

Role Stress, Turnover Intentions Auditor, Kepemimpinan Hindu dan Kompensasi

Ni Nyoman Kosi Syanuri¹

Maria Mediatrix Ratna Sari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences: kosisyanuri16@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* terhadap *turnover intentions* auditor dengan kepemimpinan Hindu dan kompensasi sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan pada 14 Kantor Akuntan Publik di Bali. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 77 responden dengan menggunakan teknik penentuan sampel *purposive sampling*. Hipotesis diuji dengan menggunakan *Smart Partial Least Square* (Smart PLS). Berdasarkan hasil penelitian diketahui *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh positif pada *turnover intentions* namun *role overload* tidak berpengaruh signifikan pada *turnover intentions*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui juga bahwa kepemimpinan Hindu dapat memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role overload* pada *turnover intentions* namun tidak dapat memoderasi pengaruh *role ambiguity* pada *turnover intentions*. Kompensasi dapat memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role overload* pada *turnover intentions* namun tidak dapat memoderasi pengaruh *role ambiguity* pada *turnover intentions*.

Kata Kunci: *Role Conflict; Role Ambiguity; Role Overload; Turnover Intention; Kepemimpinan Hindu; Kompensasi.*

Role Stress, Auditor Turnover Intentions, Hindu Leadership and Compensation

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of *role conflict*, *role ambiguity* and *role overload* on *turnover intentions* of auditors with Hindu leadership and compensation as moderating variables. The study was conducted at 14 Public Accounting Firms in Bali. The number of samples obtained as many as 77 respondents using *purposive sampling* technique. The hypothesis was tested using *Smart Partial Least Square* (Smart PLS). Based on the research results, it is known that *role conflict* and *role ambiguity* have a positive effect on *turnover intentions*, but *role overload* has no significant effect on *turnover intentions*. Based on the research that has been done, it is also known that Hindu leadership can weaken the influence of *role conflict* and *role overload* on *turnover intentions* but cannot moderate the effect of *role ambiguity* on *turnover intentions*. Compensation can weaken the effect of *role conflict* and *role overload* on *turnover intentions* but cannot moderate the effect of *role ambiguity* on *turnover intentions*.

Keywords: *Role Conflicts; Role Ambiguity; Role Overload; Turnover Intention; Hindu leadership; Compensation.*

Artikel dapat diakses: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 32 No. 5
Denpasar, 28 Mei 2022
Hal. 1347-1360

DOI:
10.24843/EJA.2022.v32.i05.p17

PENGUTIPAN:

Syanuri, N. N. K., & Sari, M. M. R. (2022). *Role Stress, Turnover Intentions Auditor, Kepemimpinan Hindu dan Kompensasi*. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(5), 1347-1360

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:
12 Januari 2022
Artikel Diterima:
25 Mei 2022

PENDAHULUAN

Turnover intentions adalah fenomena di tempat kerja yang harus dicegah sejauh mungkin karena berhubungan dengan biaya yang dikeluarkan organisasi. Insiden dan biaya pergantian karyawan telah lama menjadi masalah yang meresahkan di Kantor Akuntan Publik (Hall & Smith, 2009). Laporan *Benchmarking Nasional Inside Public Accounting 2018 (Inside Public Accounting, 2018)* menyatakan bahwa secara keseluruhan tingkat pergantian staf di perusahaan Amerika Serikat naik 0,5% dari tahun sebelumnya menjadi 12,9% dan omset di perusahaan terbesar rata-rata 15,5%. Insiden pergantian sukarela sangat mengganggu. Selain itu, biaya pergantian adalah signifikan dan tidak hanya mencakup biaya langsung seperti biaya pencarian, seleksi dan pelatihan tetapi juga biaya tidak langsung yang mencakup peningkatan beban kerja pada staf yang tersisa dan moral staf yang lebih rendah (Smith *et al.*, 2020). Fenomena *turnover intentions* rupanya juga telah dialami oleh lingkungan KAP di Provinsi Bali pada bulan Juli tahun 2021 yaitu berjumlah 100 auditor yang sebelumnya pada bulan Juni tahun 2021 berjumlah 109 auditor dan pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2020 berjumlah 118 auditor dan pada tahun 2019 berjumlah 82 auditor pada KAP di Provinsi Bali. Hal tersebut menunjukkan terjadinya perubahan jumlah auditor secara terus menerus baik peningkatan maupun penurunan. (Worang & Mujiati, 2020) menyatakan *turnover intentions* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

(Sudarmawan & Putra, 2017) menunjukkan tingginya tingkat *turnover intentions* yang terjadi di 18 KAP di kota Semarang selama tahun 2010-2012, hal tersebut ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah auditor yang berpindah dari KAP ke perusahaan. Rata-rata peningkatan presentase *turnover intentions* auditor di Semarang yaitu 12,86% dari tahun 2010 sampai 2011 dan 6,53% dari tahun 2011 sampai 2012. Fenomena *turnover intentions* rupanya juga telah dialami oleh lingkungan KAP di Provinsi Bali, jumlah auditor pada tahun 2014-2016 terus berkurang. Pada tahun 2014 berjumlah 90 auditor, pada tahun 2015 berjumlah 73 auditor dan pada tahun 2016 berjumlah 64 auditor. Penurunan jumlah auditor tersebut dipengaruhi pula oleh penutupan 2 Kantor Akuntan Publik yang beroperasi di Bali serta berkurangnya jumlah auditor pada beberapa KAP di Provinsi Bali (Sudarmawan & Putra, 2017). Penurunan jumlah auditor juga terjadi pada bulan Juli tahun 2021 yaitu berjumlah 100 auditor yang sebelumnya pada bulan Juni tahun 2021 berjumlah 109 auditor dan pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2020 berjumlah 118 auditor pada KAP di Provinsi Bali.

Terkait dengan teori peran dikemukakan oleh (Kahn *et al.*, 1964) menekankan sifat individu sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat dimana peran sosial menggambarkan hak, tugas, kewajiban, dan karakter seseorang yang sesuai dengan suatu posisi tertentu dalam suatu konteks sosial. Akuntan publik harus bekerja dengan cepat dan cermat dalam mengaudit suatu pekerjaan. Auditor perlu menguasai segala jenis audit yang akan dikerjakan (Nadi & Suputra, 2017). Profesi sebagai auditor dituntut untuk dapat menyelesaikan penugasan yang kompleks, hal tersebut menyebabkan auditor berpotensi mengalami *role*

stress. Terdapat 3 komponen dalam *role stress* yakni *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*. Banyaknya tekanan yang dialami oleh auditor akan meningkatkan rasa ketidaknyamanannya dalam bekerja sehingga akan berakhir pada keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Dalam Manawadharmastra dijelaskan bahwa seorang pemimpin harus menanamkan delapan sifat dewa di dalam dirinya yang disebut *Asta Brata*. Adapun unsur-unsur dari kepemimpinan *Asta Brata* meliputi (1) *Indra Brata* yang artinya seorang pemimpin harus mampu memberikan kemakmuran, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat yang dipimpinnya; (2) *Yama Brata*, artinya seorang pemimpin harus mampu menegakkan supremasi hukum dalam Negara yang dipimpinnya; (3) *Surya Brata*, artinya seorang pemimpin harus mampu memberikan penerangan (pencerahan) kepada rakyat yang dipimpinnya; (4) *Candra Brata*, artinya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan wajah tenang dan berseri dalam keadaan apapun sehingga masyarakat yakin akan kebesaran jiwa pemimpinnya; (5) *Bayu Brata*, artinya seorang pemimpin selalu ingin mengetahui dan menyelidiki keadaan rakyatnya yang sebenarnya, terutama keadaan masyarakat yang hidupnya menderita; (6) *Kuwwera Brata*, artinya seorang pemimpin harus memiliki sikap yang bijak terutama dalam hal penggunaan dana; (7) *Baruna Brata*, artinya pemimpin harus mampu membersihkan segala penyakit masyarakat yang sering disebut *pathologi social*; (8) *Agni Brata*, artinya seorang pemimpin harus bersifat ksatria dengan semangat yang tinggi (Gunadha, 2006). Kepemimpinan adalah proses pengaruh antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin bermaksud untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi (Maaitah, 2018). (Maaitah, 2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dinilai sangat penting dalam mendukung nilai-nilai kerja untuk menurunkan *turnover intentions* karyawan. Fungsi yang dilakukan oleh manajer dapat meningkatkan loyalitas dan hubungan persahabatan antar karyawan. Bekerja dengan teman dianggap sebagai faktor penting bagi karyawan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi mereka dan dengan demikian, secara signifikan akan mengurangi tingkat *turnover*.

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan menginginkan adanya prestasi kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi merupakan suatu kebijakan strategis dalam suatu perusahaan, karena dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan (Savitri & Astika, 2017). Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan juga dinilai mampu untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan menekan keinginan untuk mengundurkan diri karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* terhadap *turnover intentions* auditor dengan kepemimpinan Hindu dan kompensasi sebagai variabel moderasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan Hindu sebagai variabel moderasi, dimana penelitian sebelumnya belum ada yang menggunakan variabel kepemimpinan Hindu.

Penelitian ini berlokasi pada 14 Kantor Akuntan Publik di Bali yang terdaftar pada direktori IAPI tahun 2020 dan masih beroperasi

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya. Penelitian (Ksama & Wibawa, 2016) menunjukkan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. *Role stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. *Perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Penelitian (Widayati & Yunia, 2017), menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

Penelitian (Amany *et al.*, 2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*, kepuasan tingkat gaji berpengaruh terhadap *turnover intentions* dan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Penelitian (Gyensare *et al.*, 2016) menunjukkan bahwa komitmen afektif akan menurunkan *turnover intentions* dan berfungsi untuk meningkatkan tingkat kepercayaan dan kemauan untuk mengikuti filosofi, ideologi, visi, dan panduan pemimpin mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, komitmen afektif sepenuhnya memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *turnover intentions*.

Penelitian (Sudarmawan & Putra, 2017) menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh positif pada *turnover intentions*, komitmen afektif mampu memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role overload* pada *turnover intentions* namun tidak mampu memoderasi pengaruh *role ambiguity* pada *turnover intentions*. Penelitian (Khusnah, 2017) menunjukkan bahwa pengaruh negatif dari *perceived organizational support* (POS) terhadap *role ambiguity* dan *role conflict* tetapi tidak menemukan pengaruh POS terhadap *role overload*. Temuan lain dalam penelitian ini adalah *role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, prestasi kerja dan berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Namun hal yang berbeda ditemukan pada *role overload* terhadap kepuasan kerja, prestasi kerja, dan *turnover intentions* yang tidak menunjukkan adanya pengaruh.

Penelitian (Oh & Oh, 2017) menunjukkan pengaruh tidak langsung negatif dari kepemimpinan otentik terhadap *turnover intentions* karyawan melalui perubahan tingkat komitmen afektif adalah signifikan. Selanjutnya, hubungan yang dimediasi antara kepemimpinan otentik dan *turnover intentions* melalui tingkat komitmen afektif karyawan lebih kuat di organisasi yang lebih kecil. Penelitian (Himawantara & Astika, 2018) menunjukkan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh positif pada *turnover intentions* namun *role overload* tidak berpengaruh signifikan pada *turnover intentions*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui juga bahwa kompensasi dapat memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* pada *turnover intentions* namun tidak dapat memoderasi pengaruh *role overload* pada *turnover intentions*.

Penelitian (Maaitah, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi negatif dan signifikan dengan *turnover intentions* dan kepemimpinan transaksional tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan *turnover intentions*. Penelitian (Dewi *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan Hindu dan pengetahuan akuntansi berpengaruh terhadap penggunaan informasi akuntansi. Ketidakpastian lingkungan juga tidak mampu memoderasi hubungan gaya kepemimpinan Hindu dan pengetahuan akuntansi terhadap penggunaan informasi akuntansi. Setiap keputusan bisnis sebagian besar menggunakan informasi akuntansi sebagai sumbernya. Hal ini menyebabkan penggunaan informasi akuntansi tidak bergantung pada pengetahuan akuntansi pemilik perusahaan. Selain itu, keputusan bisnis seringkali tidak hanya dibuat oleh pemilik perusahaan tetapi juga mempertimbangkan masukan dari staf yang mungkin memiliki lebih banyak pengetahuan akuntansi.

Penelitian (Dhananjaya & Dewi, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi finansial, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang adil, menerapkan budaya organisasi secara konsisten dan meningkatkan kualitas pemimpin untuk menekan tingginya *turnover* karyawan dalam perusahaan. Penelitian (Purwati *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intentions*, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intentions* dan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intentions*.

Penelitian (Smith *et al.*, 2020) menunjukkan ketahanan memiliki hubungan negatif langsung yang signifikan dengan *stress arousal* dan *burnout*, hubungan positif tidak langsung yang signifikan dengan kepuasan kerja dan hubungan negatif tidak langsung yang signifikan dengan *turnover intentions*. Penelitian (Worang & Mujiati, 2020) menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*, kompensasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*, lingkungan kerja fisik memoderasi berpengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions* dan lingkungan kerja fisik memoderasi berpengaruh kompensasi karyawan terhadap *turnover intentions*.

Penelitian (Ksama & Wibawa, 2016) menunjukkan *role stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Sudarmawan & Putra, 2017) yang menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Sedangkan penelitian (Khusnah, 2017) menyatakan *role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh positif pada *turnover intentions*, namun pada *role overload* terhadap *turnover intentions* tidak menunjukkan adanya pengaruh. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian (Himawantara & Astika, 2018) yang menunjukkan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh positif pada *turnover intentions* namun *role overload* tidak berpengaruh signifikan pada *turnover intentions*.

(Sudarmawan & Putra, 2017) menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Khusnah, 2017) yang menyatakan *role conflict* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Penelitian (Himawantara & Astika, 2018) juga menyatakan *role conflict* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Konflik peran bisa menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja dan secara potensial menurunkan motivasi kerja, dimana motivasi kerja yang menurun dapat menimbulkan ketegangan dalam bekerja, menurunnya kinerja karyawan dan menurunnya kepuasan kerja yang berakibat meningkatnya *turnover intentions*. Adanya konflik peran yang dirasakan

oleh karyawan akan meningkatkan niat berpindah (*turnover intention*). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₁: *Role conflict* berpengaruh positif pada *turnover intentions*.

Teori peran menurut (Kahn *et al.*, 1964) menekankan sifat individu sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Peran dapat menyebabkan seseorang mengalami stress karena seseorang tidak hanya memerankan satu peran dalam kehidupan. Harapan-harapan lingkungan sekitar individu berada yang timbul akibat peran yang dijalankan dalam kehidupannya dapat memberikan tekanan-tekanan yang berdampak pada tindakan yang akan diambil oleh individu. Peran ganda yang dimainkan oleh individu ini menimbulkan tekanan yang disebut *role stress*. *Role stress* merupakan stress yang timbul akibat dari hasil yang tidak sesuai (*incompatible*) dan konflik yang timbul dari bermacam peran yang dijalankan oleh individu, terutama tekanan peran yang berhubungan dengan pekerjaan (*work-related roles*) di antara karyawan. Konflik peran bisa menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja dan secara potensial menurunkan motivasi kerja, dimana motivasi kerja yang menurun dapat menimbulkan ketegangan dalam bekerja, menurunnya kinerja karyawan dan menurunnya kepuasan kerja yang berakibat meningkatnya *turnover intentions*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Khusnah, 2017) yang menyatakan *role ambiguity* dan *turnover intentions* memiliki hubungan positif. Penelitian (Himawantara & Astika, 2018) juga menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Seseorang dalam menjalankan perannya harus memahami fungsi serta jabatannya dengan baik, sehingga ketidakjelasan peran dapat diminimalisir. Adanya ambiguitas menyebabkan keadaan bias, rancu dan ketidakjelasan dalam peran yang dijalankan dalam suatu organisasi. Ketidakjelasan peran tersebut dapat berakibat pada meningkatnya niat berpindah (*turnover intentions*). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₂: *Role ambiguity* berpengaruh positif pada *turnover intentions*.

Role overload dideskripsikan oleh (Ferdiansyah & Purnima, 2011) sebagai beban kerja seseorang yang berlebihan yang dapat menimbulkan tekanan peran, terlebih jika beban kerja tersebut tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimilikinya. Menurut (Robbins & Judge, 2009) *role overload* dirasakan ketika pekerja diharapkan untuk bekerja melebihi waktu yang sudah ditetapkan. Penelitian (Ksama & Wibawa, 2016) menunjukkan *role overload* dan *turnover intentions* terdapat hubungan positif. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Sudarmawan & Putra, 2017) yang menyatakan bahwa *role overload* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Beban kerja seseorang yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan peran yang dapat berakibat pada meningkatnya niat berpindah (*turnover intentions*). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₃: *Role overload* berpengaruh positif pada *turnover intentions*.

Bersadarkan penelitian (Amany *et al.*, 2016) kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian (Dhananjaya & Dewi, 2019) yang menemukan kepemimpinan

berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pemimpin menginspirasi bawahan dengan memberikan solusi yang tepat dalam pemecahan masalah dan seorang bawahan akan merasa nyaman yang menyebabkan menurunnya *role stress* dan keinginan bawahan pindah dari perusahaan juga menurun. Kepemimpinan yang baik dianggap mampu menurunkan tekanan peran yang dirasakan karyawan sehingga menurun pula niat karyawan untuk berpindah. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₄: Kepemimpinan Hindu memperlemah pengaruh antara *role conflict* pada *turnover intentions*.

Berdasarkan penelitian (Amany *et al.*, 2016) kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian (Dhananjaya & Dewi, 2019) yang menemukan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pemimpin menginspirasi bawahan dengan memberikan solusi yang tepat dalam pemecahan masalah dan seorang bawahan akan merasa nyaman yang menyebabkan menurunnya *role stress* dan keinginan bawahan pindah dari perusahaan juga menurun. Kepemimpinan yang baik dianggap mampu menurunkan tekanan peran yang dirasakan karyawan sehingga menurun pula niat karyawan untuk berpindah. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₅: Kepemimpinan Hindu memperlemah pengaruh antara *role ambiguity* pada *turnover intentions*.

Berdasarkan penelitian (Amany *et al.*, 2016) kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian (Dhananjaya & Dewi, 2019) yang menemukan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pemimpin menginspirasi bawahan dengan memberikan solusi yang tepat dalam pemecahan masalah dan seorang bawahan akan merasa nyaman yang menyebabkan menurunnya *role stress* dan keinginan bawahan pindah dari perusahaan juga menurun. Kepemimpinan yang baik dianggap mampu menurunkan tekanan peran yang dirasakan karyawan sehingga menurun pula niat karyawan untuk berpindah. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₆: Kepemimpinan Hindu memperlemah pengaruh antara *role overload* pada *turnover intentions*.

Penelitian (Widayati & Yunia, 2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif pada *turnover intentions*. Berdasarkan penelitian (Himawantara & Astika, 2018) kompensasi dapat memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* pada *turnover intentions*. Pemberian kompensasi yang buruk akan cenderung membuat semangat karyawan menurun dan *turnover intentions* akan meningkat. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang baik dan layak dianggap mampu membuat karyawan semangat dalam bekerja dan menurunkan *role stress* karyawan sehingga *turnover intentions* juga menurun. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₇: Kompensasi memperlemah pengaruh antara *role conflict* pada *turnover intentions*.

Penelitian (Widayati & Yunia, 2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif pada *turnover intentions*. Berdasarkan penelitian (Himawantara & Astika, 2018) kompensasi dapat memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* pada *turnover intentions*. Pemberian kompensasi yang buruk akan cenderung membuat semangat karyawan menurun dan *turnover intentions* akan meningkat. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang baik dan layak dianggap mampu membuat karyawan semangat dalam bekerja dan menurunkan *role stress* karyawan sehingga *turnover intentions* juga menurun. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₈: Kompensasi memperlemah pengaruh antara *role ambiguity* pada *turnover intentions*.

Penelitian (Widayati & Yunia, 2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif pada *turnover intentions*. Berdasarkan penelitian (Himawantara & Astika, 2018) kompensasi dapat memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* pada *turnover intentions*. Pemberian kompensasi yang buruk akan cenderung membuat semangat karyawan menurun dan *turnover intentions* akan meningkat. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang baik dan layak dianggap mampu membuat karyawan semangat dalam bekerja dan menurunkan *role stress* karyawan sehingga *turnover intentions* juga menurun. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₉: Kompensasi memperlemah pengaruh antara *role overload* pada *turnover intentions*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada Kantor Akuntan Publik yang berada pada Provinsi Bali dan merupakan anggota dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada 14 Kantor Akuntan Publik di Bali yang merupakan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dengan jumlah 104 auditor. Pemilihan sampel penelitian didasarkan pada metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu, dengan kriteria tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 auditor.

Variabel *role conflict* (konflik peran) diukur dengan kuesioner sebanyak 8 item pertanyaan yang dikembangkan oleh (Rizzo *et al.*, 1970) yang kemudian direplikasi oleh (Sudarmawan & Putra, 2017) dan dimodifikasi oleh penulis, dengan sumberdaya manusia, tidak sesuaian aturan, arahan yang tidak jelas sebagai indikator. Variabel *role ambiguity* (ambiguitas peran) diukur dengan kuesioner yang terdiri dari 8 item pertanyaan yang dikembangkan (Rizzo *et al.*, 1970) yang kemudian direplikasi oleh (Sudarmawan & Putra, 2017) dan dimodifikasi oleh penulis, dengan wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan dan deskripsi pekerjaan sebagai indikator. Variabel *role overload* (kelebihan peran) diukur dengan kuesioner sebanyak 6 item pertanyaan yang dikembangkan (Rizzo *et al.*, 1970) yang kemudian direplikasi oleh (Sudarmawan & Putra, 2017) dan

dimodifikasi oleh penulis, dengan keterbatasan waktu, beban pekerjaan, standar kinerja sebagai indikator. Variabel *turnover intentions* diukur dengan kuesioner yang terdiri dari 8 item pertanyaan yang dikembangkan Widodo (2010) dan direplikasi oleh (Himawantara & Astika, 2018) dan dimodifikasi oleh penulis, dengan peluang berpindah, keaktifan, keinginan untuk berpindah dan rencana untuk berpindah sebagai indikator. Variabel kepemimpinan Hindu diukur dengan 16 item pertanyaan sesuai dengan konsep *Asta Brata* yang dikembangkan oleh (Dewi *et al.*, 2019) dan dimodifikasi oleh penulis dengan *Indra Brata*, *Yama Brata*, *Surya Brata*, *Candra Brata*, *Bayu Brata*, *Kuwera Brata*, *Baruna Brata* dan *Agni Brata* sebagai indikator. Variabel kompensasi diukur dengan kuesioner sebanyak 8 item pertanyaan yang dikembangkan Dharmawan (2011) yang direplikasi oleh (Himawantara & Astika, 2018) serta dimodifikasi oleh penulis, dengan tunjangan, insentif dan penghargaan sebagai indikator.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner diantar langsung ke lokasi penelitian dan dikirim menggunakan *google form* kepada masing-masing responden. Hasil jawaban kemudian diukur dengan skala *Likert 6* poin. Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis digunakan untuk menguji hubungan antara variabel yang digunakan dalam hipotesis. Penelitian ini menggunakan alat analisis *Smart Partial Least Square (Smart PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai *R-square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria R^2 terdiri atas tiga klasifikasi, yaitu nilai R^2 0,75, 0,50, dan 0,25 sebagai kuat, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*) Hair (2017). Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang *substantive*. Dalam model struktural ini, terdapat dua variabel terikat, yaitu *turnover intention* (Y). Adapun koefisien determinasi (R^2) dari masing-masing variabel terikat dapat disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi R-Square (R^2)

| | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|---------------------------------|-----------------|--------------------------|
| Y (<i>Turnover intention</i>) | 0,896 | 0,872 |

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 1, diketahui model pengaruh *role conflict* (X_1), *role ambiguity* (X_2), *role overload* (X_3), kepemimpinan Hindu (Z_1), kompensasi (Z_2), interaksi $X_1.Z_1$, interaksi $X_2.Z_1$, interaksi $X_3.Z_1$, interaksi $X_1.Z_2$, interaksi $X_2.Z_2$, dan interaksi $X_3.Z_2$ terhadap *turnover intentions* memberikan nilai *R-square* sebesar 0,896 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas variabel *turnover intentions* dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel *role conflict* (X_1), *role ambiguity* (X_2), *role overload* (X_3), kepemimpinan Hindu (Z_1), kompensasi (Z_2), interaksi $X_1.Z_1$, interaksi $X_2.Z_1$, interaksi $X_3.Z_1$, interaksi $X_1.Z_2$, interaksi $X_2.Z_2$, dan interaksi $X_3.Z_2$ sebesar 89,6 persen, sedangkan 10,4 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya, maka perlu menghitung *Q-square* (Q^2) sebagai berikut:

Nilai Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Hasil perhitungan tersebut didapat nilai Q^2 adalah sebesar 0,896, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang sangat baik.

Pengujian hipotesis menggunakan *path analisis* (analisis jalur) dengan menggunakan *Smart PLS*. *Path analisis* menunjukkan efek langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel moderasi. Metode *bootstrapping* dapat digunakan untuk berbagai hal, salah satunya untuk menentukan nilai t-statistik seperti yang dilakukan dalam model *SEM Partial Least Square*. Dengan metode *bootstrapping* atau melakukan *resampling* sampai 5.000 kali akan dapat menghitung nilai *Standard Deviation* sehingga selanjutnya dapat menghitung nilai t-statistik dengan membagi koefisien regresi dengan *Standard Deviation*. Pengujian signifikansi dilakukan untuk mengetahui signifikansi efek langsung maupun tidak langsung. Syarat *T-statistics* harus lebih besar dari *T-value*. *T-value* yang digunakan adalah 1,96.

Pengujian pengaruh langsung antar variabel dapat dilihat dari hasil uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung dalam Tabel 2.

Tabel 2. Path Coefficients

| | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|--------------------------|----------|
| Interaksi_X1.Z1 -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | -6,991 | 3,300 | 0,001 |
| Interaksi_X1.Z2 -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | -6,914 | 3,265 | 0,001 |
| Interaksi_X2.Z1 -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | -1,501 | 1,068 | 0,286 |
| Interaksi_X2.Z2 -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | -1,095 | 0,985 | 0,325 |
| Interaksi_X3.Z1 -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | -3,433 | 2,731 | 0,007 |
| Interaksi_X3.Z2 -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | -3,328 | 2,736 | 0,006 |
| X1 (<i>Role Conflict</i>) -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | 0,392 | 2,171 | 0,030 |
| X2 (<i>Role Ambiguity</i>) -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | 0,320 | 2,408 | 0,016 |
| X3 (<i>Role Overload</i>) -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | 0,105 | 1,093 | 0,275 |
| Z1 (<i>Kepemimpinan Hindu</i>) -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | -0,276 | 2,401 | 0,017 |
| Z2 (<i>Kompensasi</i>) -> Y (<i>Turnover Intentions</i>) | -0,036 | 0,201 | 0,840 |

Sumber: Data Penelitian, 2021

Hasil analisis menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intentions* (H_1 diterima). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik peran yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan niat karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*). Begitu juga sebaliknya semakin rendah konflik peran yang dirasakan oleh karyawan akan mengurangi niat karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sudarmawan & Putra, 2017) yang menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Khusnah, 2017) yang menyatakan *role conflict* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Penelitian (Himawantara & Astika, 2018) juga menyatakan *role conflict* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Konflik peran bisa menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja dan secara potensial menurunkan motivasi kerja, dimana motivasi kerja yang menurun dapat menimbulkan ketegangan dalam

bekerja, menurunnya kinerja karyawan dan menurunnya kepuasan kerja yang berakibat meningkatnya *turnover intentions*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intentions* (H₂ diterima). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan niat karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*). Begitu juga sebaliknya semakin rendah ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh karyawan akan mengurangi niat karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sudarmawan & Putra, 2017) yang menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Khusnah, 2017) yang menyatakan *role ambiguity* dan *turnover intentions* memiliki hubungan positif. Penelitian (Himawantara & Astika, 2018) juga menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif pada *turnover intentions*. Seseorang dalam menjalankan perannya harus memahami fungsi serta jabatannya dengan baik, sehingga ketidakjelasan peran dapat diminimalisir. Adanya ambiguitas menyebabkan keadaan bias, rancu dan ketidakjelasan dalam peran yang dijalankan dalam suatu organisasi. Ketidakjelasan peran tersebut dapat berakibat pada meningkatnya niat berpindah (*turnover intentions*).

Hasil analisis menunjukkan bahwa *role overload* tidak berpengaruh signifikan pada *turnover intentions* (H₃ ditolak). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja (*role overload*) yang dirasakan auditor tidak berpengaruh pada keinginan untuk berpindah auditor. Temuan penelitian ini dapat disimpulkan pada masa peak season dimana KAP memiliki banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu yang singkat, kondisi tersebut merupakan pekerjaan rutin dialami dalam pekerjaan sehari-hari, baik itu bulanan maupun tahunan, sehingga tidak berpengaruh pada keinginan untuk berpindah auditor. Hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Himawantara & Astika, 2018) yang menyatakan bahwa *role overload* tidak berpengaruh secara langsung pada *turnover intentions*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Ksama & Wibawa, 2016) serta (Sudarmawan & Putra, 2017) yang menyatakan bahwa *role overload* berpengaruh positif pada *turnover intentions*.

Hasil analisis menunjukkan variabel kepemimpinan Hindu dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role overload* terhadap *turnover intentions*, sehingga hipotesis 4 dan hipotesis 6 diterima. Hasil ini sesuai pernyataan dalam Manawadharmasastra yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus menanamkan delapan sifat dewa di dalam dirinya yang disebut *Asta Brata*. Dengan demikian kepemimpinan yang baik dianggap mampu menurunkan tekanan peran yang dirasakan karyawan sehingga menurun pula niat karyawan untuk berpindah. Hasil tersebut mendukung penelitian (Dhananjaya & Dewi, 2019) yang menemukan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya hipotesis 5 yang menyatakan kepemimpinan Hindu memperlemah pengaruh antara *role ambiguity* pada *turnover* ditolak, karena hasil analisis menemukan bahwa kepemimpinan Hindu tidak dapat memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap *turnover intentions*. Hal ini disebabkan karena sebagian besar auditor sudah memiliki peran dan tugas yang jelas masing-masing

dan auditor sudah menerima peran kepemimpinan Hindu yang baik pada KAP. Selain itu, pemimpin di KAP sudah menginspirasi bawahan dengan memberikan solusi yang tepat dalam pemecahan masalah sehingga auditor merasa nyaman dan tidak memiliki keinginan pindah dari perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan variabel kompensasi dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role overload* terhadap *turnover intentions*, sehingga hipotesis 7 dan hipotesis 9 diterima. Hasil ini berarti bahwa tingginya konflik peran (*role conflict*) dan beratnya tekanan dalam pekerjaan (*role overload*) yang menimbulkan tingginya keinginan karyawan berpindah akan diperlemah pengaruhnya dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi.

Hasil ini mendukung penelitian (Himawantara & Astika, 2018) yang menemukan bahwa kompensasi dapat memperlemah pengaruh *role conflict* pada *turnover intentions*. Pemberian kompensasi yang buruk akan cenderung membuat semangat karyawan menurun dan *turnover intentions* akan meningkat. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang baik dan layak dianggap mampu membuat karyawan semangat dalam bekerja dan menurunkan *role stress* karyawan sehingga *turnover intentions* juga menurun.

Selanjutnya hipotesis 8 yang menyatakan kompensasi memperlemah pengaruh antara *role ambiguity* pada *turnover* ditolak, karena hasil analisis menemukan bahwa kompensasi tidak dapat memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap *turnover intentions*. Hal ini disebabkan karena sebagian besar auditor sudah memiliki peran dan tugas yang jelas masing-masing divisi dan auditor sudah menerima kompensasi yang tinggi dari KAP sehingga tidak mempengaruhi keinginan berpindah dari perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa *role conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* auditor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran (*role conflict*) yang dirasakan auditor maka keinginan untuk berpindah auditor akan semakin tinggi. *Role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* auditor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi ambiguitas peran (*role ambiguity*) yang dirasakan auditor maka keinginan untuk berpindah auditor semakin tinggi. *Role overload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions* auditor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *role overload* yang dirasakan auditor tidak berdampak pada keinginan untuk berpindah auditor akan semakin tinggi. Kepemimpinan Hindu memperlemah pengaruh *role conflict* pada *turnover intentions*. Pemimpin menginspirasi bawahan dengan memberikan solusi yang tepat dalam pemecahan masalah dan seorang bawahan akan merasa nyaman yang menyebabkan menurunnya *role conflict* dan keinginan bawahan pindah dari perusahaan juga menurun. Kepemimpinan Hindu tidak mampu memperlemah pengaruh *role ambiguity* pada *turnover intentions*. Hal ini disebabkan karena sebagian besar auditor sudah memiliki peran dan tugas yang jelas masing-masing dan auditor sudah menerima peran kepemimpinan Hindu yang baik pada KAP. Kepemimpinan Hindu memperlemah pengaruh *role overload* pada *turnover intentions*. Pemimpin menginspirasi bawahan dengan memberikan solusi yang

tepat dalam pemecahan masalah dan seorang bawahan akan merasa nyaman yang menyebabkan menurunnya *role overload* dan keinginan bawahan pindah dari perusahaan juga menurun. Kompensasi memperlemah pengaruh *role conflict* pada *turnover intentions*. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang diterima auditor dapat memotivasi auditor untuk berusaha bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan melakukan yang terbaik untuk KAP auditor tersebut bekerja sehingga menurunkan tingkat *turnover intentions*. Kompensasi tidak mampu memperlemah pengaruh *role ambiguity* terhadap *turnover intentions*. Hal ini disebabkan karena sebagian besar auditor sudah memiliki peran dan tugas yang jelas masing-masing divisi dan auditor sudah menerima kompensasi yang tinggi dari KAP sehingga tidak mempengaruhi keinginan berpindah dari perusahaan. Kompensasi memperlemah pengaruh *role overload* pada *turnover intentions*. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang diterima auditor dapat memotivasi auditor untuk berusaha bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan kelebihan peran yang dirasakan auditor pun menurun sehingga menurunkan tingkat *turnover intentions*.

REFERENSI

- Amany, T., Nasir, A., & Idrus, R. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada Kap Di Jakarta Dan Bandung). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 2387–2398.
- Dewi, I. A. S., Erlinawati, N. W. A., & Yuniasih, N. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Hindu dan Pengetahuan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Dengan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Pemoderasi Pada Industri Kecil Dan Menengah Di Kota Denpasar. *Juima*, 9(2), 1–8.
- Dhananjaya, I. B. G. W., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1346–1373. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p07>
- Ferdiansyah, & Purnima, I. R. (2011). Pengaruh *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* terhadap *burnout* (Studi Empiris pada Auditor di KAP Kota Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 3(2), 17–28.
- Gyensare, M. A., Anku-Tsede, O., Sanda, M.-A., & Okpoti, C. A. (2016). Transformational leadership and employee turnover intention The mediating role of affective commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(3), 243–266. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-02-2016-0008>
- Himawantara, & Astika. (2018). Pengaruh Role Stress Pada Turnover Intentions Konsultan Pajak dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(3), 1656–1681.
- Ida Bagus Gunadha. (2006). Kepemimpinan Menurut Hindu. *UNHI Denpasar*.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*. New York: Wiley.

- Khusnah, H. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Role Stress terhadap Job Outcome pada Akuntan Manajemen di Perusahaan-Perusahaan di Kota Surabaya. *Business and Finance Journal*, 2(1), 61–75. <https://doi.org/10.33086/bfj.v2i1.466>
- Ksama, I. B. P. T., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Leader-Member Exchange , Role Stress Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6174–6200.
- Maaitah, A. M. (2018). The Role of Leadership Style on Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 8(5), 24–29.
- Nadi, I. M. P. P., & Suputra, I. D. G. D. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, Independensi, Dan Motivasi Auditor Pada Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 942–964.
- Oh, J., & Oh, S. (2017). Authentic leadership and turnover intention: does organizational size matter? *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 912–926. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2016-0209>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). *Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations*. 15(2), 150–163.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Savitri, P. D., & Astika, I. P. (2017). Pengaruh Etika Pada Hubungan Antara Pengalaman, Time Budget Pressure, dan Kompensasi Pada Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 445–476.
- Smith, K. J., Emerson, D. J., Boster, C. R., & Everly, G. S. (2020). Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intentions. *Accounting Research Journal*, 33(3), 483–498. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2019-0177>
- Sudarmawan, P. S. K., & Putra, I. N. W. A. (2017). Pengaruh Role Stress Pada Turnover Intentions Auditor Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(3), 2000–2027.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Worang, B. A. J., & Mujiati, N. W. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Turnover Intention Dengan Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Moderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1758. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p06>