

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF DAN WORK RELATED STRESS TERHADAP AUDITOR TURNOVER INTENTION

Fikri Rizki Utama^{1*}, Fatkhur Rohman²

¹UIN Jurai Siwo Lampung, ²Universitas Lampung

*Corresponding author: fikririzkiutama@metrouniv.ac.id

Abstract

Human Resources (HR) play a crucial role in the sustainable development of a company. Public Accounting Firm (KAP) partners need to maintain turnover intentions to enhance auditor staff loyalty. The purpose of this study was to obtain empirical evidence on the influence of affective commitment and work-related stress on auditor turnover intention. The research method employed a survey. The convenience sampling method was chosen for the sampling technique, with the criteria being public accountants working at KAPs in Bandar Lampung City. The data used in this study were primary data collected through questionnaires. The Smart-PLS version 3.3.9 was used to process the collected primary data. The results showed a significant negative effect of affective commitment on auditor turnover intention. However, work-related stress had no effect on auditor turnover intention. The two independent variables in this study explained 50.7% of the external auditor turnover intention phenomenon, emphasizing the importance of understanding the behavior of public accountants working at KAPs. Suggestions for further studies include expanding the scope of independent variables influencing auditor turnover intention, such as auditor performance or job satisfaction. Thus, the results of this study can be the initial foundation for more in-depth research related to auditor turnover intention.

Keywords: affective commitment; auditor turnover intention; work related stress.

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam keberlanjutan perkembangan suatu perusahaan. Keinginan pindah kerja perlu dijaga oleh partner Kantor Akuntan Publik (KAP) agar loyalitas staff auditor dapat ditingkatkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti secara empiris tentang pengaruh hubungan komitmen afektif dan *work related stress* terhadap *auditor turnover intention*. Metode penelitian memakai metode survey. Metode convenience sampling dipilih dalam teknik pengambilan sampel dengan kriteria akuntan publik yang bekerja di KAP yang berada di Kota Bandar

Lampung. Data yang digunakan dalam studi ini ialah data primer yang dikumpulkan dengan sebaran kuisioner. Aplikasi program Smart-PLS versi 3.3.9 digunakan untuk mengolah data primer yang telah dikumpulkan. Hasil studi menunjukkan adanya pengaruh komitmen afektif yang arahnya negatif signifikan terhadap auditor *turnover intention*. Namun, *work related stress* tidak memiliki pengaruh terhadap auditor *turn over intention*. Dua variabel bebas dalam penelitian ini telah menjelaskan 50,7% dari fenomena keinginan berpindah auditor eksternal yang menegaskan pentingnya memahami perilaku akutan publik yang bekerja di KAP. Saran untuk studi selanjutnya agar dapat menambah cakupan variabel bebas yang mempengaruhi auditor *turnover intention*, seperti kinerja auditor atau job satisfaction. Dengan begitu, hasil studi ini dapat menjadi pondasi awal untuk penelitian-penelitian yang lebih dalam terkait auditor *turnover intention*.

Kata kunci: *auditor turnover intention*; komitmen afektif; *work related stress*.

A. Pendahuluan

Salah satu unsur utama dalam keberlanjutan suatu entitas bisnis adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Entitas bisnis akan lebih cepat tumbuh dan berkembang ketika memiliki SDM yang berkualitas. Kantor Akuntan Publik (KAP) menjadi salah satu entitas yang bergantung kepada kualitas karyawannya. Entitas ini berdiri atas izin dari Kementerian Keuangan (KemenKeu) yang memiliki fungsi utama memberikan jasa audit kepada berbagai macam bentuk perusahaan di Indonesia. Ketika suatu KAP memiliki staff auditor yang kompeten maka KAP mampu menghasilkan hasil audit yang berkualitas. Namun beberapa tahun terakhir ini telah muncul isu dilapangan bahwa muncul keinginan pindah kerja auditor atau bisa disebut auditor *turnover intention* yang persentase terus mengalami peningkatan. Seperti, hasil penelitian terdahulu terkait auditor *turnover intention* yang menunjukkan bahwa sebanyak 56,3% auditor eksternal sudah berpindah kerja. Auditor eksternal yang belum pernah melakukan *turnover intention* atau loyal pada KAP nya ialah auditor yang berdomisili di kota Batam, Balikpapan, dan Banjarmasin. Sedangkan auditor eksternal yang paling banyak pindah kerja ialah auditor yang berada dikota Palu,

Padang, Manado, dan Denpasar.¹

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) menemukan adanya kelangkaan profesi auditor eksternal atau Akuntan Publik (AP) di Indonesia disebabkan minat lulusan sarjana akuntansi yang memilih profesi ini dan sedikitnya jumlah AP yang terdaftar di IAPI. Bersumber dari data wajib pajak badan yang melaporkan Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) pajak bahwa terdapat 700.000 entitas di Indonesia namun yang menggunakan jasa KAP hanya sebanyak 30.000 entitas. Kemungkinan besar scarcity (kelangkaan) profesi auditor eksternal disebabkan tingginya auditor *turnover intention*.²

Salah satu penyebab utama terjadinya kelangkaan atau scarcity dikarenakan tingkat Auditor *Turnover intention* (ATI) yang masuk kategori tinggi. ATI memiliki definisi yaitu minat seorang akuntan publik / auditor untuk berhenti bekerja untuk mencari instansi lain yang menawarkan fasilitas atau gaji yang lebih tinggi, dengan konsekuensi instansi yang ditinggalkan mendapat kerugian sehingga diperlukan solusi untuk fenomena ini.³ Salah satu ciri seorang karyawan yang sudah terindikasi akan melakukan turnover intentions atau ada keinginan untuk resign adalah tidak optimalnya hasil pekerjaannya jika dibandingkan dengan kinerja karyawan yang memiliki loyalitas pada perusahaan.⁴

¹ Heri Iswandi, Junaedi, and Anita Maharani, "Faktor Pendorong Keinginan Karyawan Untuk Pindah Kerja," *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 14, no. 2 (2020): 1-20.

² Tim CNN Indonesia, "Indonesia Disebut Krisis Akuntan Publik," [www.cnnindonesia.com](https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190125132742-92-363792/indonesia-disebut-krisis-akuntan-publik), January 25, 2019, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190125132742-92-363792/indonesia-disebut-krisis-akuntan-publik>.

³ Kemal Surji, "The Negative Effect and Consequences of Employee Turnover and Retention on the Organization and Its Staff," *European Journal of Business and Management* 5, no. 25 (2013): 52-65.

⁴ Tina Herianty Masitah, Mohamad Mustari, Meutia Naully, Hamidah Hendrarini, Destanul Aulia, Tatang Mulyana, Anggy Trisnadoli, Endra Winarni, Sri Fajar Ayu, Evada Rustina Ahmad Zain Sarnoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama (Kota Padang Sumatera Barat: CV Hei Publishing Indonesia, 2024).

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Bandar Lampung yaitu ada empat KAP yang terdaftar pada direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Beberapa fenomena yang didapat dari hasil wawancara ke beberapa auditor eksternal di KAP yang bekerja di Kota BandarLampung, yaitu diuraikan dibawah ini;

(1) AP yang berinisial RC yang sudah 10 tahun bekerja di salah satu KAP di kota Bandar Lampung, pada Desember 2022 memutuskan henggang dari KAP sebelumnya untuk pindah ke KAP lain (yang masih di wilayah Kota andar Lampung). Alasan RC melakukan *turnover intention* adalah “lingkungan kerja yang sudah tidak nyaman dan banyaknya pengurangan-pengurangan biaya operasional dengan dasar yang mengarah kepada kepentingan pribadi Partner KAP dan RC pernah mendapat penundaan pembayaran fee karena alasan operasional kantor yang semesti tidak dibebankan pada auditor yang telah menuntaskan kewajibannya”.⁵

(2) Selanjutnya AP yang berinisial SH yang telah berkarir sebagai AP selama 14 tahun memutuskan resign dari profesi ini dengan alasan “mencari jenjang karir yang lebih jelas dan lebih sedikit beban pekerjaan”. Ditahun 2022 lalu SH telah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.⁶

(3) Lalu AP yang berenisial AA yang berprofesi sebagai AP masih seumur jagung yakni 1,5 tahun saja. Namun pada Juni 2023 lalu memutuskan resign dari KAP dengan alasan “Memilih pindah karna income dari gaji pokok sangat kecil, tidak sesuai UMR Bandar Lampung, dan tidak ada jenjang karir”. Dan kini AA telah berkarir disalah satu perusahaan BUMN di Indonesia yakni PT Krakatau Posco.⁷

⁵ Bapak RC, *Wawancara Dengan Penulis* (Bandar Lampung, June 5, 2025).

⁶ Bapak SH, *Wawancara Dengan Penulis* (Bandar Lampung, June 6, 2025).

⁷ Ibu AA, *Wawancara Dengan Penulis* (Bandar Lampung, June 6, 2025).

(4) Adapun menurut AP berinisial EA yang telah berprofesi sebagai auditor eksternal lebih dari 9 tahun ini memutuskan resign dari KAP karena “Saya terlahir dari lingkungan keluarga yang berprofesi sebagai pedagang. Hal ini yang membuat diri saya ingin menjadi seorang pengusaha. Sejak masa kuliah saya sudah berkeinginan untuk membangun usaha dalam skala besar di beberapa bidang. Hingga pada Akhir tahun 2018 saya mengajukan Resign. Namun ketika bisnis saya baru tumbuh seumur jagung, saya dihadapkan dengan Pandemi Covid 19 dan tidak lama setelah itu saya dapat tawaran lagi dari KAP terakhir saya bekerja untuk menjadi auditor kontrak sejak Januari 2020 hingga sekarang.⁸

(5) AP berinisial UK yang baru bekerja sebagai auditor eksternal selama 9 bulan memutuskan pindah ke KAP lain dengan alasan “Ingin mendapat gaji yg lebih tinggi dan lingkungan kerja yg lebih baik”.⁹ (6) Serta AP yang berinisial RP yang berkarir di KAP selama lebih dari 8 tahun juga memutuskan untuk hengkang dengan alasan “karena adanya keraguan pada kelangsungan bisnis di KAP (permasalahan internal) dan tidak adanya pembukaan ujian CPA (Certified Public Accountant) karena dalam pandemi covid”. Ditahun 2022 lalu RP telah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.¹⁰

Selain itu masih terdapat perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu terkait pengujian auditor *turnover intention*, berikut ini beberapa studi yang menunjukkan hasil yang signifikan terhadap auditor *turnover intention* yaitu: simpulan penelitian Iswandi mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.¹¹ Lalu hasil penelitian Tambun menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh pada *turnover intention*

⁸ Bapak EA, *Wawancara Dengan Penulis* (Bandar Lampung, June 7, 2025).

⁹ Bapak UK, *Wawancara Dengan Penulis* (Bandar Lampung, June 7, 2025).

¹⁰ Bapak RP, *Wawancara Dengan Penulis* (Bandar Lampung, June 8, 2025).

¹¹ Heri Iswandi, Junaedi, and Anita Maharani, “Faktor Pendorong Keinginan Karyawan Untuk Pindah Kerja,” *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 14, no. 2 (2020): 1-20.

meskipun arahnya negatif.¹² Kemudian hasil penelitian Sukwadi dan Meliana¹³ dan hasil penelitian Hochwarter¹⁴ menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap auditor *turnover intention*. Simpulan studi Purbowati¹⁵ yang menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen afektif memiliki pengaruh pada keinginan pindah kerja auditor. Hasil studi Maulidah¹⁶ memperlihatkan bahwa work overload memiliki pengaruh positif terhadap auditor *turnover intention*. Serta hasil penelitian Sasongko¹⁷ juga memperlihatkan bahwa work related stress memiliki pengaruh terhadap auditor *turnover intention*.

Berikut ini, berbagai hasil penelitian yang bertolak belakang dengan uraian sebelumnya. Contohnya pada simpulan studi Sulisty¹⁸ menunjukkan bahwa gender tidak mempengaruhi auditor *turnover intention*. Selanjutnya hasil studi Maulidah¹⁹ mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada

¹² Sihar Tambun et al., "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi," *Media Manajemen Jasa* 7, no. 2 (2019): 1-17.

¹³ Ronald Sukwadi and Milkha Meliana, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah," *Jurnal Rekayasa Sistem Industri* 3, no. 1 (2014): 1-9, <https://www.neliti.com/publications/127552/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-dan-turn-over-intention-karyawan-usaha-k>.

¹⁴ W A Hochwarter et al., "Reconsidering the Job-Performance Turnover Relationship: The Role of Gender in Form and Magnitude," *Journal of Applied Social Psychology* 31, no. 11 (2001): 2377-2377.

¹⁵ Riska Dian Purbowati, M. Taufiq, and Sutopo, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kinerja Auditor Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)," *Jurnal Dharma Ekonomi* 26, no. 50 (2019): 14-27.

¹⁶ Kherina Maulidah, Syarif Ali, and Dewi Cahyani Pangestuti, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSU 'ABC' Jakarta Selatan," *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 3, no. 2 (2022): 159-76, doi:10.35912/jakman.v3i2.611.

¹⁷ Ananta Wahyu Sasongko, Farhani Kautsar Nugraha, and Putriana Sriwijaningih, "Overload, Stress, and Satisfaction: Does It Impact Auditor's Intention to Resign?," *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting* 11, no. 1 (2023): 1-19, doi:10.21107/jaffa.v11i1.19595.

¹⁸ Sulisty, "Studi Turnover Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Jabatan Dan Kota."

¹⁹ Maulidah, Ali, and Pangestuti, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSU 'ABC' Jakarta Selatan."

turnover intention. Lalu hasil penelitian Srimindarti²⁰ menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Kemudian hasil penelitian Mariana²¹ yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen afektif tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Ardini dan Darya²² yang menyatakan bahwa kinerja auditor, job satisfaction, dan komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap auditor *turnover intention*. Serta hasil penelitian Ramlawati, et al.²³ memperlihatkan bahwa *work related stress* tidak memiliki pengaruh terhadap auditor *turnover intention*.

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti mendapatkan acuan bahwa auditor yang memutuskan melakukan *turnover intention* secara garis besar karena adanya kesan tidak adanya jenjang karir yang belum jelas. Selayaknya perusahaan swasta di Indonesia yang mana kebijakan diatur secara mandiri oleh pemilik dalam KAP disebut Partner, sama halnya kondisi KAP di Kota Bandar Lampung. Sehingga sejumlah AP merasa perlu pindah kantor untuk mencari kantor yang dapat memberikan jenjang karir dan kesejahteraan yang lebih baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seorang auditor melakukan *turnover intention*, beberapa hal yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu gender, kinerja auditor, dan komitmen afektif, job satisfaction (kepuasan kerja), work overload (beban kerja berlebih), dan *work related stress* (stres kerja).

²⁰ Ceacilia Srimindarti, Pancawati Hardiningsih, and Rachmawati Meita Oktaviani, "Keahlian Auditor Dan Turnover Intention Sebagai Mediasi Determinan Kinerja Auditor," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia* 12, no. 2 (2015): 169–87, doi:10.21002/jaki.2015.10.

²¹ Mariana, Sulaimiah, and Embun Suryani, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel King'S Garden Kota Bima," *Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia* 2, no. 3 (2023): 24–32.

²² Mahda Ulfa Ardini and Komar Darya, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor Dan Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Empiris: KAP Di Jakarta Selatan)," *Jurnal Keuangan Dan Perbankan* 16, no. 2 (2020): 85, doi:10.35384/jkp.v16i2.315.

²³ Ramlawati Ramlawati et al., "External Alternatives, Job Stress on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention," *Management Science Letters* 11, no. 2 (2021): 511–18, doi:10.5267/j.msl.2020.9.016.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Ardini dan Darya²⁴ tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor dan Komitmen Afektif terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor”. Perbedaan dengan studi sebelumnya ialah adanya penambahan variabel *work related stress*. Hal ini dimaksudkan untuk memperdalam analisis mengenai auditor *turnover intention*, itulah yang menjadi alasan utamanya peneliti menambahkan variabel tersebut. Serta, adanya beragam temuan penelitian terdahulu yang saling bertentangan menunjukkan perlunya penyelidikan lebih lanjut pada area ini. Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, peneliti memiliki minat untuk mengangkat judul “Pengaruh Komitmen Afektif Dan *Work related stress* Terhadap Auditor *Turnover intention*”.

Teori Atribusi sering disebut sebagai teori untuk menilai perilaku orang lain. Seperti yang disebutkan oleh Ardini dan Darya bahwa teori ini sebagai penilaian kausalitas artinya dasar penilaiannya diambil dari sebab-sebab yang membuat seorang individu menentukan perilakunya.²⁵ Teori atribusi menggambarkan tafsiran seseorang atas sebab perilaku atas dirinya sendiri maupun orang lain, yang didasari dari faktor eksternal dan internal.²⁶ Hal yang seirama disebutkan bahwa teori ini hubungan fenomena sosial dengan tingkah laku yang diambil oleh diri sendiri atau orang lain.²⁷ Lalu teori ini juga

²⁴ Mahda Ulfa Ardini and Komar Darya, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor Dan Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Empiris: KAP Di Jakarta Selatan),” *Jurnal Keuangan Dan Perbankan* 16, no. 2 (2020): 85, <https://doi.org/10.35384/jkp.v16i2.315>.

²⁵ Ardini and Darya.

²⁶ Rafif Helmi Fauzan, Wisnu Julianto, and Retna Sari, “Pengaruh Time Budget Pressure, Profesionalisme, Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit,” *Jurnal KORELASI: Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2021): 865–80, <http://ejournal.upi.edu/index.php/JRAK>.

²⁷ Morissan, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa Edisi Revisi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2021).

didefinisikan sebagai pengolahan nalar seseorang atas peristiwa yang dialaminya sehingga ia mengetahui perilakunya sendiri dan orang lain.²⁸

Teori atribusi juga dapat didefinisikan sebagai teori yang didasari pada teknik seseorang dalam menginterpretasikan pada fenomena yang dialami dan juga untuk menginterpretasikan penyebab ia bertindak/berperilaku²⁹. Teori atribusi dapat menjadi kunci dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan tentang keterkaitan antara persepsi sosial dengan persepsi diri individu.³⁰ Menurut teori atribusi, individu menganalisis penyebab suatu peristiwa, dan hasil analisis tersebut menjadi landasan bagi penentuan perilaku di masa depan.³¹ Perilaku auditor menganalisis peristiwa yang dialaminya akan membentuk motif auditor terkait kualitas pada penyelesaian tugas auditnya. Dalam kerangka teori atribusi, seseorang melakukan kajian kausal atas suatu peristiwa. Output dari proses kognitif ini selanjutnya digunakan untuk memprediksi dan menentukan perilaku masa depan.³²

Auditor Turnover intention (ATI) merupakan keinginan yang kuat seseorang untuk keluar dari perusahaan karena bermacam-macam alasan seperti ingin mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ataupun yang memberikan fasilitas lebih bagus daripada perusahaan yang sekarang.³³ Keinginan Pindah Kerja Auditor (KPKA) juga bisa diartikan sebagai keinginan seorang auditor

²⁸ Ehud M. Pasaribu and Satria Y. Wijaya, "Implementasi Teori Atribusi Untuk Menilai Perilaku Kecurangan Akuntansi," *Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 1 (2017): 41–66.

²⁹ Fred Luthans, *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, 12th ed. (New York: Mc Graw-Hill., 2012).

³⁰ Harold H Kelley, "Kelley_The Process of Causal Attribution," *American Psychologist* 38, no. February (1973): 107–28, http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/the_processes_of_causal_attribution.pdf.

³¹ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Manajemen & Perilaku Organisasi*, 11th ed. (Penerbit Erlangga, 2024).

³² Fikri Rizki Utama, Endri Juniyanto, and Alif Ilham Akbar Fatriansyah, "Peran Moderasi Perbedaan Gender Pada Hubungan Antara Independensi Auditor Dengan Kualitas Audit," *Budgeting: Jurnal Akuntansi Syariah* 5, no. 1 (2024): 62–88.

³³ Antonius Ricky Hartono and Eddy Madiono Sutanto, "Faktor-Faktor Keinginan Pindah Agen Real Estate Winston Di Surabaya," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 17, no. 1 (2015): 99–108, <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.99-108>.

untuk pindah kerja ketempat lain dan mengajukan resign dipekerjaannya yang sekarang. Keinginan seorang karyawan untuk pindah kerja akan mengakibatkan perusahaan yang ditinggalkannya mengalami kerugian sehingga hal ini menjadi hal yang wajib dicarikan solusinya agar keinginan karyawan untuk pindah kerja dapat dikurangi atau bahkan diatasi.³⁴

Turnover intention / keinginan pindah kerja adalah niat seseorang pegawai yang akan resign dari kantor tempat ia bekerja sekarang berdasarkan evaluasinya mengenai keberlangsungannya untuk bertahan atau tidak yang belum direalisasikan.³⁵ Bisa dikatakan *turnover intention* ini adalah keinginan seorang pegawai untuk mencari perusahaan lain namun masih dalam tahapan-angannya sebab belum diambil Tindakan yang nyata.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Auditor *Turnover intention*

Komitmen afektif adalah proses penentuan perilaku individu dalam berfikir tentang perusahaan tempat ia bekerja terkait nilai dan kesatuan tujuan yang didasari dari emosi, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan.³⁶ Hal ini akan membuat komitmen afektif yang dimiliki akuntan publik akan termotivasi tetap bertahan diperusahaannya yang sekarang bahkan ingin mengembangkan diri dan mengembangkan perusahaan bersama-sama. Seorang auditor dengan komitmen afektif tinggi terdorong bertahan di KAP

³⁴ Kemal Surji, "The Negative Effect and Consequences of Employee Turnover and Retention on the Organization and Its Staff," *European Journal of Business and Management* 5, no. 25 (2013): 52–65.

³⁵ Dwi Agung Nugroho Arianto and Eliyana Wahyuningsih, "Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Niat Keluar Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 6, no. 1 (2022): 1, <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6176>.

³⁶ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2016).

sebab didasari dari dorongan dalam dirinya sendiri.³⁷ Selain itu, komitmen afektif ini sendiri adalah turunan dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan besar yang timbul dalam diri seorang individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi.³⁸ Dimana keinginannya itu berbentuk usaha yang diberikan seorang anggota dengan suatu nilai untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi. Teori atribusi memiliki kaitan erat terhadap hubungan komitmen afektif dengan auditor *turnover intention*. Karena komitmen afektif yang didasari dari emosi/perasaan seorang auditor sesuai dengan teori atribusi yang menunjukkan bahwa ada faktor dari dalam diri seorang individu untuk berperilaku. Sehingga berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu hipotesis pertama yang diangkat adalah:

H1: Komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap auditor *turnover intention*

Pengaruh *Work related stress* Terhadap Auditor *Turnover intention*

Work related stress (stres kerja) muncul dari interaksi seorang karyawan dengan tugas pekerjaan yang ia lakukan dan berdampak pada emosional dalam dirinya, serta mendorong ia untuk melakukan penyimpangan dari batas normal.³⁹ Ada empat faktor penyebab stress (stressor), berikut ini faktornya; (1) faktor ekstraorganisasi (organizational stressor) yakni stress yang disebabkan oleh faktor luar instansi contohnya perubahan lingkungan sosial dan lingkungan keluarga, (2) faktor organisasi (organizational stressor) yakni stres yang muncul akibat fenomena dari dalam instansinya sendiri, (3) faktor kelompok (group stressor) merupakan stress yang diakibatkan dari rekan kerja yang mempunyai kebiasaan yang mengganggu atau merugikan karyawan lain sehingga

³⁷ Ika Indriasari, "Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing Pengetahuan Pada Auditor," *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 10, no. 2 (2013): 146–66.

³⁸ Luthans, *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*.

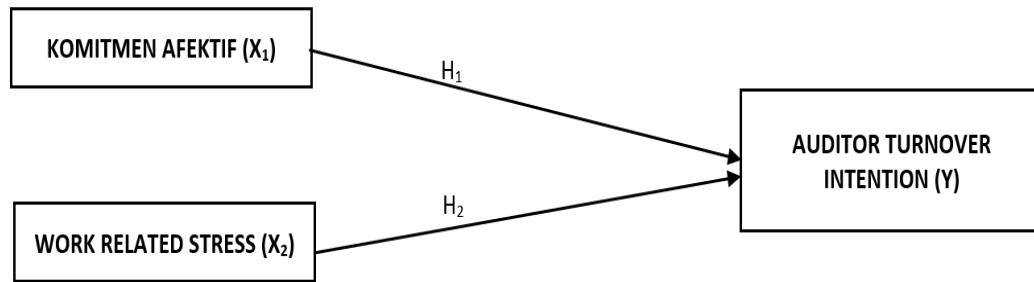
³⁹ Luthans.

menyebabkan ketidakcocokan antar karyawan dan adanya sifat individualis atau tidak adanya rasa kebersamaan didalam kelompok pekerja, (4) faktor individu (*individual stressor*) merupakan stres yang dirasakan oleh seorang karyawan dikarenakan banyaknya beban kerja yang harus ia tanggung.⁴⁰ *Work related stress* yang tinggi menggambarkan bahwa auditor tersebut sedang menanggung tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Jika hal ini dibiarkan dalam waktu yang cukup lama, maka auditor tersebut akan mendapati tingkat stress yang tidak mampu ditahan sehingga menyebabkan keinginan untuk pindah kerja. Teori atribusi memiliki kaitan erat terhadap hubungan *work related stress* dengan *auditor turnover intention*. Karena *work related stress* yang didasari dari faktor lingkungan yang tidak mendukung kesejahteraan auditor seperti ketidakmampuan seorang auditor untuk menyelesaikan tugas auditnya karena harus melakukan lembur yang berkepanjangan sehingga komunikasi dengan keluarga jadi berkurang bahkan terjadi konflik dengan anggota keluarga seperti suami dan istri. Konflik ini memunculkan stres yang terkadang dibawa keranah pekerjaan, hingga tugas yang dikerjakan tidak maksimal bahkan tidak jarang auditor akan melakukan penyimpangan saat melakukan tugas auditnya seperti melakukan manipulasi hasil audit dengan kliennya. Sesuai dengan teori atribusi yang menunjukkan bahwa ada faktor dari luar diri seorang individu untuk berperilaku. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu hipotesis kedua yang diangkat adalah:

H2: *Work related stress* berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja auditor

⁴⁰ Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, and Rusmalia Dewi, *Stress Kerja* (Semarang: Semarang university Press, 2018).

Pengaruh Komitmen Afektif dan *Work Related Stress* terhadap Auditor Turnover Intention



Gambar 1. Kerangka Berfikir

B. Metodologi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam studi ini ialah Akuntan Publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan data Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yang dipublikasikan dalam buku direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik, tercatat empat KAP aktif beroperasi di Kota Bandar Lampung. Peneliti menarik seluruh Akuntan Publik (AP) yang bernaung di KAP Kota Bandar Lampung sebagai sampel penelitian. Alasannya karena peneliti melihat beberapa fenomena dilapangan dari hasil wawancara dengan AP di kota Bandar Lampung yang banyak melakukan pindah kerja dari KAP satu ke KAP yang lain bahkan ada yang resign dari KAP dan pindah ke jenis profesi yang berbeda. Hal ini menunjukkan tingkat minat akuntan publik di kota Bandar Lampung untuk berpindah kerja cukup besar dan pertimbangan lainnya ialah mengoptimalkan mobilitas peneliti selama proses pengumpulan data lapangan.

Teknik pengumpulan data yang dipilih ialah "*convenience sampling*" method yang didasari pada kriteria AP yang dijadikan sampel. Metode ini memiliki arti bahwa data yang dikumpulkan berdasarkan kemudahan. Data studi diperoleh dengan penyebaran kuesioner ke KAP yang ada di kota Bandar Lampung. Sebelum peneliti melakukan penyebaran angket kuesioner, peneliti akan melakukan kegiatan pra survey ke masing-masing KAP. Jika KAP terkait

memberikan izin penelitian maka peneliti akan menyebarkan kuesioner langsung ke KAP tersebut.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel dependen (auditor *turnover intention* atau disebut variabel Y) dan dua variabel independen (komitmen afektif / variabel X1 dan work-related stress / variabel X2). Pengukuran semua konstruk mengadopsi skala *Likert* dengan rentang respons 1-5 (1: sangat tidak setuju; 5: sangat setuju). Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang memuat pernyataan spesifik untuk masing-masing variabel.⁴¹

Data yang dipilih oleh peneliti ialah data primer. Data primer diperoleh dari distribusi angket kuesioner. Respondennya merupakan AP yang bekerja di regional kota Bandar Lampung. Responden tersebut akan diberikan angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi auditor *turnover intention* berdasarkan indikator dari masing-masing variabelnya.

Pengolahan data akan menggunakan program Partial Least Square (PLS). PLS merupakan teknik statistik prediktif yang mampu mengolah banyak variabel independen serempak meskipun muncul multikolinieritas antara variabel dependen dan variabel independen.⁴² Program PLS yang dipilih dalam studi ini ialah Smart-PLS versi 3.3.9. Saat pengujian statistik nanti akan digunakan dua model yakni uji outer model dan inner model. Uji outer digunakan dalam menilai validitas dan uji reliabilitas. Outer model atau measurement model digunakan dalam mengukur variabel-variabel yang diobservasi. Sedangkan uji inner berguna untuk melihat model sekaligus

⁴¹ Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS)*, Edisi 5 (Semarang: Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015).

⁴² Anwar Hidayat, "Pengertian Partial Least Square (PLS), Fungsi, Tujuan, Cara Dan Algoritma," 2024, <https://www.statistikian.com/2018/08/pengertian-partial-least-square-pls.html>.

menunjukkan hasil uji hipotesis penelitian.⁴³ Untuk menilai kualitas model struktural dalam PLS, ada dua metrik digunakan yakni R-Square mengukur varians konstruk dependen dan koefisien path menguji signifikansi hubungan antar konstruk. Sementara itu, signifikansi model prediksi di inner model dianalisis melalui nilai probabilitas dan t-statistik.⁴⁴

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Populasi pada penelitian ini adalah auditor eksternal Indonesia yang bergabung dalam grup telegram KAP Career Talk. Sampel penelitian ini adalah seluruh auditor eksternal dalam grup KAP Career Talk yang berisi anggota aktif 40 orang auditor eksternal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Dari 35 form kuesioner yang dibagikan pada google form, didapati 35 form kuesioner yang terisi dan dapat digunakan pada penelitian. Uraian hasil penentuan sampel tercantum dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Daftar Sebaran Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner disebar	35 kuesioner
Kuesioner yang diisi	35 kuesioner
Kuesioner diisi namun tidak lengkap	0 kuesioner
Kuesioner yang dipakai	35 kuesioner

Sumber: Data primer dipakai

Dari total 35 kuesioner yang disebar kepada responden, seluruhnya memenuhi syarat untuk dianalisis. Selanjutnya, berikut disajikan profil demografi responden

⁴³ Joe F. Hair, Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt, "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet," *Journal of Marketing Theory and Practice* 19, no. 2 (2011): 139–52, <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.

⁴⁴ Lella Anita, "Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial," *Budgeting: Jurnal Akuntansi Syariah* 4, no. 2 (2023): 145–61, <https://doi.org/10.32923/bdg.v4i2.3769>.

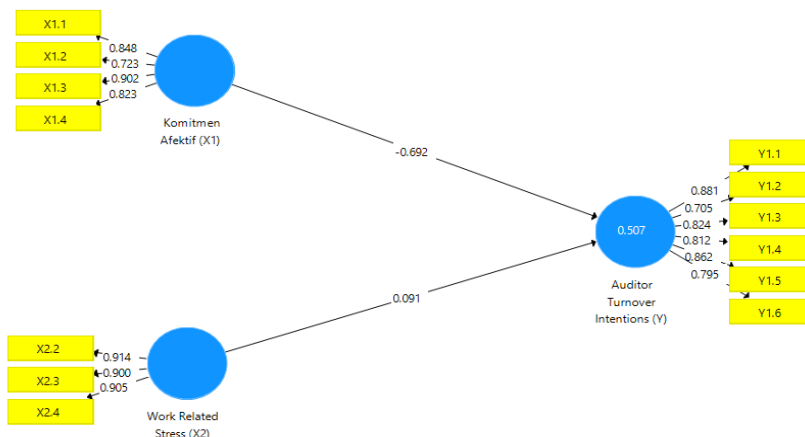
Pengaruh Komitmen Afektif dan *Work Related Stress* terhadap *Auditor Turnover Intention*

Tabel 2. Profil Responden

No.	Karakteristik		Total	Proporsi
1	Jenis Kelamin	Pria	27	77,1%
		Wanita	8	22,9%
2	Pendidikan Terakhir	D3	1	2,9%
		S1	24	68,6%
		S2	10	28,6%
		S3	0	0%
3	Posisi / Jabatan	Junior Auditor	10	28,6%
		Senior Auditor	17	48,6%
		Manager	6	17,1%
		Partner	2	5,7%
4	Lama Bekerja	< 2 Tahun	6	17,1%
		2 – 5 Tahun	17	48,6%
		5 – 10 Tahun	8	22,9%
		> 10 Tahun	4	11,4%

Sumber: Data diolah 2025

Model-Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. OuterModel

Convergent-Validity

Tabel 3. Outer-Loading

Variabel	Indikator	Outer-Loading
Komitmen Afektif (X1)	Anda akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir di KAP saat ini (X1.1)	0,848
	Anda membanggakan KAP anda bekerja saat ini kepada orang lain di luar KAP (X1.2)	0,723
	Anda merasa terikat secara emosional pada KAP saat ini (X1.3)	0,902
	Anda merasa menjadi bagian dari keluarga pada KAP saat ini (X1.4)	0,823
Work related stress (X2)	Pekerjaan saya membuat saya kurang tidur (X2.2)	0,914
	Pekerjaan saya membuat saya tertekan secara emosional (X2.3)	0,900
	Saya merasa mudah marah di tempat kerja (X2.4)	0,905

Pengaruh Komitmen Afektif dan *Work Related Stress* terhadap *Auditor Turnover Intention*

Auditor Turnover intention (Y)	Saya berencana untuk secara aktif mencari sebuah pekerjaan baru tahun depan (Y1.1)	0,881
	Saya sering berpikir untuk berhenti dan pindah bekerja di KAP lain (Y1.2)	0,705
	Saya tidak berharap untuk memiliki masa depan yang panjang dengan Kantor Akuntan Publik saat ini (Y1.3)	0,824
	Anda berkeinginan mencari pekerjaan selain profesi saat ini (Y1.4)	0,812
	Anda berkeinginan mencari pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih baik (Y1.5)	0,862
	Anda berkeinginan mencari pekerjaan lain dengan jabatan yang lebih tinggi (Y1.6)	0,795

Sumber: Datadiolah 2025

Berdasarkan data yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,7. Dengan demikian, semua indikator dinilai layak digunakan sebagai instrumen analisis dalam penelitian ini. Akan tetapi, terdapat satu indikator, yaitu X2.1, yang harus dikeluarkan dari model karena tidak menunjukkan signifikansi.

Discriminant Validity

Tabel 4. Cross Loading

Indikator	Komitmen Afektif (X1)	Work Related Stress (X2)	Auditor Turnover Intention (Y)
X1.1	0.848	-0.256	-0.567
X1.2	0.723	-0.15	-0.503
X1.3	0.902	-0.090	-0.677
X1.4	0.823	-0.052	-0.574
X2.2	-0.089	0.914	0.186
X2.3	-0.179	0.900	0.127
X2.4	-0.176	0.905	0.215
Y1.1	-0.706	0.132	0.881
Y1.2	-0.432	0.435	0.705
Y1.3	-0.549	0.125	0.824
Y1.4	-0.642	0.247	0.812
Y1.5	-0.551	0.0800	0.862
Y1.6	-0.515	-0.011	0.795

Sumber: Datadiolah 2025

Sebagaimana ditunjukkan pada **Tabel 4**, nilai cross loading untuk setiap indikator variabel lebih besar daripada nilai pada variabel lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan variabelnya secara tepat, sehingga kriteria *discriminant validity* dapat dinyatakan terpenuhi.

**Pengaruh Komitmen Afektif dan *Work Related Stress* terhadap
Auditor Turnover Intention**

AVE (Average Variance Extracted)

Tabel 5. Nilai AVE pada variabel

Variabel	AVE
Komitmen Afektif (X1)	0,683
<i>Work related stress</i> (X2)	0,821
Auditor Turnover intention (Y)	0,665

Sumber: Olah data 2025

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE pada variabel X1, X2, dan Y berada di atas 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memperoleh nilai yang memadai.

Composite Reliability (CR)

Tabel 6. Nilai CR pada Variabel

Variabel	Composite Reliability
Komitmen Afektif (X1)	0,896
<i>Work related stress</i> (X2)	0,932
Auditor Turnover intention (Y)	0,922

Sumber: Olah Data 2025

Tabel 6 menunjukkan nilai composite reliability pada variabel X1, X2, dan Y tercatat lebih tinggi dari 0,6. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria composite reliability serta dapat dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Cronbach's Alpha (CA)

Tabel 7. Nilai CA pada Variabel

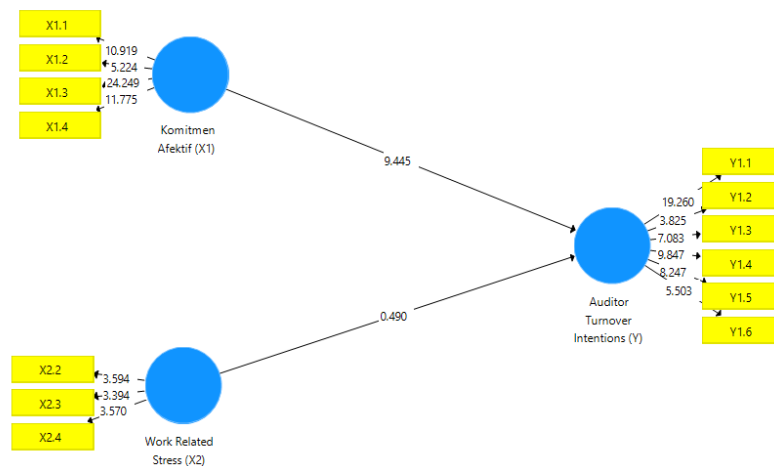
Variabel	CA
Komitmen Afektif (X1)	0,843
<i>Work related stress</i> (X2)	0,894
Auditor Turnover intention (Y)	0,898

Sumber: Olah data 2025

Pengaruh Komitmen Afektif dan *Work Related Stress* terhadap Auditor *Turnover Intention*

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7, nilai cronbach's alpha dari variabel X1, X2, dan Y lebih lebih tinggi dari 0,7. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa seluruh variabel telah mencapai kriteria reliabilitas yang disyaratkan

Pengukuran Struktural (Inner Model)



Gambar 3. Inner-Model

Uji Path Coefficient

Gambar 3 diatas menyatakan nilai path coefficient paling tinggi terletak dihubungan komitmen afektif dan auditor *turnover intention* senilai 9,445. Lalu pengaruh *work related stress* terhadap auditor *turnover intention* senilai 0,490. Kedua hubungan diatas bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai path coefficientnya maka akan semakin menguatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependentnya.

Uji R-Square

Tabel 8. Nilai R-Square pada Variabel

Variabel	R-Square
Auditor <i>Turnover intention</i> (Y)	0,507

Sumber: Olahdata2025

Pengaruh Komitmen Afektif dan *Work Related Stress* terhadap Auditor *Turnover Intention*

Nilai R-Square terkait variabel auditor *turnover intention* diatas menunjukkan besaran 0,507. Nilai yang diperoleh tersebut menunjukkan besarnya persentase Auditor *Turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh Komitmen Afektif dan *Work related stress* adalah sebesar 50,7%.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji Hipotesis

Variabe l	Original Sample (O)	Standar Deviation STDEV	T Statistic ([O/STDEV])	P Value s
X1 → Y	-0,692	0,073	9,445	0,000
X2 → Y	0,091	0,185	0,490	0,625

Sumber: Data diolah 2025

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Auditor *Turnover intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 9, nilai original sample komitmen afektif terhadap auditor *turnover intention* diperoleh sebesar -0,692 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$) serta nilai t-statistik 9,445 yang lebih tinggi dibandingkan t-tabel 1,692. Dengan demikian, hubungan tersebut dinyatakan signifikan negatif dan hipotesis 1 diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap auditor *turnover intention*. Artinya, semakin rendah tingkat komitmen afektif, maka kecenderungan auditor untuk melakukan *turnover intention* akan meningkat, sedangkan semakin tinggi komitmen afektif, kecenderungan tersebut akan menurun.

Komitmen afektif adalah proses penentuan sikap individu dalam berfikir tentang instansi tempat ia bekerja terkait nilai dan keselarasan tujuan yang didasari dari emosi, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dalam instansi.⁴⁵ Selain itu, komitmen afektif ialah turunan dari komitmen organisasi. Komitmen

⁴⁵ Robbin and Judge, *Perilaku Organisasi*.

organisasi merupakan keinginan besar yang timbul dalam diri seorang anggota untuk bertahan sebagai bagian dari organisasi. Keinginan tersebut bisa dilihat dari usaha yang diberikan seorang anggota dengan suatu nilai untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi.⁴⁶

Artinya dedikasi dari rasa emosional seorang auditor akan menjalin hubungan batin dengan KAP sehingga auditor itu akan merasa terlibat untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan instansi. Dengan adanya komitmen afektif maka auditor dapat mengekspresikan sense of belonging terhadap KAP, berperan lebih aktif dalam kegiatan organisasi, memiliki dorongan untuk mencapai sasaran KAP, serta berkeinginan untuk terus bertahan di KAP yang sedang dijalani.⁴⁷ Seorang auditor yang menyimpan komitmen afektif besar lebih condong untuk bertahan di KAP sebab didasari dari dorongan dalam dirinya sendiri.⁴⁸ Simpulan penelitian ini didukung oleh studi Susilo dan Satrya⁴⁹, Purbowati, dkk⁵⁰ dan Kartikasari⁵¹ yang mengindikasikan bahwa komitmen afektif memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap auditor *turnover intention*.

⁴⁶ Luthans, *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*.

⁴⁷ Ardini and Darya, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor Dan Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Empiris: KAP Di Jakarta Selatan)."

⁴⁸ Indriasari, "Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing Pengetahuan Pada Auditor."

⁴⁹ Jimmy Susilo and I Gusti Bagus Honor Satrya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak," *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 6 (2019): 3700–3729, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>.

⁵⁰ Riska Dian Purbowati, M. Taufiq, and Sutopo, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kinerja Auditor Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)," *Jurnal Dharma Ekonomi* 26, no. 50 (2019): 14–27.

⁵¹ Devi A Kartikasari, "Pengaruh Komitmen Normatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Dwi Prima Sentosa Caruban)," *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5 September (2023).

Pengaruh *Work related stress* Terhadap Auditor *Turnover intention*

Berdasarkan hasil uji Tabel 9 diatas diperoleh nilai original sample *work related stress* pada auditor *turnover intention* senilai 0,091 pada derajat signifikansi 0,625 ($> 0,05$) serta t-statistik senilai 0,490 $<$ dari t-tabel 1,692, dengan demikian tidak terdapat pengaruh signifikan pada hubungan variabel terkait dan hipotesis 2 ditolak. Besaran nilai uji hipotesis pada *work related stress* sejumlah 0,625 artinya tidak terdapat pengaruh antara *work related stress* terhadap auditor *turnover intention*.

Work related stress adalah tekanan psikologis dan fisik yang dialami seorang karyawan saat menghadapi tanggungjawab, tuntutan pekerjaan, atau peluang yang besar. Mayoritas karyawan bisa berpeluang untuk mengalami stres kerja tergantung tanggungan kerja yang ia dapat.⁵² *Work related stress* juga dapat diartikan sebagai sebuah kondisi dinamis pada seorang pegawai yang ditempatkan disuatu peluang, desakan atasan atau SDM yang terkait dengan kondisi lingkungan tempat bekerja, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.⁵³

Artinya seorang auditor eksternal yang mengalami *work related stress* tidak serta merta memunculkan keinginan untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini disebabkan munculnya *work related stress* juga bersamaan dengan adanya reward yang besar setelah pekerjaan tersebut diselesaikan. Sehingga auditor eksternal yang mengalami stress kerja bukan berarti ingin pindah kerja. Bisa jadi stress kerja adalah bagian dari proses pada pekerjaan yang wajib dikontrol oleh setiap auditor. Simpulan penelitian ini didukung oleh penelitian Ramlawati⁵⁴ dan

⁵² Randhy Vico Bramasta, Survival, and Adya Hermawati, "Efek Tekanan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan," *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 2, no. 4 (2023): 225-36, <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i4>.

⁵³ Robbin and Judge, *Perilaku Organisasi*.

⁵⁴ Ramlawati Ramlawati et al., "External Alternatives, Job Stress On Job Satisfaction And Employee Turnover Intention," *Management Science Letters* 11, no. 2 (2021): 511-18, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>.

Bramasta⁵⁵ yakni menemukan *work related stress* tidak memiliki pengaruh terhadap auditor *turnover intention*.

D. Kesimpulan

SDM pada suatu instansi atau dalam hal ini adalah akuntan publik mempunyai peranan yang vital dalam keberlanjutan perkembangan usahanya. Semakin berkualitas SDM pada suatu perusahaan maka akan semakin mempercepat laju pertumbuhan perusahaan tersebut. Namun karyawan yang berkualitas pun wajib dijaga oleh sebuah instansi sehingga karyawan nya tidak resign, atau bahkan pindah ke saingan bisnisnya. Komitmen afektif memiliki pengaruh negatif terhadap auditor *turnover intention*. Hal ini disebabkan adanya komitmen afektif membuat seorang auditor mampu mencerminkan adanya *sense of belonging* di lingkungan kerja, peningkatan keterlibatan dalam kegiatan kantor, dorongan untuk meraih tujuan organisasi, serta keinginan mempertahankan keberadaan dalam perusahaan yang sedang dijalani. Sedangkan *work related stress* didapati tidak berpengaruh pada auditor *turnover intention* sebab beberapa individu memiliki kemampuan *problem solving* yang baik oleh karenanya stres tidak membuat hasil kerja auditnya menjadi buruk, justru individu yang bisa mengendalikan stresnya dapat menjadikan hal tersebut acuan untuk cepat menyelesaikan tugasnya sehingga setelah tugas selesai seorang auditor akan memperoleh upah yang dapat digunakan untuk kebutuhan liburan atau semacamnya. Oleh karenanya, kehidupan seorang auditor dapat seimbang antara kewajiban dan hak. Dua variabel bebas dalam penelitian ini telah menjelaskan 50,7% dari fenomena keinginan berpindah auditor eksternal yang menegaskan pentingnya memahami perilaku akutan publik yang bekerja di KAP.

⁵⁵ Bramasta, Survival, and Hermawati, "Efek Tekanan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan."

Penelitian ini mempunyai beberapa kelebihan, satu diantaranya dapat menunjukkan gambaran hubungan komitmen afektif dan *work related stress* terhadap auditor *turnover intention*. Hasil studi dapat dijadikan acuan kepada partner (pemilik KAP) dalam memahami kebutuhan rohani dan jasmani staff auditornya dan untuk akademisi tentunya studi ini memberikan literasi mengenai perilaku auditor eksternal. Namun studi ini juga mempunyai sebagian keterbatasan, yakni lingkup variabel bebas yang terbatas pada dua aspek utama sehingga belum maksimal menangkap fenomena yang memiliki pengaruh pada keinginan berpindah kerja akuntan publik.

Saran untuk studi selanjutnya agar dapat menambah cakupan variabel bebas yang mempengaruhi auditor *turnover intention*, seperti kinerja auditor atau job satisfaction. Dengan begitu, hasil studi ini dapat menjadi pondasi awal untuk penelitian-penelitian yang lebih dalam terkait auditor *turnover intention*.

E. Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih bagi semua pihak yang telah banyak berkontribusi pada keberhasilan dan pelaksanaan aktivitas studi terkait, diantaranya adalah:

1. Dekan FEBI UIN Jurai Siwo Lampung
2. Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Jurai Siwo Lampung
3. Rekan-rekan Dosen FEBI UIN Jurai Siwo Lampung
4. Dan Civitas FEBI UIN Jurai Siwo Lampung secara umum

REFERENCES

Ahmad Zain Sarnoto, Tina Herianty Masitah, Mohamad Mustari, Meutia Naully, Hamidah Hendrarini, Destanul Aulia, Tatang Mulyana, Anggy Trisnadoli, Endra Winarni, Sri Fajar Ayu, Evada Rustina. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Kota Padang Sumatera Barat: CV Hei Publishing indonesia, 2024.

Anita, Lella. "Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Sistem Informasi Akuntansi

**Pengaruh Komitmen Afektif dan *Work Related Stress* terhadap
Auditor Turnover Intention**

- Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial." *Budgeting: Jurnal Akuntansi Syariah* 4, no. 2 (2023): 145–61. <https://doi.org/10.32923/bdg.v4i2.3769>.
- Ardini, Mahda Ulfa, and Komar Darya. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor Dan Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Empiris: KAP Di Jakarta Selatan)." *Jurnal Keuangan Dan Perbankan* 16, no. 2 (2020): 85. <https://doi.org/10.35384/jkp.v16i2.315>.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, and Eliyana Wahyuningsih. "Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Niat Keluar Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 6, no. 1 (2022): 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6176>.
- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, and Rusmalia Dewi. *Stress Kerja*. Semarang: Semarang university Press, 2018.
- Bramasta, Randhy Vico, Survival, and Adya Hermawati. "Efek Tekanan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 2, no. 4 (2023): 225–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i4>.
- Fauzan, Rafif Helmi, Wisnu Julianto, and Retna Sari. "Pengaruh Time Budget Pressure, Profesionalisme, Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit." *Jurnal KORELASI: Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2021): 865–80. <http://ejournal.upi.edu/index.php/JRAK>.
- Ghozali, Imam. *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS)*. Edisi 5. Semarang: Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- Hair, Joe F., Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet." *Journal of Marketing Theory and Practice* 19, no. 2 (2011): 139–52. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.
- Hartono, Antonius Ricky, and Eddy Madiono Sutanto. "Faktor-Faktor Keinginan Pindah Agen Real Estate Winston Di Surabaya." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 17, no. 1 (2015): 99–108. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.99-108>.
- Hidayat, Anwar. "Pengertian Partial Least Square (PLS), Fungsi, Tujuan, Cara Dan Algoritma," 2024. <https://www.statistikian.com/2018/08/pengertian-partial-least-square-pls.html>.
- Indriasari, Ika. "Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing Pengetahuan Pada Auditor." *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 10, no. 2 (2013): 146–66.
- Iswandi, Heri, Junaedi, and Anita Maharani. "Faktor Pendorong Keinginan Karyawan Untuk Pindah Kerja." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 14, no. 2 (2020): 1–20.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. *Manajemen & Perilaku Organisasi*. 11th ed. Penerbit Erlangga, 2024.
- Kartikasari, Devi A. "Pengaruh Komitmen Normatif Dan Motivasi Kerja Terhadap

**Pengaruh Komitmen Afektif dan *Work Related Stress* terhadap
Auditor *Turnover Intention***

- Turnover intention* (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Dwi Prima Sentosa Caruban)." *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5 September (2023).
- Kelley, Harold H. "Kelley_The Process of Causal Attribution." *American Psychologist* 38, no. February (1973): 107–28.
http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/the_processes_of_causal_attribution.pdf.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. 12th ed. New York: Mc Graw-Hill., 2012.
- Morissan. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa Edisi Revisi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2021.
- Pasaribu, Ehud M., and Satria Y. Wijaya. "Implementasi Teori Atribusi Untuk Menilai Perilaku Kecurangan Akuntansi." *Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 1 (2017): 41–66.
- Purbowati, Riska Dian, M. Taufiq, and Sutopo. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Dengan Kinerja Auditor Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)." *Jurnal Dharma Ekonomi* 26, no. 50 (2019): 14–27.
- Ramlawati, Ramlawati, Eva Trisnawati, Nurfatwa Andriani Yasin, and Kurniawaty Kurniawaty. "External Alternatives, Job Stress On Job Satisfaction And Employee *Turnover intention*." *Management Science Letters* 11, no. 2 (2021): 511–18.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>.
- Robbin, Sthepen P., and Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Sulistyo, Heru. "Studi *Turnover Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Jabatan Dan Kota*." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, no. 43 (2017): 49–58.
- Surji, Kemal. "The Negative Effect and Consequences of Employee Turnover and Retention on the Organization and Its Staff." *European Journal of Business and Management* 5, no. 25 (2013): 52–65.
- Susilo, Jimmy, and I Gusti Bagus Honor Satrya. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak." *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 6 (2019): 3700–3729.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>.
- Tim CNN Indonesia. "Indonesia Disebut Krisis Akuntan Publik." www.cnnindonesia.com, January 25, 2019.
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190125132742-92-363792/indonesia-disebut-krisis-akuntan-publik>.
- Utama, Fikri Rizki, Endri Juniyanto, and Alif Ilham Akbar Fatriansyah. "Peran Moderasi Perbedaan Gender Pada Hubungan Antara Independensi Auditor Dengan Kualitas Audit." *Budgeting: Jurnal Akuntansi Syariah* 5, no. 1 (2024): 62–88.