

Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

padang prabowo, endang Mashitoh, endang Mashitoh, rosa nikmatul fajri, rosa nikmatul fajri
universitas islam batik surakarta

Abstrak

Turnover intention merupakan niat atau keinginan dari seorang karyawan untuk keluar, berhenti atau pindah dari pekerjaannya. *Turnover Intention* auditor menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi di Kantor Akuntan Publik, dimana dapat menimbulkan kerugian maupun mengganggu aktivitas pekerjaan di organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor di kantor akuntan publik soloraya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik baik pada jenjang auditor junior, auditor senior, manajer maupun partner yang berlokasi di soloraya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 responden yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di soloraya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan untuk variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja, stres kerja, serta komitmen organisasi akan berdampak pada *turnover intention* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik soloraya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Stres Kerja; Komitmen Organisasi; *Turnover Intention*

Abstract

Turnover intention is the intention or desire of an employee to quit, quit or move from work. Auditor turnover Intention is one of the problems that often occurs in public accounting firms, which can result in losses or interfere with work activities in the organization. This study aims to examine the effect of job satisfaction, job stress and organizational commitment on auditor turnover intention in the soloraya public accounting firm. The data collection method used was a survey in the form of a questionnaire. The population in this study is a number of auditors who work at the Public Accountant Office both at the level of junior auditors, senior auditors, managers and partners located in Soloraya. The sample used in this study amounted to 34 respondents who worked as auditors at the Public Accounting Firm located in Soloraya. This study uses multiple linear regression analysis techniques by conducting a classic assumption test that includes data normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) program. The results showed that job satisfaction and organizational commitment had a negative and significant effect on turnover intention. As for the work stress variable a positive and significant effect on turnover intention. The

conclusion of this study is the high and low levels of job satisfaction, job stress, and organizational commitment will have an impact on the turnover intention of auditors working at Soloraya Public Accountants.

Keywords : Job Satisfaction; Job Stress; Organizational Commitment; Turnover Intention

PENDAHULUAN

Kinerja Kantor Akuntan Publik sangat dipengaruhi oleh kondisi dan perilaku para akuntan yang ada dalam Kantor AKuntan Publik tersebut, tetapi fenomena yang sering terjadi adalah kinerja perusahaan yang telah bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh sikap karyawan yang sulit dicegah (Poppy Veone Hesya, 2019). Suatu kejadian yang membuat suatu kinerja perusahaan akan terganggu salah satunya adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) dimana akuntan memiliki keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya (Wulandarie, dalam Astri, 2016). Ketika kinerja sudah terganggu maka akan berdampak pula pada hasil pekerjaan suatu perusahaan. Auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas (Fitriany *et al.*, 2011).

Turnover Intention menjadi salah satu indikasi seseorang untuk meninggalkan organisasinya (Septian, 2016). Semakin tinggi *turnover* mengindikasikan semakin sering pula terjadi pergantian auditor. Hal ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi KAP. Apabila seorang auditor meninggalkan organisasinya, maka akan menimbulkan biaya perekrutan dan pelatihan auditor baru. Kerugian yang akan diperoleh organisasi akan berlipat ganda ketika auditor yang berhenti bekerja adalah auditor yang berpengalaman, seperti kehilangan seorang auditor yang berpengalaman dan juga kualitas audit akan menurun apabila auditor pengganti pengalamannya tidak sebanding dengan pendahulunya (Septian, 2016). Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan dalam penelitian Hanjani dan Rahardja (2014), bahwa pengalaman audit akan mempengaruhi kualitas audit.

Penelitian tentang *turnover intention* yang dilakukan oleh Astri (2016), yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor, sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dimana ketika seseorang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya, maka berkeinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi tersebut dalam jangka waktu yang lama. Hal tersebut juga berlaku untuk kepuasan kerja, bahwa mereka yang memiliki kepuasan yang rendah akan cenderung berkeinginan untuk meninggalkan organisasinya dan mencari kesempatan di organisasi lain. Sedangkan ketika seseorang memiliki tingkat stres yang tinggi akan cenderung berkeinginan untuk meninggalkan organisasinya, begitu pula sebaliknya.

Sementara itu, penelitian oleh Septian dkk (2016), yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja atas dimensi gaji, promosi, pengawasan, dan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor dimana hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya. Sedangkan penelitian terhadap variabel komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi afektif dan komitmen organisasi berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi normatif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* hanya mendukung secara parsial terhadap penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian Dyan (2015), mengemukakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor, dimana hasil tersebut bertentangan dengan penelitian sebelumnya. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* yang berarti hasil ini mendukung penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian kembali terhadap beberapa faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor. Faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi

Hierarki Maslow menjelaskan bahwa Motivasi adalah suatu dorongan pada diri seseorang untuk mencapai tujuannya. Penjelasan tentang motivasi ini membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mampu bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Memotivasi karyawan merupakan hal yang penting, dengan menciptakan lingkungan yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan yang terbaik, baik di dalam dan di luar jam kerja merupakan situasi yang saling menguntungkan bagi karyawan dan organisasi. Diharapkan dengan adanya motivasi setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan motivasi kinerja karyawan menjadi perhatian penting dari organisasi dan para manajer yang terus mencari jawabannya.

Teori motivasi yang dikembangkan Herzberg (1960) dikenal dengan “Model Dua Faktor” yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari luar. Faktor-faktor intrinsik yang mendorong motivasi meliputi, prestasi, tanggungjawab, kemajuan dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor ekstrinsik yang mendorong motivasi meliputi, pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyedia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

Auditor adalah suatu profesi yang menuntut kompetensi. Sebagai seorang profesional auditor wajib memiliki kualifikasi pendidikan tertentu dan terlatih dengan semua hal yang berkaitan dengan audit. Dengan demikian, kebutuhan profesional auditor terletak pada pengembangan diri dan pembelajaran yang terus-menerus, sebab ilmu akuntansi dan auditing yang menjadi pedoman auditor berkembang sangat dinamis mengikuti persoalan bisnis. Sebagai akibatnya, auditor dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan semakin meningkatkan kompetensi dan pengalaman, maka auditor akan mencari *feedback* yang setimpal. Auditor dapat termotivasi mencari pekerjaan lain apabila tidak mendapat kepuasan kerja dan komitmen dari organisasi yang kecil serta stres kerja yang tinggi.

Profesi Akuntan Publik (Auditor)

Profesi akuntan publik berperan untuk menguji akuntabilitas laporan keuangan, mengaudit, dan mengevaluasi salah satu pelaporan sehingga dapat menghasilkan laporan keuangan yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan agar laporan yang dikeluarkan menjadi informasi yang dapat bermanfaat bagi investor, pemasok, masyarakat, serta pihak terkait lainnya (Akhmad, 2015). Definisi akuntan publik menurut Kode Etik Akuntan Indonesia dalam pembukuannya adalah profesi yang terdiri dari landasan kepercayaan masyarakat. Dengan demikian dalam melaksanakan tugasnya akuntan publik harus mengutamakan kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha. Akuntan publik menurut Keputusan Menteri Keuangan RI No. 423/KMK06/2002 adalah akuntan yang telah memperoleh ijin Menteri untuk memberikan jasa sebagaimana diatur di dalam Keputusan Menteri Keuangan.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan ditempat lain. Menurut Zeffane (1994) dalam Prabowo (2015) dan Astri (2016) keinginan berpindah atau *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *employee turnover intention* merupakan niat atau keinginan dari seorang karyawan (auditor) untuk keluar, berhenti atau pindah dari pekerjaannya.

Robbins (2006) dalam Septian dkk (2016) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat dibagi kedalam dua jenis, yaitu :

a. *Voluntary Turnover*

Voluntary turnover merupakan *turnover* yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela. Mobley (1986) dalam Astri (2016) menamakan tipe ini sebagai *voluntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi yang diajukan oleh individu karyawan itu sendiri.

b. *Involuntary Turnover*

Involuntary turnover merupakan pergerakan keluar-masuknya seorang individu dari suatu organisasi yang dilakukan bukan atas kehendak individu. Nama lain tipe ini adalah *involuntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi atas keinginan organisasi, termasuk kematian dan diperintahkan mengundurkan diri. *Involuntary turnover* diajukan oleh pihak organisasi dimana karyawan bekerja.

Dalam penelitian ini, penelitian difokuskan pada *voluntary turnover*, yaitu keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasinya secara sukarela yang terjadi dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Kepuasan Kerja

Menurut Prasetyo (2014) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk ungkapan perasaan auditor tentang sejauh mana mereka menyukai dan menikmati pekerjaan mereka di KAP. Menurut Spector dalam Septian (2016), kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan internal seseorang untuk menyukai maupun tidak terhadap sebagian maupun seluruh aspek pekerjaannya. Sehingga tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang auditor akan mempengaruhi *turnover intention*

H1 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.

Stres Kerja

Menurut Putra (2015) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Sehingga tinggi rendahnya stres kerja seorang auditor akan mempengaruhi *turnover intention*.

H2 : stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah ikatan antara karyawan dan organisasinya. Menurut Robbins dalam Septian (2016) definisi komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dampak komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan intensitas keinginan auditor untuk berpindah kerja ke perusahaan lain. Sehingga tinggi rendahnya komitmen seorang auditor akan mempengaruhi *turnover intention*.

H3 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian analisis deskriptif dan memakai pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Penelitian ini membatasi pada permasalahan *turnover intention* auditor sebagai variabel independen, dan untuk variabel dependen adalah kepuasan kerja, stres kerja serta komitmen organisasi. Objek dalam penelitian ini adalah auditor yang berkerja di kantor akuntan publik soloraya. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel dependen serta variabel independen.

Kepuasan Kerja merupakan pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh 3 (tiga) indikator pengukuran menurut Cammen *et al* (1983) dalam Poppy (2019). Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan 5 (lima) poin skala likert dimana poin 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju, poin 2 (dua) menunjukkan tidak setuju, poin 3 (tiga) menunjukkan netral, poin 4 (empat) menunjukkan setuju, dan poin 5 (lima) menunjukkan sangat setuju.

Stres Kerja adalah suatu situasi dimana seseorang individu dihadapkan pada tekanan yang berhubungan dengan suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Pengukuran variabel stres kerja melalui 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh 3 (tiga) indikator pengukuran menurut Sanders *et al* (1995) dalam Tesha (2016). Untuk mengukur stres kerja digunakan 5 (lima) poin skala likert dimana poin 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju, poin 2 (dua) menunjukkan tidak setuju, poin 3 (tiga) menunjukkan netral, poin 4 (empat) menunjukkan setuju, dan poin 5 (lima) menunjukkan sangat setuju.

Komitmen Organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi

pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan 16 item pertanyaan yang dikembangkan oleh 2 (dua) indikator pengukuran menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Hermawar dkk (2016). Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan 5 (lima) poin skala likert dimana poin 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju, poin 2 (dua) menunjukkan tidak setuju, poin 3 (tiga) menunjukkan netral, poin 4 (empat) menunjukkan setuju, dan poin 5 (lima) menunjukkan sangat setuju.

Turnover Intention merupakan keinginan individu auditor untuk meninggalkan Kantor Akuntan Publik (KAP) dan mencari alternatif pekerjaan yang lain. Pengukuran variabel keinginan berpindah menggunakan 6 item pertanyaan yang diadaptasi dari Cammen *et al* (1983) dalam Astri (2016). Untuk mengukur *turnover intention* auditor digunakan 5 (lima) poin skala likert dimana poin 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju, poin 2 (dua) menunjukkan tidak setuju, poin 3 (tiga) menunjukkan netral, poin 4 (empat) menunjukkan setuju, dan poin 5 (lima) menunjukkan sangat setuju.

Sumber Data, dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan terstruktur yang diberikan kepada responden dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di soloraya tahun 2019. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner. **Populasi** dalam penelitian ini adalah sejumlah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik baik pada jenjang auditor junior, auditor senior, manajer maupun partner yang berlokasi di soloraya yang sudah terdaftar pada buku Direktori Akuntan Publik Indonesia tahun 2019, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 responden yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di soloraya 2019. Teknik analisis datanya yaitu memakai analisis **Regresi Linier Berganda** dengan memakai bantuan program SPSS. Persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1KK + \beta_2SK + \beta_3KO + \epsilon$$

Keterangan. :

| | |
|-------------------------|-----------------------|
| Y | : Tax Avoidance |
| β | : Konstanta |
| $\beta_1\beta_2\beta_3$ | : Koefisien Regresi |
| KK | : Kepuasan Kerja |
| SK | : Stres Kerja |
| KO | : Komitmen Organisasi |
| ϵ | : Faktor Pengganggu |

Hasil & Pembahasan

Data yang terdapat didalam penelitian ini dan selanjutnya dilakukan pengolahan lanjut adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Tabel 4.1 menyajikan profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, jabatan, lama bekerja dan jenjang pendidikan.

Tabel 4.1
Profil Responden

| Keterangan | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 18 | 47,06 |
| Perempuan | 16 | 52,94 |
| Jabatan | | |
| Auditor Senior | 5 | 14,71 |
| Auditor Junior | 28 | 82,35 |
| Supervisi | 1 | 2,94 |
| Lama Bekerja | | |
| <2 Tahun | 7 | 20,59 |
| 2-5 Tahun | 19 | 55,88 |
| 5-10 Tahun | 8 | 23,53 |
| Jenjang Pendidikan | | |
| D3 | 1 | 2,94 |
| S1 | 31 | 91,18 |
| S2 | 2 | 5,88 |

Sumber : Data Primer Olahan

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sejumlah 18 orang dan perempuan sejumlah 16 orang. Jika dilihat dari jabatan, mayoritas responden memiliki jabatan sebagai auditor junior. Kemudian untuk masa kerja, responden mayoritas bekerja kisaran waktu 2-5 dengan presentasi 55,88%. Yang terakhir untuk tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki gelar sarjana (S1) dengan persentase 91,18%.

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif

| Variabel | N | Min | Max | Mean | Dev. Std |
|-----------------------------|----------|------------|------------|-------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja | 30 | 1,83 | 4,67 | 3,64 | 0,711 |
| Stres Kerja | 30 | 1,17 | 4,58 | 2,87 | 0,933 |
| Komitmen Organisasi | 30 | 1,06 | 5,00 | 3,58 | 0,991 |
| <i>Turnover Intention</i> | 30 | 2,00 | 4,83 | 3,37 | 0,841 |
| Valid N (<i>listwise</i>) | 30 | | | | |

Sumber : Data Primer Olahan

Hasil uji tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variable yang ada memiliki nilai rata-rata yang lebih besar dibanding *standard deviation*, yang berarti bahwa kualitas datanya baik karena mengidentifikasi standar errornya tersebut kecil.

Uji Kualitas Data, dalam penelitian ini dilakukan dua pengujian terhadap instrumen, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan merupakan instrumen penelitian yang baik, yang memenuhi dua kriteria yaitu valid dan reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi dua

kriteria tersebut, yaitu valid dan reliabel. (hasil uji validitas dan reliabilitas dilampirkan dalam penelitian ini).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas penelitian ini yaitu dengan taraf sig 0,05, yang berarti data terdistribusi dengan normal ketika sig > 0,05.

Tabel 4.3
Uji Kolmogrov Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 34 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,60348737 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,123 |
| | Positive | 0,092 |
| | Negative | -0,123 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0,718 |
| Asymp. Sig. (2 - tailed) | | 0,689 |

Sumber : Data Primer Olahan

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogrov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,682 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Uji ini mempunyai tujuan untuk mengetahui korelasi yang terjadi diantar variabel dalam regresi, dengan melihat nilai *Variance Inflance* dan nilai *tolerance* dari variabel bebas. Dengan acuan jika Tolerance > 0,10 atau VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat multikoleniaritas.

Tabel 4.4
Uji Multikoleniaritas

| Variabel Independen | <i>Tolerance</i> | VIF |
|---------------------|------------------|-------|
| Kepuasan Kerja | 0,256 | 3,909 |
| Stres Kerja | 0,629 | 1,589 |
| Komitmen Organisasi | 0,312 | 3,207 |

Sumber : Data Primer Olahan

Dari hasil perhitungan yang ada pada table hasil uji multikoleniaritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF X1 = 3,909 , X2 = 1,589 , X3 = 3,207 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 dan Tolerance X1 = 0,256 , X2 = 0,629 , X3 = 0,312 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dengan melihat jika nilai signifikansi

diatas nilai alpha (0,05) maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4.5
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 16,163 | 6,455 | | 2,504 | ,018 |
| Total_X1 | -,138 | ,097 | -,463 | -1,423 | ,165 |
| Total_X2 | -2,379 | 1,216 | -,406 | -1,956 | ,060 |
| Total_X3 | ,007 | ,031 | ,067 | ,227 | ,822 |

Sumber : Data Primer Olahan

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejzer hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel x menunjukkan X1 : 0,165 , X2 : 0,60 , X3 : 0,822 diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan beda periode. Metode pengujiannya dengan uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 4.6
Uji Autokorelasi

| DW | dU | 4-dU |
|--------------|--------------|---------------|
| 2,078 | 1,652 | 2,2794 |

Sumber : Data Primer Olahan

Berdasarkan hasil table uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 2,078, selanjutnya dibandingkan dengan nilai table signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel sebanyak 34 dan jumlah variabel independen 3 (K=3) = 3,34 sehingga didapatkan hasil dU dari table r = 1,652. Jadi nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari (4-dU) = 4 - 1,652 = 2,348. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi

Uji Hipotesis

Uji F

Uji ini mempunyai untuk mengetahui pengaruh daripada variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai probabilitas sig lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan pengaruh signifikan X terhadap Y. Hipotesis diterima apabila nilai sig variabel X lebih kecil dari 0,05, begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.3
Uji Statistik F

| Model | Sum of Square | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|---------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 211,264 | 3 | 70,421 | 16,229 | 0,000 ^a |

| | | | |
|----------|---------|----|-------|
| Residual | 130,177 | 30 | 4,339 |
| Total | 341,441 | 33 | |

Sumber : Data Primer Olahan

Dari tabel uji F dimana nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara terpisah (parcial) terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 sehingga apabila nilai uji statistik t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel independen.

Tabel 4.4
Hasil Uji Statistik t

| Hipotesis | B | t | Sig | Standar |
|---------------------|--------|--------|-------|---------|
| Kepuasan Kerja | -4,483 | 4,302 | 0,012 | 0,05 |
| Stres Kerja | 0,148 | -2,673 | 0,008 | 0,05 |
| Komitmen Organisasi | -0,472 | 2,831 | 0,025 | 0,05 |

Sumber : Data Primer Olahan

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 dan 0,025 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan memiliki nilai koefisien (B) -4,483 dan -0,472. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dimana ketika tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor adalah rendah maka akan semakin berpeluang mereka meninggalkan organisasi begitu pula sebaliknya. Kemudian untuk variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien (B) 0,148. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dimana ketika tingkat .stres yang dimiliki oleh auditor adalah tinggi maka semakin tinggi pula keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji kemampuan dari variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat, dimana kisaran angkanya yaitu 0 – 1.

Tabel 4.5
Uji Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,787 | 0,619 | 0,581 |

Sumber : Data Primer Olahan

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 58,1%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen *turnover intention* sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Simpulan

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis. Hipotesis yang diuji untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Hal ini berdasarkan pada tabel 4.3 yang menyatakan bahwa nilai sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berdasarkan pada tabel 4.4 yang menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien (B) -0,483.
3. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berdasarkan pada tabel 4.4 yang menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien (B) 0,148.
4. Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berdasarkan pada tabel 4.4 yang menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien (B) -0,472.

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari adanya keterbatasan, dimana penelitian ini hanya menggunakan sampel di wilayah soloraya, sehingga belum bersifat generalisasi, kemudian untuk variabel hanya terbatas pada kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor. Sehingga saran yang dapat diberikan dari kesimpulan dan keterbatasan diatas agar peneliti berikutnya menambah jumlah sampel agar dapat mewakili persepsi keseluruhan auditor di Indonesia, serta menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Kemudian untuk kantor akuntan publik diharapkan untuk semakin memperhatikan persoalan terkait kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi yang dirasakan oleh auditor sehingga dapat mengurangi permasalahan keinginan berpindah/berhenti kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, W., N. C. Handayani, & W. Paramita. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Unitex Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115 .
- Ahmad, B., M. Shahid, H. Zill, & H. Sajjad. (2012). Turnover Intention : An HRM Issue In Textile Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(12), 125-130.
- Ahsan, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Variabel Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan pada RS Pertamina Balikpapan. *Tesis. Universitas Hasanuddin. Makasar.*
- Akhmad, F. (2015). Pengaruh Peluang Pertumbuhan Karir dan Diskriminasi yang dirasakan terhadap Turnover Intention Auditor Junior di KAP dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Universitas Diponegoro, Semarang.
- Astuti, Y. d. (2011). Peran Komitmen Profesional terhadap Keinginan Berpindah Melalui Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja Auditor (Studi pada KAP di wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Universitas Stikubank, Semarang.*
- Brinkman, F., & Leipe, D. (2001). *Bioinformatics: A Practical Guide to the Analysis of Genes and Proteins, Second Edition: Phylogenetic Analysis.* Canada: John Wiley and Sons, Inc.
- Cahyono, D. (2015). Modeling Turnover and Their Antecedents Using The Locus of Control As Moderation: Empirical Study of Public Accountant Firms in Java Indonesia. *International Journal of Finance and Accounting*, Vol. 4 (Issue 1).
- Cotton, J., & Jeffrey, M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications fo Research. *Academy of Management Review*, Vol. 11 (No. 1).
- Dali, N. &. (2014). The Impact of Professionalism, Locus of Control and Job Satisfaction on Auditor's Performance: Indonesian Evidence. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(10), 63-73.
- Danira, R. P. (2019). Apakah Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja Penentu Turnover Intention Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 16 No. 1 Hal : 20-41.
- Devi, P. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol.5 No.2 PP : 121-134.
- Dyan, K., & Nugraheni, R. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, Locus of Control dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Akuntansi.*
- E, P. d. (2014). Analisis Peluang Pertumbuhan Karir dan Implikasinya terhadap Employee Turnover Intentions Auditor.

- Fathoni, A. (2006). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia edited by c. pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fitriany, e. a. (2011). Analisis Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 8 (No. 2).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusriani, C. M. (2014). Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Kepuasan Tingkat Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Turnover Intentions Staff di KAP Pekanbaru dan Batam. *Jom FEKON*, Vol. 1 (No. 2).
- Hair, J. F. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). USA: SAGE.
- Hermawar Saputro, A. F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention . *Journal of Management*, Vol. 02 No. 02.
- Jadongan, S. &. (2012). Anteseden dan Konsekuensi Keinginan untuk Pindah. *Jurnal Akuntansi*, Vol. XVI, No. 3.
- Jatmiko, E. D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontemporer Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 21 (No.1).
- Kurnia, A. L. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*.
- Law, P. (2010). Examination of Actual Turnover Decisions of Female Auditors in Public Accounting. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25 (No. 5).
- Mahdi, A. M. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526.
- Manurung, T. M. (2012). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 1518-1526.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational Stress and Turnover Intention: Implications For Nursing Management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169-176.
- Mouhamadou, T. S. (2015). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Mulyadi. (2010). Auditing Jakarta. Salemba Empat.
- Mutia, Y. (2012). Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah Akuntan (Studi pada Tenaga Akuntan di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Publikasi*.

- Ningrum, W. (2015). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Negeri Semarang*.
- Novita, S. &. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 10 (No. 2).
- Oetomo, H. W. (2012). Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Intention to Quit dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, Vo. 8 (No. 2).
- Poppy, V. H. (2019). Analisis Hubungan Profesionalisme dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Auditor Internal dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi*.
- Prabowo, D. (2015). Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention dan Independensi Akuntan Publik . *Universitas Islam Jakarta*.
- Putra, R. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention dengan Gender sebagai Variabel Moderating (Studi KAP di Yogyakarta dan Surakarta). *Jurnal Nominal*, Vol. IV (No. 1).
- Ritonga, F. d. (2013). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dengan Intensi Keluar Auditor yang bekerja di KAP. *Journal and Proceeding*, Vol. 3 (Issue. 1).
- Robbins, S. P. (2010). Manajemen Edited by E. Kesepuluh. *Jakarta Erlangga*.
- Septian, C. P. (2016). Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention Auditor. *SEMNAS FEKON*.
- Siagian, S. P. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya Edited by C. Ketiga. *Jakarta PT. Rineka Cipta*.
- Siddiqui, A. A. (2015). Antecedes of Employees Intention: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160-165.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. *Edited by C. Pertama. Yogyakarta : Pustaka Pelajar*.
- Sulistiyawati, A. I. (2014). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Economics & Business Research Festival*.
- Sunyoto. (2015). Pengaruh Motivasi, Pengalaman, Komitmen dan Regulasi UUAP terhadap Kinerja Auditor dan Kepuasan Auditor dengan Pengetahuan sebagai Variabel Intervening. *Tesis*.
- Tesha, J. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Staff Auditor. *JOM Fekon*, Vol. 3. No. 1.

- Titik, R. &. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Auditor. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 13, No. 1 Hal: 80-101.
- Tjahjaning, P. d. (2015). Pengaruh Konflik Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah. *Jurnal EKonomi dan Bisnis Kontemporer*, Vol. 1 (Issue. 2).
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 03 Hal : 102-125.
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Vol. 3 (No. 2).
- Trianingsih, S. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Vernampy, T. &. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Bank. *European Journal of Business dan Management*, 5(7), 78-99.
- Waspodo, A. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 4 (No. 1).
- Weldy, G. E. (2015). Pengaruh Tekanan Peran dalam Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Berpindah Tempat Kerja . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 3 (No. 2).
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. *Edited by E. Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Wulandarie, E. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya dengan Performance dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Yendrawati, R. (2006). Analisis Hubungan antara Profesionalisme Auditor dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol. 7, No. 2, Juli 2006 219-242.