

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN TINGKAT GAJI DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTIONS  
STAFF AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
(STUDI PADA KAP DI JAKARTA DAN BANDUNG)**

**Oleh:**

**Tesha Jovi Amany**

**Pembimbing: Azwir Nasir dan Rahmiati Idrus**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

Email: [teshajovi17@gmail.com](mailto:teshajovi17@gmail.com)

*The effect of Job Stress, Salaries Satisfaction and Leadership  
on Turnover Intentions to Auditor Staff in Accounting Firm  
(Studi in Jakarta and Bandung Accounting Firm)*

**ABSTRACT**

*This research aims to investigate the effect of job stress, salaries satisfaction and leadership upon the turnover intentions to auditor who work at Jakarta and Bandung accounting firm. The data was collected by distributing questionnaires to 130 respondents, 124 were returned and 120 questionnaires used for the analysis. Respondents who fill out the questionnaires. The data analysis was done by using multiple regression. T test result on job stress is 5.816, with a significance value of 0,000 it means there were positive effect and significant influence on turnover intention. T test result for salaries satisfaction is 3.230, with a significance value of 0,002 it means there were positive effect and significant influence on turnover intention. T test result for leadership is -4.162, with a significance value of 0,000 it means there were negative effect and significant influence on turnover intention.*

*Keyword: Job Stress, Salaries Satisfaction, Leadership and Turnover Intentions.*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya. Faktor penting dari peningkatan kinerja itu sendiri adalah dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang menjalankan perusahaan maka semakin meningkatnya kerja

perusahaan tersebut. Namun, upaya pencarian sumber daya manusia yang berkualitas serta mempertahankan sumber dayamanusia tersebut merupakan suatu hal yang cukup sulit dilakukan oleh perusahaan karena banyak faktor – faktor hambatan baik dari dalam internal perusahaan itu sendiri maupun dari eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja dari sumber daya manusia di dalam perusahaan hingga keinginan untuk

pindah kerja terhadap sumber daya manusia tersebut.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus yang antara lain : beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tekanan atau desakan waktu (*time pressure*), kualitas supervisi yang jelek (*poor quality of supervision*), iklim politik yang tidak aman (*insecure political climate*), umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (*lack of recognition/reward*), wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab (*inadequate authority to match responsibilities*), kemenduaan peranan (*role ambiguity and conflict*), frustrasi (*frustation*), konflik antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal conflict*), perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (*differences between company and employee value*), dan berbagai bentuk perubahan (*change of anytipe*).

Kepuasan atas tingkat gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan. Menurut Siagian (2008), sistem imbalan atau gaji yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan kerja para anggota organisasi sehingga organisasi tersebut memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah anggota yang memiliki sikap perilaku produktif bagi kepentingan organisasi.

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Beberapa macam gaya kepemimpinan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Calvin Gusrianto (2014) tentang Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Kepuasan Tingkat Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap *Turnover Intentions* Staff Auditor di Kantor Akuntan Publik (Studi pada KAP di Pekanbaru dan Batam) dan Devi Permatari (2012) tentang Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah

Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini dengan Calvin Gusrianto (2014) dan Devi Permatasari (2012) adalah pada penelitian Devi Permatasari (2012) penulis hanya mengambil variabel kepemimpinan dan kepuasan tingkat gaji. Pada penelitian Calvin Gusrianto (2014) terletak pada variabel penelitiannya dan lokasi sampel dimana pada penelitiannya variabel yang digunakan adalah profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi dan lokasi sampel yang diteliti adalah KAP di Pekanbaru dan Batam.

Rumusan masalah dalam penelitian antara lain: 1) Apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan seorang auditor di kantor akuntan publik untuk melakukan *turnover intentions* ?, 2) Apakah kepuasan tingkat gaji mempunyai pengaruh terhadap keinginan seorang auditor di kantor akuntan publik untuk melakukan *turnover intentions* ?, 3) Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap keinginan seorang auditor di kantor akuntan publik untuk melakukan *turnover intentions* ?.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap keinginan seorang auditor di kantor akuntan publik untuk pindah kerja, 2) Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan tingkat gaji terhadap keinginan seorang auditor di kantor akuntan publik untuk pindah kerja, 3) Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap keinginan seorang auditor di kantor akuntan publik untuk pindah kerja.

## **TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intentions***

Menurut Robbins (2006) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Sedangkan, menurut Cox (Hermita, 2011) yang mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Salah satunya berdampak jelas pada organisasi adalah Keabsenan, pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi. Menurut Ahsan (2014) stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang diajukan adalah:  
Ha1: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions*.

### **Pengaruh Kepuasan Tingkat Gaji Terhadap *Turnover Intentions***

Model kepuasan gaji merupakan konsep lanjutan *equity theory* yang menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan outcome yang lain. Teori ini didasari bahwa seorang pekerja membandingkan apa yang telah mereka kerjakan dan apa yang mereka terima, setelah itu mencari sumber lain mengenai hal yang sama dan membandingkannya.

Apabila ternyata yang diterima kurang, maka akan menimbulkan perasaan tidak adil atas gaji yang diterima. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dan dalam waktu yang lama, individu akan memilih untuk keluar dan pindah ketempat lain. Selain itu pada penelitian Gusrianto (2014) kepuasan tingkat gaji tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja auditor.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang diajukan adalah:

Ha2: Kepuasan Tingkat Gaji tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intentions***

Kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan karyawan adalah pemimpin yang dapat menilai tingkat kematangan dari pengikutnya guna menentukan gaya kepemimpinannya dengan mengarahkan, melatih, mendukung dan mendelegasi karyawan dalam pekerjaannya. Dalam Permatasari(2012) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keinginan berpindah menunjukkan arahnegatif hubungan gaya kepemimpinan terhadapkeinginan berpindah tidak didukung secaraampiris karena tidak signifikan.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang diajukan adalah:

Ha3: Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions*.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah staff auditor dikantor akuntan publik di Jakarta dan Bandung. Objek penelitian ini adalah kantor akuntan publik di Jakarta dan

Bandung. Teknikpengumpulan data primer pada penelitian ini dengan cara membagikan kuesioner kepada staff auditor di kantor akuntan publik di Jakarta dan Bandung. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh staff auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jakarta dan Bandung.

Metode analisis data digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover intentions*

B<sub>0</sub> = Konstanta

β<sub>1</sub>,β<sub>2</sub>,β<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Stres kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan tingkat gaji

X<sub>3</sub> = Kepemimpinan

e = Error Item

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan empat jenis variabel yang terdiri dari variabel dependen yaitu *Turnover Intentions* (Y), variabel independen yaitu Stres Kerja (X<sub>1</sub>) Kepuasan Tingkat Gaji (X<sub>2</sub>) Kepemimpinan (X<sub>3</sub>).

#### ***Turnover Intentions* (Y)**

*Turnover intentions* adalah suatu penarikan diri seseorang dalam organisasi yang dapat disebabkan oleh adanya ketidakcocokan antara apa yang diinginkan oleh karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan (Michaela, 2009). *Turnover intentions* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Michaela (2009) dalam Gusrianto (2014) dengan 3 jenis pertanyaan.

Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan Skala *Likert* 5 poin, di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti keinginan untuk pindah kerja paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti keinginan untuk pindah kerja paling tinggi.

### **Stres Kerja (X1)**

Stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu serta reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Stres kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang mengacu pada Karina (2014) dengan jumlah pertanyaan 15 item. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan lima poin skala *Likert*, dari skala 1 menunjukkan jawaban sangat tidak setuju sampai dengan skala 5 menunjukkan jawaban sangat setuju. Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi stres kerja auditor.

### **Kepuasan Tingkat Gaji (X2)**

Kepuasan gaji didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang individu merasa bahwa gaji yang

diterima dari lembaganya telah sesuai dengan apa yang dikerjakan atau telah dilakukan bagi lembaga. Kepuasan tingkat gaji diukur dengan menggunakan instrument pertanyaan yang mengacu pada Wijayanti (2013) dengan 4 item pertanyaan. Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan Skala *Likert* 5 poin, di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti kepuasan tingkat gaji paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti kepuasan tingkat gaji paling tinggi.

### **Kepemimpinan (X3)**

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan diukur dengan menggunakan instrumen pertanyaan yang dikembangkan oleh Suyatmi (2014) yang berisi 13 item pertanyaan. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan lima poin skala *Likert*, dari skala 1 menunjukkan jawaban sangat tidak setuju sampai dengan skala 5 menunjukkan jawaban sangat setuju. Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan yang ada.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kuesioner dan Demografi

Jumlah kuesioner yang disebar sejumlah 130 eksemplar dengan jumlah pengembalian sebanyak 124 namun hanya 120 eksemplar yang dapat diolah karena 4 kuisisioner lainnya dinyatakan gugur karena kuisisioner yang dikembalikan tidak diisi secara keseluruhan ataupun kuisisioner dikembalikan dalam keadaan kosong. Secara keseluruhan total kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 120 kuisisioner (92%) sedangkan kuisisioner yang tidak dikembalikan dan tidak layak diolah berjumlah 10 eksemplar (8%).

### Hasil Uji Validitas Data

Pada penelitian ini jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 120 responden. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 20, seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah valid, hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

### Hasil Uji Realibilitas Data

Pada pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 20. Suatu pertanyaan dapat dikategorikan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Realibilitas**

NO	Instrument Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha
1	Stres Kerja (X1)	0,790
2	Kepuasan Tingkat Gaji (X2)	0,849
3	Kepemimpinan (X3)	0,728
4	Turnover Intention (Y)	0,724

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

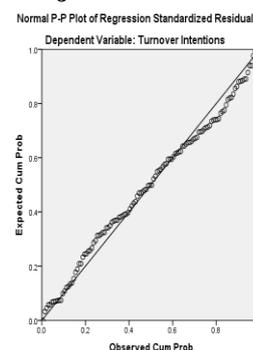
Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas data diatas, seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel (*cronbach's alpha*  $>$  0,6) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas Data

Hasil pengujian normalitas data dengan *P-P Plot* untuk variabel dependen (Y) dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas Data**



Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Dari grafik *P-P Plot* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan

penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji suatu model regresi yang baik disyaratkan untuk terbebas dari masalah multikolinearitas.

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana antara dua variabel atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya problem multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10, maka tidak terjadi problem multikolinearitas (Ghozali,2006). Untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas pada model secara umum ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	4.817	1.119		4.307	.000		
Sters Kerja	.224	.039	.836	5.816	.000	.227	4.396
Kepuasan Tingkat Gaji	.141	.044	.267	3.230	.002	.689	1.451
Kepemimpinan	-.166	.040	-.540	-4.162	.000	.279	3.583

Sumber : Data Olahan SPSS,2015

Pada data diatas, diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai VIF <10 dan nilai *tolerance*>0,1. Oleh karena itu, variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas. Hal ini berarti setiap variabel independen tidak ada yang menjadi variabel terikat terhadap variabel lainnya dan variabel independen terpercaya dan objektif mempengaruhi variabel dependen.

### Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan di mana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi (Priyatno, 2010:75). Di dalam penelitian ini, autokorelasi dideteksi dengan nilai *Durbin-Watson*. Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah angka *Durbin-Watson* berada antara -2 sampai dengan +2.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.440	1.13018	1.544

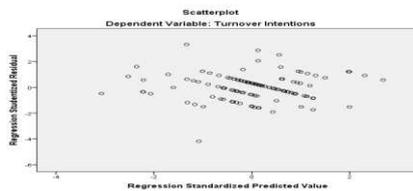
Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai  $d_{hitung}$  (Durbin Watson) terletak antara -2 dan 2 = -2 1.544 < 2. Dapat disimpulkan, tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati gambar *scatterplot*. Apabila *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gaya heteroskedastisitas pada model yang akan diuji. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji**  
**Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Hasil pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar tidak membentuk suatu pola tertentu serta data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dimana hal ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian keragaman residual sama dan konstan sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi *turnover intention* berdasarkan variabel independen yang meliputi stres kerja, kepuasan tingkat gaji dan kepemimpinan.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis diuji dengan menggunakan model regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap

variabel dependen. Dari pengolahan data komputer program SPSS, maka hasil analisis regresi berganda akan terlihat sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	4.817	1.119		4.307	.000		
Stres Kerja	.224	.039	.836	5.816	.000	.227	4.396
Kepuasan Tingkat Gaji	.141	.044	.267	3.230	.002	.689	1.451
Kepeimpinan	-.166	.040	-.540	-4.162	.000	.279	3.583

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.817 + 0,224 X_1 + 0,141 X_2 + (-0,166) X_3 + e$$

### Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Hal ini dapat dilihat dari nilai *R square*, yaitu dari nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Oleh karena itu, digunakan nilai *R square* untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *R square* ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 <sup>a</sup>	0.454	0.44	1.13018	1.544

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat besar nilai  $R^2$  sebesar 0,454 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 45,4%. Hal ini berarti 45,4% faktor *turnover intentions* terhadap auditor dipengaruhi oleh variabel stres kerja, kepuasan tingkat gaji dan kepemimpinan. Sisanya yaitu sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Dari hasil pengujian diatas, diketahui  $t_{hitung} (5.816) > t_{tabel} (1,981)$  dengan signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Dari hasil pengujian tersebut dapat keputusan yaitu stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian hasil hipotesis pertama **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan Ahsan (2014) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intentions*.

### Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Dari hasil pengujian diatas, diketahui  $t_{hitung} (3.230) > t_{tabel} (1,981)$  dengan signifikansi  $(0,002) < 0,05$ . Dari hasil pengujian tersebut dapat keputusan yaitu kepuasan tingkat gaji berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Dengan demikian hasil hipotesis kedua **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suyatmi (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan tingkat gaji berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

### Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari hasil pengujian diatas, diketahui  $t_{hitung} (-4.162) < t_{tabel} (1,981)$  dengan signifikansi  $(0,000) < (0,05)$ . Dari hasil pengujian tersebut dapat keputusan yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intentions*, namun disini berpengaruh negatif. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan Permatasari (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

## SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, kepuasan tingkat gaji dan kepemimpinan terhadap *turnover intentions*. Dari hasil analisis pengaruh stres kerja, kepuasan tingkat gaji dan kepemimpinan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis alternatif pertama menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Hal tersebut dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $5.816 > 1,981$  dan  $\text{sig } t(0,000) < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan para pegawai karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan mereka. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan merupakan contoh pemicu stres.
2. Hasil pengujian hipotesis alternatif kedua menunjukkan bahwa kepuasan tingkat gaji berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Hal tersebut dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3.230 > 1,981$  dan  $\text{sig } t(0,002) < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya gaji berpengaruh terhadap keinginan seorang auditor untuk memutuskan keluar dari tempat pekerjaan. Keinginan untuk pindah pekerjaan mungkin dilakukan oleh para auditor junior atau para fresh graduate karena beberapa KAP memberikan gaji berdasarkan UMP sehingga mereka menjadi auditor hanya sebagai batu loncatan. Jika ada perusahaan yang bisa memberi mereka pekerjaan dengan tingkat gaji lebih tinggi para auditor tersebut kemungkinan akan berpindah kerja.
3. Hasil pengujian hipotesis alternatif ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Hal tersebut dapat dilihat dari  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $-4.162 < 1,981$  dan  $\text{sig } t(0,000) < (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi karyawan dalam meninggalkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pemimpin sudah mampu memberikan inspirasi dan mampu mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik namun hal itu tidak mengurangi niat dan perasaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

### **Keterbatasan**

Penulis menyadari akan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini. Keterbatasan ini mungkin mempengaruhi hasil yang diinginkan. Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu metode dalam pengumpulan data, yakni dengan menggunakan kuisioner sehingga kesimpulan mengenai stres kerja, kepuasan tingkat gaji dan kepemimpinan terhadap *turnover intentions* dirasa kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Peneliti hanya mengambil sampel Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta dan Bandung saja
3. Jumlah keterbatasan faktor yang digunakan oleh peneliti, sehingga masih banyak

faktor-faktor lain yang belum dipertimbangkan seperti kondisi perekonomian di Indonesia yang mempengaruhi kesempatan kerja.

#### **Saran**

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu :

1. Peneliti selanjutnya dapat mencoba menyebarkan kuisioner yang didukung dengan metode wawancara terlebih dahulu dengan respon ataupun tanya jawab langsung.
2. Peneliti selanjutnya memperluas wilayah objek penelitian tidak hanya auditor di Kantor Akuntan Publik saja, tetapi juga bisa di auditor internal perusahaan ataupun auditor pajak.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel dari luar wilayah Jakarta dan Bandung.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah pertanyaan untuk variabel turnover intentions agar dapat lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
5. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah faktor yang diteliti selain stres kerja, kepuasan tingkat gaji dan kepemimpinan .

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ahsan, Muhammad. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Variabel Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina*

Balikpapan. Tesis. Universitas Hasanuddin. Makasar.

Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. GayaMedia, Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gusrianto, Calvin. 2014. *Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Kepuasan Tingkat Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP di Pekanbaru dan Batam)*. Skripsi. Universitas Riau. Riau.

Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SemenTonasa (Persero) Pangkep*. Skripsi. Universitas Hasanuddin. Makasar.

Karina, Anindya. 2014. *Pengaruh Komunikasi Organisasional untuk Mengatasi Turnover Intentions Melalui Stres Kerja di Kantor Akuntan Publik*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.

- Michaela. 2009. *Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Tingkat Gaji, Masa Kerja, Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Jakarta*. Skripsi. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. Jakarta.
- Permatasari, Devi. 2012. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Dinamika Akuntansi Vol. 14 No. 1:1-13.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Yogyakarta: Percetakan Aditya Media.
- Suyatmi. 2014. *Kompensasi, Kepemimpinan, Beban Kerja dan Keinginan Berpindah Kerja Perawat di Rumah Sakit Grha Kedoya*. Tesis. Universitas Esa Tunggal. Salatiga.
- Wijayanti, Dian. 2013. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions Guru PAUD*. Tesis. Salatiga.