

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN GENDER SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI YOGYAKARTA DAN SURAKARTA)**

**Rendra Permana Putra**

*Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta*

*rendra92inv@gmail.com*

**Abstrak:** Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* dengan Gender sebagai Variabel *Moderating* (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Surakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*, (2) Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention*, (3) Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Gender*, (4) Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Gender*, (5) Stres Kerja dan Kepuasan Gaji secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer melalui metode survei. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan, uji asumsi klasik, regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014; (2) terdapat pengaruh negatif Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; (3) tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Gender* sebagai pemoderasi ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,251; (4) tidak terdapat pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* jika *Gender* dijadikan pemoderasi dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,244; (5) terdapat pengaruh antara Stres Kerja dan Kepuasan Gaji dengan *Turnover Intention* secara bersama-sama dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $11,587 < 2,542$ ).

**Kata kunci:** Stres Kerja, *Turnover Intention*, dan Kepuasan Gaji

**Abstract:** *The Effect of Work Stress and Salary Satisfaction on Turnover Intention Using Gender as Moderating Variable (Studies in Public Accounting Firm in Yogyakarta and Surakarta).* This study aims to investigate the effect of (1) Work Stress on Turnover Intention, (2) Salary Satisfaction on Turnover Intention, (3) Work Stress on Turnover Intention moderated by gender, (4) Salary Satisfaction on Turnover Intention moderated by Gender, and the effect of (5) Work Stress and Satisfaction Salary simultaneously on Turnover Intention. This research is a quantitative research using primary data through survey methods. Data were collected using questionnaires. Data were analyzed using, classical assumption tests, simple regression and multiple regression. The results of this study indicates that: (1) there is a positive influence of Job Stress on Turnover Intention, evidenced by the significant value of 0.014; (2) there is a negative effect of Salary satisfaction on Turnover Intention is evidenced by the significant value of 0.000; (3) there is no influence of Job Stress on Turnover Intention with moderating Gender as indicated by the significant value of 0.251; (4) No effect of Salary Satisfaction on Turnover Intention in the Gender used as moderating evidenced by the value signifikansi 0,244; (5) there is influence between Job Stress and Satisfaction Salaries by Turnover Intention together proven  $F$  observed greater than  $F$  table ( $11.587 < 2.542$ ).

*Keywords: Job Stress, Turnover Intention, and salary satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini persaingan akan semakin ketat. Perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik agar mampu lebih unggul dalam persaingan. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal. Sehubungan dengan sumber daya manusia, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi stres kerja yang pada akhirnya menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan.

Keinginan berpindah merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah dari pekerjaannya sendiri secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Petronila, et al., 2009). Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan (Dennis, 1998). Salah satu bentuk perilaku karyawan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan. Kehilangan ataupun terjadinya perpindahan tenaga kerja profesional dari suatu perusahaan dianggap

menjadi suatu kerugian karena untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas diperlukan biaya yang cukup besar untuk melatih dan mendidik tenaga kerja tersebut hingga memiliki kemampuan yang lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang menyadari pentingnya memiliki karyawan yang berkualitas tidak segan untuk melakukan pemenuhan kebutuhan karyawan secara maksimal karena karyawan yang berkualitas menjadikan perusahaan yakin dalam bersaing menghadapi kompetitornya. Kehilangan karyawan yang berkualitas dapat berakibat fatal dan mengancam kelangsungan hidup perusahaan karena perusahaan kehilangan kesempatan untuk memanfaatkan keahlian atau kemampuan terbaik dari karyawan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan harus meningkatkan biaya pendidikan bagi karyawan pemula (Igbaria dan Greenhaus, 1992).

Menurut Toly (1999), intensitas *turnover* harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibandingkan dengan biaya rekrutmen yang ditanggung perusahaan. Semakin tinggi tingkat *turnover* pada perusahaan, maka akan semakin banyak biaya yang dikeluarkan, baik biaya pelatihan yang

sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Menurut Harnoto (2002), *turnover intention* di banyak perusahaan di Indonesia pada umumnya ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain adalah absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi *turnover* karyawan adalah dengan mengelola lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkesinambungan merupakan upaya untuk mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan karena kondisi dan perilaku karyawan di dalam perusahaan menentukan kinerja dari perusahaan

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004). Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada

ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya (Siagian, 1997). Schuler dan Jackson (1996) mengemukakan bahwa terdapat empat penyebab umum stres bagi banyak pekerja yaitu : *supervisor* (atasan), *salary* (gaji), *security* (keamanan) dan *safety* (keselamatan). Aturan-aturan kerja yang sempit dan bekerja dibawah tekanan dapat memicu timbulnya stres yang tinggi.

Definisi lain mengenai stres dikemukakan oleh Gibson (1993) yang mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu stres yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari kedua definisi yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologis. Menurut McGrath dalam Bowrin dan King II (2009), stres sebenarnya sangat dibutuhkan dalam efektivitas pekerjaan. Saat tingkat stres terlalu rendah maka efektivitas kerja juga cenderung rendah karena tidak adanya faktor pendorong atau semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada stres tingkat sedang, faktor pendorong akan berada pada dalam level yang optimal di mana dapat digunakan sebagai pemicu untuk meningkatkan efektivitas kerja sedangkan pada tingkat stres yang terlalu tinggi akan menurunkan kinerja

karyawan karena merasa terbebani dalam pemenuhan target yang harus dicapai oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori U terbalik yang dikemukakan oleh Yarkes dan Dodson (1908).

Selain stres, faktor yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan gaji. Menurut Lum et.al dalam Andini (2006) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi. Endang (2005) mendefinisikan kepuasan atas gaji 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.

Menurut Berninghausten dan Kerstan (1992), *gender* dapat diartikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan wanita yang tidak hanya mengacu pada perbedaan biologisnya tetapi juga mencakup nilai-nilai sosial seperti fungsi dan tanggung jawab yang dibentuk oleh sosial budaya dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman. Perbedaan jenis kelamin juga mempengaruhi cara pandang seseorang dalam menanggapi

suatu permasalahan. Menurut Schwartz (1996) bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang kerja yang paling sulit bagi wanita karena intensitas pekerjaannya. Menurut Yusti (2010) lingkungan kantor akuntan publik berkarakter maskulin yaitu lingkungan kerja dengan level kompetensi yang tinggi, tekanan kerja yang berat serta pengendalian dan pengawasan yang ketat. Hal tersebut mengakibatkan seorang karyawan yang bekerja dalam kantor akuntan publik harus menyesuaikan dengan karakter maskulin.

Secara umum seorang karyawan akan memperhatikan faktor gaji dan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam perusahaan, namun karyawan perempuan lebih senang apabila mendapat penghargaan pada dirinya, mencapai kepuasan kerja dan dapat menjaga hubungan yang baik dengan teman kerja. Selain itu perempuan mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir (Schwartz, 1996). Perbedaan ini membuat karyawan perempuan memiliki motivasi untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi (Maria, 2011). Beberapa temuan menunjukkan bahwa *gender* mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang. Kepala BPS (Badan Pusat Statistik) Suryamin menyebutkan bahwa orang Indonesia masuk dalam kategori bahagia dengan faktor penentunya adalah pendapatan (Detik.com).

Menurut survei dari *Accenture* pada tahun 2013 gaji yang besar dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk bertahan di perusahaan namun uang bukan motivasi terbesar bagi seorang yang sudah berkeluarga. Para ibu bekerja untuk mencari keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yaitu ketika bisa mendapatkan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawab dalam keluarga maka uang bukan lagi menjadi hal yang penting (Kompas.com). Kesuksesan seseorang baik laki-laki maupun wanita dalam bekerja di kantor akuntan publik ditentukan oleh nilai-nilai maskulinitas dan feminitas yang melekat pada pribadi masing-masing (Yusti, 2010).

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI News, 6 November 2013) menuliskan bahwa Pendapatan per kapita jasa Akuntan Publik tersebut tergolong rendah mengingat profesi Akuntan Publik adalah profesi yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat dan salah satu profesi yang terhormat. Rasio pendapatan *fee* per kapita jasa Akuntan Publik hanya sekitar 1,2 dari pendapatan per kapita nasional. Pendapatan per kapita industri jasa Akuntan Publik hanya sekitar USD 4.167 per kapita atau 20% di atas pendapatan per kapita nasional tahun 2012 sekitar USD 3.420.

Gaji yang tinggi atau pada level yang cukup bersaing memang bukan segala-galanya untuk menarik minat karyawan masuk dalam profesi Akuntan Publik, namun gaji atau penghasilan merupakan komponen

penting dalam menentukan pilihan untuk berkarir. 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. Apabila terjadi ketidakpuasan atas pembayaran atau gaji yang diterima maka dapat mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan sehingga hal ini mendorong kepada terjadinya *turnover* sebagai bentuk ketidakpuasan dari seorang karyawan, meskipun individu tersebut belum mendapatkan kepastian untuk bisa bekerja ditempat lain. Ketidakpuasan tersebut bisa terjadi ketika apa yang didapatkan oleh individu (karyawan) tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Locke (1969) mendefinisikan kepuasan gaji sebagai perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang terjadi.

Peneliti terdahulu telah banyak menguji faktor – faktor yang mendorong munculnya *turnover intention* pada kantor akuntan publik di Indonesia. Yunus (1992) dalam Setiawan (2005) menyatakan bahwa berkembangnya jumlah kantor akuntan lokal yang didirikan oleh para akuntan yang sebelumnya bekerja pada kantor akuntan publik asing atau kantor akuntan besar mendorong tingginya *turnover intention* staf pada kantor akuntan publik. Handaru dan Muna (2012) dalam penelitiannya menemukan pengaruh negatif kepuasan gaji

terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi kepuasan gaji maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi. Dalam penelitiannya, Manurung (2012) mengemukakan adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*.

Stres kerja dan kepuasan gaji adalah dua variabel yang menjadi prediktor variabel intensi *turnover* yang akan dikaji dalam penelitian ini. Penelitian ini mengambil subyek di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Yogyakarta dan Surakarta. Profesi auditor identik dengan stres kerja yang cukup tinggi karena bekerja di bawah tekanan.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada auditor di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Surakarta, menghasilkan informasi bahwa terdapat auditor yang cukup puas atas gaji yang diterima dan ada auditor yang masih belum puas atas gaji yang sudah diterima. Hal tersebut mengindikasikan bahwa faktor motivasional menarik untuk diteliti mengingat tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda. Selain kompleks, pekerjaan auditor selalu dalam tingkat kesibukan dan ketepatan waktu yang tinggi sesuai dengan target pekerjaan yang telah disepakati bersama klien. Hal tersebut menimbulkan tekanan tersendiri bagi auditor. Selain itu, hasil survei pendahuluan menyatakan adanya kecenderungan yang mengarah pada tingkat intensi *turnover* yang cukup tinggi di mana

terdapat perputaran auditor selama dua tahun sekali. Perpindahan tersebut dilakukan oleh 3-4 auditor dari 15 auditor yang bekerja dalam satu Kantor Akuntan Publik. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk menggunakan stres kerja dan kepuasan gaji sebagai prediktor variabel intensi *turnover* pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* dengan Gender sebagai variabel *moderating* (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Surakarta)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. (2) pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention*. (3) pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Gender*. (4) pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Gender*. (5) pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Gaji secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer melalui metode survei mengenai bagaimana pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* dengan *Gender*

sebagai Pemoderasi di kantor akuntan publik. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei - September 2014.

### **Subjek Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta dan Surakarta yang berjumlah 174. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012:68). Kriteria sampel yang ingin diteliti yaitu sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja selama lebih dari satu tahun dalam suatu kantor akuntan publik. Setiap kantor akuntan publik di Yogyakarta menetapkan bahwa sampel penelitian sebanyak maksimal 5 kuesioner dan kantor akuntan publik di Surakarta tidak memberikan batasan dalam penetapan sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Uji validitas dengan bantuan *SPSS Statistics 16.0 For Windows* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,600 (Arikunto, 2008: 193). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Untuk menguji hipotesis ketiga dan keempat yang diusulkan peneliti, maka uji yang dipilih adalah *analysis of variance* (anova). *Analysis of variance* (anova) digunakan untuk menganalisis variabel yang berupa nilai atau angka dengan beberapa asumsi yang mendasarinya untuk membandingkan rata-rata kelompok yang ada. Tujuan utama penggunaan anova adalah untuk menganalisis perbedaan yang ada dari berbagai kelompok terhadap satu faktor yang akan menjadi *interest factor* (Efferin dkk., 2010).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Hasil analisis data penelitian akan diuraikan dengan analisis frekuensi disajikan sebagai berikut:

### Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (50%) responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (50%). Responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 24 orang (40%), responden berusia 25-35 sebanyak 30 orang (50%), dan responden berusia 36-55 sebanyak 6 orang (10%). Responden memiliki jabatan senior auditor sebanyak 19 responden (31,67%) sedangkan jabatan junior auditor sebanyak 41 responden (68,33%). Semua responden (60 orang) dalam penelitian ini adalah lulusan S1. Berdasarkan auditor dengan usia kerja 1-5 tahun sebanyak 35 orang (58,34%), responden dengan usia kerja 6-10 sebanyak 17 (28,33%), dan responden dengan usia kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 8 orang (13,33%).

### Pembahasan

#### 1) Pengaruh Stress Kerja dengan Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan variabel Stress Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif sebesar 0,148 dan  $R^2$  ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,315. Hal ini berarti variabel Stress Kerja mempengaruhi variabel *Turnover Intention* sebesar 31,5%. Berdasarkan, hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,014 jika

dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 maka  $0,014 < 0,05$ . Kontribusi pengaruh variabel Stress Kerja mempengaruhi variabel *Turnover Intention* ( $R^2$ ) 0,315 atau sebesar 31,5%,

Hasil pada penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Chou-Kang, Chi-Seng dan Ching (2005) menyatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal itu berarti bahwa semakin tinggi tingkat Stress Kerja seseorang maka *Turnover Intention* yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Menurut Robbins (2006) akibat stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Stress yang tinggi akan mempengaruhi kebahagiaan serta menciptakan suatu intensi dalam diri karyawan tersebut untuk keluar atau pindah dari perusahaan tempat ia bekerja, sebagai usaha menghindari sumber stress (Rego & Cunha, 2007).

#### 2) Pengaruh Kepuasan Gaji dengan Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Gaji mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai negatif sebesar -0,245 dan  $R$



*square* ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,447. Hal ini berarti variabel Kepuasan Gaji mempengaruhi variabel *Turnover Intention* sebesar 47,7%. Berdasarkan, hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 jika dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05, maka  $0,000 < 0,05$ . Kepuasan Gaji mempengaruhi variabel *Turnover Intention* ( $\Delta R^2$ ) 0,447 atau 47,7%.

Hasil pada penelitian ini didukung oleh hasil penelitian tentang kepuasan gaji dilakukan oleh Ryan dan Sagas (2009) yang dilakukan pada Universitas dengan responden pelatih olahraga menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* karyawan. Selain itu, Singh dan Loncar (2010) dalam Romy (2013) menyatakan bahwa ketidakcocokan (atau kecocokan) terhadap gaji akan mengarah pada tingkat ketidakpuasan (atau kepuasan) seseorang. Pada penelitian Faulk (2002) ditemukan hasil bahwa seseorang yang memiliki harapan terhadap gaji maka hal tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku orang tersebut. Jadi, semakin tinggi tingkat Kepuasan Gaji yang didapatkan maka *Turnover Intention* juga akan semakin rendah.

3) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Gender sebagai Pemoderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan memperkuat pengaruh Stres Kerja

terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan hasil analisis nilai *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,655. Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,007. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan pengaruh gender adalah ada interaksi.

Hasil pengujian tersebut mampu membuktikan bahwa, ketika gender sebagai pemoderasi terbukti mempengaruhi perubahan Stres Kerja seseorang terhadap *Turnover Intention*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan perempuan memperkuat pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

4) Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* dengan Gender sebagai Pemoderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan memperkuat pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* ditolak. Hal ini dibuktikan hasil analisis menunjukkan nilai *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,401. Nilai signifikansi menunjukkan lebih dari 0,05 yaitu 0,563. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* dengan pengaruh gender adalah tidak ada interaksi.

Hasil pengujian tersebut tidak mampu membuktikan bahwa, ketika gender sebagai pemoderasi tidak mempengaruhi perubahan Kepuasan Gaji seseorang terhadap *Turnover Intention*. Hasil dalam penelitian ini

menunjukkan perempuan tidak mempengaruhi Kepuasan Gaji dengan *Turnover Intention*.

- 5) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Gaji secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Gaji secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan hasil analisis diketahui  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $11,587 < 2,542$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja dan Kepuasan Gaji secara bersama-sama mempengaruhi *Turnover Intention*. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,289. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 28,9% variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Stress Kerja dan Kepuasan Gaji.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja dan Kepuasan Gaji mempunyai pengaruh yang cukup signifikan jika diregresikan secara bersama-sama. Jadi tingkat Stress Kerja yang tinggi dan Kepuasan Gaji yang tidak sesuai harapan mempengaruhi tindakan *Turnover Intention*.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif Stress. Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini

dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 maka  $0,014 < 0,05$ . Nilai koefisien regresi sebesar 0,148 yang memiliki arah positif yang berarti semakin tinggi Stress Kerja maka *Turnover Intention* juga semakin tinggi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,315 (31,5%) yang berarti Stress Kerja berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* sebesar 31,5% sedangkan sisanya sebesar 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh negative Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jika dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05, maka  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien regresi sebesar -0,245 yang memiliki arah negatif yang berarti semakin tinggi Kepuasan Gaji maka *Turnover Intention* juga semakin rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,447 (44,7%) yang berarti Kepuasan Gaji berpengaruh secara negatif terhadap *Turnover Intention* sebesar 44,7% sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Gender sebagaipemoderasi. Hal ini dibuktikan

dengan hasil pengujian yang dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 ( $0,007 < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,655 yang berarti Stres Kerja yang telah dimoderasi oleh *Gender* berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* sebesar 65,5% sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* Jika *Gender* dijadikan pemoderasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang menunjukkan lebih dari 0,005 yaitu 0,563 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Gender* sebagai pemoderasi variable tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,401 yang berarti Kepuasan Gaji yang telah dimoderasi oleh *Gender* berpengaruh secara negatif terhadap *Turnover Intention* sebesar 40,1% sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
5. Terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Stres Kerja dan Kepuasan Gaji dengan *Turnover Intention* secara bersama-sama. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $11,587 < 2,542$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,289. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 28,9% variable *Turnover Intention*

dipengaruhi oleh Stres Kerja dan Kepuasan Gaji sedangkan sisanya sebesar 71,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

### Saran

1. Stress Kerja merupakan sikap yang mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* yang mungkin saja kerap terjadi di tengah-tengah pekerjaan auditor yang memiliki tingkat kepenatan yang tinggi. Untuk itu seharusnya setiap Kantor Akuntan Publik mampu membuat para auditor merasa nyaman bekerja di kantor dengan segala kesibukan yang ada. Seorang auditor membutuhkan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga faktor-faktor yang dapat memicu stress dapat dikurangi dengan menciptakan suasana yang menyenangkan.
2. Kepuasan Gaji pegawai hendaknya lebih diperhatikan agar pegawai dapat memberikan kinerja secara maksimal jika kepuasan tersebut sudah dapat terpenuhi dan juga dengan Kepuasan akan Gaji yang diterima yang dirasakan tinggi akan semakin mengurangi tingkat *Turnover Intention* yang mungkin akan terjadi.
3. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, oleh

sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi *Turnover Intention* selain Stres Kerja dan Kepuasan Gaji.

4. Jumlah sampel yang digunakan cukup sedikit. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adler Haymans Manurung.(2012).*Reksa Dana Investasiku*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas (PBK).
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Berheninghausen and Kerstan, 1992, "Forging New Parts: Feminist Social Methodology and Rural Woment in Java" Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil RI, Jakarta, 1993.
- Dennis, Anita (1998). A Good Hire is Hard to Find.*Journal of Accountancy*, October, 90-96.
- Endang, Hersusda dikawati. (2005). "Pengaruh Kepuasan Atas Gaji Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris Pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah". *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*.
- Gibson, James L. (1993). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehalindo.
- Igbaria, M. dan Greenhaus, J.H., (1992). Determinants of MIS employees turnover intentions: a structural equation model. *Communications of the ACM35*, pp.34-51
- Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola.(1998). "Explaining NursingTurnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment?".*Journal of Organizational Bahavior*.
- Locke, E.A. (1969). What is Job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*. 4.
- Petronila, Thio. A, Vennyliatjendra, danLinaHartiningsih. (2009). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja". *Jurnal Akuntansi*.Vol. 8 No. 2, hal.137-147.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari*

- Teori ke Praktik, Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Schuler R.S. dan Jackson S.E., (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Kasara, Jakarta.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro.(1999). Pengujian Model Turnover PasewarkdanStrawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Toly, A. A. (1999). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* 3 (2), 102-125.
- Yerkes, R.M. & Dodson, J.D. (1903). *The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit-Formation*. Journal of Comparative Neurology and Psychology, 18.
- David J. Schwartz, *Berpikir dan Berjiwa Besar*, Terj. F.X. Budiyanto, Jakarta: Binarupa Aksara, 1996, h. 15.
- Adler Haymans Manurung.(2012).*Reksa Dana Investasiku*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas (PBK).