

# DETERMINAN NIAT PENGUNDURAN DIRI AUDITOR DARI KANTOR AKUNTAN PUBLIK

Disusun oleh:  
**Anggara Dwi Putra**  
([anggamarali@gmail.com](mailto:anggamarali@gmail.com))

Dosen Pembimbing:  
**Achmad Zaky**  
([achmadzaky@ub.ac.id](mailto:achmadzaky@ub.ac.id))

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang memengaruhi niat auditor mengundurkan diri (*turnover intention*) dari Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini merupakan gabungan variabel-variabel dari penelitian yang dilakukan oleh Fitriany et al. (2011), Weldy (2015), Pradana dan Salehudin (2015), dan Jannah (2015). Penelitian ini menggunakan metode survei dalam pengambilan data. Sampel penelitian adalah auditor, baik yang memiliki keinginan untuk keluar dari KAP maupun yang sudah keluar dari KAP. Sebanyak 85 data dianalisis dengan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja berlebih berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor. Sedangkan variabel *work-life conflict* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Akuntan Publik dalam meminimalisir *turnover* oleh auditor dengan memerhatikan kepuasan kerja auditor dan porsi kerja yang dibebankan pada auditor.

Kata kunci: *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, Beban Kerja Berlebih, *Work-life Conflict*, Komitmen Organisasi

***DETERMINANT OF AUDITORS' TURNOVER INTENTION FROM PUBLIC  
ACCOUNTING FIRM***

***Arranged by:***

**Anggara Dwi Putra**

**[anggamarali@gmail.com](mailto:anggamarali@gmail.com)**

***Advisory Lecturer:***

**Achmad Zaky**

**[achmadzaky@ub.ac.id](mailto:achmadzaky@ub.ac.id)**

**Abstrak**

*This research aimed to examine the determinant factors of auditors' turnover intention from Public Accounting Firm. This research was combination of variables that Fitriany et al. (2011), Weldy (2015), Pradana dan Salehudin (2015) and Jannah (2015). This research used survey method in data collection process. The sample of research is the auditor, who have the desire to get out of KAP or that have been out of KAP. The results showed that the variable of job satisfaction and work overload affect the intention of the auditor's resignation. While the work-life conflict variables and organizational commitment doesn't affect on the intention of the auditor's resignation from Public Accounting Firm. The results of the research are expected to be a consideration for Public Accounting Firm in minimizing turnover by the auditor.*

**Keywords:** *Turnover Intention, Job Satisfaction, Work Overload, Work-life Conflict, Organizational Commitment*

## PENDAHULUAN

Mempertahankan karyawan yang berkualitas di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat adalah prioritas utama yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi (Susanty, 2013). Dengan begitu maka Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia juga harus mempertahankan auditor berkualitas yang dimilikinya untuk menjaga keberlangsungan bisnis dan keberlangsungan profesi akuntan publik di Indonesia. Auditor yang dimiliki oleh sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) menjadi faktor utama yang menentukan kinerja dari suatu Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut. Dengan mengetahui bahwa peran dari seorang auditor yang dimiliki oleh sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) sangat penting dalam menentukan kualitas dan kinerjanya, maka sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia juga harus memahami bagaimana cara untuk mempertahankan auditor-auditor terbaik yang mereka miliki agar tetap berada di dalam organisasi kerjanya dengan cara mengidentifikasi apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya perilaku *turnover* pada seorang auditor tersebut.

Perilaku *turnover* secara sukarela (*voluntary turnover*) menjadi permasalahan yang lebih serius karena hal ini tidak dapat dikendalikan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bersangkutan (Robbins dan Judge, 2008). Perilaku *turnover* secara sukarela (*voluntary turnover*) juga diprediksi akan menjadi masalah yang cukup substansial bagi sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) di masa depan. Hal ini substansial karena jika *voluntary turnover* ini terjadi maka diprediksikan akan mengakibatkan munculnya berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada auditor, tingkat kinerja yang dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali yang dikeluarkan untuk calon-calon auditor baru sebagai pengganti posisi yang ditinggalkan oleh auditor yang melakukan *turnover* (Jannah, 2015; Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Selain dampak munculnya potensi biaya, dampak lain yang tidak kalah serius adalah terpengaruhnya kepercayaan klien pada sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut. Kepercayaan klien pada sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) tentu tidak terbentuk begitu saja dan membutuhkan proses yang memakan waktu serta biaya yang tidak sedikit. Salah satu faktor utama dalam membentuk kepercayaan seorang klien pada sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah menanamkan kenyamanan pada klien. Kenyamanan yang didapatkan oleh klien salah satunya dihasilkan dari hubungan yang dekat antara klien dan auditor yang ditugaskan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bersangkutan. Pada umumnya, klien akan lebih merasakan kenyamanan jika berhubungan dengan seorang auditor dari Kantor Akuntan Publik (KAP) yang sudah mereka kenal (Mustofa, 2014).

Data maupun penelitian terbaru yang menyebutkan tentang jumlah pasti perilaku *turnover* seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia tidak tersedia. Namun, beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang fenomena perilaku *turnover auditor* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia menunjukkan fakta bahwa lebih dari 50% auditor yang baru direkrut oleh sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) tidak

mampu bertahan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat di mana ia bekerja lebih dari 2 tahun (Pradana dan Salehudin, 2015; Toly, 2001; Suwandi dan Indriantoro, 1999). Oleh karena itu, fenomena tentang tingkat *turnover* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang cukup tinggi ini menjadi hal yang harus diperhatikan khususnya oleh manajer, pengelola dan pemilik dari sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP).

Jannah (2015) menyatakan bahwa sudah semestinya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimasukkan dalam model untuk memprediksi niat pengunduran diri auditor dari KAP. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari kepuasan dan kebahagiaan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun Pradana dan Salehudin (2015) berpendapat bahwa mengandalkan kepuasan kerja saja tidak cukup untuk menjelaskan *turnover intention* auditor. Menurut mereka kepuasan kerja hanya dapat menjelaskan sebagian kecil varians dari *turnover intention* auditor. Oleh karena itu, diperlukan variabel lain untuk menjelaskan *turnover intention* pada auditor.

Penelitian ini mengusulkan beban kerja berlebih sebagai variabel independen. Bliese dan Castro (2000) yang dirujuk dari Pradana dan Salehudin (2015) mendefinisikan beban kerja berlebih sebagai interaksi antara permintaan kerja aktual dan ketegangan psikologis yang dihasilkan dari upaya untuk memenuhi permintaan tersebut. Tekanan psikologis ini menjadi lebih besar bila tuntutan aktual dirasakan oleh karyawan melebihi kapasitas mereka sendiri. Selain itu, Ahuja *et al.* (2007) yang dirujuk dari Pradana dan Salehudin (2015) juga menyebutkan bahwa beban kerja berlebih yang dirasakan mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Ketika tuntutan dari domain kerja dan domain non-kerja saling bertentangan, konflik dapat terjadi. Faktor lain untuk memprediksi *turnover intention* auditor yang disarankan oleh Jannah (2015) adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu titik perhatian yang penting yang pada premis bahwa individu membentuk suatu keterikatan (*attachment*) terhadap organisasi, sehingga komitmen organisasi merupakan sikap individu yang mencerminkan kesetiiaannya terhadap organisasi (Jannah, 2015).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti memiliki beberapa rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor?; 2) Apakah beban kerja berlebih berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor?; 3) Apakah *work-life conflict* berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor?; 4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor?

## **LANDASAN TEORI**

### ***Theory of Reasoned Action***

*Theory of Reasoned Action* (TRA) merupakan sebuah teori yang menjelaskan hubungan sikap dan perilaku, khususnya terkait bagaimana dan mengapa sikap memengaruhi perilaku (Mahyarni 2013). Teori ini berpendapat bahwa penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi (niat) untuk berperilaku (Ajzen dan Fishbein, 1980).

## **Teori Dua Faktor**

Teori dua faktor merupakan teori motivasi yang menjelaskan dua golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan (Prabu, 2005). Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok *satisfiers* dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan dan merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing individu. Sedangkan *dissatisfiers* merupakan aspek-aspek daya dorong yang timbul dari luar diri masing-masing individu terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

## **Teori Peran**

Teori peran merupakan teori yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat (Kahn, 1964). Kunci pemahaman teori ini adalah bahwa konflik peran terjadi ketika seseorang diharapkan melakukan beberapa peran sekaligus yang membawa pertentangan harapan.

## ***Turnover Intention***

Jackofsky dan Solum (1987) mendefinisikan niat berpindah sebagai niat mental atau perilaku individu untuk keluar dari pekerjaan mereka saat ini dalam waktu satu tahun. Ini juga mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lainnya (Mukhlis & Salehudin, 2008). Utami & Bonussyeani (2009) membatasi niat pergantian karyawan sebagai keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum terwujud dalam bentuk tindakan nyata. Keyakinan turnover juga bisa didefinisikan sebagai keputusan mental antara sikap seseorang terhadap pekerjaan dan keputusan untuk tinggal atau keluar dari pekerjaan, yang dapat dianggap sebagai anteseden langsung untuk tinggal atau keluar (Jacobs & Roodt, 2011). Singkatnya, intensi *turnover* adalah hasil evaluasi individu dan harapan kontinuitas mereka sendiri dalam organisasi yang belum direalisasikan sebagai tindakan. Mempertahankan talenta kunci adalah bagian penting dalam membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan untuk bisnis apa pun. Oleh karena itu, mengurangi intensi turnover karyawan penting bagi manajer yang ingin mempertahankan talenta mereka.

## **Kepuasan Kerja**

Davis et al. (1989) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang cukup kompleks karena banyak hal yang dapat mempengaruhinya. Menurut Nguyen et al. (2003) konsep kepuasan kerja mengandung dimensi yang bersifat multidimensional, sehingga tidak dapat diprediksikan dengan dimensi tunggal. Demikian pula dengan pendapat Taylor (1999) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja profesional dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga dalam mengukurnya diperlukan dimensi yang cukup kompleks. Beberapa dimensi yang digunakan oleh Taylor (1999)

antara lain kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, kepuasan terhadap prospek promosi, dan kepuasan terhadap teman sejawat.

### **Beban Kerja Berlebih**

*Work overload* atau beban kerja berlebih adalah lama waktu kerja, pengorbanan waktu, dan perasaan frustrasi karena tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan tepat waktu (Buckingham, 2004). *Work overload* juga dapat diartikan sebagai beban kerja atau intensitas pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang melebihi kapasitasnya (Qureshi, 2012). Coburn (1975) mengatakan bahwa beban kerja berlebih akan terjadi apabila terjadi sebuah tuntutan untuk mengerjakan sesuatu lebih besar dari pada kapasitas yang dimiliki seseorang. Jadi dapat dipahami bahwa beban kerja berlebih (*work overload*) adalah banyaknya beban kerja yang ditujukan kepada seorang karyawan yang melebihi kapasitas yang dimilikinya dan ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

### **Work-life Conflict**

Sturges & Guest (2004), berpendapat bahwa aspirasi yang berkembang untuk menyeimbangkan kerja dengan aspek kehidupan lainnya pastinya dapat dikaitkan dengan waktu berjam-jam yang harus dicurahkan banyak orang untuk bekerja. Dengan demikian, ketika tuntutan dari domain kerja dan non-kerja saling bertentangan, konflik dapat terjadi. Hal ini dapat mendorong individu untuk memilih waktu kerja yang lebih atau kurang dan/atau lebih atau kurang keluarga atau waktu pribadi dan semua orang akan merasakan ketidakseimbangan kehidupan kerja. Felstead dkk. (2002) menetapkan bahwa persepsi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan frustrasi dan meningkatnya keinginan untuk mengurangi penyebab konflik tersebut. Keinginan ini mungkin sering menyebabkan pengunduran diri.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya (Robbins, 2006). Steers dan Porter (1987) mendefinisikan komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979). Mowday, dkk (1982) dalam Luthans (2006) menjelaskan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan 3) keyakinan tertentu, penerimaan nilai, dan tujuan organisasi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di KAP di Indonesia. Peneliti menggunakan prosedur pengambilan sampel dengan kategori *purposive sampling* tipe *judgment sampling*. Prosedur pengambilan sampel ini melibatkan pilihan subjek yang berada pada posisi yang paling tepat untuk memberikan informasi yang dibutuhkan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti saran Roscoe (dalam Sekaran dan Bougie, 2013: 269), bahwa jumlah sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah jumlah yang cocok untuk sebagian besar penelitian. Selain itu, Roscoe (dalam Sekaran dan Bougie, 2013: 269) juga menyarankan ukuran sampel untuk penelitian *multivariate* (penelitian dengan lebih dari dua variabel) adalah sebesar beberapa kali (sebaiknya 10 kali atau lebih) dari jumlah variabel dalam penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian kali ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan *Partial Least Squares (PLS)* dalam mengetahui hubungan antara variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja Berlebih, *Work-life Conflict*, dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Pengunduran Diri Auditor (*Turnover Intention*). Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan metode survei dalam bentuk kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Mengevaluasi *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Cronbach Alpha*

Evaluasi model pengukuran dengan *square root of average variance extracted* adalah membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan.

**Tabel 4.11**

#### *Goodness of Fit*

Varaibel	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
X1	0.5349	0.8512	0.7829
X2	0.6114	0.8864	0.8381
X3	0.6684	0.8894	0.8387
X4	0.7192	0.911	0.8832
Y	0.8005	0.9232	0.8748

Sumber: Data Primer (diolah)

### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

**Tabel 4.12**  
*Nilai R-Square*

Variabel	R Square
Y	0.3248

*Sumber: Data Primer (diolah)*

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 1 variabel yang mempengaruhi variabel endogen yaitu variabel *Turnover Intention* (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja, beban kerja berlebih, *work life conflict*, dan Komitmen Organisasi. Tabel 4.6 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Y diperoleh sebesar 0,3248. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 32,48% Variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja, beban kerja berlebih, *work life conflict*, dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 77,52% di pengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

### Pengujian Hipotesis dan Diskusi Hasil

Hipotesis	Koef.	T-Statistics	Judgment
KK → NPDA	-0.2548	2.660	Diterima
BKB → NPDA	0.3944	2.1641	Diterima
WLC → NPDA	0.0137	0.0983	Ditolak
KO → NPDA	-0.0634	0.5367	Ditolak

*Sumber: Data Primer (diolah)*

#### Kepuasan Kerja terhadap Niat Pengunduran Diri Auditor

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Sesuai dengan nilai *t-statistics* sebesar 2.660 (>1,96) yang berarti signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP adalah diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memengaruhi niat pengunduran diri auditor dari KAP tempat ia bekerja.

Keputusan untuk meninggalkan KAP merupakan langkah yang dilakukan oleh auditor setelah mengalami ketidakpuasan, karena ketidakpuasan dapat merangsang pemikiran untuk berhenti. Auditor yang melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya sekarang, hasilnya adalah perasaan puas atau tidak puas. Aspek-aspek seperti gaji, promosi, benefit, kelompok kerja menjadi



perhatian utama mereka. Maka dengan terpenuhinya aspek-aspek tersebut, niat pengunduran diri auditor dapat berkurang.

#### Beban Kerja Berlebih terhadap Niat Pengunduran Diri Auditor

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Sesuai dengan nilai *t-statistics* sebesar 2.1641 ( $>1,96$ ) yang berarti signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP adalah diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja berlebih memengaruhi niat pengunduran diri auditor dari KAP tempat ia bekerja.

Dari hasil analisa data kuesioner penelitian ini telah diketahui bahwa auditor merasa bahwa dirinya sering sekali terpaksa untuk bekerja lembur bahkan saat hari libur dan mayoritas responden merasa mengalami hal yang sama. Hal ini lumrah terjadi di hampir semua Kantor Akuntan Publik (KAP) dan menurut temuan penelitian ini maka salah satu faktor yang paling penting untuk dipertimbangkan jika sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) menginginkan rendahnya perilaku *turnover* pada auditornya maka Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut harus memikirkan cara bagaimana mengurangi beban kerja pada para auditornya.

#### *Work-life Conflict* terhadap Niat Pengunduran Diri Auditor

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life conflict* tidak berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Sesuai dengan nilai *t-statistics* sebesar 0.0983 ( $<1,96$ ) yang berarti tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *work-life conflict* berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP adalah ditolak. Hal ini berarti bahwa *work-life conflict* tidak memengaruhi niat pengunduran diri auditor dari KAP tempat ia bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, auditor merasa beban pekerjaan auditor ini tidak memengaruhi kehidupan pribadinya. Keadaan dalam kehidupan pribadinya relatif sama walaupun profesi auditor memiliki beban kerja yang berat. Pihak keluarga dan orang terdekat auditor bisa menerima kondisi pekerjaan auditor yang berat dan memakan banyak waktu.

#### Komitmen Organisasi terhadap Niat Pengunduran Diri Auditor

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Sesuai dengan nilai *t-statistics* sebesar 0.5367 ( $<1,96$ ) yang berarti tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP adalah ditolak. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak memengaruhi niat pengunduran diri auditor dari KAP tempat ia bekerja.

Hal ini menunjukkan komitmen organisasi yang kuat dari auditor tidak menjamin auditor tersebut tetap bertahan. Para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik kurang setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki keinginan yang sangat kuat untuk selalu tetap menjadi bagian dari perusahaan. Namun mereka memiliki keinginan yang kuat dan kemauan untuk bekerja keras demi organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja saat ini dengan kata lain mereka bekerja secara profesional. Tetap mengutamakan kualitas hasil setiap tugas dan pekerjaannya, meskipun ada kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada niat pengunduran diri auditor dari KAP. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel kepuasan kerja, beban kerja berlebih, *work life conflict*, dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah niat pengunduran diri auditor. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Hal ini berarti niat pengunduran diri auditor dapat dikurangi dengan memerhatikan kepuasan kerja auditor.
2. Beban kerja berlebih berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Hal ini berarti niat pengunduran diri dapat dikurangi jika beban kerja yang diberikan pada auditor juga dikurangi.
3. *Work-life Conflict* tidak berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP. Hal ini berarti
4. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP.

Implikasi penelitian ini lebih ditujukan kepada para praktisi, yaitu pemilik KAP, agar lebih memerhatikan kepuasan kerja auditor dan beban kerja yang diberikan pada auditor karena terbukti kepuasan kerja dan beban kerja berlebih berpengaruh terhadap niat pengunduran diri auditor dari KAP.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajzen, I., and Fishbein, M. 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Prentice-Hall.
- Azriani, N. R. (2014). *Determinan Minat Keperilakuan Individu Menggunakan Piranti Lunak Penunjang Sistem Pelaporan Keuangan BPR* (Tesis). Program Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., and Euwema, M. C. 2005. *Job resources buffer the impact of job demands on burnout*. Journal of Occupational Health Psychology, 10(2), 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., and Schaufeli, W. B. 2003. *Dual process at work in a call centre: An application of the job demands-resources model*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 12(4), 393- 417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., and Verbeke, W. 2004. *Using the job demands resources model to predict burnout and performance*. Journal of Occupational Health Psychology, 43(1), 83-104.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2002). *Opportunities to work at home in the context of work-life balance*. Human Resource Management Journal, 12(1), 54–76.
- Fitriany, Gani, L., Siregar, S. V., Marganingsih, A. dan Anggraita, V. 2011. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah kerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 8(2), 171-196.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. & Abdillah, W. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Jackofsky, E. R., and Slocum, J. J. S. 1987. *A causal analysis of the impact of job performance on the voluntary turnover process*. Journal of Occupational Behavior, 8(3), 263-270.
- Jacobs, E.J. & Roodt, G. (2011). *The mediating effect of knowledge sharing between organizational culture and turnover intentions of professional nurses*. SA Journal of Information Management, 13(1), 1-6.
- Jogiyanto, H.M. 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Nguyen, A.N, Jim T., and Steve B. 2003. *Job Autonomy and Job Satisfaction:New Evidence*. Working Paper, Lancaster University Management School at UK.
- Pradana, A., dan Salehudin, I. 2015. *Work overload and turnover intention of junior auditors in greater jakarta, Indonesia, The South East Asian*. Journal of Management, 9(2), 108–124.
- Qureshi, I., Jamil, R. A., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., & Zaman, K.2012. *Job stress, workload, environment and employees turnover intention: Destiny or choice*. Archives of Sciences, 65(8), 230-241.

- Robbins, S.P; Jugde, Timothy A. 2008. *Organizational Behavior*. 15th edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Publisher.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business*. Chichester: JohnWiley & Sons Ltd.
- Solimun. (2010). *Analisis Multivariat Permodelan Struktural Metode Partial Least Square-PLS*. Malang: CV Citra Malang.
- Sturges, J. & Guest, D. (2004). *Working to live or living to work? Work/life balance early in the career*. Human Resource Management Journal, 14(4): 5–20.
- Suwandi dan Indriantoro, N. 1999. *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 2 (2), 173-195.
- Toly, A.A. (2001). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan Publik (Analysis of factors influencing turnover intentions of staffs in public accounting office)*. Jurnal Akuntansi and Keuangan, 3(2), 102–125.
- Utami, I., & Bonussyeani, N.E.S., (2009). *Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja (Influence of job insecurity, job satisfaction, and organizational commitment to the intention to switch jobs)*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 6(1), 117-139.