah satu cara memotivasi karyawan adalah dengan cara menciptakan suasana lingkungan nyaman. Hal ini saling berkaitan dengan kehidupan dalam berorganisasi, sasaran utama dalam pemberian motivasi oleh para manajemen terhadap karyawannya adalah meningkatkan kinerja prestasi karyawan yang bersangkutan guna tercapainya tujuan organisasi (Kurnia, 2016). Para akuntan publik dituntut menjadi seorang yang profesional, dimana mereka dihadapkan dengan pekerjaan yang memiliki etika kerja dan tuntutan waktu dalam pengerjaannya, tak jarang hal ini kerap membuat para auditor merasa tertekan dan menyebabkan stres dalam bekerja.

2.1.3 Turnover Intention (Y)

Keinginan atau *intention* merupakan niat yang muncul pada seseorang untuk berbuat sesuatu sedangkan pengertian dari *turnover* merupakan berpindahnya karyawan dari pekerjaan di perusahaan yang lama ke perusahaan yang baru. *Turnover* dapat berupa keluarnya dari organisasi, mengundurkan diri serta pemberhentian organisasi. *Turnover* merujuk kepada hasil akhir mengenai jumlah karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan. Kesimpulan dari pengertian tersebut adalah *turnover intention* merupakan kecenderungan atas niat dan tekad individu untuk pindah kerja dari pekerjaannya yang lama (Zeffane, 1994)

2.1.4 Job Stress (X1)

Stres merupakan bentuk tanggapan yang dipengaruhi oleh berbagai kejadian eksternal yang berupa pengalaman positif maupun pengalaman

negatif. Mangkunegara (2000) dalam Sari (2014) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi karyawan merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan. Stres kerja yang terjadi ini menyebabkan keguncangan pada perasaan merasa tidak tenang, senang menyendiri, emosi tidak stabil, susah tidur, terlalu cemas, tidak bisa santai, tegang, gugup, dan mengalami gangguan kesehatan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Notoprawiro, 2016)

2.1.5 Konflik Peran (X2)

Konflik peran atau *role conflict* merupakan suatu konflik yang muncul sebab ada ketidaksesuaian sistematisa pengendalian internal perusahaan dengan aturan, etika, norma, dan professional (Rintasari, 2015). Keadaan tersebut muncul karena dalam waktu yang sama terdapat dua perintah yang berbeda dan perintah yang lain akan terabaikan jika salah satu perintah saja yang dilaksanakan. Konflik Peran adalah berperan sebagai Peran ganda yaitu dua peran atau lebih yang dijalankan oleh seseorang sekaligus dalam waktu yang (Lutfiani, 2019).

2.1.6 Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan adalah gambaran dari perasaan karyawan mengenai pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan akan pekerjaannya akan memberikan dampak positif yaitu menurunkan niat untuk berpindah perusahaan. Robbins dan Judge (2015) dalam Andriani (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan

dimana karyawan merasa positif dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan persepsi dari karyawan mengenai seberapa baik penilaian atas pekerjaan mereka yang telah dilakukan (Luthans, 2006). Pada umumnya karyawan merasa lebih puas ketika kinerjanya mendapat apresiasi.

2.1.7 Komitmen Organisasi (X4)

Komitmen organisasi melihat pada tingkat keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang cenderung akan berkontribusi dalam segala kegiatan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi ketika karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Andriani, 2018). Robbins dan Judge (2015) dalam Andriani (2018) menyebutkan komitmen organisasi sebagai suatu kondisi ketika karyawan memihak pada salah satu organisasi tertentu dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Anggota berkomitmen terhadap organisasi akan tetap mempertahankan dari organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya bukan hanya sebagai formalitas sebagai anggota, namun diikuti oleh sikap cinta akan organisasi dan ketersediaan untuk mengupayakan demi tercapainya tujuan organisasi.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Kapasitas yang dimiliki individu berbeda-beda dalam mendapatkan tekanan dan beban kerja yang berat. Ada individu yang mampu bekerja dalam tekanan dan ada individu yang tidak mampu bekerja dalam tekanan. Sehingga individu yang tidak mampu bekerja dengan beban kerja yang berat dan mendapat tekanan dalam bekerja lebih

sering merasakan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Amany (2016) menjelaskan beban kerja yang berat akan menyebabkan stres kerja. Dan jika berkelanjutan akan menimbulkan tindakan *turnover*.

H1: Job Stress berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Konflik peran merupakan keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan adanya dua peran yang saling bertentangan. Setiap individu berasal dari keluarga yang berbeda-beda. Ada keluarga yang mempermasalahkan apabila intensitas waktu untuk berkumpul jarang dan kurang mendukung mengenai pekerjaan. Namun juga ada keluarga yang tidak mempermasalahkan hal tersebut bahkan sangat mendukung pekerjaan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan Lutfiani (2019) menyatakan konflik peran berpengaruh terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi.

H2: Konflik peran berpengaruh terhadap turnover intention.

Setiap individu memiliki tolak ukur tingkat kepuasan masing-masing. Antara individu satu dengan lainnya tentu berbeda. Ada individu yang sudah puas dengan imbal hasil yang diterima sekarang. Sebagian individu merasa kurang puas dengan imbal hasil yang diterima. Hal ini menyebabkan adanya indikasi akan keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan baru yang dirasa memberikan sebuah kepuasan. Selanjutnya dalam penelitian Pradharma (2015) dan Iksan (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention

Komitmen organisasi adalah bentuk dari kesetiaan individu terhadap perusahaan. Individu yang cenderung setia terhadap organisasi biasanya juga ikut memiliki organisasi. Tidak semua karyawan bekerja karena ingin memajukan perusahaan tersebut. Beberapa karyawan bekerja dan bertahan hanya karena ingin mendapat penghasilan saja. Karyawan yang sangat berkomitmen cenderung bertahan dalam organisasi. Namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki rasa komitmen lebih akan lebih mudah meninggalkan perusahaan apabila ada tawaran yang menarik. Pada penelitian Kurniawati (2015) mengatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingkat *turnover* di perusahaan.

H4: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian yang digunakan

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar. Data tersebut diperoleh dengan cara membagikan kuesioner pada KAP di Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan adalah para auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya. Sampel yang diambil adalah dengan kriteria berikut: auditor bekerja pada KAP di Surabaya dan Auditor yang memiliki jabatan

junior, senior, supervisor, dan partner. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah dengan *metode random sampling* (sampling acak).

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Dependen

Turnover intention adalah keinginan secara sadar dan sukarela karyawan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Tett dan Mayer (1993) dalam Wateknya (2016) menjelaskan *turnover intention* adalah keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Pada penelitian ini *turnover intention* dilihat dari beberapa indikator menurut Michaels dan Spector dalam Sari (2018) yaitu:

1. *Thinking of quitting*
2. *Intention to search for alternatives*
3. *Intention to quit*

3.3.2 Variabel Independen

Job Stress

Sari 2014 menjelaskan stres kerja merupakan kondisi dimana individu dalam menghadapi beban pekerjaan merasakan tekanan. Stres kerja atau job stress menurut Sari (2018) dapat diukur dalam 4 indikator antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.
4. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab.

Konflik Peran

Konflik peran merupakan konflik antara peran ganda terjadi tuntutan

pekerjaan dan keluarga secara bersama tidak dapat diselaraskan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Dalam penelitian dalam Sari (2018) variabel konflik peran dapat diukur dengan menggunakan tiga variabel, yaitu:

1. *Time-based conflict*
2. *Strain-based conflict*
3. *Behavior-based conflict*

Kepuasan Kerja

Robin dan Judge (2013) dalam Wateknya (2016) berpendapat kepuasan kerja yaitu merasakan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Kepuasan kerja pada penelitian ini dilihat dari indikator menurut Sari (2018) diantaranya adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kepuasan terhadap supervisi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini komitmen organisasi merupakan perasaan kelayakan, identifikasi dan keterlibatan yang diberikan oleh seorang auditor terhadap organisasi. Pada penelitian ini indikator komitmen organisasi menurut Buchanan (1974) dalam Wateknya diantaranya:

1. *Organizational identification*
2. *Job involvement*
3. *Organizational loyalty*

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dari lapangan, yaitu dengan cara menyebarkan

kuesioner kepada responden. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data primer.

3.5 Teknik Analisis

Analisis data merupakan inteprestasi dari hasil mengolah data yang telah dikumpulkan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer yaitu SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*). Dengan melakukan uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda.

4. Analisis Dan Hasil

Pada penelitian ini objek yang dituju adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berlokasi di Surabaya. Baik KAP yang sudah berdiri < 1 tahun, maupun yang sudah berdiri lebih > 1 tahun. Partisipan dalam penelitian ini adalah auditor yang sudah melaksanakan pekerjaan *auditing* dan memiliki jabatan sebagai partner, supervisor, senior auditor maupun auditor junior. Peneliti berharap mendapatkan informasi dari hasil menyebarkan kuesioner dengan pernyataan yang terdiri dari beberapa variabel.

Tabel 1
Distribusi Kuesioner responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuesioner disebar	88	100%
Kuesioner tidak kembali	11	12,5%

Kuesioner diolah	77	87,5%
------------------	----	-------

Sumber: data primer diolah

4.1 Uji Instrumen

4.1.1 Uji Validitas

Dalam pengujian validitas dikatakan valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai sig <0,05 maka item pertanyaan tersebut valid yang berarti memiliki validitas kontruk.

4.1.2 Uji Reabilitas

Variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* adalah > 0,60

4.2 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12.258 + .650X_1 + (-0,126X_2) + (-0,318X_3) + (-0,005X_4) + e$$

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas diamati dari hasil nilai *kologrov-smirnov* yang ditunjukan dengan nilai signifikasi 0,617 > 0,05 maka semua berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolineritas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Job stress (X_1)	0,634	1,578	Non Multikolinearitas

Konflik peran (X ₂)	0,632	1,582	Non Multikolinearitas
Kepuasan kerja (X ₃)	0,823	1,215	Non Multikolinearitas
Komitmen organisasi (X ₄)	0,817	1,225	Non Multikolinearitas

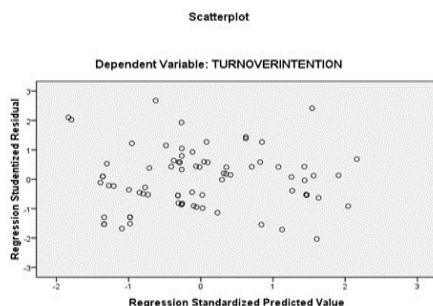
Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel 2 diperoleh nilai Tolerance mendekati 1, *Varance Inflation Factor* (VIF) >10, maka tidak menunjukkan adanya multikolineritas.

4.3.3 Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil DurbinWatson sebesar 2,096 yaitu nilai dw > dU 1,740 dihitung menggunakan tabel Durbin Watson maka dapat diketahui tidak ada autokorelasi antar variabel.

4.3.4 Uji Heterokedastisitas



Gambar 1
Scatterplot

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil gambar 1 dapat dilihat dari plot gambar residual yang acak atau tidak berpola, yang berarti bebas dari heterokedastisitas.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji F

Uji F tingkat signifikansi 0,000 yakni nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H1 diterima. Hal ini bermaksud variabel

independen (X) yang terdiri dari *job stress*, konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu *turnover intention*.

4.4.2 Uji t

Tabel 3
Uji t

Model	t	sig
Constant	2.136	.036
Job stress	4.066	.000
Konflik peran	.927	.357
Kepuasan kerja	-2.542	.013
Komitmen organisasi	-.027	.979

Sumber: data primer yang diolah

Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention

Job Stress berpengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal ini dapat dibuktikan dari hasil nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$. Sehingga *Job Stress* secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Apabila auditor mendapatkan tekanan, beban kerja yang berat melampaui kemampuannya maka auditor akan mengalami stres kerja dan memungkinkan untuk berpindah kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh Konflik peran Terhadap Turnover Intention

Konflik peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover*

intention, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk konflik peran adalah $\alpha=0,3575 > 0,05$. Setiap orang memiliki tuntutan dari keluarga masing-masing. Namun tidak semua pihak keluarga protes mengenai waktu yang diberikan. Banyak pihak keluarga yang juga mendukung apa yang dilakukan oleh auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawati (2015) yang menyatakan bahwa konflik tidak memiliki pengaruh secara signifikan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Turnover intention

Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai negatif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja adalah $\alpha=0,013 > 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja antara individu dengan individu lainnya tidak dapat diukur dengan sama. Karena pada dasarnya kepuasan kerja setiap individu itu berbeda. Ketika karyawan dalam perusahaan merasakan kepuasan kerja yang rendah, tidak berarti karyawan lainnya juga merasakan kepuasan kerja yang rendah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien regresi bernilai negatif dan nilai signifikansi untuk komitmen organisasi adalah $\alpha=0,979 > 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Sari (2014) dan Iksan (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan. Tidak semua karyawan mau berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Karena tingkat komitmen pada setiap individu berbeda. Individu cenderung memiliki komitmen apabila ikut memiliki perusahaan tersebut. Banyak karyawan yang terlalu apatis dalam kemajuan perusahaan karena merasa tidak memiliki perusahaan tersebut dan hanya menginginkan haknya mendapatkan imbal hasil.

4.5 Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi & Koefisien Korelasi Berganda

MOD EL	R	R SQU ARE	ADJUS TED SQUAR E	Std. Error of the estim ate
1	.67 0 ^a	.449	.353	4.931

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4 menunjukkan nilai R sebesar 0,670. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kuat karena $> 0,50$. Nilai *R Square* sebesar 0,449 atau 44,9%, ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* yang dapat dijelaskan variabel *job stress*, konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar 44,9%, sedangkan sisanya 55,1% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

5. Kesimpulan

1. *Job stress*, konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*
2. ada pengaruh signifikan *job stress* terhadap *turnover intention*, sedangkan tidak ada pengaruh signifikan variabel konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

5.1 Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk menurunkan tingkat *turnover* maka perlu mendekati auditor baik secara bersama-sama maupun personal agar mengerti masalah apa yang dirasakan auditor sehingga mampu mencari jalan keluar. Dan memberikan kegiatan-kegiatan yang menimbulkan perasaan emosi positif bagi auditor.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini secara parsial hanya variabel *job stress* yang berpengaruh positif, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain. Penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuisioner kepada peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan metode lain seperti wawancara atau gabungan.

Daftar Pustaka

Amany, T. J. 2016. Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan tingkat gaji dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Staff Auditor di Kantor Akuntan Publik. 2389-2390.

Andriani, I. G. 2018. Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan Otomotif. 135-136.

Hollenbeck, Jr., dan C. R. Williams (1986), "Turnover Functionality versus Turnover Frequency: A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness", *Journal of Applied Psychology*, 71, p. 606-611.

Iksan, M. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention: Studi Kasus pada karyawan The Media Hotel and Towers. Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.

Kurnia, A. L. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Auditor dengan kinerja auditor sebagai variabel moderating. Universitas Negeri Semarang.

Lutfiani, A. P. 2019. Pengaruh Job insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi dan Konflik Peran terhadap Turnover Intention. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Penerbit ANDI. Yogyakarta.

Kurnia, A. L. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Auditor dengan kinerja auditor sebagai variabel moderating. Universitas Negeri Semarang.

Lutfiani, A. P. 2019. Pengaruh Job insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi dan

- Konflik Peran terhadap Turnover Intention. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Badan Penerbit PT. Rosdakarya.
- Rintasari, D. K. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Stress Kerja, Locus Of Control, Dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention.
- Robbins & Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas, Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, R. A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Turnover Intention. Cikarang: President University.
- Sari, R. N. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Yogyakarta.
- Meyer, J. P., N. J. Allen, dan C. A. Smith. 1993. Commitment to Organizations and Occupations Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551
- Tsani, R. R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wateknya, Y. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Williams, L.J. and Hazer, J.T. 1986. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A re-analysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- Zeffane, R. 1994. Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9): 1-14.