

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VAEIABEL *INTERVENING* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DIY –
JATENG**

Shinta Nourmalupita
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
email: shintanourmalupita@gmail.com

Diterima: 02 Maret 2016

Disetujui: 29 April 2016

***Abstract:** This study aims to determine the influence of organizational commitment and job stress with job satisfaction as an intervening variable against employee turnover intention. The research data obtained by distributing 250 questionnaires and questionnaires that can be used as many as 173. The sample was selected using purposive sampling method. All data in this study were tested by using SPSS.22 and AMOS.22 . Criteria of respondents in this study are employees of the Public Accounting Firm DIY - Central Java who have worked at - least 1 (one) year field. Samples are employees who understand the things pertaining to the accounting profession.*

The results showed that organizational commitment has a positive significant effect on job satisfaction, job stress has no effect on job satisfaction, organizational commitment has negative significant effect on turnover intention, and job satisfaction has positive significant effect on turnover intention.

The results showed that organizational commitment has a positive significant effect on job satisfaction, job stress has a positive significant effect on job satisfaction, job stress has a positive significant effect on turnover intention, organizational commitment has a positive significant effect on turnover intention, and job satisfaction has a positive significant effect on turnover intention.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan (Sagung *et al.*, 2014). Perusahaan memiliki karyawan yang merupakan aset penting yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan kepada seluruh karyawan untuk bisa meningkatkan motivasi, kinerja, dan produktifitas. Karyawan menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan manusia dalam kegiatannya.

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut serta kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berhenti

(*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Manurung, 2012).

Terjadinya *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover intention* itu sendiri lebih cenderung pada niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar antara lain faktor gaji, pekerjaan yang berat, jam kerja yang tidak fleksibel, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sedangkan faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar adalah kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan, tingginya stres kerja dalam perusahaan, serta rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan (Gusta, 2012).

Penyebab dari adanya keinginan berpindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Dalam penelitian Putro (2014) ditunjukkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang semakin rendah. Komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi *Human Resources Management* (HRM). Pengertian komitmen itu sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi.

Penyebab terjadinya keinginan berpindah karyawan yang lain adalah secara umum dapat dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dapat dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Hermita, 2011). Dalam kondisi tertentu, stres kerja mampu menjadikan seorang karyawan lebih agresif dalam menetapkan standar kerja menjadi lebih tinggi, dan mampu meningkatkan kepuasan dalam setiap penyelesaian pekerjaan. Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh pada keinginan keluar individu. Tingkat kepuasan kerja tinggi lebih jarang meninggalkan pekerjaannya dibandingkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya (Asirah, 2013). Selain itu, ketidakpuasan kerja seorang karyawan juga menimbulkan berbagai masalah, seperti meningkatnya tingkat absen karyawan, perilaku kerja pasif serta dapat merusak atau mengganggu kinerja pekerja lain. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan dan memahami hal-hal yang diinginkan karyawannya.

Perusahaan menyadari bahwa peranan karyawan sangat penting, oleh karenanya sudah seyakinya apabila perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap faktor produksi ini. Karyawan sudah saatnya diperlakukan sebagai mitra perusahaan dalam rangka menunjang kelancaran pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan tercapainya kinerja karyawan yang tinggi, berarti perusahaan telah mampu memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya untuk tetap melaksanakan tugas yang telah diberikan dan terus membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Pada lingkungan profesi akuntan publik sendiri, *turnover intention* yang dihadapi Kantor Akuntan Publik telah didokumentasikan dengan baik lewat berbagai literatur profesional dan akademik. Berbagai penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang

mempengaruhi *turnover intention* akuntan publik juga telah dilakukan. Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyarankan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan anteseden (variabel pendahulu) dari keinginan akuntan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

TINJAUAN TEORITIS

Theory of Work Adjustment

Teori ini berdasar pada konsep atas individu dengan lingkungannya (Darwis *et al.*, 1968). Hubungan keduanya dapat digambarkan dengan hubungan yang harmonis antara individu dengan lingkungannya, kecocokan individu dengan lingkungannya, begitu juga sebaliknya, dan hubungan saling melengkapi antara individu dengan lingkungannya. Setiap individu mempunyai keinginan yang harus dipenuhi lingkungannya, begitu juga lingkungan, juga memiliki persyaratan untuk dipenuhi oleh individu. Untuk dapat bertahan dalam lingkungannya, setiap individu harus memiliki hubungan yang baik dengan lingkungannya. Asumsi dasar dari *Theory of Work Adjustment* adalah setiap individu ingin mencapai dan terus menjaga hubungan yang baik dengan lingkungannya. Ada beberapa jenis dari lingkungan yang harus dijaga hubungannya oleh setiap individu, yaitu hubungannya dengan lingkungan kerja, hubungannya dengan lingkungan rumah, dan hubungannya dengan lingkungan sekolah. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang paling besar, yang setiap individu harus dapat berhubungan baik.

Setiap individu membawa kemampuan kedalam lingkungan pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan menyediakan imbalan (gaji) hubungan antar pribadi atas kemampuan tersebut. Kemampuan yang dibawa setiap individu membawa kepada pemenuhan persyaratan yang dimiliki oleh lingkungan kerja, dan imbalan yang diberikan oleh lingkungan kerja membawa kepada pemenuhan setiap individu. Ketika minimum persyaratan keduanya sudah terpenuhi, maka mereka sudah dapat dikatakan mempunyai hubungan. Lingkungan kerja ada bermacam-macam, begitu juga dengan individu didalamnya, dan keduanya dapat terus berubah. Proses yang berkelanjutan dimana setiap individu terus berupaya membangun hubungan dengan lingkungan kerjanya disebut *work adjustment*.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara kanggotaannya dalam organisasi tersebut. Jadi komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan, dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja. Keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Keterlibatan dibagi menjadi 3 bentuk, pertama adalah keterlibatan moral (*moral involvment*), yang didasarkan pada orientasi intens dan positif terhadap organisasi, hal ini dihasilkan dari internalisasi nilai-nilai, tujuan, dan norma-norma organisasi. Kedua adalah keterlibatan kalkulatatif (*calculative involvment*), yaitu kurang intens dan berhenti pada pertukaran hubungan antara individu dan organisasi, seseorang akan komit pada organisasi jika merasakan beberapa keuntungan atau setidaknya setimbang dengan apa yang diberikan kepada organisasi. Ketiga adalah keterlibatan alternatif (*alternative involvment*), yang merupakan kekurangan komitmen, hal ini terjadi ketika anggota organisasi merasa dibatasi untuk memiliki organisasi tidak mengidentifikasi dengannya.

Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk

menghadapi kondisi lingkungan. Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan (Handoko, 2001).

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai 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 (Robbins, 2006).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan timbul rasa aman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi (Arianto, 2009). Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor. Pertama faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya. Kedua, faktor pekerjaan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain. Dan ketiga, faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan (Robbins, 2006).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2008).

Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian *Turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Keinginan untuk pindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif lain. *Turnover intention* merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan/keluar dari organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Lathifah, 2008).

Keinginan berpindah (*turnover intention*) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah dari pekerjaannya sendiri secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Permatasari, 2012). Perpindahan (*turnover*) merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan apabila kondisi pekerjaan sudah tidak sesuai dengan keinginannya. Keinginan berpindah harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku

manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial. Hal ini dikarenakan adanya keinginan berpindah karyawan akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Toly, 2001).

Namun, *turnover intention* dibutuhkan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan kinerja rendah, dan tingkat *turnover intention* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi (Kadiman dan Indriana, 2012). *Turnover intention* yang tinggi berbahaya bagi perusahaan dan hal tersebut juga mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi (Joarder *et al.*, dalam Sagung, *et al.*, 2014). Efek negatif tingginya tingkat *turnover intention* karyawan juga dapat menimbulkan pemborosan biaya yang cukup besar karena perusahaan harus menginvestasikan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2011).

PENURUNAN HIPOTESIS

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis seorang pegawai pada suatu organisasi untuk loyal dan terlibat dalam organisasi. Swastika (2014) komitmen organisasi ini dipengaruhi dan atau berkembang, apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Artinya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan terhadap dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya *et al.*, dalam Badjuri 2009), sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2006). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2001), dalam penelitiannya menunjukkan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* dalam membangun model teoritis dan menganalisis data dihasilkan kesimpulan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akan tetapi hubungan timbal balik tersebut tidak signifikan. Penelitian Trisnaningsih (2002) menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Aranya dalam Badjuri (2009).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan (Robbins, 2008), bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang

berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu (Robbins, 2008). Salah satu dampak stres kerja dalam lingkungan (Hermita, 2011). Stres dapat menciptakan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Semakin besar tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurunkan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan yang berakibat kinerja yang buruk. Penurunan kepuasan kerja secara garis besar banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, tetapi stres kerja menjadi faktor utama dalam ketidakpuasan kerja karyawan (Arianto, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi tinggi, dan kecelakaan kerja (Robbins, 2006). Yang mengidentifikasi angka 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial, salah satunya berdampak jelas pada organisasi adalah keabsenan, pergantian karyawan yang tinggi, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan, dan kesetiaan terhadap organisasi (Hermita, 2011). Waspodo *et al.* (2013) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, serta didukung pula oleh penelitian Nazenin dan Palupiningdyah (2014) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian produksi. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Selain itu penelitian terdahulu menyatakan bahwa stres merupakan penyebab utama dari *turnover intention* karyawan. menyatakan Stres kerja sangat berpengaruh positif bersama-sama maupun secara parsial terhadap intensi meninggalkan perusahaan (Gusta, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Penelitian terhadap perilaku organisasional menyimpulkan bahwa setidaknya ada 2 (dua) sumber komitmen organisasional yang berbeda, yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Hasil penelitian Kadir (2003) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi komitmen organisasional mempunyai efek pembeda dengan konsekuensi organisasional, yaitu kepuasan kerja dan *turnover intentions*. Komitmen organisasional agaknya merupakan peramal yang lebih baik karena merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (Porter *et al.*, 1974). Mathieu dan Zaiac (1990) menyimpulkan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dan berbagai hasil seperti tingginya kinerja, rendahnya tingkat keluarnya karyawan, dan rendahnya tingkat kemangkiran karyawan. Aninditarini (2013), ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah intensi *turnover* dalam diri karyawan tersebut. Diperkuat oleh Widodo (2010), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan keinginan untuk pindah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri (Robbins, 2006). Disebutkan bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor-faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini.

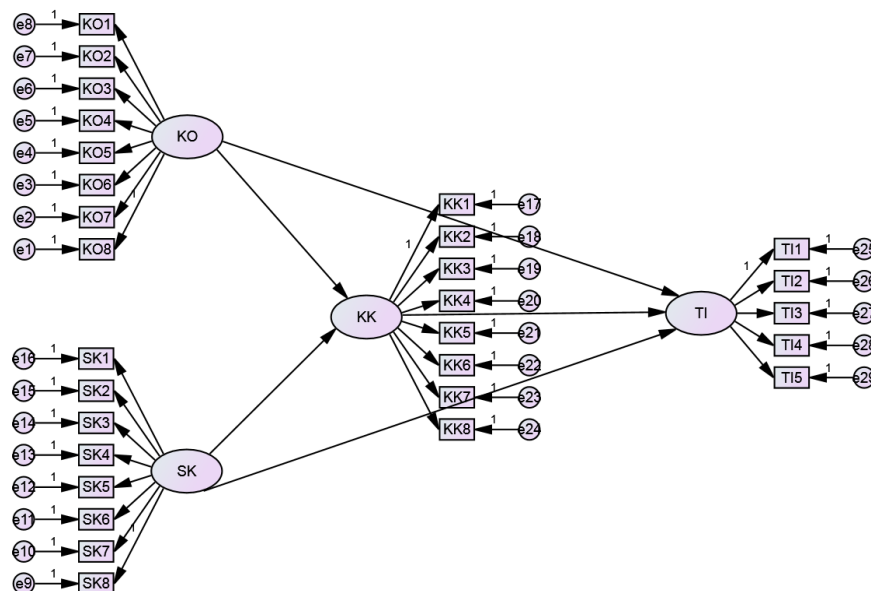
Banyak bukti yang menyatakan bahwa dimensi penting hubungan kepuasan kerja – pengunduran diri adalah level kinerja karyawan. Untuk itu banyak perusahaan berupaya keras untuk mempertahankan karyawannya terutama yang berkinerja tinggi bagi mereka seperti memberikan kenaikan upah, ujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi, dan seterusnya. Sedangkan sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja buruk bahkan mungkin terdapat sedikit tekanan untuk mendorong mereka agar mengundurkan diri.

Dalam prosesnya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan untuk berhenti karyawan (Setyanto *et al.*, 2013). Ada pengaruh negatif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah dari organisasi (*turnover intention*). Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap turnover intention juga dilakukan Witasari (2010) menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan turnover intentions.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

GAMBAR 1
MODEL KERANGKA PENURUNAN HIPOTESIS



METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) di DIY – Jateng, khususnya karyawan yang berstatus pegawai tetap.

Jenis Data Data Primer adalah data yang merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti Sugiyono (2012).

Teknik Pengambilan Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel berdasarkan suatu tujuan tertentu dengan pertimbangan. Adapun beberapa kriteria pertimbangannya:

1. Kantor Akuntan Publik di DIY – Jateng.
2. Perusahaan tersebut masih aktif dalam menjalankan kegiatan organisasinya.
3. Karyawan bagian akuntansi, auditor, dan keuangan yang memiliki pengalaman bekerja lebih dari 1 tahun diharapkan telah memahami hal-hal yang berkaitan dengan profesi akuntan.

Variabel Operasional

1. Variable Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel yang lain. Dalam penelitian ini “Komitmen Organisasi” dan “Stres Kerja” merupakan variabel bebas.

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada. Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi antara lain:

- a. Rasa memiliki terhadap organisasi
- b. Rasa lekat dengan organisasi
- c. Arti organisasi secara pribadi
- d. Tidak akan meninggalkan organisasi
- e. Bangga dengan organisasi
- f. Loyalitas

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sugiyono (2012) dengan skala *likert* 5 poin. Angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju, angka 2 mewakili Tidak Setuju, angka 3 mewakili Netral, angka 4 mewakili Setuju, dan angka 5 mewakili Sangat Setuju.

b. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. (Hani Handoko, 2001) Stres kerja merupakan persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan ekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan. Indikator yang digunakan untuk menilai stres kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang diterima berlebihan.
- b. Wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab.
- c. Konflik dalam organisasi.
- d. Perbedaan persepsi dalam pekerjaan.
- e. Kecilnya pendapatan.
- f. Masalah keluarga.

Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sugiyono (2012) dengan skala *likert* 5 poin. Angka 1 mewakili Sangat Setuju. Angka 2 mewakili Setuju. Angka 3 mewakili Netral. Angka 4 mewakili Tidak Setuju. Angka 5 mewakili Sangat Tidak Setuju.

2. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan dapat diukur. Dalam penelitian ini “Kepuasan Kerja” merupakan variabel *intervening*.

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000). Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap besarnya balas jasa yang diterima karyawan atas pengabdian yang telah diberikan kepada perusahaan. Indikator yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja antara lain:

- a. Gaji yang cukup
- b. Tercukupinya kebutuhan ekonomi
- c. Insentif
- d. Fasilitas kerja
- e. Jaminan keamanan kerja
- f. Promosi

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sugiyono (2012) dengan skala *likert* 5 poin. Angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju, angka 2 mewakili Tidak Setuju, angka 3 mewakili Netral, angka 4 mewakili Setuju, dan angka 5 mewakili Sangat Setuju.

3. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini “*Turnover Intention*” merupakan variabel terikat.

a. *Turnover Intention*

Turnover intention sebagai keinginan atau kecenderungan seseorang untuk secara aktual meninggalkan organisasi (Fawzy, 2012). *Turnover intention* merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk meninggalkan kewajibannya terhadap aktivitas perusahaan. Indikator yang digunakan untuk menilai *turnover intention* antara lain:

- a. Keluar dari kerja
- b. Aktif mencari informasi di luar
- c. Serius bekerja
- d. Waktu istirahat
- e. Tetap bekerja

Variabel *turnover intention* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sugiyono (2012) dengan skala *likert* 5 poin. Angka 1 mewakili Sangat Setuju. Angka 2 mewakili Setuju. Angka 3 mewakili Netral. Angka 4 mewakili Tidak Setuju. Angka 5 mewakili Sangat Tidak Setuju.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan *kuesioner* secara langsung kepada karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi DIY – Jateng.

Structural Equation Modeling (SEM). Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel tetapnya (dependen). Penelitian ini menggunakan model persamaan Struktural *Equation Modeling* (SEM) dalam pengujian hipotesis karena SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan *measurement model* dengan *structural model* secara simultan dan efisien jika dibandingkan dengan teknik multivariat lainnya (Hair *et al.*, 1998).

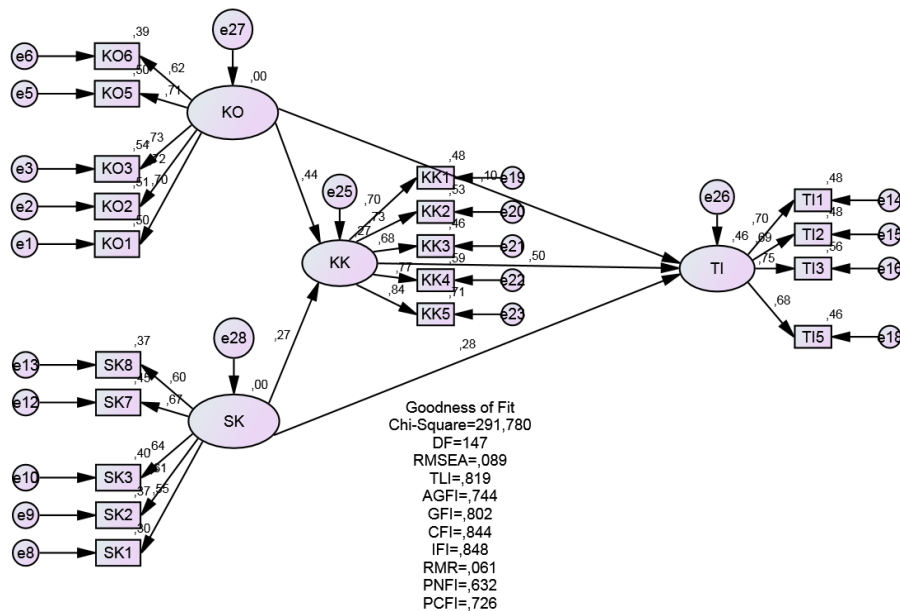
Analisis Faktor Konfirmatori. Analisis faktor konfirmatori pada SEM digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel. Pada penelitian ini analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji indikator yang membentuk

konstruktif eksogen, konstruk-konstruk endogen dan model lengkap (*full model*).

Regression Weight. Alat ini digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh hubungan kausalitas variabel komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**GAMBAR 2
FULL MODEL**



Sumber: Data primer yang diolah (output AMOS 22)

Berdasarkan gambar 2, nilai *Chi-Square*= 291.780, dengan TLI=0.819, RMSEA=0.089, TLI=0.819, AGFI=0.744, GFI=0.801, CFI=0.844, IFI=0.848, RMR=0.061, PNFI=0.632, dan PCFI=0.726.

TABEL 1
Standardized Regression Weights

Keterangan		Estimate
KK	<--- KO	,442
KK	<--- SK	,274
TI	<--- SK	,285
TI	<--- KO	,099
TI	<--- KK	,496
KO1	<--- KO	,704
KO2	<--- KO	,716
KO3	<--- KO	,732

Keterangan			Estimate
KO5	<---	KO	,705
KO6	<---	KO	,622
SK1	<---	SK	,546
SK2	<---	SK	,606
SK3	<---	SK	,636
SK7	<---	SK	,669
SK8	<---	SK	,604
TI1	<---	TI	,696
TI2	<---	TI	,690
TI3	<---	TI	,747
TI5	<---	TI	,680
KK1	<---	KK	,696
KK2	<---	KK	,729
KK3	<---	KK	,680
KK4	<---	KK	,771
KK5	<---	KK	,844

Sumber : Data primer yang diolah (output AMOS 22)

TABEL 2
Output Regression Weight Model Struktural

Keterangan			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan Kerja	<---	Komitmen Organisasi	,423	,112	3,770	***	H ₁ Diterima
Kepuasan Kerja	<---	Stres Kerja	,310	,137	2,257	,024	H ₂ Ditolak
Turnover Intention	<---	Stres Kerja	,402	,180	2,233	,026	H ₃ Diterima
Turnover Intention	<---	Komitmen Organisasi	,118	,131	,902	,367	H ₄ Ditolak
Turnover Intention	<---	Kepuasan Kerja	,619	,168	3,693	***	H ₅ Ditolak

Signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Parameter pengujian pengaruh Komitmen Organisasi (KO) terhadap Kepuasan Kerja (KK) menunjukkan nilai CR sebesar 3,770 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sekaligus menyimpulkan bahwa **H₁ diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) di DIY – Jateng hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa karyawan KAP merasa senang menghabiskan karier dalam organisasi dan menjadi bagian dari keluarga organisasi sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerjanya. Keterlibatan karyawan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan untuk mereka yaitu dapat memberikan kesempatan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Artinya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Probo dan Andi (2008) menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, serta didukung pula oleh penelitian Yenny Wongso dan Hudi Prawoto (2005) dalam penelitiannya pada Kantor Akuntan Publik di Semarang mengenai Analisis Hubungan Tipe Budaya dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Akuntan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Parameter pengujian pengaruh Stres Kerja (SK) terhadap Kepuasan Kerja (KK) menunjukkan nilai CR sebesar 2,257 dengan probabilitas sebesar 0,024. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05. Namun, nilai *estimate* menunjukkan arah positif sebesar 0,310. Maka dapat disimpulkan **H₂ ditolak** dan sekaligus menyimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) di DIY – Jateng hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan stres, seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja. Banyak faktor yang menyebabkan pegawai mengalami stres kerja tetapi masih merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini diantaranya disebabkan oleh tugas yang mereka kerjakan penuh dengan tantangan dan menyenangkan hati para karyawan. Selain itu terjadi komunikasi yang efektif antara para anggota organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rama (2010) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Parameter pengujian pengaruh Stres Kerja (SK) terhadap *Turnover Intention* (TI) menunjukkan nilai CR sebesar 2,233 dengan probabilitas sebesar 0,026. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini sekaligus menyimpulkan bahwa **H₃ diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) di DIY – Jateng hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, adanya perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan kecilnya pendapatan yang diterima menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan. Beban kerja yang berlebihan menjadi aspek penting yang mempengaruhi meningkatnya stres kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan membuat seorang karyawan merasa bosan dan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerja di tempat kerjanya dimana karyawan tersebut bekerja. Apabila dalam hal ini seorang karyawan makin mengalami stres kerja yang tinggi kemungkinan terburuknya adalah karyawan tersebut tidak dapat fokus dalam melakukan pekerjaannya (dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja) serta berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Waspodo *et al.* (2013) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, serta didukung pula oleh penelitian Nazenin dan Palupiningdyah (2014) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian produksi. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Parameter pengujian pengaruh Komitmen Organisasi (KO) terhadap *Turnover Intentions* (TI) menunjukkan nilai CR sebesar 0,902 dengan probabilitas sebesar 0,367. Oleh karena nilai probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini sekaligus menyimpulkan bahwa **H₄ ditolak**.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) di DIY – Jateng hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi bukan prediktor utama munculnya variabel *turnover intention*. Komitmen organisasi tidak secara otomatis mempengaruhi *turnover intention*. Sikap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan adalah dengan adanya keinginan yang kuat karyawan untuk menjadi anggota dalam organisasi serta karyawan yang mempunyai kemauan tinggi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berbeda dengan karyawan yang memiliki sikap *turnover intention* (keinginan berpindah), dimana mereka bukan berusaha untuk menjadi loyal terhadap organisasi yang dijalaninya namun lebih memilih untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dengan menunjukkan keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, memperbanyak absensi, mulai malas mengerjakan pekerjaannya, serta tidak adanya keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi atau rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2008) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi rendah belum tentu memikirkan untuk keluar dari perusahaan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Parameter untuk pengujian pengaruh Kepuasan Kerja (KK) terhadap *Turnover Intention* (TI) menunjukkan nilai CR sebesar 3,693 dengan probabilitas sebesar 0.000. Namun nilai *estimate* menunjukkan nilai positif 0,619 maka dapat disimpulkan **H₅ ditolak** dan sekaligus menyimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) di DIY – Jateng hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat tidak pernah merasa puas dengan apa yang dia miliki saat ini. Mendapatkan gaji serta tunjangan sesuai dengan kemampuan/ *skill* yang dia miliki merupakan suatu kepuasan yang didapatkan sebagai karyawan di KAP, namun disisi lain sebagai karyawan, dia juga mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi setiap harinya, dimana biaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut semakin meningkat. Sehingga karyawan yang sudah merasa puas bekerja sebagai karyawan KAP tidak pernah menutup adanya kemungkinan untuk berpikir meninggalkan kantor atau melakukan *turnover* dan mencari pekerjaan di tempat lain. Melihat banyaknya lapangan kerja baru yang lebih menjanjikan di luar sebagai karyawan KAP, seperti dibukanya kantor-kantor pesaing baru dengan tawaran gaji, dan jabatan yang bagus, serta adanya *trend* penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang marak dan lebih menjanjikan untuk masa depan merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahsan *et al.* (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti dengan nilai probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai *estimate* sebesar 0,423.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti dengan nilai probabilitas $0,024 < \alpha 0,05$ dan nilai *estimate* sebesar 0,310.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti dengan nilai probabilitas $0,026 < \alpha 0,05$ dan nilai *estimate* sebesar 0,402.
4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan terbukti dengan nilai probabilitas $0,367 > \alpha 0,05$ dan nilai *estimate* sebesar 0,118.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai *estimate* sebesar 0,619.

SARAN

1. Model yang dipakai dalam penelitian masih dianggap terlalu sederhana, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel prediktor lain yang lebih mungkin dapat memperbaiki hasil penelitian selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah objek penelitian, yaitu selain di wilayah DIY dan Jateng untuk lebih dapat menggambarkan proses keinginan berpindah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP).
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memastikan kepada setiap pimpinan KAP untuk bersedia bekerjasama dalam proses penelitian. Hal ini dilakukan untuk mempermudah penyebaran dan pengembalian sampel penelitian, sehingga tingkat *response rate* tinggi dan merata pada seluruh KAP yang menjadi sampel penelitian.

KETERBATASAN

1. Tingkat *response rate* yang kecil dan tidak merata pada seluruh KAP yang menjadi sampel penelitian. Selain itu, banyak kuesioner yang masih kosong dan tidak diisi. Hal ini dikarenakan karyawan yang menjadi objek penelitian sedang berada di luar kota untuk tugasnya. Sehingga penelitian ini sulit menggambarkan keinginan berpindah karyawan pada KAP di DIY dan Jateng.
2. Penelitian ini merupakan penelitian *survey* dengan kuesioner, kelemahan penelitian ini adalah adanya ketidak konsistenan jawaban responden jika peneliti diulang kembali.
3. Kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan yang ada.
4. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, Muhammad, Alimin Maidin, dan Indrianty Sudirman. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Variabel Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada rumah Sakit Pertamina Balikpapan. *Jurnal*. Universitas Hasanudin Balikpapan.
- Anditarini, Putri. 2013. Intensi *Turnover* Ditinjau Dari Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Batang. *Jurnal*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arianto, Anang. 2009. Pengujian Model Untuk Memprediksi Keinginan Untuk Keluar (Studi Pada PT. Danliris, Kabupaten Sukoharjo). *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.

- Asirah, Andi. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Pada PT. Bank Mega Syariah Di Makassar. *Tesis*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Badjuri, Achmad. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KAP Di Jawa Tengah Dan DIY). *Jurnal*. Universitas Stikubank Semarang.
- Bongso, Yenny dan Hudi Prawoto. 2005. Analisis Hubungan Tipe Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Akuntan Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. III, No. 6.
- Caesary, A. G. 2012. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada *Agent Outbound Call* PT. Infomedia Nusantara Menggunakan Metode *Structural Equation Modelling*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.
- Cahyono, Dwi dan Ghozali, Imam. 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional Dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *SNA IV*, 1037 – 1047.
- Ferdinand, Augusty. 2006. Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit Dalam Penelitian. *Tesis Magister dan Disertasi Doktor*, Seri Pustaka Kunci 03-2002.
- Ghozali, Imam. 2004. Modep Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, K., D.W. Cravens, G.S. Low dan W.C. Moncrief. 2001. *The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes os Sales People*. *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 29, No.2, pp.165 – 178.
- Gusta, Azizah Fawzy. 2012. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi Pada PT. Marubeni Raya. Universitas Gunadarma Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Jogiyanto Hartono, 2013. Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman, BPFE Yogyakarta, Edisi Keenam, Yogyakarta.
- Kadiman & Indriana Dian. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada PT. Nyonya Meneer Semarang). Universitas Semarang.
- Kadir. 2003. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Untuk Berpindah (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa). *Tesis*. Universitas Diponegoro Jawa Tengah.
- Lathifah, Ifah. 2008. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Manurung, Tiorina. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Nazenin, Syarifah dan Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover Intention*. *Jurnal*. Universitas Negeri Semarang.

- Permatasari, Devi. 2012. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Probo, Rahadyan Tranggono dan Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Jurnal*. Universitas Stikubank Semarang.
- Putro, Wibowo. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar.
- Rahman, Abdul, Naqvi, Rasa dan Ramay, Ismail. 2008. *Measuring Turnover Intentions: a Study of IT Professionals in Pakistan*. *International Review of Business Research Papers Sciences* 4 (3): 45-55.
- Rama, Dhini Dhanita. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada *Medical Representatif* Di Kota Kudus). *Jurnal*. Universitas Maria Kudus.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi) Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Sagung, Kartika Dewi dan Berlin Barmantara. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III. *Jurnal*. Universitas Udayana Bali.
- Setyanto, Adhi, Suharmono dan Sugiono. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group). *Jurnal*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Siagian, Gunawan. 2014. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada RSJD. Dr. Amino Gondohutomo Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Snead, K. and Harrel, A. 1991. *The Impact Of Psychological Factors on The Job Satisfaction of Senior Auditor*. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.3. pp. 85-96.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Bayu. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar). *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar.
- Suryani, Ratna. 2011. Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Peran Komitmen Keorganisasian Sebagai Mediasi. *Tesis*. Universitas Indonesia Jakarta.
- Swastika, Shiella Yustiana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Upah, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Penjualan *Dealer* Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo). *Jurnal*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Toly, Agus Arianto. 2001. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal*. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Trisnaningsih, Sri. 2001. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada KAP di Jawa Timur). *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.

- Waspodo, Agung, Chotimah, Nurul dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal*. Universitas Negeri Jakarta.
- Wibowo, Putro. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional UD. Ulam Sari Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Bali.
- 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*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Witasari, Lia. 2010. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.