



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Auditor Pada KAP di Jakarta

Endang Wulandari¹, Mira Septiani²

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan tingginya tingkat keinginan auditor untuk berpindah tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* auditor pada KAP di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif serta desain penelitian kausalitas. Dalam penelitian ini menerangkan pengaruh variabel independen yang terdiri dari *work overload* dan *job satisfaction* terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 105 responden auditor. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan disebarikan dengan teknik survei angket (kuesioner) kepada responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan keseluruhan variabel bebas yaitu *work overload* dan *job satisfaction* secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Work Overload, Job Satisfaction, Turnover Intention, KAP*

Abstract

This research is motivated by the problem of the high level of auditors' desire to change places of work. This research aims to analyze the factors that influence auditor turnover intention at KAP in Jakarta. This research uses quantitative methods and causality research design. This research explains the influence of the independent variables consisting of work overload and job satisfaction on the dependent variable, namely turnover intention. The population in this study are auditors who work at Public Accounting Firms (KAP) in the Jakarta area. Sampling in this study used convenience sampling techniques. The number of samples taken in this research was 105 auditor respondents. The data used in this research is primary data and is distributed using a questionnaire survey technique to respondents. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The research results show that all independent variables, namely work overload and job satisfaction, partially or simultaneously have a significant effect on turnover intention.

Keywords: *Work Overload, Job Saisfacion, Turnover Intention, KAP*

Article History:

Submitted/Received 16 Jul 2024

First Revised 20 Sep 2024

Accepted 1 Okt 2024

Publication Date 01 Dec 2024

*Correspondence E-mail:
miraseptiani792@gmail.com

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Sahid,
Jakarta.

PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset berharga yang dimiliki suatu organisasi yang berfungsi menggerakkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, penting memperhatikan tingkat kompetensi, profesionalisme, serta komitmen karyawan terhadap bidang yang ditekuninya agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien (Rizky et al., 2021). Komitmen yang dimiliki karyawan biasanya menjadi penggerak karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan profesional (Awalina, 2016). Namun, saat ini sulit untuk mendapatkan karyawan yang berkomitmen, karena adanya *turnover intention* atau keinginan berpindah yang diakibatkan oleh berbagai faktor. *Turnover intention* sendiri merupakan keinginan seorang individu untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan meninggalkan pekerjaannya yang sekarang (Ardini & Darya, 2020).

Tingginya tingkat *turnover intention* atau keinginan berpindah juga terjadi pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah badan usaha yang sudah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan dan berfungsi sebagai tempat bagi akuntan publik atau auditor dalam memberikan jasanya (Ardini & Darya, 2020). Kondisi kinerja serta perilaku auditor merupakan elemen yang sangat penting sebagai penentu kualitas kinerja KAP. Fenomena yang membuat kinerja KAP terganggu salah satunya adalah *turnover intention* atau keinginan berpindah (Lukmawati, 2020). Dalam beberapa fenomena, beberapa auditor yang bahkan belum mencapai masa kerja satu tahun sudah muncul sebuah keinginan untuk *resign* dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain (Awalina, 2016). Dampak buruk yang ditimbulkan adalah terganggunya efektivitas kegiatan operasional KAP.

Sebenarnya perpindahan karyawan yang memiliki kinerja rendah sangat diperlukan oleh beberapa perusahaan termasuk pada Kantor Akuntan Publik (KAP) (Lukmawati, 2020). Meskipun demikian, KAP sebaiknya mengupayakan agar tingkat *turnover intention* tidak terlalu tinggi, hal ini untuk menekan biaya rekrutmen yang membengkak dan lebih memaksimalkan kinerja dari auditor yang ada. Sebenarnya banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* auditor pada suatu KAP. Namun menurut peneliti dalam penelitian ini, beberapa faktor penyebab *turnover intention* auditor pada suatu KAP diantaranya adalah beban kerja berlebih (*work overload*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Beban kerja yang berlebih (*work overload*) menjadi salah satu dari banyaknya alasan auditor melakukan *turnover intention*. Beban kerja adalah sebuah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan harus dikerjakan dengan tenggat waktu tertentu (Kristin et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Maulidah et al., 2022) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizky et al., 2021) yang mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). (Nasution, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan atau sikap emosional yang menyenangkan dalam mencintai pekerjaannya. Ketidaksesuaian kepuasan kerja auditor dapat berpengaruh terhadap berkurangnya dorongan untuk berkomitmen dalam berorganisasi dimana semua akan berujung pada peningkatan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murdani & Fachrurrozie, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh terhadap

turnover intention. Namun hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardini & Darya, 2020) yang mana disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Dari isu yang terjadi dan inkonsistensi antara peneliti yang satu dan yang lainnya, maka peneliti tertarik menganalisis kembali faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* auditor pada KAP. Lokasi penelitian yang dipilih adalah Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Peneliti memilih wilayah Jakarta sebagai lokasi penelitian, karena jumlah KAP lebih banyak dibandingkan wilayah-wilayah lain yang terdaftar, yang mana layak dijadikan lokasi representatif untuk suatu penelitian. Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dibahas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: "Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Auditor pada KAP di Jakarta."

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention adalah salah satu wujud dari perilaku menarik diri dari dunia kerja yang secara bersamaan hal tersebut juga merupakan hak masing-masing individu dalam menentukan pilihan mereka apakah tetap bekerja atau pindah tempat kerja (Prasetya & Ariyanto, 2019). Perilaku tersebut tidak selalu buruk karena tidak dapat dipungkiri bahwa auditor pindah untuk mendapatkan kesempatan yang dianggapnya lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Lestari & Mujiati, 2018).

Kerja Berlebih (*Work Overload*) adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh seseorang guna menyelesaikan tanggung jawab di situasi normal dengan jangka waktu tertentu (Maulidah et al., 2022). Beban kerja yang tersedia harus setara dengan banyaknya jumlah sumber daya manusia yang ada. Kapasitas pekerjaan yang tidak sesuai atau berlebih akan menimbulkan ketidakseimbangan antara kesanggupan yang dimiliki pekerja dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga hal ini dapat menyebabkan seorang auditor memiliki keinginan berpindah atau *turnover intention*.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah sesuatu yang bersifat individual yang timbul dalam diri seseorang akibat sebuah hasil baik yang dicapainya (Maulidah et al., 2022). Tingkat kepuasan kerja auditor yang tinggi akan berdampak baik bagi KAP. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja auditor adalah sebuah perasaan positif yang muncul pada masing-masing individu dalam melakukan kewajibannya sebagai auditor dalam penugasan audit di KAP. Kepuasan kerja seorang auditor ditunjukkan dengan perasaan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, hal tersebut yang dapat dilihat dari hasil kerja mereka dan sikap mereka menangani pekerjaan yang dijalani.

Dilihat dari latar belakang penelitian ini, penulis telah merumuskan beberapa masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Apakah *work overload* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
- b. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
- c. Apakah *work overload* dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif serta desain penelitian kausalitas atau desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya

hubungan sebab-akibat antara variabel. Dalam penelitian ini menerangkan pengaruh variabel independen yang terdiri dari beban kerja yang berlebih (*work overload*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah para tenaga kerja profesional (auditor) yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta. Peneliti memilih wilayah Jakarta sebagai lokasi penelitian karena pertimbangan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2023 yang dapat diakses di website OJK (<https://www.ojk.go.id/>) mengemukakan bahwa jumlah KAP yang beroperasi di DKI Jakarta pada tahun 2023 secara keseluruhan sebanyak 228 KAP, dimana jumlah tersebut lebih banyak dibandingkan wilayah-wilayah lain yang terdaftar. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Teknik ini bersifat nonprobabilitas yang mana teknik pengambilan sampel ini adalah teknik pengambilan sampel yang mudah. Jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 105 responden auditor.

Variabel Operasional. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu *work overload* sebagai X_1 dan *job satisfaction* sebagai X_2 serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *turnover intention* sebagai Y . Definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Work Overload</i>	Beban kerja adalah sebuah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan harus dikerjakan dengan tenggat waktu tertentu (Nasution, 2017).	1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi pekerjaan. 3. Penggunaan waktu. 4. Standar pekerjaan.
<i>Job Satisfaction</i>	Auditor yang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka akan dengan senang hati melakukan pekerjaannya yaitu melakukan audit (Awalina P, 2016).	1. Pekerjaan. 2. Upah atau gaji. 3. Promosi. 4. Pengawasan. 5. Rekan kerja.
<i>Turnover Intention</i>	Perilaku seseorang untuk berpindah pekerjaan dipengaruhi faktor eksternal dan internal (Lukmawati, 2020).	1. Pikiran untuk keluar. 2. Pencarian untuk alternatif. 3. Keinginan untuk keluar.

Teknik Analisis. Untuk menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda. Proses pengolahan data dengan bantuan IBM SPSS Statistic Versi 26.0. Penelitian ini menguji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik serta uji hipotesis. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket) sebagai instrumen penelitian utama dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan terkait hal yang diteliti kepada responden untuk kemudian dijawab dengan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban dalam bentuk skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguji Validitas dan Reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji kelayakan dari kuisisioner (Winarsih, 2018). Hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Tabel	r Hitung	keterangan
<i>Work Overload</i>	1	0,19	0,593	Valid
	2	0,19	0,783	Valid
	3	0,19	0,850	Valid
	4	0,19	0,824	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	1	0,19	0,563	Valid
	2	0,19	0,753	Valid
	3	0,19	0,854	Valid
	4	0,19	0,798	Valid
	5	0,19	0,819	Valid
<i>Turnover Intention</i>	1	0,19	0,859	Valid
	2	0,19	0,811	Valid
	3	0,19	0,874	Valid

Sumber: Data olahan (SPSS 26.0)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 105 sampel, nilai *degree of freedom* (df) adalah $105 - 2$ yaitu 103 dengan α yaitu 0,05, sehingga diperoleh r tabel yaitu 0,19, artinya apabila r hitung dari setiap pertanyaan $> 0,19$ atau r tabel maka dikatakan valid. Berdasarkan data tabel 1, seluruh pertanyaan dari setiap variabel adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Overload</i>	0,752	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,691	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,623	Reliabel

Sumber: Data olahan (SPSS 26.0)

Hasil uji reliabilitas penelitian ini diperoleh semua variabel dalam kategori reliabel karena besaran nilai *cronbach's alpha* setiap variabel di atas 0,6.

Menguji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti layak atau tidak untuk diteliti. Oleh karena itu peneliti menguji dalam uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heterodeskaditas dan uji normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,436	1,694		6,752	,000					
	work_overload	,301	,066	,379	4,534	,000	,483	,410	,362	,914	1,094
	job_satisfaction	-,248	,058	-,357	-4,281	,000	-,469	-,390	-,342	,914	1,094

a. Dependent Variable: turnover_intention

Sumber: Data olahan (SPSS 26.0)

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya masalah multikolinearitas pada model penelitian dapat dilihat pada angka *tolerance* dan angka VIF. Berdasarkan data pada Tabel 4, Angka *tolerance work overload* adalah 0,914 dan angka *tolerance job satisfaction* adalah 0,914, angka-angka *tolerance* tersebut melebihi 0,1. Angka VIF *work overload* adalah 1,094 dan angka VIF *job satisfaction* adalah 1,094, angka-angka VIF tersebut kurang dari 10, kesimpulannya data terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,592 ^a	,350	,338	1,896	2,171

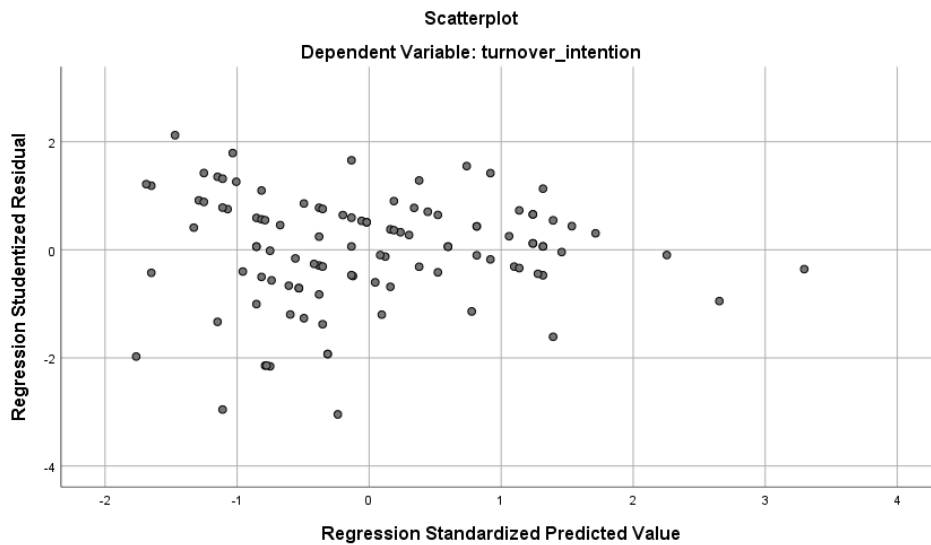
a. Predictors: (Constant), job_satisfaction, work_overload

b. Dependent Variable: turnover_intention

Sumber: Data olahan (SPSS 26.0)

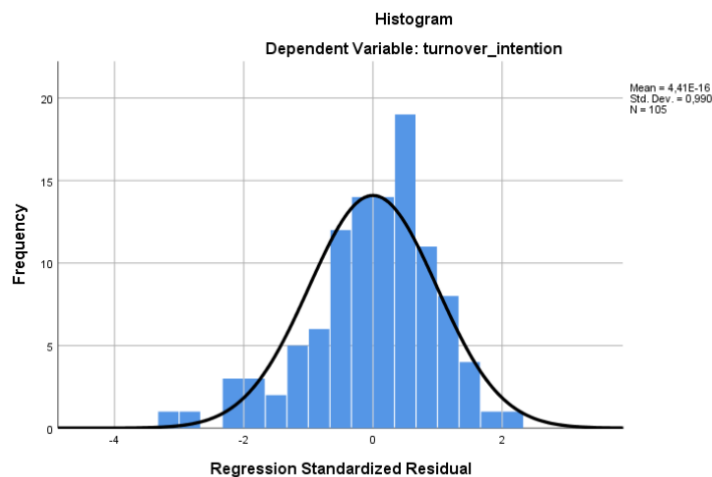
Uji autokorelasi merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah terjadi korelasi di antara suatu periode dengan periode-periode sebelumnya. Berdasarkan tabel DW dengan jumlah n yaitu 105 serta jumlah variabel bebasnya 2, maka dl dan du diketahui 1,6433, dan 1,7209. Dengan demikian $DL < (4-DW) > DU$ adalah $1,6433 < (4 - 2,171) > 1,7209$ atau $1,6433 < 1,829 > 1,7209$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi dan kesimpulannya data terbebas dari gejala autokorelasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Auditor Pada KAP Di Jakarta
Endang Wulandari, Mira Septiani



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Dokumentasi Peneliti - SPSS 26.0)

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Kesimpulan pengamatan ini adalah terbebas dari heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar antara sumbu X dan Y yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
(Sumber: Dokumentasi Peneliti - SPSS 26.0)

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Jika *histogram* menunjukkan data pada penelitian normal, maka garis tersebut membentuk gunung dengan kaki-kaki yang lurus sempurna dan simetris. Dari Gambar 2, dapat disimpulkan bahwa residual data dalam pengamatan ini menunjukkan distribusi normal.

Menguji Hipotesis. Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistic Versi 26.0, berikut adalah hasil uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*) dan uji koefisien determinasi (*R*²) pengamatan ini:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (*t-test*)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,436	1,694		6,752	,000
	work_overload	,301	,066	,379	4,534	,000
	job_satisfaction	-,248	,058	-,357	-4,281	,000

a. Dependent Variable: turnover_intention

Sumber: Data olahan (SPSS 26.0)

Uji *t* (*t-test*) dilakukan untuk melihat secara statistik besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan *work overload* adalah $0,000 < 0,05$, artinya variabel *work overload* berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil ini mendukung peneliti (Maulidah et al., 2022) yang menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan Nilai signifikan *job satisfaction* adalah $0,000 < 0,05$, artinya variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil ini mendukung peneliti (Murdani & Fachrurrozie, 2022) yang menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (*F-test*)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,834	2	98,917	27,514	,000 ^b
	Residual	366,700	102	3,595		
	Total	564,533	104			

a. Dependent Variable: turnover_intention

b. Predictors: (Constant), job_satisfaction, work_overload

Sumber: Data olahan (SPSS 26.0)

Uji *F* (*F-test*) dilakukan untuk melihat secara statistik pengaruh dari variabel bebas yaitu *work overload* dan *job satisfaction* terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikan penelitian ini adalah $0,000 < 0,05$ artinya keseluruhan variabel bebas yaitu *work overload* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,350	,338	1,896

a. Predictors: (Constant), *job_satisfaction*, *work_overload*

b. Dependent Variable: *turnover_intention*

Sumber: Data olahan (SPSS 26.0)

Koefisien determinasi atau analisis R² sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Dari Tabel 8, nilai pada kolom R sebesar 0,592, artinya variasi semua variabel bebas yaitu *work overload* dan *job satisfaction* dapat mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,592 (59,2%), sedangkan sisanya yaitu 40,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis variabel *work overload* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada para tenaga kerja profesional (auditor) yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta. Maka dapat disimpulkan bahwa *work overload* dan *job satisfaction* berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap *turnover intention*. Direkomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar meneliti faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dan peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan metode berbeda seperti wawancara atau gabungan untuk kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- 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(02), 85–98.
- Awalina, P. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Timur). *Cendekia Akuntansi*, 4(3), 103–115.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Economics, Accounting And Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.V7.I06.P20>
- Lukmawati, E. Y. (2020). Pengaruh *Job Stress*, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi KAP Di Surabaya). *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 4(1), 57–67.
- 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>

- Murdani, A. A., & Fachrurrozie. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 56–63.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Medical Representative*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Prasetya, H. H., & Ariyanto, D. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Turnover Intention Internal Auditor*. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 356–371. <https://doi.org/10.24843/Eja.2019.V29.I01.P23>
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Pt. FIF Group Cabang Batu). *JIAGABI*, 10(1), 110–118.
- Winarsih. (2018). Religiusitas Auditor Terhadap Kualitas Auditor Eksternal Dengan Independensi dan Profesionalisme Auditor Sebagai Variabel Mediasi. *Management & Accounting Expose*, 1(1), 1–12. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>
<https://www.ojk.go.id> diakses tanggal 14 April 2024.