PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR

Disusun Oleh:
Danar Bayu Aji
Dosen Pembimbing:
Dr. Drs. Bambang Hariadi, M.Ec., Ak., CPA.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor. Sampel dalam penelitian ini adalah 85 auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Jawa Timur. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang mudah (*convenience sampling*). Pengumpulan data menggunakan teknik survei kuesioner dengan responden sebanyak 85 auditor. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor, semakin tinggi stres kerja yang dialami seorang auditor, maka semakin tinggi pula *turnover intention* auditor. Kepuasan gaji dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor, semakin tinggi tingkat kepuasan gaji dan komitmen organisasi seorang auditor, maka *turnover intention* auditor akan semakin rendah.
Kata kunci: *stres kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, turnover intention auditor.*

PENDAHULUAN

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan (Arens *et al.*, 2008). Karyawan dari kantor akuntan publik adalah para auditor itu sendiri. Auditor merupakan salah satu aset KAP yang harus dikelola secara efektif dan efisien, kondisi dan perilaku auditor suatu KAP menentukan kinerja dari KAP tersebut. Auditor pada setiap KAP memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan KAP secara efektif dan efisien.

Kinerja dari suatu KAP sangat dipengaruhi oleh kondisi dan perilaku para akuntan yang ada dalam KAP tersebut. Kinerja yang baik sangat didukung oleh kondisi dan perilaku para akuntan yang baik pula, selain ini terdapat juga perilaku

auditor yang dapat merugikan KAP tersebut. Suatu kejadian yang membuat suatu KAP terganggu salah satunya adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) dimana akuntan memilih keputusan untuk meninggalkan KAP tempat ia bekerja (Permatasari, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Salehudin (2015) menunjukan fakta bahwa lebih dari 50% auditor yang baru direkrut oleh sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) tidak mampu bertahan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat dimana ia bekerja lebih dari 2. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2013) mengemukakan bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan di salah satu kantor akuntan publik di Semarang cukup tinggi. Pengamatan yang dilakukan terhadap jumlah auditor dan tingkat perpindahan auditor dari tahun 2007 sampai 2010 terdapat tingkat perpindahan auditor yang cukup tinggi yaitu mencapai 45,83 persen pada tahun 2009.

Suatu *turnover intention* dapat ditandai dengan adanya kondisi dimana karyawan memiliki niat atau keinginan untuk meningalkan perusahaan (Widjaja, Fulbertus, dan Kusuma, 2006). Salah satu penyebab *turnover intention* dari seorang auditor adalah beban kerja yang berat sehingga menyebabkan stres kerja dari auditor tersebut (Putra, 2016). Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan seseorang dalam menghadapi suatu kondisi dimana terdapat rintangan yang sedang dialami (Hariandja, 2002).

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu kepuasan gaji dan komitmen organisasi (Handaru dan Muna, 2012). Karyawan yang tidak menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tidak akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya (Handaru dan Muna, 2012),

sehingga dapat meningkatkan keinginan pindah dan mencari alternatif pekerjaan lain. Ketika seorang individu sudah menjadi bagian dari karyawan suatu organisasi, individu tersebut seharusnya sudah memiliki komitmen dalam organisasinya. Akuntan publik seharusnya sudah melandasi pekerjaannya dengan komitmen terhadap kantor akuntan publik tempat ia bekerja. Jika seorang auditor tidak memiliki komitmen terhadap KAP tempat ia bekerja, *turnover intention* dari auditor tersebut akan semakin besar.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* auditor yaitu stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah penarikan diri atau berhentinya seorang karyawan dari sebuah organisasi. Dengan demikian, *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Robbins (2006) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang untuk keluar dari sebuah organisasi dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover)* ataupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*).

Stres Kerja

Robbins (2006) menyatakan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Stres pada umumnya terjadi saat seseorang menerima sebuah kondisi yang tidak ia harapkan dari lingkungannya, sehingga menimbulkan reaksi-reaksi tertentu. Syahronica (2015) menjelaskan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Penyebab stres (*stressor*) dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu; *organizational stressor*, yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Kedua, *life events* yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu tersebut. Ketiga, *individual stressor*, yang berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam memandang lingkungannya (Suhanto, 2009).

Kepuasan Gaji

Gaji dipandang sebagai bagian dari sistem yang mendukung dan digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi karyawan, gaji dipandang sebagai sebuah *outcome* atau reward yang penting (Andini, 2006). Keinginan untuk keluar dapat mengarah langsung

pada *turnover* nyata, individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung menyebabkan individu tersebut mencari pekerjaan lain yang lebih disukainya (Andini, 2006).

Menurut Andini (2006), salah satu penyebab individu mencari pekerjaan lain adalah kepuasan atas gaji yang ia terima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang ia terima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakuannya. Perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran upah dan gaji (Handoko, 2000).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan individu akan tujuan dan nilai dari suatu organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen didefinisikan sebagai pengadopsian tujuan dan nilai-nilai dari sebuah organisasi, membuat sebuah usaha sebagai anggota organisasi dan memiliki perasaan sebagai anggota keluarga yang kuat (Parazis, 2017).

Anggota organisasi yang memiliki loyalitas dan kesetiaan tinggi terhadap suatu organisasi akan memiliki keinginan yang tinggi untuk membuat organisasi tersebut menjadi sukses. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan seorang individu dengan organisasi, individu tersebut akan mempunyai komitmen yang tinggi (Andini, 2006). Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang memiliki komitmen rendah pada organisasinya akan terlihat menarik diri dari organisasi tersebut melalui ketidakhadiran atau masuk-keluar (Mathis & Jackson, 2001).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Auditor

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dimiliki oleh tiap karyawan, stres kerja tersebut dapat disebabkan oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut dinilai terlalu banyak dan berlebihan sehingga menyebabkan karyawan menggunakan jam istirahat untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. (Suhanto, 2009). Hasil penelitian Manurung (2012), menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan tersebut.

H_1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention auditor

Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* Auditor

Handoko (2010), menyatakan bahwa salah satu tujuan dari kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan yang ada di perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak kompetitif dan jauh dari besarnya gaji yang diterima karyawan di perusahaan lain dengan jabatan yang setara serta tidak dapat memenuhi prinsip keadilan bagi karyawan tersebut akan berdampak pada kondisi dimana karyawan akan memutuskan untuk keluar dari tempat ia bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) menunjukan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan gaji seseorang akan menurunkan *turnover intention* karyawan tersebut.

H_2: Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap turnover intention auditor

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Auditor

Menurut Lum *et al*. dalam Andini (2006) komitmen organisasi diartikan yaitu adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam sebuah organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung untuk mencari peluang kerja yang lebih baik dan keluar dari pekerjaannya karena di dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar dari organisasi. Permatasari (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap *turnover intention*. Hubungan ini menjelaskan bahwa tingkat komitmen organisasi yang rendah dari seorang auditor mendorong munculnya *turnover intention* auditor dari kantor akuntan publik.

H_3: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention auditor

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Jawa Timur dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang auditor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* (teknik pengambilan sampel yang mudah). *Convenience sampling* digunakan karena peneliti kesulitan dalam memperoleh informasi mengenai identitas auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Jawa Timur secara lengkap.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Turnover Intention* Auditor

Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* auditor dalam penelitian ini diadopsi dari Mobley (1977) dalam Sari (2014). Ada 3 (tiga) indikator pengukuran *turnover intention* yang dikembangkan oleh Mobley (1977) dalam Sari (2014) yaitu a) kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang, b) kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, dan c) kemungkinan meninggalkan organisasi.

2. Stres Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja dalam penelitian ini diadopsi dari Mangkunegara (2000) dalam Sari (2014). Ada 4 (empat) indikator pengukuran stres kerja yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2000) dalam Sari (2014) yaitu a) beban kerja, b) waktu kerja, c) umpan balik, dan d) tanggungjawab.

3. Kepuasan Gaji

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan gaji dalam penelitian ini diadopsi dari Handoyo (2004). Ada 4 (empat) indikator pengukuran kepuasan gaji yang dikembangkan oleh Handoyo (2004) yaitu a) tingkat gaji, b) kompensasi, c) kenaikan gaji, dan d) struktur dan administrasi penggajian.

4. Komitmen Organisasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini diadopsi dari Allen dan Mayer (1990) dalam Sari (2014). Ada 3 (tiga) indikator pengukuran komitmen organisasiyang dikembangkan oleh Allen dan Mayer (1990) dalam Sari (2014) yaitu a) komitmen afektif (*affective*

commitment), b) komitmen berkelangsungan (*continuance commitment*), dan c) komitmen normatif (*normative commitment*).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini responden individu, yaitu auditor yang bekerja di KAP di Provinsi Jawa Timur.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner sebagai alat utama untuk memperoleh data. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner secara personal karena letak dari responden yang dapat dijangkau langsung oleh peneliti dan dengan mendatangi langsung responden, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan *rensponse rate* yang tinggi.

Model Analisis Data

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda merupakan model dimana variabel terikat atau dependen dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas atau independen (Suliyanto, 2011). Persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention* Auditor

α : Konstanta

b_1-b_3 : Keofisien Regresi

X_1 : Stres Kerja
X_2 : Kepuasan Gaji
X_3 : Komitmen Organisasi
e : *error* atau Nilai Residual

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Jawa Timur dimana penelitian ini dilakukan selama kurang lebih satu bulan mulai dari tanggal 17 April 2018 – 11 Mei 2018. Peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 25 KAP.

Tabel 4.1
Ringkasan Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang dikirim	115
Kuesioner yang direspon	98
Kuesioner yang tidak direspon	17
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	13
Kuesioner yang dapat digunakan	85
Tingkat pengembalian (*response rate)* = 98 / 115 x 100% = 85,2% Tingkat pengembalian data yang digunakan (*usable response rate)* = 85 / 115 x 100% = 73,9%	

Berdasarkan pada tabel 4.1, kuesioner yang dikirim adalah sebanyak 115 eksemplar kuesioner. Kuesioner yang direspon seb anyak 98 kuesioner eksemplar kuesioner atau sebesar 85,2 % dari keseluruhan kuesioner yang dikirim. 17 eksemplar kuesioner tidak direspon disebabkan karena adanya tugas audit keluar kota sehingga keterbatasan waktu menjadi halangan untuk menjawab kuesioner dan 14 eksemplar tidak dapat digunakan karena terdapat data yang tidak lengkap ataupun terjadi pelanggaran atas Indikator-Indikator yang ada pada kuesioner.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

   Uji validitas di dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation* dengan bantuan program SPSS untuk mengukur validitas instrument. Diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian karena nilai pada *pearson correlation* setiap instrumen memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3).

2. **Uji Reliabilitas**

   Uji reliabilitas merupakan bentuk uji instrumen penelitian apakah kuesioner dapat diandalkan atau *reliable.* Kuesioner dinyatakan lolos uji reliabilitas karena masing-masing butir pernyataan memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

   Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test Residual*, dimana model regresi berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.728
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.665

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5, diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig.* (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa seluruh model yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi diemukan adanya kolerasi antar variabel independen atau tidak. Pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat diketahui dengan cara melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen (X)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	0.867	1.153
Kepuasan Gaji (X2)	0.482	2.073
Komitmen Organisasi (X3)	0.500	2.002

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6, terlihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen pada model penelitian tidak memiliki gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau tidak. Uji statistik yang digunakan untuk

mendeteksi adanya heteroskedastisitas varians dan residual data penelitian ini adalah Uji *Glejser.*

Tabel 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.
Stres Kerja (X1)	0,093
Kepuasan Gaji (X2)	0,663
Komitmen Organisasi	0,746

Sumber: Data diolah (2018)

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependen karena signifikansi setiap variabel independen lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini.

Hasil Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B			
(Constant)	18.620	7.713	0.000	
Stres Kerja (X1)	0.130	5.201	0.000	Signifikan
Kepuasan Gaji (X2)	-0.261	-2.799	0.006	Signifikan
Komitmen Organisasi (X3)	-0.074	-2.394	0.019	Signifikan

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

$$\mathbf{Y = 18.620 + 0,130\ X_1 – 0,261X_2 – 0,074X_3 + e}$$

1. Nilai konstantan (α) sebesar 18.620 menunjukan bahwa apabila tidak

ada variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi (X_1, X_2, dan X_3 = 0), maka variabel *turnover intention* auditor akan terjadi sebesar 18.620 kali.

2. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0.130 menunjukkan bahwa apabila setiap skor variabel stres kerja meningkat satu kali, maka skor untuk variabel *turnover intention* auditor akan meningkat sebesar 0.130. Hal ini berarti bahwa stres kerja dan *turnover intention* auditor memiliki hubungan searah dan positif. Jadi apabila variabel stres kerja meningkat maka variabel *turnover intention* auditor akan meningkat pula, dan sebaliknya apabila variabel stres kerja menurun maka variabel *turnover intention* auditor akan semakin menurun.
3. Koefisien regresi (b_2) sebesar -0.261 menunjukkan bahwa apabila setiap skor variabel kepuasan gaji meningkat satu kali, maka skor untuk variabel *turnover intention* auditor akan menurun sebesar 0.261. Hal ini berarti bahwa kepuasan gaji dan *turnover intention* auditor memiliki sifat hubungan bertolak belakang dan negatif. Jadi apabila variabel kepuasan gaji meningkat maka variabel *turnover intention* auditor akan menurun, dan sebaliknya apabila variabel kepuasan gaji menurun maka variabel *turnover intention* auditor akan semakin meningkat.
4. Koefisien regresi (b_3) sebesar -0.074 menunjukkan bahwa apabila setiap skor variabel komitmen organisasi meningkat satu kali, maka skor untuk variabel *turnover intention* auditor akan menurun sebesar 0.074. Hal ini berarti bahwa variabel organisasi dan *turnover intention*

auditor memiliki sifat hubungan bertolak belakang dan negatif. Jadi apabila variabel komitmen organisasi meningkat maka variabel turnover intention auditor akan menurun, dan sebaliknya apabila variabel komitmen organisasi menurun maka variabel *turnover intention* auditor akan semakin meningkat.

1. Koefisien Determinasi

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,753	0,566	0,550

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,550. Hal ini berarti 55% variasi variabel *turnover intention* auditor dipengaruhi oleh variasi variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam model.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.10
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	913.421	3	304.474	35.264	0.000
Residual	699.356	81	8.634		
Total	1612.776	84			

Sumber: Data diolah (2018)

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F = 0,000 <*alpha* = 0,05 sehingga dapat disumpulkan bahwa model yang

digunakan pada penelitian ini adalah signifikan. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* auditor.

3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.7, dapat diperoleh hasil pengujian masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut.

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor (H_1).

   Dengan menggunakan tes dua arah dan level signifikansi 0,05, diperoleh nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari level signifikansi (0,05) sehingga H_1 dapat diterima yang artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor.

2. Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor (H_2)

   Dengan menggunakan tes dua arah dan level signifikansi 0,05, diperoleh nilai probabilitas (0,006) lebih kecil dari level signifikansi (0,05) sehingga H_2 dapat diterima yang artinya kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor.

3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor (H_2)

   Dengan menggunakan test dua arah dan level signifikansi 0,05, diperoleh nilai probabilitas (0,019) lebih kecil dari level signifikansi (0,05) sehingga H_3 dapat diterima yang artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Auditor

Hasil pengujian atas hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien regresi bernilai 0.130 menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention.* Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula *turnover intention* auditor tersebut.

Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut dinilai terlalu banyak dan berlebihan sehingga menyebabkan karyawan menggunakan jam istirahat untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi cenderung memiliki *turnover intention* yang tinggi pula (Manurung, 2012).

Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* Auditor

Hasil pengujian atas hipotesis pertama (H_2) dalam penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor dengan signifikansi 0,006 < 0,05. Koefisien regresi bernilai -0.261 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor. Adanya pengaruh negatif kepuasan gaji terhadap *turnover intention* menandakan bahwa auditor yang telah merasa puas dengan gaji yang ia terima berakibat semakin rendahnya keinginan auditor untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Kepuasan gaji pada penelitian ini ditentukan berdasarkan pada beberapa Indikator yaitu tingkat gaji, kompensasi, kenaikan gaji, struktur dan administrasi penggajian. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan

dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan (Andini, 2006).

Gaji dapat dilihat sebagai bagian dalam organisasi yang mendukung karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja agar menunjukan kinerja dan loyalitas yang baik. Oleh karena itu kepuasan gaji yang rendah yang dirasakan oleh karyawan dapat menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention*. Schereurs *et al* (2013) menyatakan bahwa dari perspektif keadilan, kepuasan gaji dapat dilihat sebagai fungsi dari tujuan dan aspirasi, dan juga mempunyai hubungan dengan kepuasan gaji karyawan lain

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Auditor

Komitmen organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan beberapa Indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelangsungan, komitmen normatif. Dalam penelitian ini komitmen organisasi dominan dipengaruhi oleh indikator komitmen afektif. Tingginya tingkat kehadiran karyawan dan ketepatan waktu dalam bekerja auditor disebabkan oleh timbulnya kesadaran dari dalam diri auditor untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan aturan organisasi. Hal ini dikarenakan mereka bangga dapat bekerja di kantor akuntan publik (KAP). Hal ini diperkuat oleh Allen dan Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu merasa dihubungkan dengan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, membuat karyawan merasa loyal terhadap organisasi dan dapat menurunkan tingkat *turnover*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki oleh seorang auditor, semakin besar juga *turnover intention* auditor tersebut.
2. Kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intenion* auditor. Semakin tinggi tingkat kepuasan akan gaji yang diterima oleh auditor, semakin kecil *turnover intention* dari auditor tersebut.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki auditor, semakin kecil *turnover intention* auditor tersebut.

Saran

1. Membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman seperti menambah fasilitas kantoragar tingkat stres auditor menurun, sehingga menurunkan *turnover intention* auditor tersebut.
2. Memberikan imbalan berupa bonus sesuai dengan pencapaian auditor agar tingkat kepuasan akan gaji meningkat dan menurunkan *turnover intention* auditor tersebut.
3. Membuat kegiatan yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan auditor terhadap Kantor Akuntan Publik tempat ia bekerja seperti *outbound* atau *outing* untuk seluruh karyawan, sehingga meningkatkan komitmen auditor tersebut terhadap KAP.

4. Variabel-variabel yang diuji pengaruhnya terhadap *turnover intention* auditor dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian yang akan datang direkomendasikan untuk menguji variabel-variabel yang tidak terdapat pada model penelitian ini, seperti kepuasan kerja, *job insecurity*, dan kesempatan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. Tesis. (Tidak Diterbitkan). Semarang. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

Akuntanonline. (2013). Kap Hanya Dijadikan Tempat Sekolah. http://akuntanonline.com/showdetail.php?mod=art&id=886&t=%20KAP%20hanya%20Dijadikan%20Tempat%20Sekolah%20&kat=organisasi. (31 Maret 2018).

Arens, Alvin A., Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance*. Edited by J. 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.

ATMAJAWATI, Y. (2006). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada Pt. Jasaraharja Putera Surabaya. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Surabaya. Universitas Airlangga.

Farlianto, F. F. (2014). Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi Pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang YOGYAKARTA). *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, *11*(2), 47-66.

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT Jamsostek. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *3*(1), 1-19.

Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.

Hasibuan, M.S.P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan Kunci Keberhasilan. Ed 2*. Jakarta, Penerbit Toko Gunung Agung.

Irbayuni, S. (2012). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada PT. Surya sumber daya energi Surabaya. *Neo-Bis*, *6*(1), 76-87.

Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL AXIATA TBK Jakarta.*Binus Business Review*, *6*(1), 117-126.

Jogiyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Ivancevich, J.M., M.T. Hatteson. (1999). *Organizational Behavior and Managent. Singapore*: Irwin / Mc.Graw.

Luthans. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT. Erlangga: Jakarta.

Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2008). Analisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya husada semarang). *Diponegoro Jurnal Of management*, *1*(2). 145 – 157

Mathis, Robert.L, & John Jackson, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat. Jakarta

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, *61*(1), 20-52.

Özdemir, H., & Yaylı, A. (2014). The Relationship Among Employees Loyalty, Performance and Turnover Intention. *JRTR*,*1*(1), 48-58.

Parasız, Ö., Koç, M., Ilgar, E., & Şahin, M. Y. (2017). Relationship between organizational commitment and turnover intentions of academics. *Journal of Human Sciences*, *14*(4), 4065-4076.

Permatasari, D. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, *5*(2).

Pradana, A., 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

Pratiwi, I. Y., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada Pt. Bpr Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *4*(7), 2036-2051

Putra, D. G. E. K., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(7), 4281-4308.

Ridlo, I. K. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya

Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.* Percetakan Aditya Media. Yogyakarta

Sari, R.N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Sekaran, U. Bougie. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 5th edition, John Wiley & Sons*.

Sijabat, J. (2011). Analisis Keinginan Untuk Pindah: Studi Empiris Pada KAP Besar Di Jakarta Yang Berafiliasi Dengan KAP Asing (The Big Four). *Jurnal Akuntansi Bisnis*, *9*(18), 95-109.

Sivo, S., Saunders, C., Chang, Q., & Jiang J. (2006). How Low Should You Go? Low Response Rates And The Validity Of Inference In Is Questionnaire Research. *Journal of the Association for Information Systems*, *7*(6), 351–414.

Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSU Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *4*(4). 932 – 951.

Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 6(1),* 89 – 99.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suhanto, Edi. (2009). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis (Tidak Dipublikasikan). Semarang: Universitas Diponegoro.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS.* Yogyakarta: Andi Offset.

Syahronica, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk).*Jurnal administrasi bisnis*, *20*(1).

Toly, A. A. (2004). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *3*(2), 102-125.

Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *4*(1), 97-115.

Widjaja, D. C., Fulbertus, M., & DW, F. K. (2008). Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, *4*(2), 72-84.

Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). Tesis (Tidak Dipublikasikan). Semarang: Universitas Diponegoro

Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *4*(6), 1670-1683.

Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel

Semarang). Tesis (Tidak Dipublikasikan). Semarang: Universitas Diponegoro.

Yasar, M. M. B., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, *6*(4), 645-654.

Yuyetta, E. N. A. (2002). Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Upah serta Promosi terhadap Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yunior di Indonesia. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis. Halaman*, 92-104.

Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need For A Contingency Approach. *International journal of Manpower*, *15*(9), 22-37.