

**PENGARUH KONFLIK PERAN, STRES KERJA, *LOCUS OF CONTROL*, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY**

**Dyan Kurniawati
Nugraheni Rintasari**

ABSTRACT

Public accountant offices have been known of the high level of staff turnover, generally to the new staffs. The turnover level should be decreased work in order to the company has had a change to get the benefit of the work improvement of the staffs. The research aims to test the influence of role conflict, work stress, locus of control, organizational commitment toward the turnover intention on public accountant staffs. The population of the research was public accountants who are working at public accountant offices in Central Java and DIY. The research took the sample using questionnaires. The sampling technique is purposive sampling to the population that was taken by respondent criteria. Based on the criteria, it was obtained that the number of sample was 55 respondents from 13 public accountant offices in Central Java and DIY. The data analysis method is using multiple regression test. The result of analysis showed that the role conflict and the work stress do not give influence toward the turnover intention. However, the locus of control and the organizational commitment give influence toward the turnover intention.

Keywords: Role conflict, work stress, locus of control, organizational commitment, turnover intention

PENDAHULUAN

Saat ini tingginya tingkat keinginan berpindah telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams, 1986 dalam Toly, 2001). Walaupun begitu, tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan yang lebih besar atas peningkatan kinerja dari karyawan yang baru dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi.

Kantor akuntan publik telah lama dikenal dengan tingginya tingkat *turnover* staf, umumnya terjadi pada staf yang baru masuk. Sangatlah tidak umum bagi suatu perusahaan kehilangan 20% sampai 30% pegawai barunya pada akhir tahun kedua

pegawai tersebut berkerja (Dwi dan Arif, 2012). Snead dan Harrell (1991) dalam Sijabat (2011) menyatakan tingkat perilaku berpindah kerja (*turnover*) para profesional di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) cukup tinggi. Penelitian Kollaritsh (n.d) dalam Ratnawati (2001) melaporkan tingkat *turnover* auditor yang bekerja di KAP besar mencapai 85 persen.

Profesi akuntan publik telah dikarakteristikkan sebagai profesi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran (Senatra, 1980 dalam Febrianty, 2012). Konflik peran atau *role conflict* adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian internal birokrasi organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional.

Terlepas dari munculnya konflik peran, stres yang dialami anggota organisasi juga harus diperhatikan. Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (*deadline*).

Selain variabel konflik peran dan stres kerja, *locus of control* juga mempengaruhi tingkat keinginan berpindah karyawan. Menurut (Rotter, 1960) dalam Ardiansah (2003) *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Bila seseorang mempunyai *locus of control* eksternal, itu berarti bahwa ia percaya akan kekuatan lingkungan sekitarnya dalam mengendalikan nasibnya. Sebaliknya, *locus of control* internal menggambarkan kemampuan seseorang dalam menghadapi ancaman apapun yang mungkin timbul dari lingkungannya.

Komitmen organisasional menurut Williams dan Hazer (1986) dalam Toly (2001) merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya. Karakteristik komitmen organisasional antara lain yaitu loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi (Porter *et al.*, 1974 dalam Toly, 2001).

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai

pengaruh konflik peran, stres kerja, *locus of control*, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY).

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Peran

Konflik peran atau *role conflict* adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian internal birokrasi organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain.

Konflik peran (*role conflict*) diartikan sebagai ketidakcocokan antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan tuntutan pekerjaan (Babin dan Boles, 1998) dalam Bhakti (2005). Banyak kondisi yang mendorong terjadinya konflik peran. Konflik peran bisa terjadi ketika karyawan menerima harapan atau tuntutan yang tidak cocok atau saling bertentangan dari dua orang atau pihak atau lebih (misalnya, tuntutan dari rekan kerja *versus* tuntutan dari atasan, atau tuntutan pelanggan *versus* atasan) yang tidak mampu dipenuhi atau dipuaskan.

Stres Kerja

Stres dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif (Selye, 1976 dalam Suhanto, 2009). Selain itu, Fontana (1989) dalam Suhanto (2009) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Definisi lain tentang stres kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*demand*) yang timbul. Siagian (2007: 305) menyatakan 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 untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya.

Locus of Control

Locus of control adalah persepsi tentang kendali mereka atas nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan mereka atas keberhasilan diri. Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus of control* internal atau eksternal. Rotter *et al.* (1990) dalam Pujaningrum (2013) mendefinisikan *locus of control* sebagai berikut: “*Internal control* maupun *external control* adalah tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkatan dimana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi”.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan rasa identifikasi (ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi (Sopiah, 2008: 156).

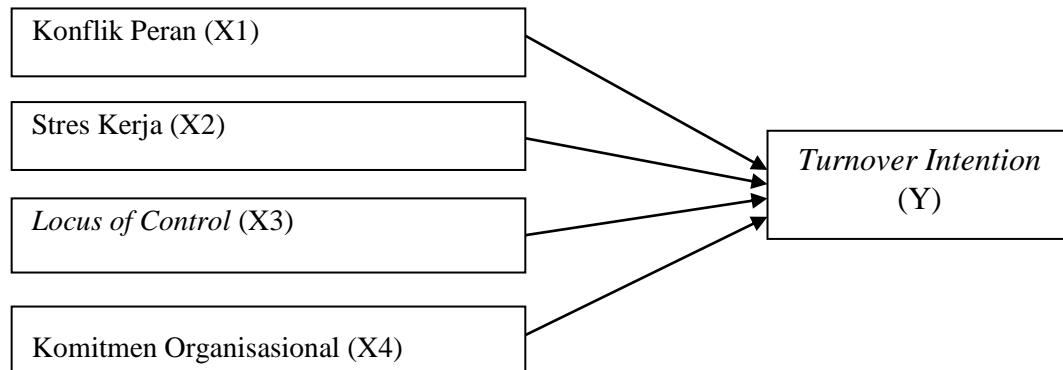
Turnover Intention

Turnover intention adalah sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk mengundurkan diri dari organisasi. Sebelum *turnover* terjadi, selalu ada perilaku yang mendahuluinya, yaitu adanya niat atau intensitas *turnover*. Ada dua pendorong intensitas, yaitu intensitas untuk mencari dan intensitas untuk keluar. Prediktor utama dan terbaik dari *turnover* adalah intensitas untuk keluar. Intensitas dan perilaku untuk mencari secara umum didahului dengan intensitas untuk keluar (*turnover*).

Model Penelitian

Variabel Independen

Variabel Dependen



Gambar 1
Model Penelitian

Rizzo *et al.* (1970) dalam Bhakti (2005) menggunakan konflik dan ambiguitas peran untuk memprediksi intensi keluar dan *turnover*, yang menyimpulkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran memiliki dampak pada *turnover*. Penelitian yang dilakukan Bhakti (2005) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Herdhani (2009) menyatakan ambiguitas peran dan konflik peran berpengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, hipotesis pertama penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1= Konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Toly (2001) menyatakan bahwa stres kerja adalah antaseden utama dari keinginan akuntan untuk berpindah pekerjaan. Didukung penelitian Suhanto (2009) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dengan niat untuk pindah. Penelitian yang dilakukan Wasposito dkk (2013) pada karyawan PT Unitex di Bogor menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis kedua penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H2 = Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan tinggi terhadap

kemampuannya untuk bertahan dalam organisasi karena individu tersebut dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik sehingga kecil kemungkinan untuk mendapat sanksi. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung selalu ingin berpindah karena takut terhadap kemungkinan diberhentikan bila pekerjaannya terdeteksi tidak sesuai dengan target dan standar yang telah ditentukan. Bila seseorang memiliki *locus of control* eksternal maka *turnover intention* semakin tinggi.

Beberapa penelitian telah menemukan hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dan masa jabatan (*job tenure*), menunjukkan tingkat *turnover* internal lebih kecil daripada eksternal (Andrisani dan Nestle, 1976; Organ dan Greene, 1974; Harvey, 1971; Donnelly *et al.*, 2003) dalam Rachmawati dkk (2010). Dihipotesiskan bahwa perbedaan yang melekat antara internal dan eksternal akan tampak dalam profesi audit melalui keinginan berpindah kerja. Secara spesifik, eksternal diperkirakan menunjukkan tingkat keinginan mengundurkan diri (berpindah kerja) yang lebih tinggi dari pada internal. Donnelly *et al.* (2003) dan Maryanti (2005) dalam Rachmawati dkk (2010) yang mendukung bahwa eksternal *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan dengan *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis ketiga penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H3 = *Locus of control* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Hom, Katerberg, dan Hulin (1979; 1982); Angle dan Perry (1983) dan Pierce dan Dunham (1987) dalam Ardiansah (2005) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional kemangkiran maupun tingkat perpindahannya karyawan. Penelitian Bhakti (2005) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Istiqomah (2005) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Oleh karena itu, hipotesis keempat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H4= Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan publik di Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* dengan kriteria staf akuntan publik yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY. Peneliti membagikan maksimal 5 kuesioner untuk setiap KAP yang diteliti.

Definisi Operasional

Konflik Peran

Konflik peran adalah kondisi konflik yang muncul ketika karyawan merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Variabel konflik peran diukur dengan instrumen dari Rizzo *et al.* (1970) dalam Bhakti (2005) instrumen ini terdiri atas 8 item dengan skala 5 poin.

Stres Kerja

Stres Kerja adalah sebagai kondisi dinamik di mana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins, 2008: 368).

Locus of Control

Locus of Control adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of control* diukur menggunakan 16 item pertanyaan Spector (1988) dalam Febrina (2012).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional diukur dengan mengadaptasi *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen Meyer (2003).

ALAT ANALISIS DATA

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau diskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, deviasi standar, nilai minimum dan maksimum, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011: 19).

Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006: 45).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2006: 41).

Analisis Regresi Berganda

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah dengan melihat probabilitas *asympt.sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi normal dan sebaliknya jika probabilitas *asympt.sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang tidak normal (Ghozali, 2006: 147).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu uji Glejser. Jika nilai signifikansi diatas nilai *alpha* (0,05) maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2006: 125).

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya variabel yang saling berkorelasi antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai *VIF* > 10 berarti terjadi multikolinearitas antar variabel dalam regresi (Ghozali, 2006: 91).

Pengujian Hipotesis

1) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu (Ghozali, 2011: 97).

2) Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan secara statistik koefisien regresi juga signifikan. Jika signifikansi $F < 0,05$ maka semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas variabel dependen (Ghozali, 2011: 98).

3) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t statistik dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dari uji t tersebut dengan tingkat kesalahan (α) 5% (Ghozali, 2011: 99).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner pada kantor akutan publik di Jawa Tengah dan DIY. Jumlah kuesioner yang disebarkan 73 buah, yang kembali 60 buah, dan yang dapat diolah dalam penelitian ini sebanyak 55 buah, 5 buah dianggap gugur karena tidak sesuai kriteria.

Statistik Deskriptif

Tabel 1
Hasil Statistik Deskriptif

	<i>Range</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sum</i>	<i>Mea</i>	Std. Deviasi	N
Konflik Peran	16	20	36	1658	30,15	4,692	55
Stres Kerja	35	35	70	3094	56,25	8,349	55
<i>Locus of</i>	31	36	67	3067	55,76	7,19	55
Komitmen Organisasional	33	24	57	2551	46,38	6,291	55
<i>Turnover Intention</i>	10	18	28	1278	23,24	2,252	55

Sumber: Data primer, diolah (2015)

Tabel 1 menjelaskan bahwa pada variabel konflik peran jumlah responden (N) ada 55, dari 55 responden ini jawaban terkecil (Minimum) adalah 20 dan terbesar (Maximum) adalah 36. Rata-rata total jawaban konflik peran adalah 30,15 dengan standar deviasi 4,692. Nilai *range* merupakan selisih nilai maksimum dan minimum sebesar 16 dan nilai sum merupakan penjumlahan dari 55 responden yaitu sebesar 1658. Selanjutnya pada variabel stres kerja menunjukkan jumlah responden 55, dari 55 responden ini jawaban terkecil (minimum) adalah 35 dan terbesar (maximum) adalah 70. Rata-rata total jawaban stres kerja 56,25 dengan deviasi standar 8,349. Nilai *range* merupakan selisih nilai maksimum dan minimum sebesar 35 dan nilai total penjumlahan sebesar 3094.

Variabel *locus of control* menunjukkan jumlah responden 55, dari 55 responden ini jawaban terkecil (minimum) adalah 36 dan terbesar (maximum) adalah 67. Rata-rata total jawaban *locus of control* 55,76 dengan deviasi standar 7,190. Nilai *range* sebesar 31 dan nilai *sum* sebesar 3067. Selanjutnya, variabel *turnover intention* menunjukkan jumlah responden 55, dari 55 responden ini jawaban terkecil (minimum) adalah 18 dan terbesar (maximum) adalah 28. Rata-rata total jawaban *turnover intention* 23,24 dengan deviasi standar 2,252. Nilai *range* sebesar 10 dan nilai *sum* sebesar 1278.

Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ada satu item pertanyaan pada variabel *locus of control* tidak valid. Sementara itu, hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing kuesioner pengukuran variabel menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini secara statistik layak digunakan sebagai alat pengumpul data, karena syarat validitas dan reliabilitasnya telah terpenuhi.

Analisi Regresi Berganda

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya nilai *asympt. sig. (2-tailed)* adalah 0,860 lebih besar dari nilai *alpha* (0,05) maka dapat diketahui bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Alpha</i>
N	55	0,05
Asymp. Signifikansi (2-tailed)	0,860	

Sumber: Data primer, diolah (2015)

2) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 3 nilai signifikansi untuk variabel independen lebih besar dari nilai *alpha* (0,05) maka dapat diketahui model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas yaitu ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	<i>Alpha</i>	Keterangan
Konflik Peran	0,202	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,185	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
<i>Locus of Control</i>	0,910	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Komitmen Organisasional	0,595	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, diolah (2015)

3) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.13, nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen $> 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka dapat diketahui model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Konflik Peran	0,306	3,269	Tidak ada multikolinieritas
Stres Kerja	0,208	4,799	Tidak ada multikolinieritas
<i>Locus of Control</i>	0,619	1,616	Tidak ada multikolinieritas
Komitmen Organisasional	0,407	2,458	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data primer, diolah (2015)

Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Signifikansi	Alpha
1	Konflik Peran	0,755	0,05
2	Stres Kerja	0,980	0,05
3	<i>Locus of Control</i>	0,011	0,05
4	Komitmen Kerja	0,035	0,05
Variabel Dependen = <i>Turnover Intention</i>			
F Statistik = 8,077			
Signifikansi = 0,000 ^b			
<i>Adjusted R²</i> = 0,344			

Sumber: Data primer, diolah (2015)

Berdasarkan tabel 5 nilai *adjusted R-square* sebesar 0,344. Hal ini berarti 34,4% variabel dependen (*turnover intention*) dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen yaitu konflik peran, stres kerja, *locus of control*, dan komitmen organisasional. Sedangkan sisanya (100%-34,4% = 65,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan statistik F sebesar 8,077 dengan nilai signifikansi 0,000. Signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen. Model regresi ini dapat menjelaskan bahwa konflik peran, stres kerja, *locus of control*, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* akuntan publik.

Konflik peran terhadap *turnover intention* akuntan publik

Hasil dari analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi -0,030 dengan nilai signifikansi 0,755. Karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* (0,05) maka H₁ ditolak. Jadi konflik peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* akuntan publik. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh Herdhani (2009) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap keinginan auditor untuk berpindah pekerjaan.

Stres Kerja terhadap *turnover intention* akuntan publik

Hasil dari analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi 0,002 dengan

nilai signifikansi 0,980. Karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* (0,05) maka H₂ ditolak. Jadi stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* akuntan publik. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh Wasposito, dkk (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap keinginan auditor untuk berpindah pekerjaan.

***Locus of control* terhadap *turnover intention* akuntan publik**

Hasil dari analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi 0,115 dengan nilai signifikansi 0,011. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05) maka H₃ diterima. Jadi *locus of control* berpengaruh terhadap *turnover intention* akuntan publik. Meningkatnya *locus of control* akan diikuti dengan menurunnya *turnover intention* akuntan publik, dan begitu pula sebaliknya.

Komitmen organisasional terhadap *turnover intention* akuntan publik

Hasil dari analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi 0,134 dengan nilai signifikansi 0,035. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05) maka H₄ diterima. Jadi komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* akuntan publik. Peningkatan komitmen organisasional akan diikuti dengan menurunnya *turnover intention* akuntan publik, dan begitu pula sebaliknya. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2005) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja auditor.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* akuntan publik. *Locus of control* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* akuntan publik.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya responden yang menjadi objek penelitian karena hanya beberapa KAP yang memberikan izin penelitian, hal ini disebabkan karena waktu penyebaran kuesioner pada saat KAP sedang sibuk dan akuntan publik yang menjadi objek penelitian sedang tugas ke luar kota.

Saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik pengumpulan data tidak hanya dilakukan dengan penyebaran kuesioner, sebaiknya peneliti selanjutnya mengumpulkan data dengan melakukan teknik wawancara secara langsung sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap.
2. Sebaiknya penyebaran kuesioner dilakukan pada masa-masa saat Kantor Akuntan Publik (KAP) tidak sibuk agar semua KAP bersedia mengisi kuesioner.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* akuntan publik, misalnya motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Irwanto. 2013. "Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada KAP di Semarang)" Tesis Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang [Online]. Didapatkan: <<http://eprints.unika.ac.id/15571.pdf> [17> November 2014].
- Ardiansah, Muhammad Noor. 2003. "Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi pada Auditor KAP di Pulau Jawa)". Tesis Universitas Diponegoro Semarang [Online] Didapatkan: <http://www.academia.edu/3473366/pengaruh_gender_dan_locus_of_control_terhadap_kepuasan_kerja_komitmen_organisasional_dan_keinginan_berpindah_kerja_.pdf [18> November 2014]
- Bhakti, Septa Jangkung Waskita. 2005. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Konflik Peran, dan Ambiguitas Peran terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada KAP di Semarang)". Skripsi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang [Online]. Didapatkan: <<http://eprints.unika.ac.id/11667.pdf> [18> November 2014].
- Budyman, Fitra. 2007. "Pengaruh Tekanan Peran (Role Stress) Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan (Studi Survey pada KAP di Bandung)". Thesis Universitas Kristen Maranatha, Bandung [Online]. Didapatkan: <http://repository.maranatha.edu/view/creators/Budyman=3AFitra_=28_0351254_=29=3A=3A.html [18>November 2014]
- Dwi, Cristine, Dan Arif Setiawan. 2012. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi

Mengenai Lingkungan Kerja Auditor terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor di KAP (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Maranatha dan Universitas Parahyangan). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Nomor 08, Mei-Agustus 2012: 1-13.

Febrianty. 2012. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Work-Family Conflict terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan). *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*, Vol.2, September 2012: 315-339.

Febrina, Husna Lina. 2012. “Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior (Studi Empiris pada KAP di Jateng dan DIY)”. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang [Online]. Didapatkan: <http://eprints.undip.ac.id/35521/1/Skripsi_29.pdf [17> November 2014.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi Kelima*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Herdhani. 2009. “Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran terhadap Keinginan Berpindah Auditor (studi Empiris KAP di Semarang)”. Thesis Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang [Online]. Didapatkan: http://eprints.unika.ac.id/view/creators/Herdhani=3A_3A=3A.html [17 November 2014].

Heriyanti, Dewita. 2007. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening”. Tesis Universitas Diponegoro, Semarang [Online]. Didapatkan: <http://eprints.undip.ac.id/16969/1/Dewita_Heriyanti.pdf [17> November 2014.

Istiqomah, Inuk Wahyuni. 2005. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Komitmen Profesional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Pada KAP di Jawa Timur” [Online]. Didapatkan: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9597&val=621> [20 September 2014].

Karina, Andindya. 2014. “Pengaruh Komunikasi Organisasional Untuk Mengatasi Turnover Intention Melalui Stress Kerja di Akuntan Publik”. Thesis Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang [Online]. Didapatkan: <<http://eprints.unika.ac.id/15669.pdf> [03> November 2014].

Pujaningrum, Intan. 2012. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit (Studi Empiris pada KAP di Semarang)”. Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang

[Online] Didapatkan: <<http://eprints.undip.ac.id/37197/1/PUJANINGRUM.pdf>> [17> November 2014].

Putra, Dipo Binta. 2014. “Pengaruh Stres Kerja dan Perkembangan Karir terhadap Turnover Intention Akuntan Junior melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Akuntan Publik di Semarang”. Skripsi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang [Online]. Didapatkan: <<http://eprints.unika.ac.id/15657.pdf>> [18>November 2014]

Rachmawati, Novida Dwi dan Ardiani Ika Sulistyawati. 2010. “Pengaruh Locus Of Control, Relativism, Komitmen Organisasi, Kinerja dan Turnover Intention terhadap Dysfunctional Audit Behavior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)”. [Online] Didapatkan: <<http://digilib.usm.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=gdl-usm--novidadwir-188>> [18> November 2014].

Ratnawati, V. 2001. “Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Indonesia”. *Simposium Nasional Akuntansi IV*. Ikatan Akuntan Indonesia. Hal. 411-428.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sijabat, Jadongan. 2011. Analisis Keinginan Untuk Pindah: Studi Empiris Pada KAP Besar di Jakarta yang Berafiliasi Dengan KAP Asing (The Big Four)” *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. IX, Maret 2011: 95-109.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Suhanto, Edi. 2009. “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)”. Thesis Universitas Diponegoro, Semarang [Online]. Didapatkan: <http://eprints.undip.ac.id/17248/1/EDI_SUHANTO.pdf> [23> November 2014].

Suryana, Fajar Hadi. 2013. “Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Auditor”. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta [Online]. Didapatkan: <<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/23982/1/Skripsii%20Fajar%20Hadi%20%28108082000109%29.html>> [26> November 2014].

Toly, A.A. 2001. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* Pada Staf Kantor Akuntan Publik”, *Jurnal Akuntansi & Keuangan* .Vol.3.

November 2001: 102-125.

Waspodo, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani, dan Widya Paramita. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor" *Jurnal Riset Manajemen Sains(JRMSI)*. Vol.4. Hal. 97-115.