



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 17903-17917

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity* dan *Locus of Control* terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur)

Edwin Jonathan Panjaitan^{1✉}

Universitas Pertiwi

Email: edwin.jonathan@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity* dan *Locus of Control* terhadap *Turnover Intention*. Indikator yang digunakan untuk mengukur *Turnover Intention* adalah Pemikiran untuk berhenti kerja (*Thought of quitting*), Keinginan untuk meninggalkan (*Intention to quit*) dan Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to look for another job*). Penelitian ini mengambil sampel pada Kantor Akuntan Publik wilayah Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah metode Purposive Sampling. Analisis serta Pengujian Hipotesis dengan menggunakan metode regresi linier berganda menggunakan SPSS 27.0 dengan metode enter. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan tingkat signifikansi $.031 < .05$, *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dikarenakan tingkat signifikansi $.116 > .05$ serta *Locus of Control* berpengaruh dengan signifikansi $.024 < .05$ terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, *Stres Kerja*, *Job Insecurity*, *Locus of Control*

Abstract

The primary objective of this study is to investigate the impact of Job Stress, Job Insecurity, and Locus of Control on Turnover Intention. The metrics utilized to assess Turnover Intention encompass thoughts of quitting, the intention to quit, and the intention to look for another job. This study collected samples from Public Accounting Firms located in the Eastern Jakarta region. The approach employed is the Purposive Sampling technique. The analysis and testing of hypotheses utilizing the multiple linear regression technique in SPSS 27.0 utilizing the enter method. The findings of this study indicate that to some extent, the Job Stress variable influences Turnover Intention with statistical significance at a level of .031, which is less than .05, There is no correlation between Job Insecurity and Turnover Intention as the significance level of .116 exceeds .05. However, there is a significant impact of Locus of Control on Turnover Intention, with a significance level of .024 being less than .05.

Keyword: *Turnover Intention, Job Stress, Job Insecurity, Locus of Control*

PENDAHULUAN

Data yang terlihat dari Badan Pusat Statistik menunjukkan 63,12% data terinput atas persentase ketersediaan lapangan kerja yang membutuhkan tenaga kerja formal dan 36,88% data terinput atas persentase ketersediaan lapangan kerja yang membutuhkan tenaga kerja informal di provinsi Jakarta pada tahun 2022 (www.bps.go.id) membuat pilihan yang cukup luas bagi karyawan melakukan perputaran ataupun perpindahan lokasi kerja.

Karyawan menjadikan provinsi Jakarta sebagai lokasi perkembangan karir, dikarenakan provinsi Jakarta memberikan ketersediaan lapangan kerja formal lebih dari 50% sehingga menunjukkan adanya indikasi atas tawaran kompensasi yang luar biasa, kemajuan pegawai serta terciptanya budaya kepedulian agar mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria yang diinginkan (*award-co*).

Peristiwa ini memunculkan adanya perilaku karyawan untuk berpindah lokasi pekerjaan (*Turnover Intention*) dan menimbulkan permasalahan baru bagi perusahaan seperti yang dijelaskan oleh Mobley (1979) yaitu biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan baru, perusahaan juga akan mengalami performa kinerja yang menurun dengan adanya adaptasi karyawan baru terhadap budaya yang dimiliki oleh perusahaan baik dari segi komunikasi maupun sosial, bahkan merosotnya semangat kerja yang muncul dari karyawan yang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain, oleh karena sikap yang ditunjukkan oleh karyawan atas hal tersebut sering disebut sebagai *Turnover Intention*.

Turnover Intention didefinisikan sebagai suatu hasrat yang muncul dari dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi (Tett *and* Mayer, 1993) yang

dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh Stres Kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amirudin (2023) serta Monica dan Putra (2017). Stres Kerja diartikan sebagai reaksi negatif yang muncul dari diri seseorang yang mengalami beban ataupun tekanan yang lebih dari batas yang dapat diterima yang disebabkan tuntutan, hambatan maupun peluang yang begitu besar (Robbins dan Coulter, 2010 : 16). Stres Kerja memberikan gambaran bahwa setiap individu yang menerima tekanan begitu besar pada organisasi ataupun perusahaan akan menimbulkan hasrat untuk berpindah lokasi kerja atau yang disebut sebagai sikap *Turnover Intention*.

Turnover Intention juga dipengaruhi oleh faktor *Job Insecurity* berdasarkan beberapa penelitian diantaranya Rahmadiani dan Kusdiyanto (2024) serta Nurfauzan dan Halilah (2017) menemukan pengaruh secara signifikan. *Job Insecurity* diartikan sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan dari dalam diri seseorang untuk mempertahankan kelangsungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam ataupun tidak adanya kepastian dalam masa kerja disebuah perusahaan (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984, p. 438). *Job Insecurity* menggambarkan bahwa sikap yang dirasakan atas ketidakjelasan masa karir disebuah organisasi ataupun perusahaan, mendorong timbulnya hasrat untuk berpindah dari organisasi tersebut atau yang dikenal sebagai *Turnover Intention*.

Turnover Intention menjadi sorotan penting bagi Kurniawati dan Rintasari (2015) dan Hapsah (2022) dalam melakukan penelitian yang menemukan bahwa *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Locus of Control*. Seligman (1975) menjelaskan bahwa *Locus of Control* terbagi atas dua bagian yaitu *Locus of External Control* yang merupakan sesuatu yang tidak berasal dari pribadi seseorang melainkan dipengaruhi oleh banyak hal yang berada dari luar diri seseorang dan *Locus of Internal Control* diartikan sebagai suatu upaya yang berasal dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh faktor luar. *Locus of Control* sering sekali menjadi titik imbang dalam sebuah sikap yang dipilih oleh karyawan untuk bertahan atau pindah ke organisasi baru.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurfauzan dan Halilah (2017). Penelitian sebelumnya mengangkat judul yaitu "Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*". Hasil Penelitian Nurfauzan dan Halilah (2017) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada PT. Sandy Globalindo. Adapun alasan yang dimiliki peneliti untuk mereplikasi penelitian terdahulu yaitu Hasil penelitian Nurfauzan dan Halilah (2017) hanya menunjukkan keberpengaruhannya terhadap karyawan di PT. Sandy Globalindo, sementara peneliti ingin menguji dan mengembangkan penelitian ini pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Timur. Peneliti juga menambahkan Stres Kerja dan *Locus of Control* sebagai tambahan pada

variabel independen untuk mengembangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurfauzan dan Halilah (2017). Penelitian ini akan diberi judul "Pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity* dan *Locus of Control* terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur)"

KAJIAN TEORI

1. *Turnover Intention*

Zaman (2023) menjelaskan bahwa *Turnover Intention* adalah ukuran apakah karyawan dalam sebuah organisasi memiliki suatu rencana untuk meninggalkan jabatan ataupun pekerjaan dalam organisasi tersebut atau sebuah organisasi yang memiliki rencana untuk memberhentikan karyawan tersebut dari pekerjaan atau jabatannya yang bersifat sukarela ataupun dalam kondisi berat hati, hal ini konsisten dengan penjelasan yang dimuat dalam recognizeapp.com yaitu sifat sukarela dalam *Turnover Intention* merupakan suatu sikap yang timbul dari dalam diri karyawan untuk memilih pindah dari suatu organisasi tanpa adanya tekanan dari pihak eksternal, namun kondisi *Turnover Intention* yang bersifat berat hati digambarkan sebagai sikap yang dipilih oleh suatu karyawan untuk keluar dari sebuah organisasi dengan arahan ataupun pengaruh dari organisasi tersebut dengan tujuan memberhentikan ataupun adanya pergantian posisi karyawan. Teori ini berkembang berdasarkan penjelasan dari Tett and Mayer (1993) yang mengartikan bahwa *Turnover Intention* diartikan sebagai suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan diperkuat atas Indikator yang dikemukakan oleh Mobley (1979) terhadap *Turnover Intention* diantaranya Pemikiran untuk berhenti kerja (*Thought of quitting*), Keinginan untuk meninggalkan (*Intention to quit*) dan Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to look for another job*).

2. Stres Kerja

Stres Kerja dijabarkan oleh Bachroni dan Asnawi (1999) sebagai suatu reaksi negatif yang timbul akibat adanya pengaruh dari sumber-sumber stres kerja diantaranya kesetaraan dalam lingkup pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, relasi dalam organisasi, keberadaan dalam organisasi, posisi yang dihadapkan antara perusahaan dan pihak lain. Teori yang dijabarkan oleh Bachroni dan Asnawi (1999) diperkuat dengan adanya penjelasan dari Robbins dan Coulter (2010:16) dimana Stres Kerja diartikan sebagai reaksi yang timbul bersifat negatif dari kepribadian seorang auditor yang berada dalam posisi tertekan secara berlebihan yang dibebankan akibat

tuntutan, hambatan ataupun peluang yang melebihi batas normal yang dapat diterima oleh individu auditor.

Moorhead *and* Griffin (1995) menunjukkan adanya dampak sumber stres kerja dari organisasi terhadap pribadi seorang auditor yaitu sumber stres berupa tuntutan tugas, tuntutan fisik maupun tuntutan interpersonal. Pada dasarnya sumber stres berupa tuntutan tugas diartikan sebagai sumber stres yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu yang menuntut sebuah keahlian pada bidangnya dan diharuskan memiliki tingkat kesalahan yang cukup kecil pada bidang pekerjaan yang dijalani dan salah satunya adalah menjadi seorang auditor, tuntutan fisik juga menjadi sumber stres yang cukup berdampak bagi pribadi seorang auditor dikarenakan setiap individu harus memiliki fisik yang kuat dalam menguasai wilayah kerja dan waktu kerja yang sangat terbatas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan Moorhead *and* Griffin (1995) juga menyebutkan bahwa sumber stres kerja terakhir yaitu tuntutan interpersonal yang diartikan sebagai sumber stres kerja yang dipengaruhi oleh interaksi terhadap individu lain ataupun kelompok kepada pribadi seorang auditor. Stres Kerja dalam penelitian ini menggunakan 2 dimensi pendekatan yang dikelompokkan oleh Parker *and* DeCotiis (1983) yaitu *Time Pressure* dan *Anxiety*.

3. *Job Insecurity*

Job Insecurity merupakan suatu sikap yang menunjukkan rasa kekhawatiran pribadi seseorang terhadap keberlangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang (Greenhalgh *and* Rosenbaltt, 1984), serta berdasarkan artikel yang ditulis oleh Williamson (2021) pada sebuah website youthemployment.org.uk menjelaskan bahwa *Job Security* hanyalah peluang ataupun kemungkinan seseorang mempertahankan pekerjaan, dikarenakan seseorang dengan tingkat keamanan kerja yang tinggi kemungkinan besar tidak akan kehilangan pekerjaannya, namun seseorang yang memiliki tingkat keamanan kerja yang rendah memiliki resiko lebih besar untuk diberhentikan atau tidak dipekerjakan kembali pada akhir kontrak jangka waktu tertentu. Hellgren *and* Sverke (1999) menjelaskan bahwa *Job Insecurity* memiliki dua indikator yaitu *The Quantitative Job Insecurity* dan *The Qualitative Job Insecurity*. *The Quantitative Job Insecurity* diartikan sebagai rasa khawatir yang timbul atas keberadaan seseorang dalam pekerjaan yang ditekuni pada situasi sedang melakukan pekerjaan hingga situasi pada masa yang akan datang, sedangkan *The Qualitative Job Insecurity* dipahami sebagai sebuah ancaman yang dirasakan seseorang dari penurunan kualitas hubungan terhadap orang lain dilingkungan kerja.

4. *Locus of Control*

Istilah *Locus of Control* diambil dari inti teori yang dikemukakan oleh Rotter et.al (1972) mengenai pembelajaran sosial yang dapat diartikan sebagai harapan umum yang berkaitan dengan hubungan antara karakteristik dan/atau tindakan pribadi dan hasil yang dialami. Seligmen (1975) memperkaya akan teori yang telah dikemukakan oleh Rotter *et.al* yaitu ketidakberdayaan pribadi seseorang dalam kaitannya dengan hasil penelitian Seligmen atas respons secara tidak terikat menyatakan bahwa ekspektasi yang terjadi secara umum terhadap *An External Locus of Control* didefinisikan sebagai keyakinan yang kuat bahwa hasil tidak dapat ditentukan oleh upaya individu, sedangkan *An Internal Locus of Control* diartikan sebagai sebuah hasil yang dilakukan bersumber dari usaha individu.

Locus of Control menimbulkan beberapa dampak baik secara eksternal maupun internal berdasarkan hasil penelitian yang dirangkum dalam artikel yang ditulis oleh Lefcourt (1991) yakni *An External Locus of Control* cenderung menimbulkan dampak depresi, cemas, serta kurang mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dengan pengalaman hidup yang penuh tekanan, sedangkan *An Internal Locus of Control* cenderung menunjukkan dampak positif pada pribadi seseorang seperti memberikan dorongan untuk lebih aktif dalam mencapai tujuan yang diharapkan, mudah dalam mencari informasi, bersikap berhati-hati, dapat mengambil keputusan secara otonom, dan merasa sejahtera dalam melakukan pekerjaan. Robbins *and* Judge (2014) menyebutkan bahwa *Locus of Control* memiliki dua dimensi berdasarkan landasan teori yang dikemukakan oleh Lefcourt (1991) yaitu *An External Locus of Control* dan *An Internal Locus of Control*

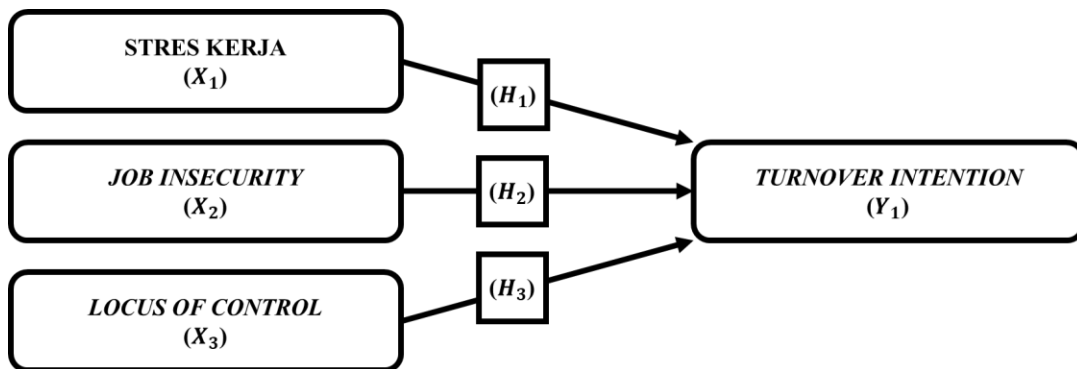
MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Gambar 1.

Model Penelitian

Variabel Independen:

Variabel Dependen:



Hipotesis adalah jawaban sementara dari pokok permasalahan yang diurai oleh peneliti untuk diuji kebenarannya (Sugiyono, 2007:93). Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan penelitian dua arah yaitu:

- H₁ = Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H₂ = *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H₃ = *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai pada Juni 2024 terhadap 43 Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Timur yang terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2024 dengan populasi pada penelitian ini sebanyak 372 auditor yang bekerja di KAP wilayah Jakarta Timur dan sebagai sampel yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 79 auditor. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebar kepada auditor sebagai responden independen dalam penelitian ini, dan data sekunder yang digunakan berupa informasi pendukung melalui buku maupun artikel yang tersedia. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan SPSS 27 dengan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Tabel 1.

Tabel Demografi Responden

No	Informasi	Jumlah Responden	%
1	Gender		
	Pria	58	73,42%
	Wanita	21	26,58%
2	Usia		
	< 20 Tahun	8	10,13%
	20 - 25 Tahun	12	15,19%
	26 - 30 Tahun	25	31,65%
	31 - 35 Tahun	14	17,72%
	36 Tahun <	20	25,32%
3	Posisi Jabatan		
	Auditor Junior	26	32,91%
	Auditor Senior	43	54,43%
	Manager	7	8,86%
	Partner	3	3,80%

Sumber: Olahan Data 2024

Data yang diperoleh menjelaskan bahwa auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik wilayah Jakarta Timur didominasi oleh pria dengan jumlah 58 responden atau 73,42% dan wanita dengan jumlah 21 responden atau 26,58%, serta pada pembagian usia dapat terlihat bahwa usia yang mendominasi pada penelitian ini berada pada rentang 26 hingga 30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 25 responden atau 31,65% dan usia dengan jumlah responden sedikit berada pada usia rentang umur dibawah 20 tahun sebanyak 8 responden atau 10,13%, Adapun pada usia 20 sampai 25 tahun berjumlah 12 responden atau 15,19%, usia pada 31 sampai 35 tahun berjumlah 14 responden atau 17,72% dan rentang usia lebih dari 36 tahun berjumlah 20 responden atau 25,32% dari total responden sebanyak 79 responden.

Posisi Jabatan yang responden berikan terlihat beragam dari 4 rentang posisi yaitu posisi auditor Senior menunjukkan data yang tinggi sebanyak 43 responden atau 54,43% yang berpartisipasi dalam penelitian yang sedang peneliti teliti dan data yang menunjukkan partisipan terendah yaitu posisi jabatan Partner yang menunjukkan 3 responden atau 3,80% dan Adapun posisi jabatan auditor junior menunjukkan data sebanyak 26 responden atau 32,91% dan posisi jabatan Manager menunjukkan data sebanyak 7 responden atau sebesar 8,86% dari 79 total responden.

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 2.

Tabel Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.930	3.746		2.651	.010
	X1	.179	.081	.236	2.200	.031
	X2	.163	.103	.170	1.589	.116
	X3	.279	.121	.248	2.305	.024

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS 27 (2024)

Dari hasil Uji Regresi tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\begin{aligned} \text{Turnover Intention Auditor} &= 9,930 + ,179 \text{ Stres Kerja} + ,163 \text{ Job Insecurity} + ,279 \\ \text{Locus of Control} &+ e \end{aligned}$$

Hasil Uji Parsial

Hasil Uji Parsial (Uji -t) yang dilakukan oleh Peneliti menggunakan SPSS versi 27 dan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Stres Kerja dan *Locus of Control* sebagai Variabel Independen berpengaruh dari tiap variabel terhadap Variabel Dependen yaitu *Turnover Intention*, sementara *Job Insecurity* yang dipakai sebagai variabel independen lainnya menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap *Turnover Intention* sebagai Variabel Dependen dengan perbandingan Uji - t_{hitung} terhadap Uji - t_{tabel} sebagai berikut:

$$\begin{aligned} -t_{tabel} &= n - k - 1; \alpha / 2 \\ &= 79 - 3 - 1; 0.05 / 2 \\ &= 75; 0.025 \\ &= 1.995 \end{aligned}$$

$$H_1 = \text{Stres Kerja berpengaruh terhadap } \textit{Turnover Intention}$$

Hipotesis pertama yaitu Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* menggunakan perhitungan yang dikelola melalui SPSS 27 dengan data yang diperoleh - t_{hitung} 2.200 > - t_{tabel} 1.995 (df = 75, α = 5%) serta signifikan yang diperoleh ,031 < α = 5%, oleh karena itu Hipotesis pertama diterima dengan penjelasan bahwa peningkatan Stres Kerja yang dialami oleh auditor selama melaksanakan pengauditan yang melebihi batas

kemampuan mental seorang auditor akan memicu suatu hasrat untuk melakukan *Turnover Intention*, sebab untuk menjadi auditor, seseorang harus memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam menjalani pekerjaan profesi sehingga sering menimbulkan stres kerja berupa tuntutan tugas.

Standar Audit 300 (Revisi 2021) menjadi salah satu dari rangkaian standar yang harus diterapkan dengan penjelasan bahwa dalam menjalani pekerjaan audit, seorang auditor wajib membuat perencanaan suatu audit atas laporan keuangan yaitu perencanaan berupa strategi audit secara keseluruhan yang menetapkan ruang lingkup, saat dan arah audit, serta yang memberikan panduan bagi pengembangan rencana audit, bahkan ruang lingkup lamanya pengerjaan audit harus dimuat kedalam perencanaan suatu audit atas laporan keuangan yang bertujuan agar pengerjaan audit dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Amirudin (2023) serta Monica dan Putra (2017) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah organisasi, maka hasrat untuk berpindah kerja atau yang disebut sebagai *Turnover Intention* akan meningkat.

$H_2 = \text{Job Insecurity}$ berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua yaitu *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* menggunakan perhitungan yang dikelola melalui SPSS 27 dengan data yang diperoleh - $t_{hitung} 1.589 < -t_{tabel} 1.995$ (df = 75, $\alpha = 5\%$) serta signifikan yang diperoleh $,116 > \alpha = 5\%$, oleh karena itu Hipotesis kedua ditolak dengan penjelasan bahwa peningkatan auditor tidak dipengaruhi akan adanya *Job Insecurity* selama bekerja di Kantor Akuntan Publik yang dapat memicu akan terjadinya *Turnover Intention*, sebab dalam Standar Auditing 200 (Revisi 2021) yang mengatur tentang tujuan keseluruhan auditor Independen dan pelaksanaan audit berdasarkan Standar Audit menjelaskan bahwa untuk menjadi seorang auditor harus memenuhi standar yang diterapkan berdasarkan kode etik yaitu auditor harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas sebagai auditor, auditor juga harus menjaga independensi selama melaksanakan tugas audit dan juga auditor dituntut bekerja secara profesional atas pekerjaan profesi yang dijalani.

Standar ini yang menjadikan auditor bekerja berdasarkan kemampuan diri dan potensi yang dimiliki serta mengimplementasikan keilmuan yang dimiliki dalam pekerjaan yang dijalani sehingga posisi sebagai seorang auditor dalam kantor akuntan publik menjadi aman dan menekan turun rasa ketidakamanan masa bekerja disebuah organisasi yang dapat memicu kecemasan dan depresi yang membuat seorang auditor tidak efektif dalam menjalankan pekerjaan disebuah organisasi, hal inilah yang menunjukkan tidak

adanya *Turnover Intention* dalam ruang lingkup sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Putri dan Rivai (2019) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa *Job Insecurity* yang rendah tidak memicu adanya *Turnover Intention* pada pekerjaan keprofesian dan penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian dari Rahmadiani dan Kusdiyanto (2024) serta Nurfauzan dan Halilah (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

$H_3 = \text{Locus of Control}$ berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ketiga yaitu *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* menggunakan perhitungan yang dikelola melalui SPSS 27 dengan data yang diperoleh - $t_{hitung} 2.305 > -t_{tabel} 1.995$ ($df = 75, \alpha = 5\%$) serta signifikan yang diperoleh $.024 < \alpha = 5\%$, oleh karena itu Hipotesis ketiga diterima dengan penjelasan bahwa auditor cenderung menunjukkan adanya sikap An External *Locus of Control* yang dimaksudkan sebagai hasil kerja seorang auditor dipengaruhi dan ditentukan dari luar pribadi auditor, seperti yang dijelaskan oleh Seligmen (1975) bahwa keyakinan yang dimiliki oleh seseorang bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan dipengaruhi oleh sesuatu yang bukan berasal dari dalam diri orang tersebut cenderung akan menunjukkan sikap cemas dan depresi bila dihadapkan oleh tekanan pekerjaan yang akan membuat pribadi orang tersebut menimbulkan hasrat untuk berpindah kerja ke organisasi baru. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Kurniawati dan Rintasari (2015) dan Hapsoh (2022) yang menemukan adanya pengaruh antara *Locus of Control* terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Uji Simultan

Tabel 3.

Tabel Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.634	3	20.878	4.284	.008 ^b
	Residual	365.543	75	4.874		
	Total	428.177	78			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olahan Data SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 27 diketahui nilai F_{hitung} pada Tabel. 3 sebesar 4.284 dengan signifikansi .008 dan nilai pada F_{tabel} dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1; k$$

$$= 79 - 3 - 1; 3$$

= 75; 3

= 2,30

Data yang diperoleh melalui Uji F_{hitung} (4.284) > F_{tabel} (2.30) dengan signifikansi .008 < .05 dengan penjelasan secara keseluruhan dari variabel independent yaitu Stres Kerja, *Job Insecurity* dan *Locus of Control* berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *Turnover Intention*.

HASIL UJI DETERMINASI

Tabel 3.

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.112	2.208

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olahan Data SPSS 27 (2024)

Kesalahan standar (Standard Error) menunjukkan derajat perbedaan model yang dibuat. Sebaliknya, nilai penyesuaian R^2 menunjukkan seberapa baik suatu model yang dibuat dengan menggabungkan tiap variabel independen secara simultan menjelaskan variabel dependen. Peneliti menemukan nilai nilai R sebesar .382 yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dan dependen serta nilai Adjusted R^2 sebesar .112 yang menunjukkan bagaimana variabel independen dipengaruhi dengan meningkatkan variabel dependen sebesar 11.2%. Sisanya sebesar 88.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan pada pemaparan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
2. *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
3. *Locus of Control* berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam pemaparan sebelumnya, maka bagi lembaga dan penelitian selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini:

1. Organisasi ataupun lingkungan kerja (lembaga) perlu mengetahui kondisi karyawan ataupun auditor baik secara fisik maupun psikis, sehingga dapat memaksimalkan

performa kerja dan menghindari reaksi berupa stres kerja apabila dihadapkan dengan tekanan dan beban kerja yang meningkat diluar dari batasan yang dapat diterima seseorang secara pribadi.

2. Auditor harus mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki dan mengembangkan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual sehingga dapat meyakini bahwa auditor dapat bertahan pada pekerjaan yang dijalani berdasarkan kemampuan diri sendiri dan dapat mengendalikan diri dari hal-hal yang dapat membuat kecemasan dan depresi dari tekanan pekerjaan.
3. Pimpinan sebuah lembaga ataupun organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan kerja auditor dengan menciptakan ruang kerja yang kondusif, meminimalisir adanya konflik internal, menghargai akan peran serta tanggung jawab antar karyawan dan pimpinan, serta membatasi beban kerja dan tanggung jawab berdasarkan daftar pekerjaan yang sudah ditentukan berdasarkan peran tiap individu.
4. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan cakupan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang belum dipergunakan dalam penelitian ini seperti Gender, Kecerdasan Emosional, Kompetensi ataupun dapat memperluas wilayah penelitian ini dengan tidak hanya berada pada wilayah Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin. (2023). Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* (Pada Frontliner PT Bank OCBC NISP Tbk Kantor Cabang Area Jakarta Pusat dan Jakarta Barat). Universitas Pamulang. Tangerang Selatan. Banten.
- Greenhalgh, L., and Rosenblatt, Z. (1984). *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. Academy of Management Review*, 3, 438-448.
- Hapsoh, H. U. (2022). Pengaruh *Locus of Control*, *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan: Studi Kasus PT. Wahana Ritelindo Cabang Gunung Sahari. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Jakarta.
- Hassan, R. (2014). *Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees In Information Technology Organization: A Case Of Xyz (M) Sdn. Bhd. International Journal of Arts and Commerce*, 3(9): 120-137.
- Hellgren, J., Magnus. Sverke., and Kerstin. I., (1999). *A Two Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8: 179-195. DOI: 10.1080/135943299398311

- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2021). Standar Audit 200 (Revisi 2021). Jakarta.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2021). Standar Audit 300 (Revisi 2021). Jakarta.
- Kurniawati, D dan Nugraheni R. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, *Locus of Control*, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*: Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Daerah Istimewah Yogyakarta.
- Lefcourt, H. M. (1991). *Locus of control*. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 413–499). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50013-7>
- Mobley, W. H. (1977). *Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mobley, W. H, R. W. Griffeth, H. H. Hand, and B.M. Meglino. (1979). *Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process*. *Psychological Bulletin*, Vol 86, No. 3, 493-522.
- Monica, N. M. T. J dan Made S.P. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Universitas Udayana. Bali.
- Nurfauzan, M.I dan li H. (2017). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*. Administrasi Niaga. Politeknik Negeri Bandung. Indonesia.
- Parker, D.F., and Decotiis, T.A., (1983). *Organizational Determinants of Job Stress*. *Organizational Behavior and Human Performance* 32, 160–177 (cited in Fang, Y.Q., (2001). *Turnover Propensity and Its Causes Among Singapore Nurses: An Empirical Study*. *International Journal of Human Resource Management* 12(5), 859–871).
- Rahmadiani, E. N. dan Kussdiyanto. (2024). Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work Environment* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan di Kota Solo. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Robbins, S.P. and Mary. C. (2010). Management (Terj). Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rotter, J. B., Chance, J. E., & Phares, E. J. (1972). *Applications of a social learning theory of personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness*. San Francisco: Freeman.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung
- Zaman, Sumbul. (2023). "Reconfiguring the New Normal: Workplace Spirituality, Millennial Employee Engagement, and Turnover Intentions", in *Enhancing Employee Engagement and Productivity in the Post-Pandemic Multigenerational Workforce*. IGI Global. USA. 13th Chap. Pg. 256-274.
- <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE2OCMy/persentase-tenaga-kerja-formal->

menurut-provinsi.html (Diakses pada : 08 Maret 2024)

<https://www.youthemployment.org.uk/what-is-job-security-and-how-to-cope-if-your-job-is-not-secure/> (Diakses pada : 12 Maret 2024)

https://www-award-co.translate.goog/blog/employee-turnover-rates?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc (Diakses pada : 12 Maret 2024)

<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjE1MyMy/proporsi-lapangan-kerja-informal-menurut-provinsi.html> (Diakses pada : 15 Maret 2024)

<https://recognizeapp.com/cms/articles/factors-influencing-employee-turnover-intention>
(Diakses pada : 18 Maret 2024)

<https://employers.glints.com/id-id/blog/turnover-karyawan-pasca-lebaran/> (Diakses pada : 20 Maret 2024)