

Analisis Determinan Keinginan Pindah Kerja Auditor: Studi Empiris pada KAP di Kota Bandar Lampung

Fikri Rizki Utama^{1*}

¹Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung

*Korespondensi: fikrizkiutama@metrouniv.ac.id

Tanggal Masuk:

05 November 2025

Tanggal Revisi:

15 Juni 2026

Tanggal Diterima:

18 Juli 2026

Keywords: *Affective Commitment; Auditor Performance; Auditor Turnover Intentions; Gender; Job Satisfaction; Work-Related Stress; and Work Overload.*

How to cite (APA 6th style)

Utama, Fikri Rizki. (2026). Analisis Determinan Keinginan Pindah Kerja Auditor: Studi Empiris pada KAP di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 8 (3), 948-971.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jea.v8i3.3964>

Abstract

Public Accounting Firm (KAP) partners need to maintain turnover intentions to improve auditor staff loyalty. This research aims to obtain empirical evidence on the influence of auditor performance, affective commitment, job satisfaction, work overload, work-related stress, and gender on auditor turnover intentions. The research method used a survey method. Sampling used a convenience sampling method with the criteria of public accountants working at KAPs in Bandar Lampung City. The data collection technique was primary data using a questionnaire. The data was processed using the Smart PLS program. The hypothesis raised stated that auditor performance, affective commitment, work overload, work-related stress, and gender have a positive influence on auditor turnover intentions. However, job satisfaction has a negative influence on auditor turnover intentions. The results of the study indicate that job satisfaction has a significant negative influence on auditor turnover intentions, while auditor performance, affective commitment, work overload, work-related stress, and gender do not affect auditor turnover intentions.



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/).

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Tanpa SDM yang berkualitas dan loyal, perusahaan bakal mengalami kesulitan untuk bertumbuh dan mengembangkan usahanya. Salah satu perusahaan yang bergantung dengan kualitas dan loyalitas karyawannya adalah Kantor Akuntan Publik (KAP). KAP adalah suatu badan usaha yang didirikan atas izin Kementerian Keuangan dan memiliki fungsi sebagai tempat akuntan publik untuk memberikan jasa audit. Dengan adanya akuntan publik yang profesional maka KAP dapat menjalankan bisnisnya dengan baik. Munculnya fenomena dilapangan yang menunjukkan akuntan publik yang berpindah kerja dari KAP adalah sesuatu yang penting untuk dibahas. Hal ini karena Akuntan Publik (AP) adalah SDM pada KAP.

Pada tahun 2017 didapat data dari hasil penelitian terdahulu terkait keinginan berpindah kerja auditor (auditor turnover intentions) yang memaparkan 43,7% akuntan publik

belum pernah melakukan turnover intention dan 56,3% akuntan publik pernah berpindah kerja. Akuntan publik yang tidak pernah sekalipun melakukan turnover intention atau 100% loyal pada KAP nya ialah AP yang berlokasi di kota Balikpapan, Banjarmasin, dan Batam. Sedangkan daerah yang AP nya paling banyak melakukan turnover intention yaitu kota Palu, Padang, Manado, dan Denpasar. Serta terdapat beberapa AP yang menjawab secara bervariasi yakni AP yang berdomisili diluar kota yang disebutkan sebelumnya (Sulistyo, 2017).

Ditambah lagi ditahun 2019 lalu, Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) mengungkapkan bahwa di Indonesia terjadi kelangkaan pada profesi Akuntan Publik (AP) karena masih sangat sedikitnya jumlah AP di Indonesia. Berdasarkan data wajib pajak badan yang melaporkan surat pemberitahuan Tahunan tercatat ada sebanyak 700.000 perusahaan yang ada di Indonesia namun hanya 30.000 perusahaan yang memakai jasa AP (Tim CNN Indonesia, 2019). Besar kemungkinan scarcity (kelangkaan) profesi AP dikarenakan banyaknya intensi perpindahan auditor dari KAP ke perusahaan lain.

Hal tersebut menunjukkan bahwa salah satu sebab terjadinya scarcity (kelangkaan) tersebut adalah tingkat keinginan berpindah kerja seorang auditor (auditor turnover intentions) di Indonesia yang terbilang tinggi. Auditor turnover intentions bisa diartikan sebagai keinginan seorang auditor untuk pindah kerja ketempat lain dan mengajukan resign dipekerjaannya yang sekarang. Keinginan seorang karyawan untuk pindah kerja akan mengakibatkan perusahaan yang ditinggalkannya mengalami kerugian sehingga hal ini menjadi hal yang wajib dicari solusi agar keinginan karyawan untuk pindah kerja dapat dikurangi atau bahkan diatasi (Surji, 2013). Perilaku seorang karyawan yang telah ada niat untuk tidak ingin bekerja dalam jangka panjang pada perusahaannya yang sekarang akan menghasilkan pekerjaan yang tidak optimal dibanding karyawan yang tidak memiliki niat untuk melakukan turnover intentions (Hartono & Sutanto, 2015). Selain itu, hasil penelitian (Sulistyo, 2017) menunjukkan bahwa di Indonesia ada 56,3% akuntan publik yang pernah melakukan turnover intentions. Ada empat kota di Indonesia yang memiliki tingkat auditor turnover intentions 100% yaitu kota Denpasar, kota Manado, kota Padang, dan kota Palu.

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Bandar Lampung karena jumlah KAP nya cukup banyak yaitu ada empat KAP aktif yang terdaftar pada direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Kota Bandar Lampung dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan pusat kegiatan ekonomi dan bisnis di Provinsi Lampung, yang mengakibatkan kebutuhan yang tinggi terhadap jasa audit dan akuntansi publik. Dengan demikian, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih relevan tentang praktik auditor dalam lingkungan kerja yang aktif. Selain itu, pemilihan KAP di Kota Bandar Lampung didasarkan pada fakta bahwa KAP yang beroperasi di daerah tersebut menangani berbagai jenis klien dari berbagai sektor usaha, sehingga dapat memberikan gambaran yang representatif tentang fenomena yang diteliti.

Akuntan Publik (AP) di Kota Bandar Lampung juga dinilai jauh dari hal-hal berbau fraud sebab tidak ditemukannya berita-berita negatif yang ada di surat kabar maupun di sosial media. Selain itu, peneliti juga telah melakukan wawancara ke beberapa AP, yakni sebagai berikut; (1) Akuntan Publik (AP) berisial DZ telah bekerja di salah satu KAP di kota Bandar Lampung selama 9 tahun memutuskan resign dari auditor eksternal dan memilih menjadi ASN karena merasa karirnya akan lebih stabil dan menginginkan pekerjaan yang bisa memberika pengabdian kepada masyarakat. (2) AP berinisial EM yang pernah bekerja di KAP Big4 selama 3 tahun di kota Jakarta memilih resign karena alasan menikah dan ikut pindah domisili bersama pasangan, Kemudian setelah hiatus selama 5 tahun, memutuskan bekerja kembali sebagai auditor mulai dari tahun 2018 hingga sekarang di salah satu KAP kota Bandar Lampung. (3) AP berinisial RX yang hanya bertahan bekerja sebagai auditor hanya 1 tahun di KAP kota Bandar Lampung dikarenakan resign untuk bekerja sebagai PNS

karena untuk mendapatkan keamanan, kestabilan, serta peningkatan kesejahteraan ke depannya. (4) Kemudian AP berinisial ZN yang senada dengan AP sebelumnya setelah bekerja selama 3 tahun di KAP memutuskan resign untuk mendaftar PNS karena memutuskan menjadi auditor pemerintah yakni di BPK RI. (5) Lalu demi mendapat penghasilan yang lebih baik, AP berinisial RA memilih resign setelah bekerja selama 4 tahun dan pindah ke KAP lain. (6) Adapun AP berinisial FT dikarenakan kondisi kesehatan yang kurang kuat dengan skema kerja auditor yang banyak lembur terlebih dimusim *peak* membuat ia terpaksa resign setelah bekerja selama 2 tahun.

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

Kinerja auditor adalah tindakan auditor dalam menyelesaikan tugas auditnya dalam waktu yang telah ditetapkan, yang secara umum kinerja auditor dapat diukur dengan independensi dan kompetensi seorang auditor (Salju et al., 2014). Kinerja auditor menunjukkan nilai yang baik saat perencanaannya telah dibuat tepat waktu dan efektif, auditor menunjukkan semangatnya saat menjalankan tugas, menjalankan standar audit dalam penugasan, dan tidak melanggar kode etik akuntan publik selama penugasan (Ardini & Darya, 2020).

Komitmen afektif ialah proses penentuan perilaku individu dalam berfikir tentang perusahaan tempat ia bekerja terkait nilai dan kesatuan tujuan yang didasari dari emosi, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan (Robbin & Judge, 2016). Selain itu juga, seorang auditor yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memilih untuk bertahan di KAP karena didasari dari dorongan dalam dirinya sendiri (Indriasari, 2013).

Job satisfaction merupakan kondisi emosional seorang pegawai terhadap pandangan atas pekerjaannya (Mariana et al., 2023). Pramitha, dkk (2012) juga mengatakan bahwa job satisfaction dapat didefinisikan sebagai rasa suka ataupun tidak suka seseorang pada pekerjaannya sekarang. Bisa dibilang seorang pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih maksimal dan efektif dalam bekerja. Hal ini disebabkan, ia melakukan pekerjaannya dengan pengaruh dari dalam dirinya bukan tuntutan dari orang lain (Susilo & Satrya, 2019).

Work Overload merupakan suatu pengorbanan waktu dan emosional yang dirasakan seseorang karyawan akibat ketidakmampuannya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Secara global work overload akan mendorong keinginan seorang karyawan untuk pindah kerja pada berbagai macam pekerjaan di masa mendatang (Hakro et al., 2021). Selain itu, work overload juga didefinisikan sebagai sejumlah tugas yang wajib diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu yang telah disepakati. Jika karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan tugasnya maka akan menjadi beban kerja. Namun hal ini tidak berlaku bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik (Vanchapo, 2020).

Work related stress adalah keadaan emosional seorang karyawan yang ditimbulkan karena adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang harus diselesaikan dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga muncul ketidakmampuan dalam mengelola stres. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam bersosialisasi (Vanchapo, 2020). Ada empat faktor penyebab stress (stressor) menurut (Luthans, 2012), berikut ini faktornya; (1) faktor ekstraorganisasi (organizational stressor), (2) faktor

organisasi (organizational stressor), (3) faktor kelompok (group stressor), (4) faktor individu (individual stressor).

Faktor yang terakhir yang peneliti lihat dapat memengaruhi keinginan pindah kerja adalah gender. Gender berasal dari kata *gen* yang bermakna sifat embrio pria ataupun wanita. Banyak ilmuwan sosial yang mengemukakan bahwa gender menjelaskan tentang perbedaan pria dan wanita yang bersifat biologis selaku ciptaan Allah dan bentuk budaya yang dibentuk, dipelajari dan disosialisasikan (Astakoni et al., 2021). Gender juga didefinisikan sebagai cara atau segi sosial manusia dalam menghadapi dan mengolah informasi yang didapat dalam rangka menjalankan pekerjaan dan mengambil keputusan (Aditya & Hasibuan, 2020). Gender dalam penelitian ini diukur dengan perbedaan pria dan wanita secara biologis (jenis kelamin). Peran gender tentu memiliki pengaruh pada auditor turnover intention. Ini disebabkan baik pria ataupun wanita memiliki cara pandang yang berbeda dalam menghadapi suatu permasalahan.

Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan untuk menguji auditor turnover intentions adalah: Hasil penelitian (Iswandi et al., 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intentions. Lalu hasil penelitian (Tambun et al., 2019) menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh pada turnover intention meskipun arahnya negatif. Kemudian hasil penelitian (Sukwadi & Meliana, 2014) dan hasil penelitian (Hochwarter et al., 2001) menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions. Hasil penelitian (Purbowati et al., 2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions. Hasil studi (Maulidah et al., 2022) memperlihatkan bahwa work overload memiliki pengaruh positif terhadap auditor turnover intentions. Serta hasil penelitian (Sasongko et al., 2023) juga memperlihatkan bahwa work related stress memiliki pengaruh terhadap auditor turnover intentions.

Namun ada beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Seperti pada hasil penelitian (Sulistyo, 2017) menunjukkan bahwa gender tidak mempengaruhi auditor turnover intentions. Selanjutnya hasil studi (Maulidah et al., 2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada turnover intentions. Lalu hasil penelitian (Srimindarti et al., 2015) menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh pada turnover intentions. Kemudian hasil penelitian (Mariana et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intentions. Hasil penelitian (Ardini & Darya, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, kinerja auditor dan komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap turnover intentions auditor. Serta hasil penelitian (Ramlawati et al., 2021) memperlihatkan bahwa work related stress tidak memiliki pengaruh terhadap auditor turnover intentions.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Ardini & Darya, 2020) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor dan Komitmen Afektif terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah adanya penambahan variabel gender, work overload dan work related stress. Penambahan variabel dilakukan agar dapat meningkatkan analisis terhadap keinginan pindah kerja auditor. Peneliti juga menemukan masih banyaknya perbedaan hasil penelitian terkait keinginan pindah kerja auditor. Serta, studi mengenai keinginan berpindah kerja auditor di Kota Bandar Lampung masih jarang dilakukan maka perlu dianalisis untuk memberikan bukti empiris baru. Dari latar belakang yang telah dibahas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Determinan Keinginan Pindah Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandar Lampung).

Manfaat teoritis dari pelaksanaan penelitian ini sebagai penguatan hasil penelitian-penelitian terdahulu secara empiris tentang pengaruh kinerja auditor, komitmen afektif, job satisfaction, work overload, work related stress dan gender terhadap keinginan berpindah

kerja. Menambah literatur tentang perilaku auditor eksternal khususnya yang terkait keinginan pindah kerja auditor sebab hal ini masuk kategori isu penting dalam bidang akuntansi dan audit. Serta memberi kontribusi pada pengembangan teori auditing dan perilaku organisasi, khusus pada penelitian ini yang mengangkat teori atribusi, hasil penelitian nantinya akan menunjukkan apakah akan mendukung teori atau malah menolak teori atribusi. Sedangkan manfaat secara pragmatis dari penelitian ini adalah memberikan masukan kepada partner dan manajemen KAP dalam menjaga loyalitas staff auditornya terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan auditor untuk pindah kerja. Sehingga Partner KAP dapat menyesuaikan kompensasi dan menaikkan kesejahteraan staff auditornya, memperbaiki lingkungan kerja, dan memperkuat loyalitas auditor dengan menata ulang komitmen staff auditornya.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Teori Atribusi sering disebut sebagai teori untuk menilai perilaku orang lain. Seperti yang disebutkan oleh (Ardini & Darya, 2020) bahwa teori ini sebagai penilaian kausalitas artinya dasar penilaiannya diambil dari sebab-sebab yang membuat seorang individu menentukan perilakunya. Peneliti lain juga menyebutkan tentang teori atribusi menggambarkan tafsiran seseorang atas sebab perilaku atas dirinya sendiri maupun orang lain, yang didasari dari faktor eksternal dan internal (Fauzan et al., 2021). Hal yang seirama disebutkan oleh (Morissan, 2021) bahwa teori ini hubungan fenomena sosial dengan tingkah laku yang diambil oleh diri sendiri atau orang lain. Lalu (Pasaribu & Wijaya, 2017) mendefinisikan teori atribusi ialah pengolahan nalar seseorang atas peristiwa yang dialaminya sehingga ia mengetahui perilakunya sendiri dan orang lain.

Teori atribusi juga dapat didefinisikan sebagai teori yang didasari pada teknik seseorang dalam menginterpretasikan pada fenomena yang dialami dan juga untuk menginterpretasikan penyebab ia bertindak/berperilaku (Luthans, 2012). Menurut (Kelley, 1973), teori atribusi dapat menjadi kunci dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan tentang persepsi sosial dan juga berhubungan dengan persepsi diri.

Selain itu, (Ivancevich et al., 2024) mengatakan dalam teori atribusi, seseorang dapat menganalisa alasan pada suatu kejadian kemudian hasil dari analisa itu dapat digunakan oleh seseorang untuk menentukan perilakunya dimasa depan. Jika dikaitkan pada perilaku seorang auditor, maka bisa kita anggap analisa yang dihasilkan dari peristiwa yang terjadi pada seorang auditor akan menghasilkan motif auditor terhadap kualitas audit.

Keinginan Pindah Kerja Auditor (Auditor Turnover Intentions)

Keinginan pindah kerja auditor merupakan keinginan yang kuat seseorang untuk keluar dari perusahaan karena bermacam-macam alasan seperti ingin mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ataupun yang memberikan fasilitas lebih bagus daripada perusahaan yang sekarang (Hartono & Sutanto, 2015). Keinginan Pindah Kerja Auditor (KPKA) juga bisa diartikan sebagai keinginan seorang auditor untuk pindah kerja ketempat lain dan mengajukan resign dipekerjaannya yang sekarang. Keinginan seorang karyawan untuk pindah kerja akan mengakibatkan perusahaan yang ditinggalkannya mengalami kerugian sehingga hal ini menjadi hal yang wajib dicarikan solusinya agar keinginan karyawan untuk pindah kerja dapat dikurangi atau bahkan diatasi (Surji, 2013).

Menurut (Arianto & Wahyuningsih, 2022), turnover intention merupakan niat dari seorang pegawai untuk resign dari kantor yang sekarang didasari evaluasinya mengenai keberlangsungannya untuk bertahan atau tidak yang belum direalisasikan. Bisa dikatakan turnover intention ini adalah keinginan seorang pegawai untuk mencari perusahaan lain namun masih dalam tahap angan-angannya sebab belum diambil Tindakan yang nyata.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Menurut (Salju et al., 2014), kinerja auditor adalah tindakan auditor dalam menyelesaikan tugas auditnya dalam waktu yang telah ditetapkan, yang secara umum kinerja auditor dapat diukur dengan independensi dan kompetensi seorang auditor. Kinerja auditor menunjukkan nilai yang baik saat perencanaannya telah dibuat tepat waktu dan efektif, auditor menunjukkan semangatnya saat menjalankan tugas, menjalankan standar audit dalam penugasan, dan tidak melanggar kode etik akuntan publik selama penugasan (Ardini & Darya, 2020). Selain itu, (Salet et al., 2009) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang diukur dari kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan hasil tersebut mampu mendukung tujuan perusahaan tercapai. Jika kinerja auditor dikaitkan dengan teori atribusi maka bisa dinarasikan ketika seorang auditor telah memberikan kinerja terbaiknya untuk KAP maka ia akan memiliki rasa ingin mendapatkan fasilitas lebih bahkan upah lebih sehingga tingkat keinginan untuk pindah kerja akan meningkat pula.

Berdasarkan teori atribusi, individu akan menilai penyebab keberhasilan yang mereka capai. Auditor yang memiliki kinerja tinggi cenderung mengatribusikan keberhasilannya pada faktor internal, seperti: kemampuan profesional yang tinggi, kompetensi teknis yang baik, pengalaman kerja yang memadai, dan kemampuan menyelesaikan audit secara efektif. Ketika auditor meyakini bahwa keberhasilannya berasal dari kemampuan pribadinya, maka ia akan memiliki keyakinan diri (*self-confidence*) yang lebih tinggi terhadap nilai dirinya di pasar tenaga kerja. Dampaknya, auditor merasa memiliki peluang kerja yang lebih luas, daya saing yang tinggi, dan kesempatan memperoleh gaji dan jenjang karier yang lebih baik di organisasi lain. Dalam kondisi tersebut, auditor dapat mengembangkan keinginan untuk berpindah kerja karena merasa kompetensinya layak dihargai lebih tinggi di tempat lain.

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung arah hipotesis yang dibangun seperti hasil penelitian (Ardini & Darya, 2020), (Purbowati et al., 2019), dan (Sukwadi & Meliana, 2014) yang menyatakan bahwa kinerja auditor memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah kerja auditor. Berdasarkan konsep dan hasil penelitian terdahulu hipotesis pertama yang diangkat adalah:

H1: Kinerja auditor berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja auditor.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Komitmen afektif adalah proses penentuan perilaku individu dalam berfikir tentang perusahaan tempat ia bekerja terkait nilai dan kesatuan tujuan yang didasari dari emosi, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan (Robbin & Judge, 2016). Hal ini akan membuat seorang auditor yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan termotivasi tetap bertahan diperusahaannya yang sekarang bahkan ingin mengembangkan diri dan mengembangkan perusahaan bersama-sama. (Indriasari, 2013) juga menambahkan bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memilih untuk bertahan di KAP karena didasari dari dorongan dalam dirinya sendiri.

Karena komitmen afektif seorang auditor dapat dianggap sebagai penentu yang signifikan dari dedikasi dan kesetiaan seorang pekerja, kantor akuntan publik harus sangat memperhatikan komitmen afektif seorang auditor. Auditor yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan menunjukkan rasa memiliki terhadap kantor akuntan publik tempat dia bekerja, meningkatkan keterlibatan mereka dalam aktivitas kantor akuntan publik, dan meningkatkan keinginan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika komitmen afektif auditor rendah, keinginan untuk pindah kerja akan meningkat karena mereka tidak akan berdedikasi dan setia kepada kantor akuntan publik (Ardini & Darya, 2020). Selain itu, menurut (Luthans, 2012) komitmen afektif ini sendiri adalah turunan dari

komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan besar yang timbul dalam diri seorang individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Dimana keinginan itu berbentuk usaha yang diberikan seorang anggota dengan suatu nilai untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori atribusi juga relevan dalam memahami mengapa auditor pada akhirnya memutuskan untuk berpindah atau bertahan. Keputusan berpindah kerja merupakan hasil dari proses kognitif di mana auditor mengevaluasi penyebab situasi yang dialaminya. Jika auditor mengAtribusikan ketidaknyamanannya pada faktor internal KAP (misalnya: budaya KAP yang tidak kondusif, sistem reward yang tidak adil), dan ia tidak memiliki ikatan emosional yang kuat (komitmen afektif rendah), maka berpindah kerja menjadi keputusan yang terasa "logis" dan "dapat dibenarkan" secara personal. Sebaliknya, auditor dengan komitmen afektif tinggi cenderung mengAtribusikan ketidaknyamanan yang sama pada faktor-faktor yang bersifat sementara atau dapat diubah (misalnya: beban kerja tinggi hanya di musim peak season), sehingga mereka lebih bertahan dan tidak segera mengambil keputusan untuk pindah. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu, seperti hasil penelitian (Kartikasari, 2023), (Mariana et al., 2023), dan (Susilo & Satrya, 2019). Berdasarkan konsep dan hasil penelitian terdahulu hipotesis kedua yang diangkat adalah:

H2: Komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja auditor.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Menurut (Mariana et al., 2023) job satisfaction merupakan kondisi emosional seorang pegawai terhadap pandangan atas pekerjaannya. (Susilo & Satrya, 2019) juga mengatakan bahwa job satisfaction dapat didefinisikan sebagai rasa suka ataupun tidak suka seseorang pada pekerjaannya sekarang. Bisa dibilang seorang pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih maksimal dan efektif dalam bekerja. Hal ini disebabkan, ia melakukan pekerjaannya dengan pengaruh dari dalam dirinya bukan tuntutan dari orang lain. Job satisfaction yang tinggi di suatu perusahaan akan menurunkan tingkat pemecatan atas karyawan dan menunjukkan bahwa karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, (Adhisti et al., 2021) mengatakan bahwa job satisfaction yang rendah dapat menyebabkan konflik antar sesama auditor dalam suatu KAP. Akibat konflik tersebut dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas auditnya. Kondisi ini membuat emosional seorang auditor untuk memunculkan niat atau keinginan untuk pindah pekerjaan.

Kaitannya dengan teori atribusi, komitmen afektif merupakan manifestasi dari atribusi internal seorang auditor. Ketika auditor menginternalisasi nilai-nilai organisasi dan mengembangkan kecintaan terhadap KAP-nya, ia membuat atribusi internal bahwa pekerjaannya bermakna dan organisasinya layak untuk dipertahankan. Atribusi internal yang positif ini kemudian menekan niat berpindah, karena auditor meyakini bahwa bertahan di KAP tersebut adalah keputusan yang sejalan dengan nilai dan identitas profesionalnya. Sebaliknya, auditor yang memiliki komitmen afektif rendah cenderung membuat atribusi internal negatif terhadap pekerjaannya, misalnya merasa tidak cocok dengan budaya organisasi, tidak memiliki keselarasan nilai dengan KAP, atau merasa profesinya tidak berkembang. Atribusi negatif inilah yang kemudian mendorong tumbuhnya keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu, seperti hasil penelitian (Iswandi et al., 2020) dan (Maulidah et al., 2022). Berdasarkan konsep dan hasil penelitian terdahulu hipotesis ketiga yang diangkat adalah:

H3: Job satisfaction berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja auditor.

Pengaruh Work Overload Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Work overload (beban kerja berlebih) dapat memicu munculnya ketidaknyamanan dalam bekerja (Maulidah et al., 2022). Beban kerja berlebih atau juga biasa disebut lembur

biasanya tercipta dikarenakan keterbatasan jumlah SDM disuatu instansi. Tidak jarang kondisi ini memunculkan adanya rangkap tugas dan jabatan pada seorang karyawan, hal ini justru membuat kinerja karyawan jadi tidak maksimal. Dampak yang terjadi pada kehidupan sosial karyawan yang melakukan lembur biasanya akan lebih lama meninggalkan keluarganya dirumah dibanding karyawan yang tidak lembur. Work overload juga membuat karyawan lebih cepat lelah. Rasa Lelah tersebut justru dapat berdampak buruk pada kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sehingga work overload dapat meningkatkan auditor turnover intentions.

Kaitannya dengan teori atribusi, bisa dikatakan ketika auditor selalu mengalami beban kerja yang berlebihan, ia secara otomatis memulai proses atribusi kausal, yang berarti mencari tahu mengapa kondisi tersebut terjadi dan siapa atau apa yang bertanggung jawab atas kondisi tersebut. Jika auditor menatribusikan beban kerja yang berlebihan pada elemen internal organisasi yang stabil, seperti pada beberapa situasi; KAP yang selalu mengeksploitasi auditor juniornya, manajemen tidak peduli dengan kesejahteraan staf, atau sistem distribusi penugasan KAP yang tidak adil, maka ini akan menyebabkan kekecewaan yang dalam dan berkelanjutan terhadap organisasi. Kekecewaan ini yang paling kuat mendorong keinginan untuk pindah kerja, karena auditor meyakini bahwa kondisi ini tidak akan berubah selama ia masih berada di KAP tersebut. Sebaliknya, jika auditor mengatribusikan beban kerja berlebih pada faktor eksternal yang tidak stabil misalnya: hanya terjadi karena ada beberapa klien besar yang kebetulan bersamaan jadwal auditnya bulan ini maka dampaknya terhadap keinginan berpindah akan jauh lebih kecil, karena auditor masih memiliki harapan bahwa kondisi ini akan membaik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu, seperti hasil penelitian (Maulidah et al., 2022), (Sasongko et al., 2023), dan (Sakul, 2018). Berdasarkan konsep dan hasil penelitian terdahulu hipotesis keempat yang diangkat adalah:

H4: Work overload berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja auditor.

Pengaruh Work Related Stress Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Work related stress (stres kerja) muncul dari interaksi seorang karyawan dengan tugas pekerjaan yang ia lakukan dan berdampak pada emosional dalam dirinya, serta mendorong ia untuk melakukan penyimpangan dari batas normal (Luthans, 2012). Ada empat faktor penyebab stress (stressor), berikut ini faktornya; (1) faktor ekstraorganisasi (organizational stressor) yakni stress yang disebabkan oleh faktor luar instansi contohnya perubahan lingkungan sosial dan lingkungan keluarga, (2) faktor organisasi (organizational stressor) yakni stres yang muncul akibat fenomena dari dalam instansinya sendiri, (3) faktor kelompok (group stressor) merupakan stress yang diakibatkan dari rekan kerja yang mempunyai kebiasaan yang mengganggu atau merugikan karyawan lain sehingga menyebabkan ketidakcocokan antar karyawan dan adanya sifat individualis atau tidak adanya rasa kebersamaan didalam kelompok pekerja, (4) faktor individu (individual stressor) merupakan stres yang dirasakan oleh seorang karyawan dikarenakan banyaknya beban kerja yang harus ia tanggung.

Teori atribusi dapat mengaitkan hubungan work related stress pada keinginan pindah kerja auditor melalui proses kognitif yang kompleks yang berkaitan dengan atribusi kausal, stres yang berkaitan dengan pekerjaan tidak secara mekanis menyebabkan keinginan auditor untuk pindah kerja. Ketika stres kerja ditambahkan pada faktor internal organisasi yang stabil dan di luar kendali individu, muncul kekecewaan yang besar dari auditor, lalu auditor mulai kehilangan empati untuk mengerjakan tugas diluar tupoksinya, dan pada akhirnya berusaha untuk meninggalkan sumber stres. Atribusi konsensus memperkuat proses ini secara sosial, dan tugas retrospektif memperkuatnya, yang menghasilkan umpan balik negatif terhadap organisasi / KAP. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu, seperti

hasil penelitian (Pattinasarany, 2019) dan (Fajar & Wardani, 2025). Berdasarkan konsep dan hasil penelitian terdahulu hipotesis kelima yang diangkat adalah:

H5: Work related stress berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja auditor.

Pengaruh Gender Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

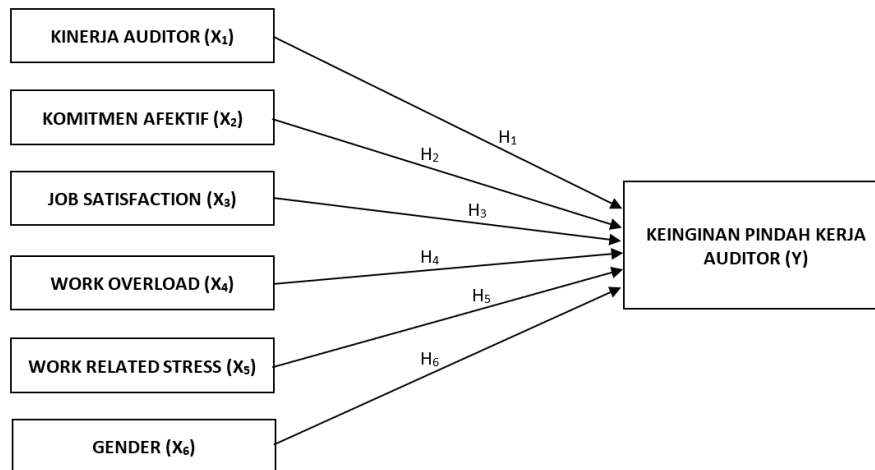
Faktor yang terakhir yang peneliti lihat dapat memengaruhi keinginan pindah kerja adalah gender. Gender berasal dari kata *gen* yang bermakna sifat embrio pria ataupun wanita. Banyak ilmuwan sosial yang mengemukakan bahwa gender menjelaskan tentang perbedaan pria dan wanita yang bersifat biologis selaku ciptaan Allah dan bentuk budaya yang dibentuk, dipelajari dan disosialisasikan (Astakoni et al., 2021). Sedangkan menurut (Aditya & Hasibuan, 2020), gender didefinisikan sebagai cara atau segi sosial manusia dalam menghadapi dan mengolah informasi yang didapat dalam rangka menjalankan pekerjaan dan mengambil keputusan.

Gender dalam penelitian ini diukur dengan perbedaan pria dan wanita secara biologis (jenis kelamin). Peran gender tentu memiliki pengaruh pada auditor turnover intention. Ini disebabkan baik pria ataupun wanita memiliki cara pandang yang berbeda dalam menghadapi suatu permasalahan. Contohnya wanita lebih mengedepankan perasaan dalam bersosialisasi, baik di kantor ataupun lingkungan secara umum. Padahal didalam lingkungan kantor ada beberapa aturan yang ketat dan tegas yang sering berbenturan dengan perasaan dan juga sikap atasan yang tidak sesuai dengan ekspektasi auditor wanita. Biasanya membuat auditor wanita tidak nyaman untuk bekerja yang mengarah pada keinginan pindah kerja. Sedangkan untuk pria, ia lebih mengedepankan logika dalam menanggapi masalah ataupun bersosialisasi secara umum. Seperti saat adanya pressure kerja dari atasan yang terbilang keras, maka seorang pria tidak hanya melihat dari sisi pressure yang ia terima. Tapi lebih dari itu, logika seorang pria akan memikirkan upah yang ia terima juga sebanding atau bahkan sesuai ekspektasinya. Maka auditor pria cenderung lebih sabar untuk tidak melakukan turnover intentions.

Teori atribusi mengaitkan pengaruh gender terhadap keinginan auditor untuk pindah kerja melalui dua mekanisme yang saling memperkuat. Mekanisme pertama berkaitan dengan perbedaan struktural dalam pengalaman kerja laki-laki dan perempuan, seperti beban konflik peran, persepsi keadilan organisasi, hambatan kemajuan karier, dan tekanan keluarga di tempat kerja. Mekanisme kedua berkaitan dengan pola atribusi kausal yang digunakan laki-laki dan perempuan dalam memahami pengalaman kerja. Ketika atribut berbasis gender menyebabkan keyakinan bahwa kondisi organisasi tidak adil, sistemik, dan di luar kendali individu maka keputusan untuk *resign* adalah respons yang paling logis diambil oleh auditor.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu, seperti hasil penelitian (Estrella et al., 2025) dan (Hasanah & Dahriyanto, 2022). Berdasarkan konsep dan hasil penelitian terdahulu hipotesis keenam yang diangkat adalah:

H6: Gender berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja auditor.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam studi ini ialah Akuntan Publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Kota Bandar Lampung. Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dalam buku direktori KAP dan AP, terdapat empat KAP aktif yang berada di wilayah kota Bandar Lampung. Peneliti menarik semua Akuntan Publik (AP) yang bernaung di KAP Bandar Lampung dipilih sebagai sampel. Alasan peneliti memilih AP di Kota Bandar Lampung karena peneliti melihat beberapa fenomena dilapangan dari hasil wawancara dengan AP di kota Bandar Lampung yang banyak melakukan resign dari KAP dan pindah ke jenis profesi yang berbeda, serta ada yang pindah kerja dari KAP satu ke KAP yang lain. Hal ini menunjukkan tingkat minat akuntan publik di kota Bandar Lampung untuk berpindah kerja cukup besar.

Teknik pengambilan sampel yang pilih ialah convenience sampling method yang didasari pada kriteria AP di Kota Bandar Lampung. Metode convenience sampling dapat diartikan sebagai teknik pengambilan sampel atas dasar kemudahan. Data studi diperoleh dengan penyebaran kuesioner ke KAP yang ada di kota Bandar Lampung. Sebelum peneliti melakukan penyebaran angket kuesioner, peneliti akan melkukan kegiatan pra survey ke masing-masing KAP. Jika KAP terkait memberikan izin penelitian maka peneliti akan menyebarkan kuesioner langsung ke KAP tersebut.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independent. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah keinginan pindah kerja auditor yang dilambangkan dengan Y. Selanjutnya, ada enam variabel independen dalam penelitian ini yaitu kinerja auditor (X1), komitmen afektif (X2), job satisfaction (X3), work overload (X4), work related stress (X5), dan gender (X6). Seluruh variabel diukur dengan skala likert. Skala likert pada umumnya menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan dari variabel independen dan variabel dependen yang diteliti (Ghozali, 2015).

Skala likert berisi lima tingkat pilihan jawaban yaitu 1 sampai dengan 5. Nilai 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan nilai 5 menunjukkan “sangat setuju”. Masing-masing dari variabel dependen, variabel independent, dan variabel moderating tersebut akan diproksikan dengan pertanyaan-pertanyaan tersendiri. Berikut ini tabel penjabaran indikator dari setiap variabel penelitian

Tabel 1
. Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Kinerja Auditor (X1)	KIN ₁ (efisiensi kerja), KIN ₂ (evaluasi dari atasan), KIN ₃ (inisiatif), dan KIN ₄ (apresiasi)
2.	Komitmen Afektif (X2)	KOM ₁ (loyalitas), KOM ₂ (Bangga menjadi bagian KAP), KOM ₃ (ikatan emosional dengan KAP), dan KOM ₄ (kental akan kekeluargaan dalam KAP)
3.	Job Satisfaction (X3)	JOB ₁ (fee yang sesuai), JOB ₂ (promosi jabatan), JOB ₃ (atasan yang kompeten), dan JOB ₄ (SOP baku)
4.	Work Overload (X4)	WO ₁ (lembur), WO ₂ (tuntutan pekerjaan), WO ₃ (sulit konsentrasi), dan WO ₄ (kelelahan)
5.	Work Related Stress (X5)	WRS ₁ (stres dikantor), WRS ₂ (kurang tidur), WRS ₃ (tekanan emosional), dan WRS ₄ (mudah marah)
6.	Gender (X6)	GEN ₁ (perbedaan tingkah laku), GEN ₂ (peran), GEN ₃ (sifat), dan GEN ₄ (mental saat dibawah tekanan)
7.	Keinginan Pindah Kerja Auditor (Y)	KEI ₁ (mencari lowongan pekerjaan lain), KEI ₂ (berfikir untuk segera berhenti), KEI ₃ (tidak ada rencana jangka panjang), KEI ₄ (cari profesi lain), KEI ₅ (cari imbalan lebih besar), dan KEI ₆ (cari jabatan lebih tinggi)

Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

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

Pegolahan data akan menggunakan program Partial Least Square (PLS). PLS merupakan teknik statistik prediktif yang mampu mengolah banyak variabel independen serempak meskipun muncul multikolinieritas antara variabel dependen dan variabel independen (statistikian.com). Program PLS yang dipilih dalam studi ini ialah Smart-PLS versi 3.3.9. Saat pengujian statistik nanti akan digunakan dua model yakni uji outer model dan inner model. Uji outer digunakan dalam menilai validitas dan uji reliabilitas. Menurut (Hair et al., 2022), outer model atau measurement model digunakan dalam menukur variabel-variabel yang diobservasi. Sedangkan uji inner berguna untuk melihat model sekaligus menunjukkan hasil uji hipotesis penelitian. Kemudian persamaan regresi dalam studi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Keterangan:

Y = Keinginan Pindah Kerja
X1 = Kinerja Auditor
X2 = Komitmen Afektif
X3 = Job Satisfaction
X4 = Work Overload
X5 = Work Related Stress
X6 = Gender
α = Konstanta
β1- β6 = Koefisien Regresi
e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi pada penelitian ini adalah akuntan publik yang bergabung di KAP kota Bandar Lampung. Sampel penelitian ini adalah seluruh akuntan publik yang bekerja di kota Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling. Kuesioner yang disebar langsung ke KAP terkait dan sebagian dalam bentuk google form. Kemudian didapati sebanyak 41 kuesioner yang diisi dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil penentuan sampel dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 2
Sebaran Kuesioner

No.	Nama Kantor Akuntan Publik (KAP)	Jumlah
1	KAP Weddie Andriyanto dan Muhaemin	11
2	KAP Zubaidi Komaruddin	11
3	KAP Tjahjo, Machdjud Modopuro, dan Rekan	11
4	KAP Suherman, S.E., Ak., CA., CPA.	8
Total		41

Sumber: Data primer yang diolah 2025

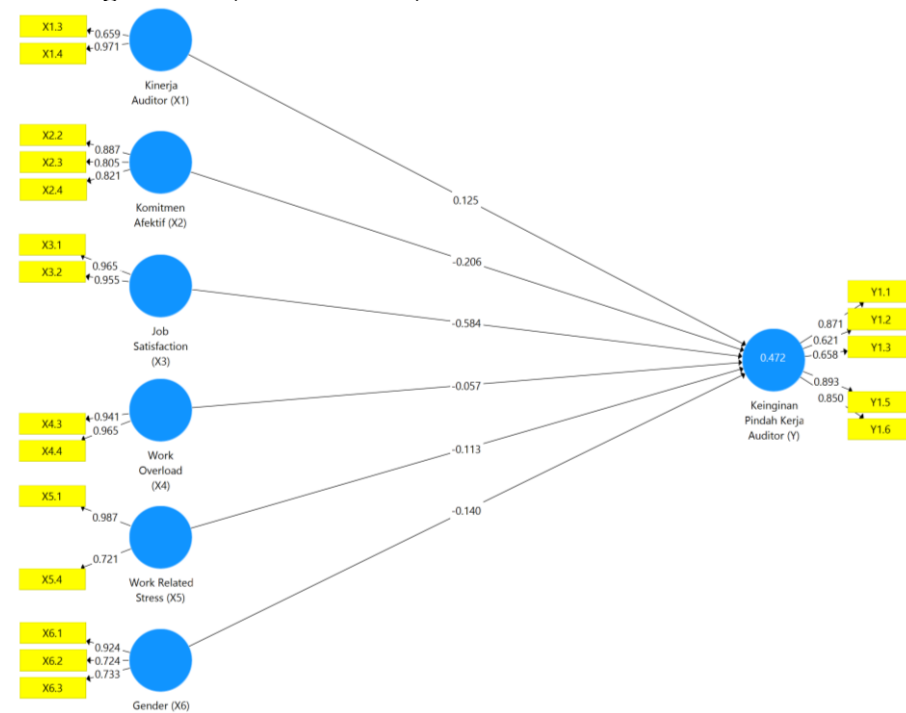
Berdasarkan distribusi kuesioner kepada 41 responden, seluruh kuesioner yang dikumpulkan dinyatakan valid untuk analisis. Tidak terdapat kuesioner yang ditolak atau tidak kembali. Berikut disajikan karakteristik responden yang mengisi kuesioner:

Tabel 3
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	25	61%
		Wanita	16	39%
2		< 23 Tahun	9	22%
		23 - 26 Tahun	9	22%
		27 - 30 Tahun	6	15%
		31 - 33 Tahun	2	5%
		> 33 Tahun	15	36%
3	Pendidikan Terakhir	D3	3	7%
		S1	29	71%
		S2	8	20%
		S3	1	2%
4	Posisi / Jabatan	Junior Auditor	20	49%
		Senior Auditor	16	39%
		Manager	1	2%
		Partner	4	10%
5	Lama Bekerja	< 2 Tahun	18	44%
		2 – 5 Tahun	5	12%
		5 – 10 Tahun	7	17%
		> 10 Tahun	11	27%

Sumber: Data diolah 2025

Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. Outer Model
Sumber: Data diolah 2025

Convergent Validity

Tabel 4
Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kinerja Auditor (X1)	Anda menemukan cara untuk melakukan prosedur pelaksanaan pekerjaan dengan lebih baik (X1.3)	0.659
	Pekerjaan anda sering diapresiasi/dihargai oleh klien (X1.4)	0.971
Komitmen Afektif (X2)	Anda membanggakan KAP anda bekerja saat ini kepada orang lain di luar KAP (X2.2)	0.887
	Anda merasa terikat secara emosional pada KAP saat ini (X2.3)	0.805
	Anda merasa menjadi bagian dari keluarga pada KAP saat ini (X2.4)	0.821
Job Satisfaction (X3)	Saya merasa digaji dengan jumlah yang setara dan sebanding dengan pekerjaan yang harus saya lakukan (X3.1)	0.965
	Saya puas dengan peluang yang saya miliki untuk mendapatkan promosi jabatan (X3.2)	0.955
Work Overload (X4)	Saya sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan saya karena padatnya jumlah pekerjaan (X4.3)	0.941
	Saya merasa lelah sepanjang hari pada saat bekerja karena beban kerja yang terlalu besar (X4.4)	0.965
Work Related Stress (X5)	Saya sering mengalami stres di tempat kerja (X5.1)	0.987
	Saya merasa mudah marah di tempat kerja (X5.4)	0.721
Gender (X6)	Perbedaan tingkah laku pria dan wanita yang mudah diatur akan mempengaruhi tingkat minat pindah bekerja (X6.1)	0.924
	Peran pria dan wanita berbeda saat berada di kantor (X6.2)	0.724
	Adanya perbedaan sifat pria dan wanita akan menghasilkan keinginan pindah kerja yang berbeda (X6.3)	0.733
Kualitas Audit (Y)	Saya berencana untuk secara aktif mencari sebuah pekerjaan baru tahun depan (Y1.1)	0.871
	Saya sering berpikir untuk berhenti dan pindah bekerja di KAP lain (Y1.2)	0.621
	Saya tidak berharap untuk memiliki masa depan yang panjang dengan Kantor Akuntan Publik saat ini (Y1.3)	0.658
	Anda berkeinginan mencari pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih baik (Y1.5)	0.893
	Anda berkeinginan mencari pekerjaan lain dengan jabatan yang lebih tinggi (Y1.6)	0.850

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,6. Dengan demikian, semua indikator tersebut dianggap valid untuk digunakan dalam analisis penelitian ini. Namun, beberapa indikator, seperti X1.1, X1.2, X2.1, X3.3, X3.4, X4.1, X4.2, X5.2, X5.3, X6.4, dan Y1.4 telah dikeluarkan dari model karena tidak menunjukkan signifikansi yang memadai.

Discriminant Validity

Tabel 5
Cross Loading

Indikator	Kinerja Auditor (X1)	Komitmen Afektif (X2)	Job Satisfaction (X3)	Work Overload (X4)	Work Related Stress (X5)	Gender (X6)	Keinginan Pindah Kerja Auditor (Y)
X1.3	0.659	0.261	0.427	-0.239	-0.252	-0.030	-0.119
X1.4	0.971	0.442	0.608	0.050	0.035	0.174	-0.373
X2.2	0.309	0.887	0.443	0.001	-0.040	0.315	-0.482
X2.3	0.333	0.805	0.483	-0.099	0.236	0.344	-0.489
X2.4	0.495	0.821	0.709	-0.243	-0.356	0.052	-0.413
X3.1	0.587	0.655	0.965	-0.328	-0.159	0.063	-0.615
X3.2	0.625	0.569	0.955	-0.332	-0.188	0.068	-0.546
X4.3	-0.050	-0.101	-0.353	0.941	0.410	0.498	0.034
X4.4	0.001	-0.138	-0.308	0.965	0.607	0.396	0.044
X5.1	-0.036	-0.028	-0.159	0.567	0.987	0.34	-0.093
X5.4	-0.035	-0.099	-0.207	0.272	0.721	0.333	-0.022
X6.1	0.063	0.292	0.030	0.529	0.296	0.924	-0.329
X6.2	0.149	0.099	0.058	0.165	0.356	0.724	-0.149
X6.3	0.253	0.322	0.148	0.252	0.248	0.733	-0.096
Y1.1	-0.293	-0.512	-0.545	0.120	-0.034	-0.190	0.871
Y1.2	-0.372	-0.349	-0.524	0.130	0.141	0.137	0.621
Y1.3	-0.244	-0.409	-0.484	0.178	-0.034	-0.082	0.658
Y1.5	-0.247	-0.536	-0.469	-0.048	-0.098	-0.413	0.893
Y1.6	-0.246	-0.342	-0.389	-0.180	-0.262	-0.483	0.850

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 5 menyajikan nilai *cross loading* untuk setiap indikator variabel. Nilai *cross loading* yang terukur menunjukkan angka yang lebih tinggi pada variabel yang relevan dibandingkan dengan variabel lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel telah menunjukkan kinerja yang memadai dalam tes validitas diskriminan. Dengan kata lain, indikator-indikator tersebut berhasil mengidentifikasi dan membedakan variabel yang dimaksud secara efektif, sehingga mendukung validitas konstruk dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 6
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Auditor (X1)	0.689
Komitmen Afektif (X2)	0.703
Job Satisfaction (X3)	0.922
Work Overload (X4)	0.909
Work Related Stress (X5)	0.747
Gender (X6)	0.638
Keinginan Pindah Kerja Auditor (Y)	0.620

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 6 di menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, dan Y semuanya melebihi ambang batas 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi standar validitas diskriminan yang baik. Dengan kata lain, setiap variabel dalam model penelitian menunjukkan kemampuan yang memadai dalam membedakan diri dari variabel lain dalam konteks penelitian ini. Validitas diskriminan yang baik merupakan indikator bahwa konstruksi yang diukur oleh variabel-variabel tersebut secara signifikan berbeda dari satu sama lain, dan ini mendukung keakuratan dan ketepatan interpretasi hasil penelitian.

Composite Reliability

Tabel 7
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Auditor (X1)	0.810
Komitmen Afektif (X2)	0.876
Job Satisfaction (X3)	0.959
Work Overload (X4)	0.952
Work Related Stress (X5)	0.852
Gender (X6)	0.839
Keinginan Pindah Kerja Auditor (Y)	0.889

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 7, nilai composite reliability untuk variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, dan Y semuanya melebihi ambang batas minimum 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam model penelitian memenuhi kriteria composite reliability yang baik. Dengan kata lain, variabel-variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, menandakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan konsisten dalam memberikan hasil.

Cronbach's Alpha

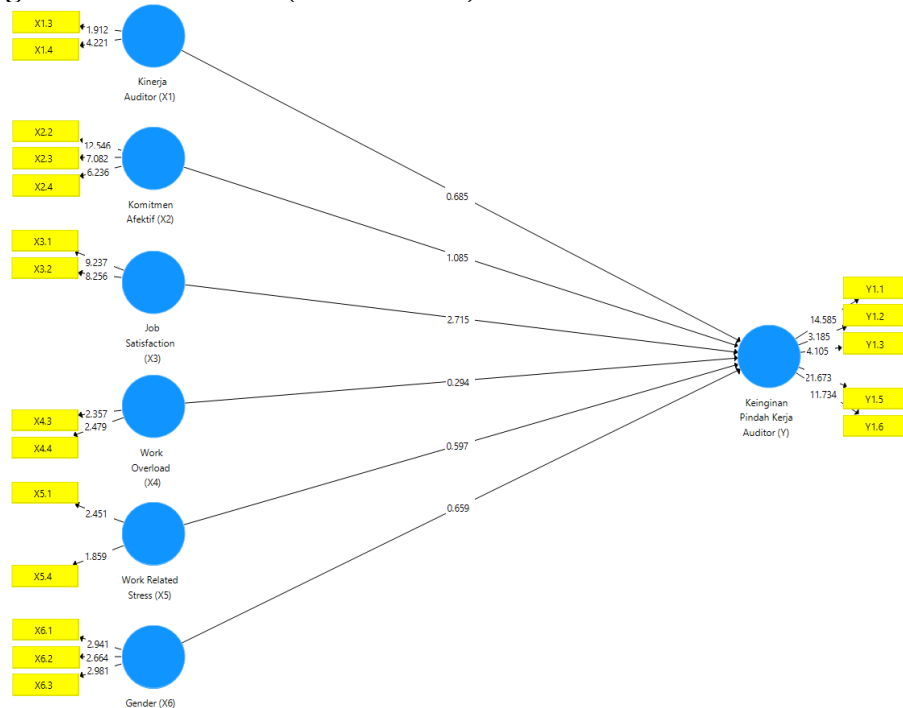
Tabel 8
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Auditor (X1)	0.630
Komitmen Afektif (X2)	0.789
Job Satisfaction (X3)	0.915
Work Overload (X4)	0.901
Work Related Stress (X5)	0.751
Gender (X6)	0.759
Keinginan Pindah Kerja Auditor (Y)	0.839

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 8 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian, yaitu X1, X2, X3, X4, X5, X6, dan Y, yang semuanya melebihi 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi standar reliabilitas *Cronbach's alpha*. Dengan kata lain, variabel-variabel penelitian menunjukkan konsistensi internal yang tinggi, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel dan stabil dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Pengukuran Struktural (Inner Model)



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Data diolah 2025

Uji Path Coefficient

Berdasarkan Gambar 3 model inner yang ditampilkan, hubungan antara job satisfaction dan keinginan pindah kerja auditor menunjukkan nilai path coefficient tertinggi, yaitu 2,715. Sebaliknya, pengaruh work overload terhadap keinginan pindah kerja auditor memiliki nilai path coefficient sebesar 0,294. Nilai-nilai positif pada keenam hubungan variabel bebas dengan variabel terikat mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai path coefficient, semakin kuat hubungan setiap variabel X dan variabel Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai path coefficient yang lebih tinggi memperkuat asosiasi antara variabel bebas dan variabel terikat dalam konteks ini.

Uji R-Square

Tabel 9
Uji R-Square

Variabel	R-Square
Keinginan Pindah Kerja Auditor (Y)	0,472

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk variabel Keinginan Pindah Kerja Auditor (Y) adalah 0,472. Ini berarti bahwa 47,2% variasi dalam keinginan pindah kerja auditor dapat dijelaskan oleh kinerja auditor, komitmen afektif, job satisfaction, work overload, work related stress, dan gender. Dengan kata lain, keenam variabel independen ini menjelaskan 47,2% dari perubahan yang terjadi dalam penilaian keinginan pindah kerja auditor. Prosentase ini menggambarkan kontribusi keenam faktor tersebut terhadap keinginan pindah kerja auditor yang dievaluasi dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 10
Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Original Sample (O)	Standar Deviation STDEV	T Statistic ([O/STDEV])	P Values
H1	X1 → Y	0.125	0.202	0.622	0.534
H2	X2 → Y	-0.206	0.181	1.137	0.256
H3	X3 → Y	-0.584	0.228	2.563	0.011
H4	X4 → Y	-0.057	0.216	0.262	0.794
H5	X5 → Y	-0.113	0.184	0.613	0.540
H6	X6 → Y	-0.140	0.211	0.664	0.507

Sumber: Data diolah 2025

Dari analisis tabel uji hipotesis, diperoleh nilai sample original sebesar 0,125 untuk pengaruh kinerja auditor terhadap keinginan pindah kerja auditor dengan tingkat signifikansi 0,534, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, t-statistik yang dihasilkan adalah 0,622, yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,032. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah kerja auditor, sehingga hipotesis 1 ditolak.

Lalu nilai sample original sebesar 0,125 untuk pengaruh komitmen afektif terhadap keinginan pindah kerja auditor dengan tingkat signifikansi 0,256, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, t-statistik yang dihasilkan adalah 1,137, yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,032. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah kerja auditor, sehingga hipotesis 2 ditolak.

Selanjutnya, nilai sample original sebesar -0,584 untuk pengaruh job satisfaction terhadap keinginan pindah kerja auditor dengan tingkat signifikansi 0,011, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, t-statistik yang dihasilkan adalah 2,563, yang lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 2,032. Hasil ini menunjukkan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan pindah kerja auditor, sehingga hipotesis 3 diterima.

Lalu nilai sample original sebesar -0,057 untuk pengaruh work overload terhadap keinginan pindah kerja auditor dengan tingkat signifikansi 0,794, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, t-statistik yang dihasilkan adalah 0,262, yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,032. Hasil ini menunjukkan bahwa work overload tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah kerja auditor, sehingga hipotesis 4 ditolak.

Lalu nilai sample original sebesar -0,113 untuk pengaruh work related stress terhadap keinginan pindah kerja auditor dengan tingkat signifikansi 0,540, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, t-statistik yang dihasilkan adalah 0,613, yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,032. Hasil ini menunjukkan bahwa work related stress tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah kerja auditor, sehingga hipotesis 5 ditolak.

Terakhir, nilai original sample untuk pengaruh gender terhadap keinginan pindah kerja auditor adalah -0,140, dengan tingkat signifikansi 0,507 yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 0,664 dibawah t-tabel 2,032, menunjukkan bahwa hasil uji ini tidak berpengaruh dan arahnya negatif. Dengan demikian, hipotesis keenam ditolak, yang berarti bahwa gender tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah kerja auditor.

Pembahasan

Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Penjelasan ini mengindikasikan bahwa nilai seorang auditor yang telah bekerja secara efektif dan efisien tidak memunculkan motivasi auditor tersebut untuk pindah kerja. Kemungkinan besarnya, etos kerja yang telah diberikan oleh seorang auditor kepada KAP

tempat ia bekerja akan memberikan dorongan untuk terus bekerja secara baik agar mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan gaji.

Hal ini sesuai dengan teori atribusi, bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Artinya seorang auditor yang memiliki kinerja yang baik menunjukkan bahwa ia ingin memiliki masa depan di kantornya sekarang sebab ia mengetahui bahwa seorang pegawai yang berkinerja baik akan lebih mudah naik jabatan dan akan mendapat balas jasa yang lebih besar ketimbang pegawai yang kinerjanya buruk. Sehingga keinginan untuk pindah kerja bukan ditentukan oleh kinerja auditor.

Hasil ini menunjukkan bahwa keinginan pindah kerja auditor lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain ketimbang dari pengaruh kinerja auditor. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Ristiano & Sudhartio, 2022) dan (Srimindarti et al., 2015) yang juga mengindikasikan bahwa kinerja auditor tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja auditor.

Bagi KAP, hasil studi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja auditor saja belum tentu dapat menurunkan turnover intention. Oleh karena itu, manajemen KAP tidak hanya berfokus pada pencapaian target kinerja, tetapi juga perlu memperhatikan: sistem kompensasi dan penghargaan, peluang pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), tingkat stres dan beban kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, strategi retensi auditor perlu dilakukan secara lebih komprehensif dan tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa dedikasi dari rasa emosional seorang auditor akan menjalin hubungan batin dengan KAP sehingga auditor itu akan merasa terlibat untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan instansi. Dengan adanya komitmen afektif maka seorang auditor dapat menunjukkan rasa memiliki atas KAP, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas KAP, keinginan untuk mencapai tujuan KAP, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam KAP yang sekarang. Seorang auditor yang memiliki komitmen afektif yang tinggi belum tentu memilih untuk pindah kerja karena didasari dari dorongan dalam dirinya sendiri.

Hal ini sesuai dengan teori atribusi, bahwa suatu perilaku seseorang akan dipengaruhi oleh internal (*dispositional attribution*). Salah satu sebab nya adalah dari emosional didalam diri seorang auditor, ketika auditor sudah menganggap kantor adalah salah satu bagian dari keluarganya, maka ia akan *all out* dalam bekerja dan akan muncul sikap loyal pada kantornya. Oleh karenanya tinggi atau rendahnya komitmen afektif tidak menjadi pengaruh terhadap niat auditor untuk *resign*.

Implikasi bagi KAP, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan emosional auditor terhadap organisasi saja mungkin belum cukup untuk menekan keinginan pindah kerja auditor. KAP perlu memperhatikan faktor lain seperti sistem kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta beban kerja auditor agar dapat mempertahankan karyawan.

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian (Iswandi et al., 2020) dan (Sukamto et al., 2014) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh pada keinginan pindah kerja auditor. Bisa diaktakan ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja auditor.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Temuan ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor dan timbal balik yang diterima oleh seorang auditor dari KAP tempat ia bekerja akan menimbulkan rasa kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja auditor, maka semakin rendah keinginan auditor untuk *resign*.

Sebaliknya juga, jika job satisfaction rendah, maka keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau *resign* dari KAP akan meningkat. Hal-hal lainnya yang memicu motivasi untuk menetap di KAP yang sekarang ketimbang pindah kerja ke tempat lain adalah mendapatkan kesempatan pengembangan karier, memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan, dan memperoleh pengakuan atas kinerjanya.

Hal ini juga sesuai dengan teori atribusi yang diangkat, mengingat teori ini menunjukkan bahwa sikap seseorang dihasilkan dari apa-apa yang dialaminya dari faktor eksternal maupun faktor internal. Sehingga semakin tinggi job satisfaction justru akan menurunkan keinginan pindah kerja auditor.

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian (Sasongko et al., 2023), (Ramlawati et al., 2021), dan (Tambun et al., 2019) yang menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh negatif signifikan pada keinginan pindah kerja auditor. Selain itu implikasi bagi KAP, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya menurunkan keinginan pindah kerja auditor dapat dilakukan dengan meningkatkan job satisfaction. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain: memberikan kompensasi yang kompetitif, menyediakan peluang promosi dan pengembangan karier yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kualitas kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi.

Pengaruh Work Overload Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Hasil menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan auditor (*work overload*) tidak secara signifikan memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, auditor tidak selalu ingin keluar dari KAP karena beban kerja yang tinggi. Sebaliknya, auditor dengan beban kerja yang lebih rendah juga belum tentu lebih ingin pindah. Dalam pekerjaan auditor, situasi ini dapat terjadi karena beberapa hal, yakni: Auditor telah menganggap beban kerja tinggi sebagai konsekuensi dan karakteristik pekerjaan mereka, terutama selama musim audit, yang dikenal sebagai musim yang sibuk. Auditor menerima kompensasi, pengalaman, atau peluang karir yang dianggap sebanding dengan tugas yang mereka selesaikan. Faktor lain, seperti kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, budaya kerja, kompensasi, dan peluang pengembangan karier, lebih banyak memengaruhi keinginan pindah kerja auditor.

sulitnya mencari lapangan pekerjaan. Meskipun beban kerja yang diterima oleh seorang auditor dirasa berlebih, hal ini tidak membuat mentalitas seorang akuntan publik untuk pindah kerja. Sebab sudah hal lumrah juga, fee yang diterima oleh seorang akuntan publik bisa dibilang tidak sedikit atau bisa dikatakan tenaga yang dikeluarkan setimpal dengan hasil yang didapat. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian (Bimaputra & Parwoto, 2020) dan (Sakul, 2018) yang menunjukkan bahwa work overload tidak berpengaruh pada keinginan pindah kerja auditor.

Pengaruh Work Related Stress Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Temuan pada work related stress bisa dibilang sejalan dengan faktor sebelumnya yakni adanya emosional negatif yang menumpuk yang berasal dari lingkungan kerja namun faktanya para auditor masih mampu mengelola stres kerja dengan berfikir realistis. Profesi akuntan publik tidak luput dengan yang namanya peak season atau musim padat penugasan, namun semakin besar jumlah pekerjaan yang didapat oleh auditor justru semakin meningkatkan fee yang akan diterima. Oleh karenanya dengan adanya pola pikir yang realistis akan mampu mengelola stress yang muncul.

Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara work related stress dan keinginan pindah kerja auditor tidak selalu konsisten dalam konteks profesi auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-related stress bukan faktor yang secara langsung memengaruhi turnover intention auditor. Selain itu, hasil ini membuka kemungkinan bahwa

pengaruh stres kerja terhadap turnover intention terjadi secara tidak langsung melalui variabel lain, seperti: burnout, kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepada KAP bahwa mengurangi keinginan auditor untuk meninggalkan pekerjaan tidak dapat dicapai hanya dengan mengurangi stres kerja. Jika perusahaan ingin bertahan, manajemen harus mempertimbangkan faktor lain yang lebih mempengaruhi keputusan auditor, seperti: tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kompensasi yang kompetitif, kesempatan untuk maju dalam karier, pengakuan atas kinerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Partner atau pimpinan di KAP perlu melakukan pengelolaan stress kerja pada staff auditornya seperti kesehatan mental, produktivitas, dan kualitas kerja. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian (Bramasta et al., 2023) dan (Rohmanullah et al., 2020) yang menunjukkan bahwa work related stress tidak berpengaruh pada keinginan pindah kerja auditor.

Pengaruh Gender Terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor

Temuan terakhir menunjukkan bahwa perbedaan peran, tingkah laku, sifat, dan mental dari masing-masing auditor pria ataupun wanita bukan menjadi tolak ukur yang memporori seorang auditor untuk pindah kerja. Hasil penelitian juga mendukung pandangan bahwa keinginan pindah kerja auditor lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi dan pekerjaan dibandingkan karakteristik demografis seperti gender. Dengan demikian, model turnover intention pada profesi auditor sebaiknya lebih menekankan faktor psikologis dan organisasi daripada faktor demografis.

Sebagai contoh analogi dari hubungan gender terhadap keinginan pindah kerja, yaitu seorang auditor pria lebih mengedepankan logikanya disaat mendapat banyak tugas audit sehingga seringkali harus lembur, namun auditor pria mayoritas tetap loyal dengan KAP tempat ia bekerja selama ia dibayar fair atau bahkan mendapat bonus tambahan ketika bisa menyelesaikan tugas auditnya dengan baik. Begitu juga seorang auditor wanita yang mengedepankan perasaan dalam bekerja, walaupun mendapat rekan kerja yang tidak semuanya satu frekuensi atau tidak cocok secara sosial, namun ketika dihadapkan dengan penugasan audit yang harus dikerjakan secara tim, mayoritas auditor wanita cenderung ikut aturan atasan atau ikut aturan KAP tanpa mengedepankan egonya sendiri. Jadi bisa dibilang, baik auditor pria maupun wanita sama-sama mengedepankan sikap profesionalnya dalam bekerja sebab mereka sudah memperoleh ilmu dibidang audit sejak belajar dibangku kuliah, terlebih lagi auditor yang sudah bekerja di KAP lebih dari 5 tahun (senior auditor). Sehingga profesionalisme mereka membuat mereka lebih memilih loyal kepada KAP tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kebijakan sumber daya manusia yang bersifat inklusif dan tidak diskriminatif telah berjalan cukup baik sehingga gender tidak menjadi faktor yang memengaruhi keinginan auditor untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan prinsip kesetaraan kesempatan kerja dan fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja bagi seluruh auditor. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian (Chang et al., 2021), (Nurliani & Ichi, 2022), dan (Lisviana, 2025) yang menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh pada keinginan pindah kerja auditor.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil dan pembahasan diatas maka disimpulkan bahwa job satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan pindah kerja auditor eksternal yang bekerja di KAP wilayah Kota Bandar Lampung tahun 2025. Sedangkan 5 variabel lain yaitu kinerja auditor, komitmen afektif, work overload, work related stress, dan gender tidak menunjukkan ada pengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja auditor di KAP wilayah Kota Bandar Lampung tahun 2025.

Keterbatasan

Setiap peneliti tentunya tidak lepas dari keterbatasan, ada dua keterbatasan yang menjadi fokus peneliti yakni populasi penelitian hanya auditor yang ada di wilayah Kota Bandar Lampung, sehingga jumlah sampel menjadi kurang maksimal. Kemudian ditemukan hanya ada 1 faktor keinginan pindah kerja auditor yang berpengaruh signifikan, artinya masih perlu mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat menjadi faktor kunci keinginan pindah kerja auditor.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya agar dapat menambah penyebaran populasi responden auditor agar hasil penelitian dapat lebih menggeneralisir lagi. Lalu variabel yang dapat ditambahkan pada studi selanjutnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diukur dengan rasa keinginan untuk naik gaji dan melaksanakan penugasan audit sesuai jobdesk yang disepakati di kontrak kerja, dan auditor memiliki rasa tanggungjawab penuh atas pekerjaannya. Dengan menambah variabel motivasi kerja diharapkan dapat memperkuat hubungannya dengan keinginan pindah kerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhisti, M. I., Setyohadi, J. S., & S.P, J. A. (2021). Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Turnover Intention Auditor Dengan Burnout Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Yudishtira Journal : Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside*, 1(3), 160–181. <https://doi.org/10.53363/yud.v1i3.12>
- Aditya, M. R., & Hasibuan, A. B. (2020). Pengaruh Persepsi, Gender dan Tipe Kepribadian Mahasiswa Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Darma Persada). *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 19(1), 43–57. <https://doi.org/10.22225/we.19.1.1579.43-57>
- Ardini, M. U., & Darya, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor dan Komitmen Afektif terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Empiris: KAP di Jakarta Selatan). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 16(2), 85. <https://doi.org/10.35384/jkp.v16i2.315>
- Arianto, D. A. N., & Wahyuningsih, E. (2022). Pengaruh kepemimpinan, keterlibatan kerja dan kompensasi finansial terhadap niat keluar karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6176>
- Astakoni, I. M. P., Nursiani, N. P., Utami, N. M. S., & Sapta, I. K. S. (2021). Multigroup Analysis (Mga): Peran Gender Pada Kualitas Audit Melalui Analisis Variabel Kompetensi Dan Independensi Auditor. *Transformatif*, X(1), 125–142. <https://ojs.unkriswina.ac.id/index.php/transformatif/article/view/161>
- Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT . ABC). *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>
- Bramasta, R. V., Survival, & Hermawati, A. (2023). Efek Tekanan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(4), 225–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i4>
- Chang, Y., Huang, C.-I., Hsu, H.-Y., & Wang, H.-W. (2021). Gender Diversity in the Audit and Compensation Committee, Firm Performance, Risk and Pay-Performance Sensitivity. *International Review of Accounting, Banking and Finance (IRABF)*, 13(2),

- Estrella, E., Salahuddin, A., Hasanudin, H., & Yakin, I. (2025). The Effect of Gender Equality and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediator. *ECo-Buss*, 7(3), 1696–1710. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1799>
- Fajar, M., & Wardani, E. S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Penerbit Pustaka Mulia Sejahtera. *Jurnal Accounting UNIPA*, 4(1), 234–256.
- Fauzan, R. H., Julianto, W., & Sari, R. (2021). Pengaruh Time Budget Pressure, Profesionalisme, Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal KORELASI: Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 865–880. <http://ejournal.upi.edu/index.php/JRAK>
- Ghozali, I. (2015). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS)* (Edisi 5). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Long Range Planning*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hakro, T. H., Abbasi, K. H., & Mahesar, H. A. (2021). Influence of Organizational Culture, Supervisor Behavior and HRM Practices on Employee Turnover Intentions: Study of NGOs Sector of Sindh, Pakistan. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review (RJSSER)*, 2(1), 97–105. [https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss1-2021\(97-105\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss1-2021(97-105))
- Hartono, A. R., & Sutanto, E. M. (2015). Faktor-Faktor Keinginan Pindah Agen Real Estate Winston Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 99–108. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.99-108>
- Hasanah, S. U., & Dahriyanto, L. F. (2022). Pengaruh Persepsi Kesetaraan Gender Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i1.61551>
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Canty, A. L., Frink, D. D., Perrewea, P. L., & Berkson, H. M. (2001). Reconsidering the Job-Performance Turnover Relationship: The Role of Gender in Form and Magnitude. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(11), 2377–2377.
- Indriasari, I. (2013). Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing Pengetahuan Pada Auditor. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(2), 146–166.
- Iswandi, H., Junaedi, & Maharani, A. (2020). Faktor Pendorong Keinginan Karyawan Untuk Pindah Kerja. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 14(2), 1–20.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2024). *Manajemen & Perilaku Organisasi* (11th ed.). Penerbit Erlangga.
- Kartikasari, D. A. (2023). Pengaruh Komitmen Normatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Dwi Prima Sentosa Caruban). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 5, September*.
- Kelley, H. H. (1973). Kelley_The process of causal attribution. *American Psychologist*, 38(February), 107–128. http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/the_processes_of_causal_attribution.pdf
- Lisviana, U. (2025). *Niat Berpindah Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Jenis Kelamin: Antara Hubungan Dan Perbedaan Pada Gen Z*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mariana, Sulaimiah, & Suryani, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel King'S Garden Kota Bima. *Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia*, 2(3), 24–32.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Morissan. (2021). *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa Edisi Revisi*. Prenadamedia Group.
- Nurliani, D., & Ichi. (2022). Pengaruh Independensi, Pengetahuan Keuangan, dan Gender Komite Audit Terhadap Ketidakpatuhan Pengungkapan Keuangan (Studi Kasus Pada Perusahaan Publik yang Mendapat Teguran Publik Oleh Bursa Malaysia Tahun 2014–2020). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan (JAK)*, 10(1), 71–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.29103/jak.v10i1.6477>
- Pasaribu, E. M., & Wijaya, S. Y. (2017). Implementasi teori atribusi untuk menilai perilaku kecurangan akuntansi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 41–66.
- Pattinasarany, D. R. (2019). Apakah Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Penentu Turnover Intention Auditor Pada Beberapa Kap Di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 20–41. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.789>
- Purbowati, R. D., Taufiq, M., & Sutopo. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kinerja Auditor Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Dharma Ekonomi*, 26(50), 14–27.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External Alternatives, Job Stress On Job Satisfaction And Employee Turnover Intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Ristianto, H., & Sudhartio, L. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Guru Sekolah Dasar Swasta Di Kota Batam. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 22–33. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.3>
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rohmanullah, I., Yazid, H., & Hanifah, I. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Provinsi Banten. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 5(1), 39–56. <https://doi.org/10.48181/jratirtayasa.v5i1.8283>
- Sakul, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 175–184.
- Salet, D. L., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(2), 185–201.
- Salju, S., Rismawati, R., & Bachtiar, M. D. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 100–123. <https://doi.org/10.35906/je001.v4i2.98>
- Sasongko, A. W., Nugraha, F. K., & Sriwijianingsih, P. (2023). Overload, Stress, and Satisfaction: Does It Impact Auditor's Intentions to Resign? *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.21107/jaffa.v11i1.19595>
- Srimindarti, C., Hardiningsih, P., & Oktaviani, R. M. (2015). Keahlian Auditor Dan Turnover Intention Sebagai Mediasi Determinan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 12(2), 169–187. <https://doi.org/10.21002/jaki.2015.10>

- Sukamto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T., & Kartika, E. W. (2014). Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(2), 466–478.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9. <https://www.neliti.com/publications/127552/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-dan-turn-over-intention-karyawan-usaha-k>
- Sulistyo, H. (2017). Studi Turnover Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Jabatan dan Kota. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan AKuntansi*, 43, 49–58.
- Surji, K. (2013). The negative effect and consequences of employee turnover and retention on the organization and its staff. *European Journal of Business and Management*, 5(25), 52–65.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Tambun, S., Laura, N., Lukiyana, & Prakashita, V. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 1–17.
- Tim CNN Indonesia. (2019, January 25). *Indonesia Disebut Krisis Akuntan Publik*. www.cnnindonesia.com. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190125132742-92-363792/indonesia- disebut-krisis-akuntan-publik>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (1st ed.). CV. Penerbit Qiara Media.