

## Dukungan Organisasi Persepsian, Stres Kerja, dan Intensi Berpindah Tempat Kerja

Andreas Vernando<sup>1\*</sup>, Ahmad Rizal Solihudin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

\*Korespondensi: [andreas.vernando@act.uad.ac.id](mailto:andreas.vernando@act.uad.ac.id)

---

**Tanggal Masuk:**

24 Oktober 2023

**Tanggal Revisi:**

27 Maret 2024

**Tanggal Diterima:**

12 April 2024

---

**Keywords:** Auditor Turnover; Job Stress; Perceived Organizational Support; Turnover Intentions; Structural Equation Modelling.

---

**How to cite (APA 6<sup>th</sup> style)**

Vernando, A., Solihudin, A. R. (2024). Dukungan Organisasi Persepsian, Stres Kerja, dan Intensi Berpindah Tempat Kerja. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 6 (2), 472-480.

---

**DOI:**

<https://doi.org/10.24036/jea.v6i2.1350>

---



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

---

**Abstract**

*The high external auditor turnover phenomenon has triggered previous researchers to investigate it. The high level of auditor turnover causes inefficiencies for public accounting firms. This study examines whether there is a negative relationship between perceived organizational support and turnover intentions and analyses whether burnout mediates this relationship. This research obtained 57 samples analyzed by using structural equation modelling (SEM), which was processed using Stata 14 software. This research documents that perceived organizational support is negatively correlated with turnover intentions. Furthermore, job stress was found to be able to mediate the association between perceived organizational support and turnover intention.*

### PENDAHULUAN

Kantor akuntan publik yang telah memberikan penghargaan dan kesejahteraan yang tinggi tidak mampu mereduksi intensi pegawainya untuk berpindah tempat kerja (Herda, 2012). Tidak sedikit auditor yang menganggap kantor akuntan publik hanya sebagai media untuk membantu pegawainya untuk mendapatkan karir yang lebih baik, misalnya, sebagai manajer atau direktur keuangan sehingga durasi kerja sebagai auditor eksternal hanya beberapa tahun (Herda & Lavelle, 2021).

Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi seperti ini menyebabkan inefisiensi dalam biaya perekrutan dan pelatihan, dan kemungkinan kehilangan informasi (Wang & Wang, 2020). Hal ini menyebabkan banyak peneliti menaruh perhatian besar terhadap isu ini. Misalnya, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja, dukungan organisasi persepsian, kepuasan kerja, komitmen organisasi merupakan faktor pemicu intensi untuk berpindah tempat kerja (Cannon & Herda, 2016; Guthrie & Jones, 2012; Herda & Lavelle, 2012; Kalidass & Bahron, 2016; Kumar et al., 2018; Smith et al., 2020; Wang & Wang,

2020). Meskipun hasil penelitian sebelumnya sudah cukup komprehensif, Madden et al. (2015) menyatakan bahwa penelitian sebelumnya masih sedikit yang mengeksplorasi hubungan baik di tempat kerja terhadap intensi pegawai untuk berpindah tempat kerja.

Penelitian sebelumnya (Madden et al., 2015) mengeksplorasi dukungan organisasi persepsian dan hubungan baik di tempat kerja terhadap intensi perawat di rumah sakit Amerika untuk berpindah tempat kerja. Mereka menemukan bahwa faktor hubungan baik di tempat kerja memediasi asosiasi antara dukungan organisasi dan intensi terhadap intensi berpindah tempat pekerjaan. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini tidak menggunakan hubungan baik di tempat kerja sebagai variabel pemediasi, tetapi menggunakan stres kerja sebagai faktor pemediasi. Hal ini karena stres kerja berhubungan erat dengan pekerjaan auditor eksternal yang bekerja dengan target yang ketat pada saat akhir tahun dan ketidakseimbangan kehidupan sosial dan karir (Herda & Lavelle, 2012). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji stres kerja dalam memediasi asosiasi antara dukungan organisasi persepsian (*perceived organizational support*) dan intensi untuk berpindah tempat pekerjaan.

Penelitian ini berkontribusi terhadap literatur yang berkembang dengan menyediakan bukti empiris terkait peran pemediasi dari stres kerja terhadap hubungan antara dukungan organisasi persepsian dan intensi untuk berpindah tempat pekerjaan. Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap pembuatan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya di kantor akuntan publik. Dukungan organisasi yang optimal kepada karyawannya tidak lantas menurunkan intensi auditor untuk berpindah tempat kerja. Kantor Akuntan Publik perlu memperhatikan faktor stres kerja untuk menurunkan intensi untuk berpindah tempat kerja. Kantor akuntan publik perlu mempertimbangkan fleksibilitas pekerjaan dengan memberikan cuti di atas rata-rata, jam kerja yang fleksibel, opsi kerja dari rumah dan kerja dengan paruh waktu. Dalam situasi ini, maka individu akan mendapatkan kebutuhan sosioemosionalnya yang akan menurunkan stres kerja sehingga menurunkan intensitas berpindah pekerjaan.

## **REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### **Reviu Literatur**

Komitmen karyawan terhadap organisasi sering didasarkan pada hubungan pertukaran antara pemberi kerja dan pegawai (Dawley et al., 2010). Hubungan ini dapat dijelaskan oleh teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa sumber daya yang diterima dari pihak lain lebih bernilai jika sumber daya tersebut didasarkan pada pilihan diskresioner daripada didasarkan pada desakan atau regulasi yang di luar kendali pemberi sumber daya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Oleh karena itu, karyawan akan lebih merasa mendapatkan sesuatu yang bernilai jika perusahaan memberikannya secara sukarela sehingga karyawan akan lebih merasa mendapatkan dukungan dari organisasi. Karyawan yang telah merasa mendapatkan dukungan organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Kurtessis et al., 2015). Cannon dan Herda (2016) dan Herda (2012) menemukan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen auditor terhadap kantor akuntan publik.

Perusahaan dan pegawai harus merasa bahwa mereka menerima sesuatu yang bernilai dalam rangka untuk mempertahankan hubungannya (Dawley et al., 2010; Shanock & Eisenberger, 2006). Di satu sisi, perusahaan dapat memberikan kesejahteraan dan apresiasi yang tinggi atas kontribusinya terhadap organisasi. Di sisi lain, pegawai yang mendapatkan hal ini dari perusahaan akan memiliki kewajiban untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Eder & Eisenberger, 2008; Eisenberger et al., 1986). Penelitian sebelumnya menyediakan bukti empiris bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi berpindah tempat kerja (Madden et al., 2015; Wang & Wang, 2020).

## Perumusan Hipotesis

Teori pertukaran sosial mengungkapkan bahwa organisasi dan pegawai harus merasa mereka menerima sesuatu yang bernilai dalam rangka untuk mempertahankan hubungannya, (Dawley et al., 2010; Shanock & Eisenberger, 2006). Individu akan merasa mendapat sesuatu yang bernilai ketika individu tersebut menganggap bahwa organisasi mengapresiasi kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Eisenberger et al., 1986; 2001). Dalam situasi ini, individu akan suportif untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam konteks akuntansi, kantor akuntan publik menghadapi permasalahan terkait tingginya tingkat perpindahan pegawai (Herda, 2012). Hal ini karena auditor yang menganggap bahwa kantor akuntan publik hanya sebagai media untuk membantu pegawainya untuk mendapatkan karir yang lebih baik, misalnya, sebagai manajer atau direktur keuangan sehingga durasi kerja sebagai auditor eksternal hanya beberapa tahun (Herda & Lavelle, 2021). Hal ini mungkin tidak berlaku jika kantor akuntan publik mampu memberikan kesan kepada pegawainya bahwa perusahaan memberikan apresiasi, fasilitas dan fleksibilitas yang cukup menarik dalam rangka untuk meningkatkan hubungan interpersonal.

Kantor akuntan publik dapat meningkatkan loyalitas auditor eksternal dengan cara memberikan penghormatan dan kepedulian terhadap kesejahteraan individu. Misalnya, auditor eksternal mendapatkan gaji, bonus, dan cuti di atas rata-rata pegawai lain dengan keahlian dan pengalaman yang sama. Selain itu, jam kerja yang fleksibel, opsi kerja dari rumah dan kerja dengan paruh waktu. Jika hal ini terjadi, maka individu akan mendapatkan kebutuhan sosioemosionalnya yang akan meningkatkan komitmen afektif, kepuasan kerja dan produktivitas sehingga menurunkan intensitas berpindah pekerjaan (Bakarich & Marcy, 2021). Penelitian sebelumnya menyediakan bukti empiris bahwa dukungan organisasi mampu mereduksi intensi berpindah tempat kerja (Dawley et al., 2010; Eisenberger et al., 1986; Madden et al., 2015; Wang & Wang, 2020). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan yakni:

**H1:** Terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasi persepsian dan intensi pegawai untuk berpindah tempat kerja.

Stres kerja merupakan sindrom stres psikologis dalam merespon secara negatif terhadap tekanan yang dikarakteristikan dengan kelelahan emosional, depersonalisasi pihak lain dan perasaan pencapaian personal yang rendah (Cordes & Dougherty, 1993; Jackson et al., 1986). Tekanan pekerjaan merupakan penyebab stres kerja yang umumnya memiliki tiga tahapan (Larson, 2011). Pertama, individu akan merasa kelelahan dan kehabisan tenaga dalam merespon pekerjaan sehingga individu tersebut melakukan depersonalisasi dengan teman kerja. Kedua, individu akan merasakan pencapaian personal yang rendah sehingga individu akan kehilangan antusiasme, depresi dan ketidakmampuan untuk membuat keputusan. Terakhir, individu akan mengalami sakit secara mental dan fisik yang umumnya diindikasikan dengan gejala sulit untuk tidur, sakit kepala, dan flu, depresi dan merasa bersalah. Dengan demikian, jika individu yang mengalami *stres kerja*, maka fungsi personal dan sosial dari individu akan terdetraksi (Maslach & Goldberg, 1998).

Profesi auditor eksternal merupakan pekerjaan yang penuh dengan tekanan (Herda, 2012; Utami & Nahartyo, 2013). Sweeney dan Summers (2002) menjelaskan bahwa pekerjaan yang banyak dan target waktu yang sempit di periode tutup buku perusahaan (*peak season*) merupakan kontributor utama stres kerja yang dialami oleh auditor. Stres kerja dapat menurunkan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), seperti lebih cemas, lebih mudah marah, dan lebih rendah *self-esteem* sehingga hal ini mereduksi kinerja individu yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya intensi untuk berpindah tempat kerja (Guthrie & Jones, 2012). Chong dan Monroe (2015) menemukan bahwa pekerjaan yang banyak

dengan target waktu yang ketat berasosiasi positif terhadap stres kerja yang pada akhirnya menyebabkan intensi untuk berpindah tempat kerja.

Jika auditor mendapatkan stres kerja dalam bekerja, maka stres kerja dapat diringankan oleh dukungan organisasi yang menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Kurtessis et al., 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002). Perusahaan dapat memberikan gaji dan cuti di atas rata-rata, jam kerja yang fleksibel, opsi kerja dari rumah dan kerja dengan paruh waktu. Dalam situasi ini, maka individu akan mendapatkan kebutuhan sosioemosionalnya yang akan meningkatkan komitmen afektif, kepuasan kerja dan produktivitas sehingga menurunkan intensitas berpindah pekerjaan (Bakarich & Marcy, 2021). Cannon dan Herda (2016) dan Herda dan Lavelle (2012) menemukan bahwa individu yang merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan menurunkan tingkat stres auditor eksternal yang pada akhirnya menurunkan intensi untuk berpindah tempat kerja.

**H2:** Stres kerja memediasi hubungan antara dukungan organisasi persepsian dan intensi pegawai untuk berpindah tempat kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor di Indonesia. Sampel penelitian ini terdiri atas seluruh auditor kantor akuntan publik di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan purposive sampling yakni auditor yang aktif berpraktik di kantor akuntan publik. Kami memperoleh sampel awal sebanyak 61 responden yang berasal dari 12 kantor akuntan publik di Yogyakarta. Meskipun demikian, 4 kuesioner tidak dapat digunakan karena tidak melengkapi demografi responden (usia dan jenis kelamin auditor). Dengan demikian, sampel akhir berjumlah 57.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan metode survei. Unit analisis dalam penelitian ini adalah auditor individu. Kuesioner didistribusikan kepada auditor di kantor akuntan publik pada rentang Selasa-Kamis dan didistribusikan sebelum bulan November dan Maret (*peak season*). Hal ini untuk menghindari kesibukan auditor sehingga menurunkan tingkat partisipasi dalam mengisi kuesioner. Lebih lanjut, sebelum auditor mengisi instrumen pertanyaan, kuesioner terlebih dahulu dilakukan pilot test untuk menguji keterbacaan, keterpahaman dan kerapihan instrumen pertanyaan.

### **Analisis Data**

Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan SEM yang diolah dengan menggunakan perangkat lunak Stata 14. Penelitian ini berekspektasi di H1 bahwa terdapat korelasi negatif antara dukungan organisasi persepsian dan intensi untuk berpindah tempat kerja. Untuk menguji H1, penelitian ini menggunakan model sebagai berikut:

$$\text{TURN} = \beta_0 + \beta_1\text{POS} + \beta_2\text{AGE} + \beta_3\text{MEN} + \varepsilon \quad (1)$$

TURN merupakan variabel dependen yakni intensi untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*) yang diukur dengan menggunakan skala Likert dari nilai 1 yakni sangat tidak setuju hingga nilai 5 yaitu sangat setuju (Nugroho & Darmawati, 2018). POS merupakan variabel independen utama yakni dukungan organisasi persepsian (kompensasi dan lingkungan kerja) yang diukur dengan menggunakan skala Likert 1-5 dengan kuesioner dari penelitian sebelumnya (Nugroho & Darmawati, 2018). Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yakni usia auditor (AGE) dan auditor laki-laki (MEN). AGE diukur dengan

jumlah tahun dari usia auditor (Wang & Wang, 2020). MEN diukur dengan nilai 1 jika auditor laki-laki dan nilai 0 jika tidak (Kumar et al., 2018).

Selain itu, penelitian ini juga menduga di H2 bahwa stres kerja (BURN) memediasi hubungan antara dukungan organisasi persepsian dan intensi pegawai untuk berpindah tempat kerja. Variabel stres atau stres kerja (BRN) diukur dengan menggunakan skala Likert 1-5 dengan kuesioner dari penelitian sebelumnya (Annisa, 2018). Untuk menguji H2, model persamaan yang diuji sebagai berikut:

$$\text{BURN} = \beta_0 + \beta_1\text{POS} + \beta_2\text{AGE} + \beta_3\text{MEN} + \varepsilon \quad (2)$$

$$\text{TURN} = \beta_0 + \beta_1\text{POS} + \beta_2\text{BURN} + \beta_3\text{AGE} + \beta_4\text{MEN} + \varepsilon \quad (3)$$

Menurut Baron dan Kenny (1986) model mediasi dapat dikonfirmasi jika; variabel independen (POS) berpengaruh terhadap variabel dependen (TURN) di persamaan 1; variabel independen (POS) berpengaruh terhadap variabel pemediasi (BURN) di persamaan 2; dan variabel pemediasi (BURN) berpengaruh terhadap variabel dependen (TURN) di persamaan 3, dan variabel independen (POS) menjadi tidak atau kurang berpengaruh di persamaan 3 dibanding di persamaan 1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan hasil statistik deskriptif untuk semua variabel dan hasil pengujian reliabilitas dan validitas untuk semua variabel yang menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Panel A di Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi (POS) memiliki nilai rerata sejumlah 41,30 dan nilai minimum dan maksimum masing-masing sejumlah 21 dan 52. Nilai rerata untuk variabel stres kerja (BURN) berjumlah 15,97 dengan nilai minimum sejumlah 10 dan nilai maksimum sebesar 24. Lebih lanjut, variabel intensi untuk berpindah memiliki nilai rerata sejumlah 16,42, nilai minimum sejumlah 6 dan nilai maksimum sejumlah 28. Rata-rata responden berusia (AGE) 28 tahun. Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan yang diindikasikan oleh nilai rerata untuk laki-laki (MEN) hanya berjumlah 47%.

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif, Reliabilitas dan Validitas**

Variabel	Panel A					Panel B	
	Obs.	Rerata	Dev. Std.	Min.	Maks.	Cron. Alpha	Validity
POS	57	41,30	6,61	21	52	0,88 (Reliabel)	Valid
BURN	57	15,97	3,84	10	24	0,82 (Reliabel)	Valid
TURN	57	16,42	4,91	6	28	0,93 (Reliabel)	Valid
AGE	57	28,47	5,50	21	49	-	-
MEN	57	0,47	0,50	0	1	-	-

Panel B di Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas untuk variabel yang pengukurannya menggunakan kuesioner. Seluruh item kuesioner untuk variabel dukungan organisasi (POS), stres (BURN), dan intensi untuk berpindah (TURN) adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.70. Selain itu, semua item kuesioner adalah valid karena item-item kuesioner tersebut masing-masing berasosiasi signifikan terhadap variabel dukungan organisasi, stres, dan intensi untuk berpindah tempat kerja.

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian H1 dan H2 dengan menggunakan SEM. Panel A di Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi persepsian (POS) memiliki koefisien sebesar -0,331 dengan nilai z sebesar -3,40 yang signifikan pada tingkat 1 persen.

Hasil ini mendukung H1 yang menyatakan bahwa dukungan organisasi persepsian berasosiasi negatif terhadap intensi untuk berpindah tempat kerja.

Panel B di Tabel 2 menunjukkan bahwa dukungan organisasi persepsian berkorelasi negatif terhadap stres kerja (BURN) dengan koefisien -0,259 dan nilai z-statistik sebesar -3,70 yang signifikan pada tingkat 1 persen. Lebih lanjut, Panel C di Tabel 2 menunjukkan bahwa dukungan organisasi persepsian memiliki koefisien -0,205 dan nilai z-statistik sebesar -2,02 setelah mengikutsertakan variabel stres kerja. Nilai koefisien (-0,205) dan z-statistik (-2,02) untuk dukungan organisasi (POS) di Panel C ini lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai koefisien (-0,331) dan z-statistik sebesar (-3,40) untuk dukungan organisasi (POS) di Panel A sebelum mengikutsertakan variabel stres kerja. Dengan demikian, H2 terdukung yang menyatakan bahwa variabel stres kerja memediasi hubungan antara dukungan organisasi persepsian dan niat untuk berpindah tempat kerja. Lebih dari itu, pengujian Sobel di Tabel 3 mengkonfirmasi bahwa stres kerja memediasi hubungan antara dukungan organisasi persepsian dan intensi pegawai untuk berpindah tempat kerja yang ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,126 yang signifikan pada tingkat 5 persen (z-statistik= -2,247).

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Structural Equation Modelling Untuk H1 dan H2**

Variabel	Panel A Dependen= TURN	Panel B Dependen= BURN	Panel C Dependen= TURN
POS	-0,331*** (-3,40)	-0,259*** (-3,70)	-0,205*** (-2,02)
BURN			0,487*** (2,83)
AGE	0,085 (0,74)	0,189** (2,29)	-0,007 (-0,06)
MEN	0,388 (0,31)	0,97 (1,08)	-0,085 (-0,07)
Konstanta	27,493*** (4,70)	20,842*** (4,95)	17,339*** (2,65)
N	57	57	57

Catatan: Tanda \*\*\*, \*\*, dan \* menunjukkan koefisien memiliki tingkat signifikansi 1, 5, dan 10 persen dengan menggunakan pengujian dua sisi (*two tails*). Nilai z-statistik ditampilkan di dalam kurung,

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Sobel**

Estimasi	Sobel
Pengaruh Tidak Langsung	-0,126
Kesalahan Standar	0,056
Nilai z-statistik	-2,247
Nilai p	0,025

## Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa dukungan organisasi persepsian berhubungan negatif terhadap intensi untuk berpindah tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan teori pertukaran sosial yang memprediksi bahwa perusahaan dan pegawai harus merasa bahwa mereka menerima

sesuatu yang bernilai dalam rangka untuk mempertahankan hubungannya (Dawley et al., 2010; Shanock & Eisenberger, 2006). Jika pegawai mempersepsikan bahwa organisasi memberikan kesejahteraan yang tinggi, maka pegawai akan memiliki kewajiban untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Eder & Eisenberger, 2008; Eisenberger et al., 1986). Lebih lanjut, hasil penelitian ini mendukung hasil dari Penelitian sebelumnya menyediakan bukti empiris bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi berpindah tempat kerja (Madden et al., 2015; Wang & Wang, 2020).

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan organisasi dapat mereduksi stres dalam pekerjaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa individu yang mempersepsikan bahwa organisasi telah banyak memberikan nilai dapat menurunkan tingkat stres dalam pekerjaan. Perusahaan dapat meringankan tingkat stres dalam bentuk memberikan gaji dan cuti di atas rata-rata, jam kerja yang fleksibel, opsi kerja dari rumah dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam situasi ini, maka individu akan mendapatkan kebutuhan sosioemosionalnya. Cannon dan Herda (2016) dan Herda dan Lavelle (2012) menemukan bahwa individu yang merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan menurunkan tingkat stress auditor eksternal yang pada akhirnya menurunkan intensi untuk berpindah tempat kerja.

Penelitian ini mengkonfirmasi peran stres kerja dalam memediasi hubungan antara dukungan organisasi persepsian dan intensi pegawai untuk berpindah tempat kerja. Jika auditor mendapatkan stres dalam bekerja, maka stres kerja dapat diringankan oleh dukungan organisasi dengan menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Kurtessis et al., 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002). Perusahaan dapat memberikan gaji dan cuti di atas rata-rata, jam kerja yang fleksibel, opsi kerja dari rumah dan kerja dengan paruh waktu. Dalam situasi ini, maka individu akan mendapatkan kebutuhan sosioemosionalnya yang akan meningkatkan komitmen afektif, kepuasan kerja dan produktivitas sehingga menurunkan intensitas berpindah pekerjaan (Bakarich & Marcy, 2021). Cannon dan Herda (2016) dan Herda dan Lavelle (2012) menemukan bahwa individu yang merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan menurunkan tingkat stress auditor eksternal yang pada akhirnya menurunkan intensi untuk berpindah tempat kerja.

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji stres kerja dalam memediasi asosiasi antara dukungan organisasi persepsian dan intensi untuk berpindah tempat pekerjaan. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan organisasi persepsian berkorelasi negatif terhadap intensi pegawai untuk berpindah tempat kerja, dan hubungan ini dimediasi oleh stres kerja. Penelitian ini berkontribusi terhadap literatur dengan menyediakan bukti empiris terkait peran pemediasi dari stres kerja terhadap hubungan antara dukungan organisasi persepsian dan intensi untuk berpindah tempat pekerjaan. Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap pembuatan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya di kantor akuntan publik. Berdasarkan hasil ini, kantor akuntan publik memperhatikan struktur kompensasi dan fasilitas lainnya untuk mereduksi stres yang dialami auditor yang disebabkan oleh ritme pekerjaan yang penuh tekanan dan target waktu yang sempit, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk berpindah tempat kerja. Lebih lanjut, kantor akuntan publik dapat meningkatkan fleksibilitas dalam pekerjaan misalnya, jam kerja yang fleksibel dan opsi kerja dari rumah.

### **Keterbatasan**

Keterbatasan yang mungkin adalah penelitian ini tidak memiliki keyakinan yang tinggi bahwa auditor yang mengisi kuesioner. Hal ini karena peneliti tidak dapat secara langsung mendampingi auditor dalam mengisi kuesioner. Kami menyandarkan kepercayaan kepada

resepsionis di kantor akuntan publik yang mengedarkan kuesioner kepada akuntan publik. Meskipun demikian, kami cukup yakin bahwa auditor yang mengisi kuesioner karena kantor akuntan publik memberikan surat keterangan resmi yang menjelaskan bahwa kami telah mengumpulkan data dari kantor akuntan publik tersebut.

### **Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode eksperimen untuk lebih menyakinkan bahwa semua auditor sebagai responden dalam kondisi yang hampir sama. Dengan demikian, faktor pengganggu (*confounding effects*) seperti perbedaan demografi auditor dan perbedaan kemampuan kognisi dan afeksi dapat diminimalkan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Annisa, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pandeglang Berkah. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia.
- Bakarich, B. K. M., & Marcy, A. S. (2021). Pandemic Perceptions Accounting Firms' Organizational Support during COVID-19. *The CPA Journal*, 91(2/3), 17-19.
- Cannon, N. H., & Herda, D. N. (2016). Auditors' Organizational Commitment, Burnout, and Turnover Intention: A Replication. *Behavioral Research in Accounting*, 28(2), 69–74. <https://doi.org/10.2308/bria-51455>
- Chong, V. K., & Monroe, G. S. (2015). The Impact of the Antecedents and Consequences of Job Burnout on Junior Accountants' Turnover Intentions: A Structural Equation Modelling Approach. *Accounting and Finance*, 55, 105–132.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(4), 238–257. <https://doi.org/10.1080/00224540903365463>
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55–68. <https://doi.org/10.1177/0149206307309259>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Guthrie, C. P., & Jones, A. (2012). Job Burnout In Public Accounting: Understanding Gender Differences. *Journal of Managerial Issues*, 24(4), 390–411.
- Herda, D. N. (2012). *Auditors' Relationship with Their Accounting Firm and Its Effect on Burnout, Turnover Intention, and Post-Employment Citizenship*. *The Accounting Review*, 6(2), 13–18. <https://doi.org/10.2308/ciia-50277>
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. <https://doi.org/10.2308/acch-50181>

- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2021). How and why Auditors' Social Exchange Relationships with Their Firm, Colleagues, and Clients Influence Their Attitudes And Behaviors: Implications For Audit Quality. *Business Horizons*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.044>
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, *71*(4), 630–640. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.630>
- Kalidass, A., & Bahron, A. (2016). The Relationship between Perceived Supervisor Support , Perceived The Relationship between Perceived Supervisor Support , Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, *6* (5)(August 2015), 82–89. <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82>
- Kumar, M., Jauhari, H., Rastogi, A., & Sivakumar, S. (2018). Managerial Support for Development and Turnover Intention. *Journal of Organizational Change Management*, *31*(1), 135–153. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2017-0232>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, *43*(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Larson, L. L. (2011). Gender Differences in Internal Auditor Job Burnout. *Internal Auditing*, *26*(1), 11–18.
- Madden, L., Mathias, B. D., & Madden, T. M. (2015). In Good Company the Impact of Perceived Organizational Turnover Intentions. *Management Research Review*, *38* (3), 242–263. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2013-0228>
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, *7*(1), 63–74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Nugroho, T. T., & Darmawati, A. (2018). Turnover Intention Pramuniaga PT Circle K Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *15*(2), 101–108.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, *91*(3), 689–695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Smith, K. J., Emerson, D. J., Boster, C. R., & Everly, G. S. (2020). Resilience as a Coping Strategy for Reducing Auditor Turnover Intentions. *Accounting Research Journal*, *33*(3), 483–498. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2019-0177>
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants' Job Burnout. *Behavioral Research in Accounting*, *14*(1), 223–245. <https://doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.223>
- Utami, I., & Nahartyo, E. (2013). The Effect of Type a Personality on Auditor Burnout: Evidence from Indonesia. *Accounting and Taxation*, *5*(2), 89–103.
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover Intention : Perceived Organizational Support for Frontline Employees. *Frontiers of Business Research in China*, *14*(6), 1–16.