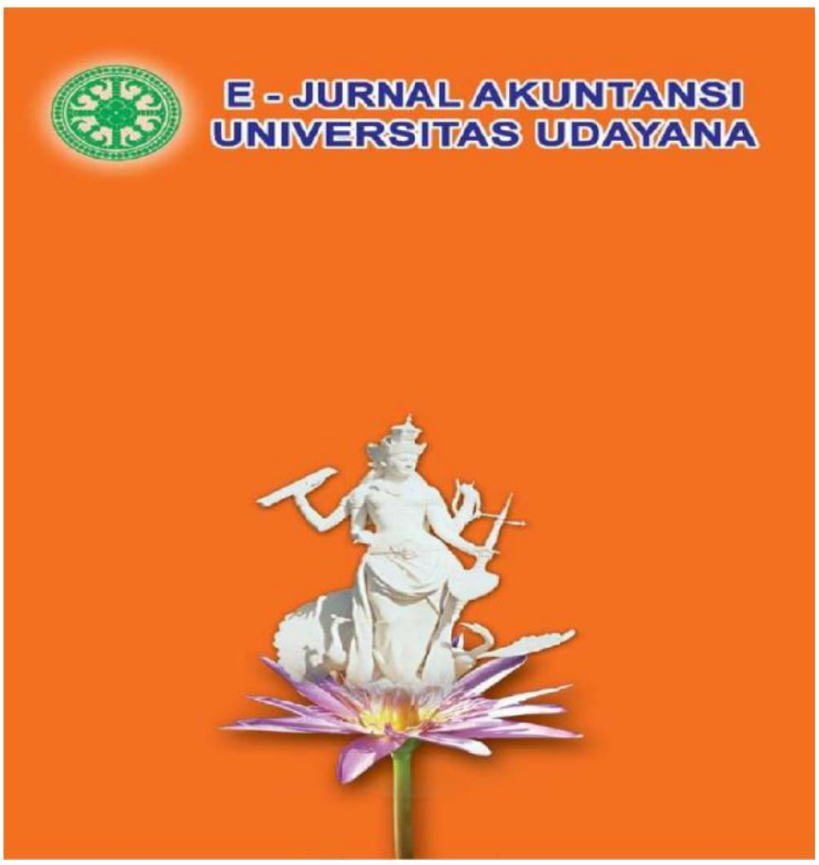
E-Jurnal Akuntansi

E-Jurnal Akuntansi [p-ISSN 2302-8556] is an electronic scientific journal published online once a month. E-journal aims to improve the quality of science and channel the interest of sharing and dissemination of knowledge for scholars, students, practitioners, and the observer of science in accounting. E-Journal of Accounting accept the results of studies and research articles in the field of financial accounting, auditing, management accounting, government accounting, accounting information systems, taxation, behavioral accounting, bank accounting and rural credit institutions which have not been published in other media.



DEWAN EDITOR

1. Mr Dodik Ariyanto, Indonesia
2. Dr. I Dewa Nyoman Badera, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali - Indonesia
3. I Gusti Ngurah Agung Suaryana

EDITORIAL PELAKSANA

1. Mr Dodik Ariyanto, Indonesia
2. I Gusti Ayu Eka Damayanthi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali - Indonesia
3. Ayu Aryista dewi

PELAKSANA TATA USAHA

1. Mr. Administrator Jurnal, Indonesia

REVIEWER

1. Dr. I Dewa Nyoman Badera, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali – Indonesia

Published: 2017-06-16

Articles

PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN KEPEMILIKAN ASING SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

AA Gde Trisna Dwija Putra, Made Gede Wirakusuma

1719-1746

PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, UMUR OPERASIONAL, DAN CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR) TERHADAP KEMAMPULABAAN LPD

Agung Mirah Siswandari, I Wayan Putra

1747-1773

PENGARUH TINGKAT BUNGA PASAR DAN KARAKTERISTIK OBLIGASI PADA IMBAL HASIL OBLIGASI YANG TERGOLONG INVESTMENT GRADE

Ni Putu Kartika Eka Putri, Ida Bagus Putra Astika; Ayu Arysta Dewi

1774-1802

KEPUASAN PENGGUNA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA DI KABUPATEN BULELENG

Luh Putri Swandewi, Dodik Ariyanto; Luh Gede Krisna Dewi

1803-1831

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINDAK KECURANGAN DI PERUSAHAAN PERBANKAN

Kadek Utami Kusumaningsih, I Gde Ary Wirajaya

1832-1860

ANALISIS PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 46 TAHUN 2013 TERHADAP TINGKAT PENERIMAAN PAJAK DI KPP PRATAMA BADUNG SELATAN

Amanda Natalia, I Gusti Ayu Nyoman Budiasih

1861-1886

KOMPLEKSITAS TUGAS SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH PARTISIPASI PENGANGGARAN PADA SENJANGAN ANGGARAN

Bagus Meshawidiyatmika Samhita, Ni Made Adi Erawati

1887-1915

ANALISIS KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN SEBELUM DAN SESUDAH INITIAL PUBLIC OFFERINGS

Putu Agus Agung Wirajunayasa, I.G.A.M Asri Dwija Putri

1916-1942

PENGARUH AGRESIVITAS PAJAK PADA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DENGAN LIKUIDITAS SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Ida Ayu Agung Wahyuning Candra Dewi; Ni Gusti Putu Wirawati

1943-1969

SANKSI SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH MANAJEMEN LABA, LIKUIDITAS DAN LEVERAGE PADA KETEPATAN WAKTU PELAPORAN KEUANGAN

A. A. Sagung Sinta Maha Dewi, Anak Agung Ngurah Bagus Dwirandra

1970-1999

PENGARUH ROLE STRESS PADA TURNOVER INTENTIONS AUDITOR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Putu Shaini Kusuma Sudarmawan, I Nyoman Wijana Asmara Putra

2000-2027

ASIMETRI INFORMASI DAN PENEKANAN ANGGARAN SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH PARTISIPASI PENGANGGARAN PADA SENJANGAN ANGGARAN

I Gusti Ayu Diah Lestari, Ni Luh Supadmi

2028-2058

INDEPENDENSI AUDITOR SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH AUDIT FEE DAN TIME BUDGET PRESSURE PADA KUALITAS AUDIT

Merta Widya Santhi; Ni Made Dwi Ratnadi

2059-2089

KUALITAS KREDIT SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH TINGKAT PENYALURAN KREDIT DAN DANA PIHAK KETIGA PADA PROFITABILITAS

Anak Agung Ayu Trisna Dewi, I Ketut Budiartha

2090-2117

FINANCIAL DISTRESS SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH OPINI AUDIT DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN PADA AUDITOR SWITCHING

Ni Wayan Wulan Tisna, I Dewa Gede Dharma Suputra

2118-2144

TIPE PERUSAHAAN MEMODERASI UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, KEPEMILIKAN ASING PADA PENGUNGKAPAN CSR PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEI

Ni Made Diah Urmila, I Made Mertha

2145-2174

PENGARUH EFEKTIVITAS SIA DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI PADA KINERJA INDIVIDUAL DENGAN INSENTIF KARYAWAN SEBAGAI PEMODERASI

I Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni, I Ketut Yadnyana

2175-2204

FAKTOR-FAKTOR UNDERPRICING INITIAL PUBLIC OFFERING DI BURSA EFEK INDONESIA

Gusti Ayu Sri Kartika, I Made Pande Dwiana Putra

2205-2233

PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI, PARTISIPASI PEMAKAI, MANAJEMEN PUNCAK DAN KEMAMPUAN PEMAKAI TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Kadek Kusuma Pardani, I Gst Ayu Eka Damayanthi

2234-2261

CORPORATE GOVERNANCE SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH ASIMETRI INFORMASI TERHADAP PRAKTIK MANAJEMEN LABA

Kadek Yulika Anggreningsih, I Wayan Pradnyantha Wirasedana

2262-2292

PENGARUH PROFITABILITAS, LEVERAGE, LIKUIDITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN PADA KETEPATWAKTUAN LAPORAN KEUANGAN

Ni Wayan Ajeng Ferdina, Dewa Gede Wirama

2293-2318

PENGARUH KOMPETENSI PADA PENERAPAN PERLAKUAN AKUNTANSI ASET BERSEJARAH

I Gusti Ayu Cintya Suri Awya Wambarika, I Wayan Ramantha

2319-2347

SOSIALISASI PERPAJAKAN MEMODERASI PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK DAN KUALITAS PELAYANAN PADA KEPATUHAN WAJIB PAJAK BADAN

Cokorda Agung Meggy Megawangi, Putu Ery Setiawan

2348-2377

PENGARUH LOCUS OF CONTROL INTERNAL, MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA AUDITOR

Ni Made Mas Sendhi Rahayu, I Dewa Nyoman Badera

2378-2406

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING CONCERN

Putu Wasita Astari, Made Yeni Latrini

2407-2438

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AUDIT DELAY PERUSAHAAN DI BURSA EFEK INDONESIA

Ni Wayan Anindyanari Candranita Pinatih, I Made Sukartha

2439-2467

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN CSR DENGAN PROFILE PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Asri Suryaputri Sudjana, I Putu Sudana

2468-2495

PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS, INDEPENDENSI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN INTEGRITAS AUDITOR SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Pande Putu Ditha Purnamasari, Ni Ketut Lely Aryani Merkusiwati

2496-2526

PENGARUH KETERLIBATAN PEMAKAI, KEMAMPUAN PEMAKAI, PELATIHAN DAN PENDIDIKAN PEMAKAI TERHADAP KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Ida Ayu Mira Kharisma, Gede Juliarsa

2527-2555

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN PADA KINERJA INDIVIDU DENGAN PEMODERASI MOTIVASI KERJA

Putu Indra Adhitama, . Gayatri

2556-2585

ISSN: 2302-8556
E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana
Vol.19.3. Juni (2017): 2000-2027

PENGARUH *ROLE STRESS* PADA *TURNOVER INTENTIONS* AUDITOR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Putu Shaini Kusuma Sudarmawan[1]
I Nyoman Wijana Asmara Putra[2]

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: shainikusuma@gmail.com / telp: +6281246282684
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh *role stress* pada *turnover intentions*, serta untuk mengetahui kemampuan komitmen afektif memoderasi pengaruh *role stress* pada *turnover intentions*. Penelitian ini bertempat di Kantor Akuntan Publik yang masih aktif beroperasi di Bali. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan survei , dengan sampel sebanyak 36 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah *moderating regression analysis*. Penelitian ini menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role overload* pada *turnover intentions* namun tidak mampu memoderasi pengaruh *role ambiguity* pada *turnover intentions*.

Kata kunci: *role conflict, role ambiguity, role overload, role stress, turnover intentions,* komitmen afektif

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of role stress on turnover intentions, also to determine the ability of affective commitment to moderate the influence of role stress on turnover intentions. This research was done in Kantor Akuntan Publik were still active in Bali. This research using purposive sampling method. Methods of data collection using the survey, with a sample of 36 respondents. The analysis technique used is moderating regression analysis. This study shows that the role of stress a positive effect on turnover intentions. This study also showed that affective commitment is able to weaken the influence of role conflict and role overload on turnover intentions however not able to moderate the influence of role ambiguity on turnover intentions.

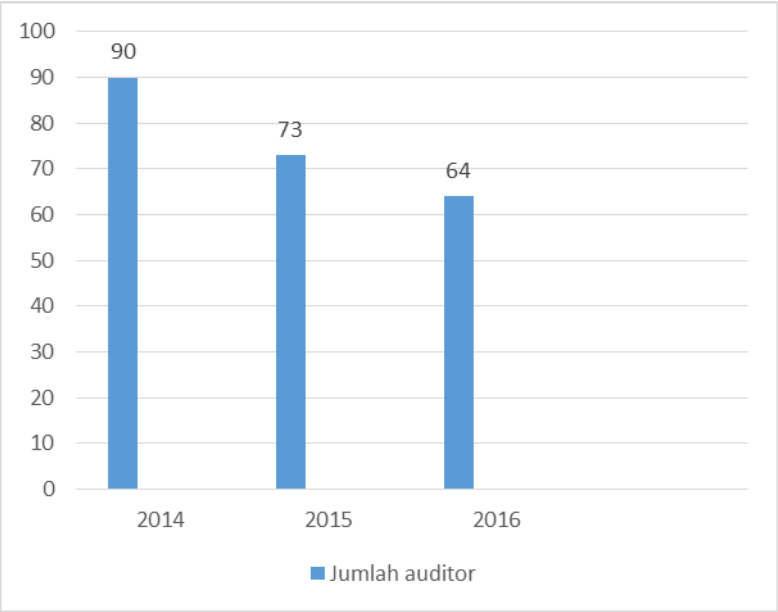
Keywords: *role conflict, role ambiguity, role overload, role stress, turnover intentions, affective commitment*

PENDAHULUAN

Kinerja suatu KAP sangat ditentukan oleh kinerja auditor didalamnya. Dalam beberapa kasus kinerja KAP yang baik dapat dirusak oleh perilaku auditor yang sulit ditanggulangi oleh KAP. Bentuk perilaku tersebut salah satunya ialah kehendak karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) dan meninggalkan pekerjaannya. Keinginan perpindah ini dapat terjadi karena ketidaknyamanan

yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugasnya, peluang kerja yang besar serta adanya pekerjaan yang lebih menjanjikan. Angka *turnover intentions* yang tinggi akan memicu banyak kerugian pada KAP contohnya timbul berbagai biaya tambahan seperti biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan staf baru.

Penelitian Anggita (2014) menunjukkan tingginya tingkat *turnover intentions* yang terjadi di 18 KAP di kota Semarang selama tahun 2010-2012, hal tersebut ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah auditor yang berpindah dari KAP ke perusahaan. Rata-rata peningkatan presentase *turnover intentions* auditor di Semarang yaitu 12, 86 % dari tahun 2010 sampai 2011 dan 6, 53% dari tahun 2011 sampai 2012. Fenomena *turnover intentions* rupanya juga telah dialami oleh lingkungan KAP di Provinsi Bali, jumlah auditor pada tiga tahun terakhir terus berkurang. Penurunan jumlah auditor tersebut dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 1. Jumlah Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali (2014-2016)

Sumber : Data diolah, 2016

Penurunan jumlah auditor tersebut dipengaruhi pula oleh penutupan 2 Kantor Akuntan Publik yang beroperasi di Bali serta berkurangnya jumlah auditor pada beberapa KAP di Provinsi Bali. Terkait dengan teori peran dalam Lubis (2014 :50) peran sosial menggambarkan hak, tugas, kewajiban, dan karakter seseorang yang sesuai dengan suatu posisi tertentu dalam suatu konteks sosial. Profesi sebagai auditor dituntut untuk dapat menyelesaikan penugasan yang kompleks, hal tersebut menyebabkan auditor berpotensi mengalami *role stress.* Terdapat 3 komponen dalam *role stress* yakni *role conflict,role ambiguous* dan *roleoverload*. Banyaknya tekanan yang dialami oleh auditor akan meningkatkan rasa ketidaknyamanannya dalam bekerja sehingga akan berakhir pada keinginan untuk berpindah dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Motivasi yang melatarbelakangi perlunya penelitian dilakukan, untuk mendaatkan bukti empiris yang bisa mengeneralisasi hasil penelitian karena adanya inkonsistensi pada penelitian terdahulu. Hal tersebut dapat dilihat dari penelitian Glissmeyer (2007), dan Hopkins (2010), Ksama (2016) yang menghasilkan bukti empiris bahwa *role stress* berpengaruh terhadap keinginan berpindah auditor. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bartunek & Reynolds (1983), Collins & Killugh (1992), serta Rebble & Michaels (1990) dalam Rahmiati (memberikan bukti yang meragukan hubungan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Murtiasri (2006) yang mengindikasikan tidak adanya hubungan antara *role stress* terhadap *turnover intentions*.

Adanya inkonsistensi hasil penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* mendorong penulis untuk menambahkan

komitmen afektif sebagai variabel pemoderasi. Komitmen afektif sebagai pemoderasi ialah karena komitmen afektif merupakan salah satu komitmen organisasi yang memiliki korelasi yang paling kuat dengan *turnover intention* dibandingkan dengan komitmen normatif dan komitmen kalkulatif (Salim, 2009) . Lubis (2014 :55) menyatakan bahwa diantara ketiga jenis komitmen organisasi komitmen afektif adalah jenis yang perusahaan paling dihendaki karena karyawan akan menyandang loyalitas yang tinggi, serta cenderung menetap pada perusahaan dan mengurangi tingkat *turnover intention* perusahaan.

Penelitian bertujuan guna mengetahui pengaruh *role stress* pada *turnover intentions* auditor, serta untuk mengetahui komitmen afektif mampu memoderasi pengaruh *role stress* pada *turnover intentions* auditor. Penelitian ini dilakukan guna memberikan bukti secara empiris yang mendukung teori peran serta *traditional turnover theory* dengan fenomena yang berhubungan mengenai pengaruh *role stress* pada *turnover intentions* auditor dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi, serta diharapkan dapat menjadi suatu masukan atau pertimbangan bagi KAP untuk menekan tingkat *turnover intentions* auditor pada KAP tersebut.

Penelitian ini menggunakan teori peran sebagai teori dasar. Lubis (2011:50) menyatakan bahwa teori peran berkaitan dengan peranan sosial. Peranan sosial menginterpretasikan hak, tugas, kewajiban, dan perilaku yang sesuai dengan posisi khusus dalam suatu konteks sosial. Rebbele dan Michaels (1990) dalam Widyastuti dan Sumiati (2011) menyatakan bahwa auditor mudah mengalami tekanan peran dalam beberapa alasan diantaranya : pertama sifat dasar dari

rentangan yang terbatas auditor itu sendiri; kedua, potensi harapan dari klien dan inspektorat umum yang bertentangan; dan ketiga, kompleksitas audit modern maupun dampak yang disebabkan oleh kinerja peran yang rendah. Begitu beragamnya harapan dari berbagai pihak terhadap peran auditor maka teori peranlah yang dapat diterapkan untuk menganalisis harapan dan hubungan dari interaksi auditor tersebut dengan lingkungan sekitar yang melibatkan auditor. Peran ganda yang dimainkan oleh auditor menimbulkan tekanan yang disebut dengan *role stress*.

Traditional turnover theory mengamati *turnover intentons* dan kemungkinan *turnover* sebagai variabel utama yang kemudian memunculkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat memprediksi perilaku *turnover intentions* karyawan (Zhao, 2010). Teori ini menyatakan hubungan negatif diatara komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan akan menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaanya.

Helena and Praveen (2008) mengemukakan bahwa *role stress* merupakan akibat yang timbul dari begitu banyaknya perintah dari berbagai sumber yang memicu individu mengalami kesukaran dalam menentukan perintah mana yang terlebih dahulu dipenuhi namun dengan tidak mengabaikan tuntutan lain dalam pekerjaannya. Fogartly *et al*. (2000) menyatakan terdapat tiga situasi yang dihadapi oleh individu dari tekanan peran dalam pekerjaan (*role stress*) yakni; *role conflict* (konflik peran) mengacu pada ketidaksesuaian harapan dan permintaan yang dihubungkan dengan peran. Farani dkk (2008) dalam penelitiannya

menyatakan bahwa konflik peran dikarenakan auditor mendapatkan dua perintah berbeda, *role ambiguity* merupakan jenis tekanan peran yang disebabkan oleh tidak adanya informasi memadai yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan dan perannya secara maksimal dalam organisasi, *role overload* adalah konflik yang dipicu oleh tuntutan dari harapan bahwa seseorang mampu menunaikan suatu penugasan yang kompleks dengan keterbatasan waktu.

Turnover intentions mengarah kepada hasil pertimbangan individu mengenai kelangsungan perikatannya dengan perusahaan yang belum direalisasikan dalam tindakan nyata untuk melepaskan diri dari perusahaan, sedangkan *employee turnover* mengacu pada keadaan yang dihadapi peruasahaan ketika kehilangan beberapa karyawannya pada periode tertentu. Proses *employee turnover* ini sendiri diawali dengan *turnover intentions* dari dalam diri karyawan. Maka dapat disimpulkan jika sejumlah karyawan memiliki turnover intension yang tinggi di waktu yang bersamaan akan menyebabkan perusahaan mengalami *employee turnover*, maka untuk menekan dan menurunkan tingkat *employee turnover* perusahaan harus melakukan upaya untuk menekan *turnover intentions* dari karyawannya terlebih dahulu. (Wijayanti, 2010).

Allen dan Meyer (1990) memaparkan bahwa komitmen afektif mengacu pada keterikatan psikologis individu pada organisasi. Kelekatan psikologis inilah yang menyebabkan individu bertahan dalam suatu organisasi karena memang terdapat keinginan dari diri individu tersebut. Mayer dan Allen dalam Eddy dkk. (2013) mengemukakan bahwa dengan memiliki komitmen afektif yang tinggi

individu akan memiliki keselarasan antara dirinya dan perusahaan, sehingga akan memperlihatkan perhatian dan membentuk komitmen.

Teori peran dalam Lubis (2014:50) menekankan pada hak, kewajiban, dan perilaku seseorang sesuai dengan peran sosialnya dalam masyarakat. Peran yang diemban oleh seseorang memiliki potensi untuk mengasilkan stress, karena seseorang tidak hanya mengemban beberapa peran dalam kehidupannya. Konflik peran merupakan peristiwa simultan dari beberapa tuntutan berupa kepatuhan terhadap sesuatu akan menyulitkan seseorang untuk mematuhi hal lainnya. Seorang individu yang terus menerus mengalami tekanan peran *(role stress)* akan berdampak kepada timbulnya rasa ketidaknyamanan dalam bekerja, yang mengacu pada menurunya motivasi kerja karyawan, menimbulkan ketegangan kerja, menurunnya kinerja secara keseluruhan serta komitmen organisasi yang akan berakhir pada keinginan berpindah. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat dibuat untuk pengaruh antara *role stress* pada *turnover intentions* adalah sebagaiberikut:

H_{1a} : *Role conflict* memiliki pengaruh positif pada *turnover intentions*.

H_{1b} : *Role ambiguity* memiliki pengaruh positif pada *turnover intentions*.

H_{1c} : *Role overload* memiliki pengaruh positif pada t*urnover intentions*.

Profesi sebagai auditor pada Kantor Akuntan Publik sangat rentan mengalami konflik peran, ambiguitas peran, serta kelebihan peran. Konflik peran tersebut dipicu oleh beberapa perintah berbeda yang saling bertentangan yang ditujukan kepada auditor. Selain konflik peran profesi sebagai auditor juga mengalami ambiguitas peran, ambiguitas peran yang dialami audior merupakan keadaan dimana auditor tidak memiliki informasi yang memadai mengenai perannya dalam KAP atau

mendapatkan informasi yang rancu atas perannya. Tang dan Chang (2010) menyatakan kepercayaan diri seseorang dalam bekerja secara efektif dapat menurun karena ketidakjelasan peran. Tingginya permintaan jasa atas audit laporan keuangan terutama pada periode tertentu sering kali membuat auditor mengalami kelebihan beban kerja. Seperti halnya pada masa *busy season*, KAP menerima banyak penugasan yang secara tidak langsung akan menambahkan beban kerja auditor. Banyaknya penugasan dengan tingkat beban kerja yang kompleks akan meningkatkan kejenuhan auditor dalam melakukan pekerjaanya.Teori peran yang menyatakan bahwa konflik peran akan menimbulkan stres serta rasa ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan perannya yang akan berujung pada keinginan berpindah atau berhenti untuk menjalankan perannya tersebut.

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) akan menimbulkan kerugian bagi Kantor Akuntan Publik. Tingkat *turnover intentions* auditor akan meningatkan biaya serta penurunan efisiensi dan efektifitas dari KAP. Hal tersebut dapat dihindari dengan komitmen afektif yang dimiliki oleh auditor. *Traditional turnover theory* meyatakan hubungan negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intentions.* Komitmen afektif merupakan salah satu faktor yang dianggap mampu mempengaruhi pengaruh *role conflict* pada *turnover intentions*. Kartika (2011) menemukan interaksi negatif antara variabel komitmen organisasional dengan *turnover intentions*, komitmen organisasi akan menekan tingkat *turnover intentions* karyawan. Penelitian Weldy (2015) menunjukkan bahwa komitmen afektif sebagai bagian dari komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang utama yang dapat

menurunkan tingkat *turnover intentions*, maka hipotesis yang dikemukakan ialah sebagai berikut :

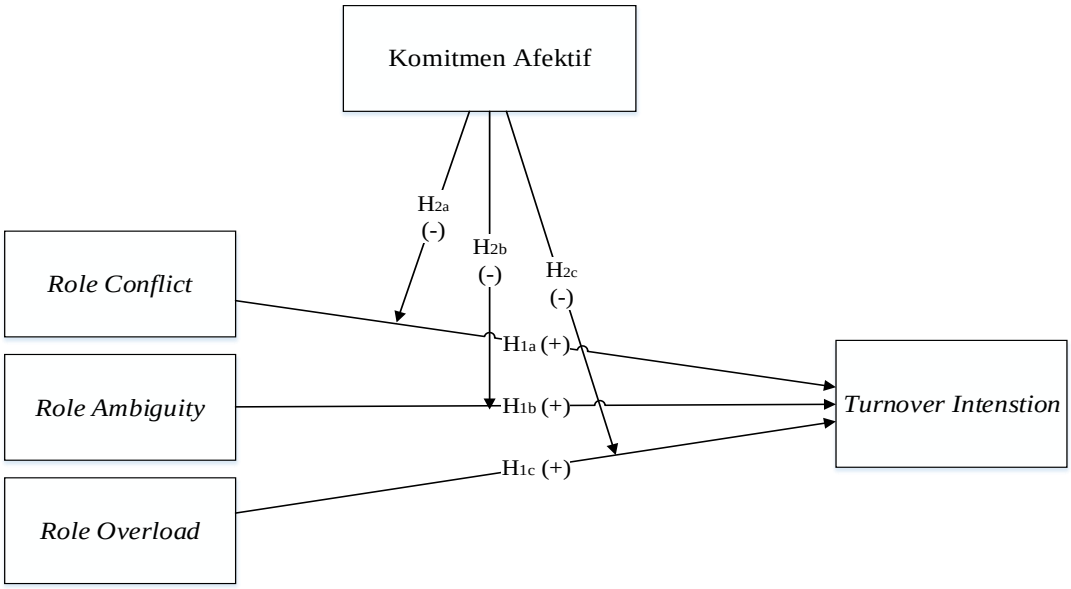
H_{2a} : Komitmen afektif memperlemah hubungan antara *role conflict* pada *turnover intentions.*

H_{2b} : Komitmen afektif memperlemah hubungan antara *role ambiguity* pada *turnover intentions.*

H_{2c} : Komitmen afektif memperlemah hubungan antara *role overload* pada *turnover intentions.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh *role stress* pada *turnover intentions* dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasinya. Kerangka berpikir pada penelitian ini ditunjukkan oleh gambar 1 dibawah ini.



Gambar 2. Desain Penelitian

Sumber : Data diolah, 2016

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Provinsi Bali serta masih aktif beroperasi dan melakukan kegiatan audit. KAP di Provinsi Bali dipilih sebagai lokasi penelitian karena jumlah responden sudah

layak dan dianggap sudah mampu merepresentasikan auditor yang ada di Indonesia.

Variabel yang dipakai oleh peneliti diantaranya variabel terikat, variabel bebas dan variabel moderasi. *Dependent variable* yang digunakan oleh peneliti adalah *turnover intentions*. *Independent variable* yang digunakan oleh peneliti adalah *role conflict, role ambiguity, role overload*. Variabel moderasi yang dipakai oleh peneliti adalah komitmen afektif. Variabel *turnover intentions* diukur mengunakan metode survei dengan cara memberikan kuisioner kepada auditor Kantor Akuntan Publik di Bali. Pengukuran keinginan berpindah menggunakan instrumen yang di kembangkan Rohadi Widodo (2010), terdiri dari empat item pertanyaan dengan empat *point* skala *Likert*. Indikator variabel ini meliputi; (1) peluang berpindah, (2) keaktifan, (3) keinginan untuk berpindah , (4) rencana untuk berpindah. Setiap responden diminta untuk menyampaikan pendapat mereka menggunakan empat *point* skala *Likert*.

Variabel *role conflict* (konflik peran) diukur mengunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuisioner kepada auditor Kantor Akuntan Publik di Bali . *Role conflict* diukur dengan kuesioner Rizzo *et al*. (1970) yang direplikasi oleh Sari (2015), terdiri dari 7 pertanyaan untuk indikator. Responden diminta untuk memberikan opini dengan empat *point* skala *Likert* modifikasi yang diukur dengan indikator; (1) wewenang, (2) tanggung jawab, (3) kejelasan tujuan, (4) deskripsi pekerjaan.

Variabel *role ambiguity* diukur mengunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuisioner kepada auditor Kantor Akuntan Publik di Bali. Variabel

role ambiguity diukur dengan kuesioner Rizzo *et al*. (1970) yang direplikasi oleh Sari (2015), terdiri dari 6 (enam) pertanyaan untuk indikator. Setiap responden diminta untuk memberikan opini dengan empat *point* skala *Likert* modifikasi yang diukur dengan indikator; sumberdaya manusia, ketidak sesuaian aturan, arahan yang tidak jelas.

Variabel *role overload* diukur mengunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuisioner kepada auditor Kantor Akuntan Publik di Bali. Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner Rizzo *et al*. (1970) yang direplikasi oleh Sari (2015), terdiri dari 7 pertanyaan untuk indikator. Setiap responden diminta untuk menyatakan pendapat mereka dengan empat *point* skala *Likert* yang diukur dengan indikator; sumberdaya manusia, ketidak sesuaian aturan, arahan yang tidak jelas..

Variabel komitmen afektif di dalam penelitian ini diukurdengan menyebarkan kuisioner yang telah dikembangkan oleh Natalie J. Allen, Chaterine A. Smith dan Meyer J. F (1993) dalam (Gustaf, 2015) dengan 8 item pertanyaan yang.Jawaban dari responden diukur dengan skala *Likert* modifikasi antara (1) sampai (4), dengan indikator; keinginan untuk selalu tetap dalam organisasi, keinginan kuat untuk berusaha keras demi organisasi, penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Jenis data yang digunakan ialah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah informasi tentang gambaran umum dari KAP, daftar nama KAP yang terdapat di Provinsi Bali serta pernyataan yang

tercantum pada kuisioner, sedangkan data kuantitatif penelitian ini adalah skor jawaban kuisioner oleh responden yang diukur dengan skala *likert*.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah diberikan secara langsung dari sumbernya dengan melihat jawaban dari kuesioner yag telah dijawab oleh responden. Data sekunder pada penelitian adalah jumlah KAP di Provinsi Bali dan jumlah auditor dari seluruh KAP pada tahun 2016.

Peneliti menggunakan populasi yang merupakan semua auditor pada Kantor Akuntan Publik yang masih aktif beroperasi di Provinsi Bali sebanyak 64 orang. Sampel penelitian ini adalah individu yaitu auditor yang bekerja di KAP yang berada di Provinsi Bali sebanyak 36 orang. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* sebagai metode dengan kriteria sebagai berikut; auditor atau responden merupakan auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang terdaftar di IAPI wilayah Bali dan masih aktif hingga tahun 2016, responden terbatas oleh jabatan auditor pada KAP (pimpinan *partner*, *partner*, manajer, *supervisor*, auditor senior maupun junior auditor), responden memiliki pengalaman dalam melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan minimal 1 tahun.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, dengan memberikan langsung kuisioner kepada para responden. Kuisioner yang diberikan berupa beberapa pernyataan yang akan dijawab oleh responden tersebut. Hasil jawaban kuisioner dari para responden akan diukur memakai skala *likert* 1 sampai dengan 4.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan MRA, dikarenakan MRA mampu menjelaskan pengaruh variabel moderasi dalam memperkuat maupun memperlemah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Tahapan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji instrumen penelitian, analisis statisrik deskriptif, model analisis regresi, uji koefisien determinasi (adjusted R square), uji kelayakan model, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran 48 kuesioner, kuisioner yang tidak kembali sebanyak 10 kueseioner karena pembatasan jumlah kuesioner diisi dan serta beberapa kuesioner tidak dikembalikan oleh KAP, serta kuesioner yang kembali sebanyak 38 kuisioner. Jumlah kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 kuisioner, berikut ringkasan data kuesioner penelitian yang dijelaskan pada tabel 1 :

Tabel 1.
Data Pengambilan dan Pengembalian Kuesioner

Kuisioner	Jumlah	Persentase
Kuisioner tersebar	48	100,0%
Kuisioner tidak kembali	10	20,83%
Kuisioner kembali	38	79,17%
Kuisioner yang digunakan	36	75%
Tingkat pengembalian/ *Response rate*	38/48 x 100%	79,17%
Tingkat penggunaan/*Usable response rate*	36/48 x 100%	75%

Sumber: data primer diolah, 2016

Statistik deskriptif memberikan gambaran atas pemahaman *role stress*, komitmen afektif, *turnover intentions* terkait dengan nilai rata-rata, standar

deviasi, varian, nilai minimum, dan nilai maksimum. Hasil statistik deskriptif pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Role Conflict (X_{1a})	36	9,0	27,0	14,583	5,5825
Role Ambiguity (X_{1b})	36	7,0	23,0	12,944	4,4973
Role Overload (X_{1c})	36	6,0	24,0	12,000	5,5498
Komitmen Afektif (X_2)	36	10,0	31,0	24,306	7,0420
Turnover Intentions (Y)	36	4,0	15,0	7,806	3,6002

Sumber: data primer diolah, 2016

Variabel *turnover intentions* (Y) memiliki nilai minimum sebesar 4,0, nilai maksimum sebesar 15,0, mean sebesar 7,806, dan standar deviasi sebesar 3,6002. Hal ini menunjukkan bahwa, terjadi perbedaan nilai *turnover intentions* yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,6002. Variabel *role conflict* (X_{1a}) memiliki nilai minimum sebesar 9,0, nilai maksimum sebesar 27,0, mean sebesar 14,583, dan standar deviasi sebesar 5,5825. Hal ini menunjukkan bahwa, terjadi perbedaan nilai pemahaman *role conflict* yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 5,5825.

Variabel *role ambiguity* (X_{1b}) memiliki nilai minimum sebesar 7,0, nilai maksimum sebesar 23,0, mean sebesar 12,944, dan standar deviasi sebesar 4,4973. Hal ini menunjukkan bahwa, terjadi perbedaan nilai *role ambiguity* yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 4,4973. Variabel *role overload* (X_{1c}) memiliki nilai minimum sebesar 6,0, nilai maksimum sebesar 24,0, mean sebesar 12,000, dan standar deviasi sebesar 5,5498. Hal ini menunjukkan bahwa, terjadi perbedaan nilai *role overload* yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar

5,5498. Variabel komitmen afektif (X2) memiliki nilai minimum sebesar 10,0, nilai maksimum sebesar 31,0, mean sebesar 24,306, dan standar deviasi sebesar 7,0420. Hal ini menunjukkan bahwa, terjadi perbedaan nilai komitmen afektif yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 7,0420.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan/ Pernyataan	*Pearson Correlation*	Ket.
1	*Role Conflict* ($X_{1a)}$	X1a.1	0,893	Valid
		X1a.2	0,836	Valid
		X1a.3	0,907	Valid
		X1a.4	0,827	Valid
		X1a.5	0,931	Valid
		X1a.6	0,899	Valid
		X1a.7	0,885	Valid
2	*Role Ambiguity* (X_{1b})	X1b.1	0,886	Valid
		X1b.2	0,885	Valid
		X1b.3	0,802	Valid
		X1b.4	0.933	Valid
		X1b.5	0,942	Valid
		X1b.6	0.929	Valid
3	*Role Overload* (X_{1c})	X1c.1	0,912	Valid
		X1c.2	0,942	Valid
		X1c.3	0,941	Valid
		X1c.4	0,939	Valid
		X1c.5	0,873	Valid
		X1c.6	0,912	Valid
4	Komitmen Afektif (X_2)	X2.1	0,901	Valid
		X2.2	0,931	Valid
		X2.3	0,876	Valid
		X2.4	0,946	Valid
		X2.5	0,864	Valid
		X2.6	0,896	Valid
		X2.7	0,894	Valid
		X2.8	0,868	Valid
5	Turnover Intention (Y)	Y.1	0,917	Valid
		Y.2	0,929	Valid
		Y.3	0,932	Valid
		Y.4	0,891	Valid

Sumber: data primer diolah, 2016

Nilai instrumen penelitian pada tabel 3 menunjukkan angka *Pearson Corelation* yang lebih dari 0,30, yang memiliki arti bahwa instrumen penelitian yang terdiri dari butir-butir pernyataan dalam kuesioner penelitian ini valid.

Tabel 4.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*
Turnover Intention(Y)	0,935
Role Conflict (X_{1a})	0,952
Role Ambiguity (X_{1b})	0,946
Role Overload (X_{1c})	0,963
Komitmen Afektif (X_2)	0,965

Sumber: data primer diolah ,2016

Nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang ditunjukkan pada lebih besar dari 0,60 yang memiliki arti bahwa, pernyataan kuisioner dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

No.	Persamaan	N	*Kolmogorov Smirnov Z*	*Asymp. Sig. (2-tailed)*
1	$Y = \alpha + \beta_1X_{1a} + \beta_2X_{1b} + \beta_3X_{1c} + \beta_4X_2 + \beta_5X_{1a}X_2 + \beta_6X_{1b}X_2 + \beta_7X_{1c}X_2 + \mu$	36	0,103	0,200

Sumber: data primer diolah, 2016

Nilai signifikansi untuk persamaan model penelitian ini ditunjukkan pada tabel 5 dengan nilai (0,103 > 0,05) ,hal tersebut menjelaskan bahwa model regresi pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Persamaan	Variabel	t	Sig.
1	$Y = \alpha + \beta_1X_{1a} + \beta_2X_{1b} + \beta_3X_{1c} + \beta_4X_2 + \beta_5X_{1a}X_2 + \beta_6X_{1b}X_2 + \beta_7X_{1c}X_2 + \mu$	*Role Conflict*	-0,201	0,842
		Role Ambiguity	0,579	0,569

	Role Overload	0,491	0,627
	Komitmen Afektif	-1,217	0,234
	*Role Conflict** Komitmen Afektif	0,793	0,434
	*Role Ambiguity** Komitmen Afektif	0,097	0,924
	*Role Overload** Komitmen Afektif	1,227	0,230

Sumber: data primer diolah, 2016

Nilai signifikansi dari seluruh instrumen penelitian seperti yang tertera pada tabel 6 menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 7.
Hasil Moderating Regresion Analysis (MRA)

Variabel	***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	**t**	**Sig.**
	B	***Std. Error***	**Beta**		
(Constant)	-29,250	10,800		-2,708	0,011
Role Conflict (X_{1a})	0,819	0,223	1,379	3,677	0,001
Role Ambiguity (X_{1b})	0,576	0,227	0,845	2,534	0,017
Role Overload (X_{1c})	0,939	0,278	1,412	3,375	0,02
Komitmen Afektif (X_2)	0,949	0,377	0,5761,857	2,521	0,018
Role Conflict (X_{1a}) * Komitmen Afektif (X_2)	-0,025	0,009	-0,912	-2,787	0,009
Role Ambiguity (X_{1b})*Komitmen Afektif (X_2)	-0,008	-0,008	-0,338	-0,879	0,387
Role Overload (X_{1c})*Komitmen Afektif (X_2)	-0,024	0,010	-0,759	-2,354	0,026
R Square			0,745		
F hitung			11,681		
Signifikansi F			0,000		

Sumber: data primer diolah, 2016

Persamaan model regresi moderasi dalam penelitian ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_{1a} + \beta_2 X_{1b} + \beta_3 X_{1c} + \beta_4 X_2 + \beta_5 X_{1a} X_2 + \beta_6 X_{1b} X_2 + \beta_7 X_{1c} X_2 + \mu \ldots (1)$$

Y = -29,250 + 0,819X1a + 0,576X1b + 0,939X1c + 0,949X2 -0,025X1aX2 - 0,008X1bX2 -0,024X1cX2.

Konstaanta regresi (α) sebesar -29,250 yang bernilai negatif menjelaskan jika variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, komitmen afektif, interaksi antara *role conflict* dengan komitmen afektif, interaksi antara *role ambiguity* dengan komitmen afektif, dan interakasi antara *role overload* dengan komitmen afektif tidak ada, maka kemungkinan tingkat *turnover intentions* auditor akan menurun.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,863	0,745	0,681	2,07252

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 8 nilai Adjusted R Square adalah 0,681 , yang menunjukkan bahwa 68,1% *turnover intentions* dipengaruhi oleh *role stress* dan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada model penelitian ini.

Hasil uji kelayakan model berdasarkan tabel 6 nilai signifikansi F atau *p-value* menghasilkan angka 0,000 yang lebih kecil dari nilai α = 0,05. Hal ini membuktikan bahwa regresi moderasi pada penelitian ini memadai untuk digunakan sebagai instrumen analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

Hasil ji hipotesis (uji t) untuk pengaruh *role conflict* pada *turnover intentions* menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_{1a} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *role conflict* pada *turnover intentions* berpengaruh pada *turnover intentions*.

Role ambiguity berpengaruh positif pada *turnover intentions* hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0.017 yang lebih kecil dari 0.005, memiliki arti H_{1b} diterima dan H_0 ditolak. *Role overload* berpengaruh positif pada *turnover intentions* hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t senilai 0.002 yang lebih kecil dari 0.005, memiliki arti H_{1c} diterima dan H_0 ditolak. *Role conflict* berpengaruh negatif terutama bagi auditor yang memiliki komitmen afektif hal ini terlihat dari nilai signifikansi t yang menunjukkan angka 0.009 yang lebih kecil dari 0.05, dengan koefisien regresi bernilai negatif sehingga H_0 ditolak dan H_{2a} diditerima. Hal ini membuktikan bahwa komitmen afektif mampu memperlemah pengaruh *role conflict* pada *turnover intentions* auditor.

Hasil uji hipotesis interaksi variabel *role ambiguity* dan *tunover intentions* yang dimoderasi oleh komitmen afektif menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0.387 yang lebih besar dari 0.05, sehingga H_0 diterima dan H_{2b} ditolak. Hal ini membuktikan bahwa komitmen afektif tidak mampu memperlemah pengaruh *role ambiguity* pada *turnover intentions* auditor.

Role overload berpengaruh negatif terutama bagi auditor yang memiliki komitmen afektif hal ini terlihat dari nilai signifikansi t yang menunjukkan angka 0.026 yang lebih kecil dari 0.05, dengan koefisien regresi bernilai negatif sehingga H_0 ditolak dan H_{2a} diditerima. Hal ini menyatakan bahwa komitmen afektif mampu memperlemah pengaruh *role overload* pada *turnover intentions* auditor.

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *role conflict, role ambiguity,* dan *role overload* memiliki pegaruh positif pada *turnover*

intentions. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *role conflict, role ambiguity,* dan *role overload* yang dihadapi oleh auditor akan meningkatkan *turnover intentions* (keinginan berpidah) auditor. Hasil penelitian ini mendukung teori peran yang ada. Teori peran mengatakan bahwa peran ganda yang diperankan auditor menimbulkan konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran yang akan mengarah pada ketidaknyamanan kerja yang dirasakan oleh auditor. Ketidaknyamanan kerja tersebut yang akan menimbulkan keinginan berpindah dari auditor tersebut yang berakhir pada pengunduran diri auditor dari KAP. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Ksama (2016) dan Gustaf (2016) yang memberikan bukti empiris bahwa *role conflict, role overload dan role ambiguity* berpengaruh positif pada *turnover intentions*.

Hipotesis H_{2a} menyatakan bahwa komitmen afektif mampu memperlemah pengaruh *role conflict* pada *turnover intentions*. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa nilai signifikannya sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 dan mencerminkan hipotesis H_{2a} diterima, dengan membuktikan hal baru dalam fenomena *turnover intentions*. Komitmen afektif yang sebelumnya belum pernah diposisikan sebagai variabel pemoderasi ternyata mampu memoderasi pengaruh *role conflict* pada *turnover intentions*. Pengaruh *role conflict* dengan dibarengi oleh komitmen afektif dapat menurunkan keinginan berpindah auditor. Temuan penelitian ini mendukung *traditional turnover theory*. Pada *traditional turnover theory* yang menyatakan hubungan negatif diantara komitmen organisasi dan *turnover intentions*. Peran sebagai seorang auditor sering kali dihadapkan dengan permintaan yang bertentangan antara dua belah pihak. Hal tersebut menimbulkan

rasa ketidaknyamanan dalam bekerjaan terlebih jika auditor tersebut merasa tidak mampu memenuhi permintaan tersebut. Selain itu, tuntutan untuk bekerja dengan divisi lain, persaingan antar auditor juga dapat menimbulkan konflik peran. Konflik peran menimbulkan rasa tidak nyaman, kejenuhan, dan tertekan auditor dalam bekerja. Hal ini akan berujung pada keinginan auditor untuk berhenti dan mengundurkan diri dari KAP.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komtmen afektif mampu memoderasi (memperlemah) pengaruh *role conflict* pada *turnover intentions*. Kecenderungan meningkatnya *turnover intentions* auditor yang dikarenakan konflik peran yang dihadapi auditor dapat ditekan oleh komitmen afektif yang dimiliki auditor. Komitmen afketif yang dimiliki auditor akan mendorong auditor tersebut untuk menyamakan visi dan misinya dengan KAP. Auditor yang memiliki Komitmen afektif yang tinggi akan berusaha secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan melakukan terbaik untuk KAP auditor tersebut. Sehingga ketika auditor memiliki komitmen afektif yang tinggi akan berusaha untuk memaksimalkan pekerjaannya dan menghindari konflik peran dan akan membaurkan diri dengan semua pihak baik pihak eksternal dan internal KAP sehingga bisa melakukan pekerjaanya dengan baik. Hal ini akan membuat auditor bisa merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan tingkat keinginan berpindah auditor. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Wati (2011) yang membuktikan adanya hubungan negatif antara komitmen afektif dan turnover intentions.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa komitmen afektif mampu memperlemah pengaruh role ambiguity pada *turnover intentions*. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa nilai signifikannya sebesar 0,387 yang lebih besar dari 0,05, yang memiliki arti bahwa hipotesis H_{2b} ditolak serta, hal ini membuktikan hal baru dalam fenomena *turnover intentions*. Komitmen afektif yang sebelumnya belum pernah diposisikan sebagai variabel pemoderasi ternyata tidak mampu memperlemah pengaruh *role ambiguity* pada *turnover intentions*. *Role ambiguity timbul* dari kurangnya pemahaman auditor mengenai penugasan, serta kurangnya informasi yang diberikan dalam mengerjakan penugasan yang kompleks, serta perbedaan sistem yag digunakan oleh klien. Tingginya stres yang ditimbulkan akibat ketidakjelasan peran menimbulkan ketidaknyamanan , penurunan kinerja dan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga tidak dapat menumbuhkan komitmen afektif auditor. Sehingga tingginya komitmen afektif yang dimiliki auditor tidak dapat mempengaruhi feomena *turnover intentions*. Hal ini membuktikan bahwa keinginan untuk berpindah auditor karena ambiguitas peran yang dihadapi oleh auditor tidak dapat ditekan dengan komitmen afektif yang dimiliki auditor.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa komitmen afektif mampu memperlemah pengaruh *role overload* pada *turnover intentions*. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa nilai signifikannya sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05, yang menggambarkan bahwa hipotesis H_{2c} diterima. Komitmen afektif yang sebelumnya belum pernah diposisikan sebagai variabel pemoderasi ternyata mampu memoderasi pengaruh *role oveload* pada *turnover intentions*. Pengaruh

role overload dengan dibarengi oleh komitmen afektif dapat meurunkan keinginan berpindah auditor. Temuan penelitian ini mendukung *traditional turnover theory*. Pada *traditional turnover theory* yang menyatakan hubungan negatif diantara komitmen organisasi dan *turnover intentions*. Peran individu sebagai seorang auditor menghasurkannya dapat menerima pekerjaan yang kompleks dengan waktu yang terbatas. Terutama saat busy season dimana KAP akan memiliki lebih banyak kegiatan dalam mengaudit laporan keuangan dan dengan waktu yang terbatas.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu memoderasi (memperlemah) pengaruh *role overload* pada *turnover intentions*. Kecenderungan meningkatnya *turnover intentions* auditor yang dikarenakan kelebihan beban kerja (*role overload*) yang dihadapi auditor dapat ditekan oleh komitmen afektif yang dimiliki auditor. Komitmen afketif yang dimiliki auditor akan mendorong auditor tersebut untuk menyamakan visi dan misinya dengan KAP. Auditor yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan berusaha secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan melakukan terbaik untuk KAP auditor tersebut. Sehingga ketika auditor memiliki komitmen afektif yang tinggi akan berusaha untuk memaksimalkan usahanya dalam menyelesaikan pekerjaanya dan cenderung akan memandang pekerjaan tersebut sebagai tantangan untuk mencapai tujuan auditor dan tujuan KAP. Hasil penelitianini sepaham dengan hasil penelitian Weldy (2016) yang membuktikan adanya hubungan negatif antara komitmen afektif dan *turnover intentions.*

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan diantanranya; *role conflict, role ambiguity,* dan *role overload* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Hal ini dipicu oleh *role conflict, role ambiguity,* dan *role overload* yang dihadapi auditor akan menyebabkan stress dan meningkatkan rasa ketidaknyamanan yang akan berakhir pada keinginan auditor untuk keluar dari KAP.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, komitmen afektif mampu meperlemah pengaruh *role conflict* dan *role overload* pada *turnover intentions*. Hal ini disebabkan karena tingginya komitmen afektif auditor menimbulkan rasa memiliki terhadap KAP. Pengaruh *role conflict* dan *role overload* dengan dibarengi oleh komitmen afektif dapat meurunkan keinginan berpindah auditor. ketika auditor memiliki komitmen afektif yang tinggi akan berusaha untuk memaksimalkan pekerjaannya dan menghindari konflik peran dan akan membaurkan diri dengan semua pihak baik pihak eksternal dan internal KAP sehingga bisa melakukan pekerjaanya dengan baik, serta memaksimalkan usahanya dalam menyelesaikan pekerjaanya dan cenderung akan memandang pekerjaan tersebut sebagai tantangan untuk mencapai tujuan auditor dan tujuan KAP. Hal ini akan membuat auditor bisa merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intentions*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, komitmen afektif mampu meperlemah pengaruh *role ambiguity* pada *turnover intentions*. Tingginya komitmen afektif yang dimiliki auditor tidak dapat mempengarui feomena turnover intentions. Hal ini membuktikan bahwa keinginan untuk berpindah

auditor karena ambiguitas peran yang dihadapi oleh auditor tidak dapat ditekan dengan komitmen afektif yang dimiliki auditor.

Saran yang dapat diberikan kepada KAP adalah KAP perlu membenahi pengendalian birokrasi dengan lebih memperhatikan para staf auditnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, seingga dapat menekan tingkat turnover intentions auditor dan meminimalkan timbulnya kerugian bagi KAP. KAP diharapkan mampu meningkatkan komunikasi diantara staf audit, sehingga meningkatkan pendistribusian informasi diantara staf audit. Selain itu, KAP perlu membenahi perencanaan dalam penugasan audit sehinga penugasan terdistribusikan dengan baik dengan perencanaan waktu yang tepat.

Melihat hasil penetilian yang menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat menekan tingkat tunover intentions pada KAP, maka KAP harus meningkatkan komitmen afektif para auditor. Hal ini bisa dilakukan misalnya saja dengan cara lebih melibatkan para auditor dalam memberlakukan suatu kebijakan dalam KAP, serta dapat juga dengan mengadakan acara yang dapat mendekatkan para auditor dengan kelompok kerjanya masing-masing. Pemberian reward atau bonus, peningkatan gaji berkerja dan fleksibilitas dalam pemberian ijin bagi karyawan untuk libur juga dapat dijadikan stimulus untuk meningkatkan komitmen afektif auditor.

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *turnover intentions* dapat menggunakan variabel independen (konflik keluarga pekerjaan, kompensasi, kepuasan kerja, perubahan organisasi dan ketidakamanan kerja) dan variabel moderating lain dalam rangka meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan.

Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperhatikan penyebaran kuesioner sehingga data yang dihasilkan mampu mewakili masing-masing posisi tingkat di KAP.

REFERENSI

Anggita, Putri. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Tunrover Akuntan pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. Skripsi Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata.

Almer, E.D., dan Kaplan, S.E., 2002. The Effect of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Publik Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14: pp:01-34.

Anisyukurillah, Indah, Agus Wahyudin, dan Kustiani. 2013. Pengaruh *Role Stressor* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2): h: 285-298.

Azeem, S. M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Journal of Psychology*, 1 (4): pp: 295-299.

Bamber, E.Michael, Doug Snowball, dan Richard M. Tubbs 1989. Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation. *The Accounting Review*. 64(2): pp: 285-298.

Bartunek, J. , & Reynolds, C. (1983). Boundary spanning and public accountant role stress. Journal of Social Psychology, 121, 65-72.

Basri, Yesi Mutia. 2012. Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job stress, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah. *Jurnal Akuntansi*, 1(1): h: 23-37.

Belkaoui, Ahmed and Philip G. Karpik. 1989. Determinants of the Corporate Decision to Disclose Sosial Information. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. 2(1): pp: 36- 51.

Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor.*Jurnal Akuntansi Keuangan Indonesia*. 5(2): h:139-155.

Fogarty, Timoty J ., Jagdip Singh, Gary K Rhoads, dan Ronald K Moore. 2000. Antecendents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond The Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, 12(2): pp: 31-67.

Gregson, Terry, John Wendell. 1994. Role Conflict, Role Ambiguity, Job Satisfaction, and The Moderating Effect Of Job-Related Self-Esteem: A Latent Variable Analysis. *Journal of Applied Bussiness Research*, 10(2): h: , pp: 106-113.

Istitut Akuntan Publik Indonesia. 2016. XV Denpasar. www.iapi.or.id diakses pada tanggal 8 Oktober 2016.

Helena M Addae and K Praveen Parboteeah, 2008. Role Stressors and Organizational Commitment: Public Sector Employment in St Lucia. *International Journal of Man Power*. 29(6): pp: 567-582.

Hopkins, K.M., Cohen-Callow, A., Kim, H.J., & Hwang, J. 2010. Beyond intention to leave: Using multiple outcome measures for assessing turnover in child welfare. Children and Youth Services Review, 32, 1380–1387.

Kahn, R.L., & Quinn, R.P. 1970. Role stress: A framework for analysis. In A.McLean (Ed.), Mental health and work organizations (pp. 50–115). Chicago, IL: Rand McNally.

Ksama, IBPT dan Wibawa, I Made Artha. 2016. Pengaruh Leader Member Exchange, Role Stress dan POS terhadap Turnover Intentions. *E-Journal Manajemen Unud*, 5(10): h:6147-6200.

Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. *Akuntansi Keperilakuan. Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, F. 2005. "Organizational Behaviour 10th Edition". ANDI. Yogyakarta.

Maulana, Ichwan, Zirman, dan Alfiati Silfi. 2012. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam). *Jurnal Jurusan Akuntansi Non Reguler Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.

Mayer, Jhon P., Natalie J. Allen., Catherine A. Smith. 1993. Commitment to Organization and Occupations; Extentions and Test of a Three Component Conseptualization. *Journal of Applied Psychology*, 72(4): pp: 538-551.

Mutiasri, Eka dan Imam Ghozali. 2007. Anteseden dan Konsekuensi *Burnout* pada Auditor: Pengembangan Terhadap *Role Stress Model*. *Jurnal MAKSI*, 7(2): h:1-27.

Rabele, J.E., dan RE. Michael. 1990. Independent Auditors' Stress: Antecedent, Outcomes, and Moderating Variable. Behavioral Research in Accounting, Vol 2:124-153.

Rizzo, J.R., House, R.J., dan Lirtzman, S.I., 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15: pp: 150-163.

Salim, Agus. 2009. Hubungan antara *Role Stressor* dan Komitmen Organisasi pada Kantor Akuntan Publik XYZ. *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia Jakarta.

Sari, Ni Putu Eka Ratna dan Suyanawa, I Ketut. 2015. Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Tekanan Waktu sebagai Pemoderasi. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(2): h: 1392-1421.

Shahzad, Rashid, Rethinam, Guna Seelan, dan Maimunah Ismail, (2011). Constructs of quality work of life: A Perspective of informations and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, 3(5).

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Toly, Agus Arianto. 2001. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Staf Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan.* 3(2): h:102-125.

Widyastuti dan Sumiati. 2011. Influence of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload toward Auditors Performance. *Jurnal Akuntabilitas* ,10(2): h: 161-171.

Widodo, R 2010, *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourching.* Tesis Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen Universitas Dipenogoro.

Wijayanti, F. C. 2005. Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasional TerhadapKeinginan Untuk Keluar (Intensi Keluar) di RSI Hidayatulla Yogyakarta. Jurnal Aplikasi Manajemen, 1(1).

Rahmawati, R Hanny. 2008. Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi,* 10 (3): h: 127-138.

Zhao, Erdond and Liwei Liu. 2010.Comments of Development of Job Embeddedness. About Study Turnover and Exploration Into Aplication in Enterprises. *Asian Social Science,* 6(6), pp: 63-64.