

Beban pekerjaan, tingkat stres dan komitmen organisasi terhadap niat auditor *resign*

Yantomi

Akuntansi, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

AKURASI

219

Abstract

This study investigates the impact of workload, organizational commitment, and stress levels on auditors' intention to resign. The study utilizes quantitative methods and primary data obtained through an online survey using a questionnaire on Google Forms. The survey was distributed to individuals with work experience at KAPs in DKI Jakarta and West Java, excluding Big Four KAPs aged between 20 and 60 years with at least two years of experience. The findings indicate that workload does not directly affect auditors' intention to resign. At the same time, organizational commitment and stress levels significantly impact the organization. Additionally, when considered together, workload, organizational commitment, and stress levels collectively influence auditors' intention to resign.

Public interest statements

The research's findings can improve the public's understanding of the importance of transparency and accountability in accounting practices. It can also provide practical guidance for non-Big Four accounting firms in DKI Jakarta and West Java, improving efficiency and effectiveness in their services.

Keywords: *Work load, stress level, organizational commitment, auditor's intention to resign*

Paper type: *Research paper*

✉ Corresponding:

Yantomi

Email: 123012301061@std.trisakti.ac.id

Received 6/27/2024

Revised 7/8/2024

Accepted 7/11/2024

Online First 8/5/2024



AKURASI: Jurnal Riset
Akuntansi dan Keuangan,
Vol 6, No. 2, 2024, 219-230
eISSN 2685-2888



© The Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).use.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh beban pekerjaan, komitmen organisasi dan tingkat stres terhadap niat auditor *resign*. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif. Sumber datanya adalah data primer. Data dikumpulkan melalui survei *online* dengan membuat kuesioner di *Google Forms* dan membagikan linknya kepada semua orang yang mempunyai pengalaman kerja di salah satu KAP di DKI Jakarta dan Jawa Barat. Kriteria sample adalah responden yang bekerja pada KAP di DKI Jakarta dan Jawa Barat kecuali KAP *Big Four* dan rentan usia 20 sampai dengan 60 tahun dan pengalaman diatas 2 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban pekerjaan tidak berpengaruh terhadap niat auditor *resign*, komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat auditor *resign*, tingkat stres berpengaruh terhadap niat auditor *resign*, serta beban pekerjaan, komitmen organisasi, dan tingkat stres secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat auditor *resign*.

Pernyataan kepentingan publik

Temuan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam praktik akuntansi. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan panduan praktis bagi kantor akuntan publik non-Big Four di DKI Jakarta dan Jawa Barat, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan mereka.

Kata Kunci: Beban pekerjaan, tingkat stres, komitmen organisasi, niat auditor *resign*

PENDAHULUAN

Pengunduran diri adalah hal biasa bagi auditor untuk beralih ke karir lain yang berhubungan dengan akuntansi untuk memajukan karir mereka, banyak faktor yang menjadi alasan dalam pengunduran diri tersebut. Pengunduran diri tersebut harus menjadi perhatian bagi KAP untuk mengatasi masalah ini dan menerapkan strategi untuk mempertahankan bakat dan pengalaman auditor tersebut. Di Indonesia, Soedibyo (2010) mencatat bahwa sarjana baru lulus memanfaatkan pengalaman kerja di KAP, terutama pada KAP *Big Four* dan KAP Menengah, sebagai batu loncatan ke pekerjaan berikutnya. Setelah bekerja selama 3-5 tahun, mereka akan meninggalkan KAP tersebut ke pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan. KAP perlu mengidentifikasi faktor apa saja yang menyebabkan pengunduran diri oleh auditor. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui apakah besarnya beban pekerjaan, tingkat stres dan komitmen organisasi mempengaruhi niat auditor untuk mengundurkan diri dari KAP. Selain itu, Mair et al. (2020) mengungkapkan bahwa jam kerja yang panjang di kantor akuntan publik (KAP) memberikan tekanan besar pada karyawan, terutama dalam pekerjaan audit dengan tenggat waktu yang ketat dan tuntutan kepuasan klien yang tinggi. Jam kerja yang panjang ini mengharuskan auditor untuk berkontribusi penuh pada pekerjaannya, sehingga mereka kesulitan menjaga keseimbangan kerja-hidup yang sehat dan menjalani (atau memulai) kehidupan keluarga.

Generasi Z yang akan atau telah memasuki dunia kerja memiliki harapan untuk memiliki jadwal kantor yang fleksibel (Rachmawati, 2019), dan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Barhate & Dirani, 2022). Studi ini menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup adalah faktor pendorong paling signifikan bagi retensi pekerja milenial serta alasan utama mereka memilih jalur karir profesional nontradisional. Oleh karena itu, KAP perlu mengantisipasi karena membangun keterampilan seorang auditor memerlukan waktu dan pengalaman. KAP harus menginvestasikan waktu dan sumber daya yang signifikan dalam merekrut dan melatih

auditor. Jika auditor tersebut mengundurkan diri setelah diberikan pelatihan, KAP akan kehilangan waktu dan sumber daya, sehingga retensi auditor menjadi masalah penting bagi KAP. Pengunduran diri auditor merupakan masalah serius bagi bisnis akuntan publik, terutama jika individu yang keluar memiliki keahlian, keterampilan, dan pengalaman kerja, atau memegang posisi krusial dalam KAP.

Beberapa kesenjangan yang ingin diatasi oleh penelitian ini adalah kurangnya penelitian yang berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi niat pengunduran diri oleh auditor pada KAP di DKI Jakarta dan Jawa Barat. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Griffith (2019); Hardiningsih (2019); dan Indarto (2023) berfokus pada KAP *Big Four* di Indonesia yang mungkin tidak mencerminkan secara keseluruhan faktor unik yang mempengaruhi auditor KAP melakukan pengunduran diri, karena penulis beranggapan bahwa perlunya informasi apakah hal tersebut juga berdampak pada KAP selain *Big Four*. Selain itu, perlu adanya lebih banyak penelitian yang meneliti dampak besarnya beban kerja yang berlebihan, stres terkait pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap niat pengunduran diri auditor pada KAP di DKI Jakarta dan Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada literatur dengan mengisi kesenjangan penelitian ini dan memberikan wawasan terkini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pengunduran diri auditor pada KAP di DKI Jakarta dan Jawa Barat.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Conservation of resources (COR) Theory

Menurut Hobfoll (1989) teori konservasi sumber daya menggambarkan motivasi yang mendorong individu untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki dan berusaha memperoleh sumber daya baru. Sumber daya didefinisikan sebagai objek, kondisi, dan hal-hal lain yang dihargai oleh individu. Penilaian terhadap suatu sumber daya bervariasi antara individu. Kehilangan sumber daya yang dimiliki dapat menyebabkan individu mengalami tingkat stres tertentu. Stres dapat muncul ketika sumber daya individu terancam, berkurang, atau tidak bertambah secara memadai. Stres muncul karena kehilangan sumber daya yang paling dihargai oleh individu (Hobfoll, 1991).

Niat pengunduran diri

Dalam bahasa Indonesia, *resign* berarti mengundurkan diri, menyerah, atau berhenti. Istilah ini sering digunakan oleh pekerja yang merasa tidak nyaman lagi dengan pekerjaannya. Tidak hanya pekerja dengan status staf, atasan pun bisa mengundurkan diri dari pekerjaannya. Keinginan atau niat adalah dorongan yang muncul pada seseorang untuk melakukan sesuatu, sementara turnover berarti perpindahan karyawan dari pekerjaan di perusahaan lama ke perusahaan baru. Turnover bisa berupa keluar dari organisasi, mengundurkan diri, atau diberhentikan oleh organisasi. Turnover mengacu pada jumlah karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan. Adalah hal yang umum bagi seorang pekerja untuk resign, terutama jika ada banyak alasan yang mendukung keputusan tersebut. Auditor yang berencana meninggalkan kantor biasanya akan menunjukkan tanda-tanda niat pengunduran diri. Menurut Robbins & Judge (2014) *turnover* adalah tindakan pengunduran diri permanen yang dilakukan oleh karyawan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Turnover bisa berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi.

Kelebihan beban pekerjaan

Menurut Munandar (2001) beban kerja merujuk pada situasi di mana karyawan diberikan tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Di sisi lain, menurut Wickens (2002) beban kerja adalah kombinasi antara ketersediaan sumber daya dalam proses bisnis, tuntutan pekerjaan, dan kemampuan individu dalam bekerja. Secara umum, beban kerja merupakan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepada karyawan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Menurut data dari American Institute of Stress pada tahun 2019, sekitar 80% manajer dan karyawan di Amerika Serikat mengalami stres berat akibat beban kerja yang terlalu tinggi. Beban kerja yang berlebihan merupakan variabel independen yang signifikan dan memiliki hubungan langsung dengan keputusan seorang auditor untuk meninggalkan posisinya saat ini (Sasongko et al., 2023). Penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kelebihan beban pekerjaan auditor mempunyai pengaruh positif terhadap niat pengunduran diri

Tingkat stres auditor

Stres adalah respons yang dipengaruhi oleh berbagai peristiwa eksternal, baik positif maupun negatif. Menurut Mangkunegara (2004) stres kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan. Stres kerja dapat menyebabkan gejala seperti kegelisahan, isolasi diri, ketidakstabilan emosi, gangguan tidur, kecemasan berlebihan, sulit bersantai, ketegangan, kegelisahan, dan dampak negatif pada kesehatan. Stres kerja menciptakan ketegangan fisik dan mental yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan (Rivai & Sagala, 2016). American Psychological Association (APA) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan dan ketegangan yang dialami karyawan di tempat kerja yang berasal dari faktor-faktor seperti jadwal kerja yang menuntut, hubungan dengan rekan kerja, dan aspek lain yang terkait dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu adanya pengaruh positif yang signifikan antara tuntutan pekerjaan terhadap niat berpindah yang dimediasi oleh stres kerja. Namun demikian, karena tuntutan pekerjaan tidak secara langsung mempengaruhi niat berpindah, maka hubungan tersebut antara keduanya terjadi hanya melalui stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi auditor yang bekerja pada KAP akan meningkatkan stres kerja. Selain itu, tingginya tingkat pekerjaan stres akan meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan atau meningkatkan niat berpindah (Pattinasarany, 2019). Penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Tingkat stres auditor berpengaruh positif terhadap niat auditor mengundurkan diri

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan dan loyalitas seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama (Andriani, 2018). Robbins & Judge (2014) seperti yang dikutip oleh Andriani (2018) menggambarkan komitmen organisasi sebagai kondisi di mana karyawan memilih untuk setia pada organisasi tertentu dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan tetap berusaha mempertahankan hubungannya dengan organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi bukan hanya sekadar formalitas sebagai anggota, tetapi juga mencakup rasa cinta akan organisasi dan kesiapan untuk berusaha keras demi

mencapai tujuan bersama. Penelitian ini menggunakan metode random sampling dengan jumlah responden sebanyak 77 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa job stress memiliki pengaruh signifikan. Namun, konflik peran, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan (Lukmawati, 2020). Penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat pengunduran diri auditor

METODE

Strategi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif. Sumber datanya adalah data primer. Data dikumpulkan melalui survei online dengan membuat kuesioner di *Google Forms* dan membagikan linknya kepada semua orang yang mempunyai pengalaman kerja di salah satu KAP di DKI Jakarta dan Jawa Barat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Kriteria sample adalah responden yang bekerja pada KAP di DKI Jakarta dan Jawa Barat kecuali KAP *Big Four* dan rentan usia 20 sampai dengan 60 tahun dan pengalaman diatas 2 tahun. Indikator penelitian adalah besarnya beban pekerjaan, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, komitmen, kebanggaan, kondisi pekerjaan, peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi, pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Penulis memilih KAP di DKI Jakarta dan Jawa Barat menunjukkan bahwa lokasi kantor berpengaruh terhadap kualitas sampel yang digunakan dalam penelitian perilaku auditor.

Pengukuran variabel

Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini penjelasan dari masing-masing variabel beserta indikator yang digunakan dalam penelitian ini (lihat Tabel 1).

Metode pengumpulan data

Dengan menargetkan sampel tertentu, kita dapat meningkatkan relevansi dan keakuratan hasil penelitian kita dan mempermudah dalam menarik kesimpulan yang bermakna tentang pertanyaan penelitian. Penulis telah mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa peserta diberitahu tentang tujuan penelitian dan secara lisan menyetujui untuk berpartisipasi dan juga telah mengambil langkah-langkah untuk melindungi kerahasiaan data yang dikumpulkan dan menjaga privasi peserta, seperti mengumpulkan pertanyaan survei melalui *Google Forms* dan membatasi akses ke database yang berisi jawaban survei kepada peneliti.

Metode analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik perhitungan statistik. Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data (uji reliabilitas), uji hipotesis (koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan). Analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan program pengolahan data statistik yang dikenal dengan *Software SPSS Versi 24*.

Tabel 1.*Indikator Variabel Independen dan Variabel Dependen*

Variabel	Dimensi	Indikator
Beban Pekerjaan (Spector & Jex, 1998)	Besarnya Beban Pekerjaan	Volume pekerjaan yang diberikan Kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan Kesulitan pekerjaan yang dihadapi
	Keseimbangan Pekerjaan dan kehidupan pribadi	Kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi
Komitmen Organisasi (Meyer & Allen, 1991)	Komitmen	Komitmen terhadap organisasi tempat bekerja Penting untuk tetap bekerja di organisasi Merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat Merasa terikat untuk mempertahankan loyalitas
	Kebanggaan	Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi
Tingkat Stress (Lazarus & Folkman, 1984)	Kondisi Pekerjaan	Beban kerja dalam faktor internal organisasi Beban kerja dalam faktor eksternal organisasi Jadwal bekerja atau waktu penyelesaian pekerjaan Lingkungan kerja yang tidak kondusif
	Peran	Tingkat kejelasan tugas dan tanggung jawab Merasa tidak ada kejelasan peran Tingkat perhatian pemimpin terhadap hasil kerja karyawan
	Faktor Interpersona	Ketidakeimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi
	Perkembangan Karir	Tingkat promosi jabatan Tingkat pengawasan diperusahaan
	Struktur Organisasi	Pengawasan terhadap pelaksanaan kerja Keterlibatan dalam membuat keputusan
Niat Auditor <i>Resign</i> (Mobley et al., 1978)	Pikiran untuk berhenti	Merasa adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan Berpikir untuk meninggalkan perusahaan Keinginan tidak hadir bekerja
	Keinginan untuk meninggalkan	Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan Mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Berkeinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik Meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan dan tawaran kerja

HASIL DAN DISKUSI

Statistik deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan secara objektif, tanpa membuat kesimpulan umum atau generalisasi yang berlaku (Sugiyono, 2017). Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan fakta yang terkait dengan variabel yang diteliti, seperti pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, dan tingkat stres terhadap niat auditor untuk mengundurkan diri. Pengukuran yang dilakukan mencakup jumlah sampel penelitian, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan nilai standar deviasi, yang dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2.*Hasil Uji Statistik Deskriptif*

	Mean	Std. Deviation	N
Niat Auditor Resign	17.3140	4.30939	86
Beban Pekerjaan	9.2791	2.39436	86
Komitmen Organisasi	15.4070	2.60035	86
Tingkat Stres	33.8488	6.08860	86

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 2, dapat dideskripsikan bahwa jumlah data yang dianalisa adalah 86 responden yang dapat dilihat pada kolom N. Hasil Uji Statistik Deskriptif menunjukkan bahwa Variabel beban pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 9,27 artinya kontribusi nilai beban pekerjaan terhadap niat auditor resign adalah sebesar 9,27% dengan standar deviasi 2,394 yang berarti besar peningkatan maksimum rata-rata variabel beban pekerjaan adalah 2,394 sedangkan penurunan maksimum rata-rata variabel beban pekerjaan adalah -2,394 atau dapat dikatakan rata-rata nilai penyimpangan variabel beban pekerjaan adalah 2,394%.

Variabel komitmen organisasi memiliki rata-rata 15,40 artinya kontribusi nilai komitmen organisasi terhadap niat auditor resign adalah sebesar 15,40% dengan standar deviasi 2,600 yang berarti besar peningkatan maksimum rata-rata variabel komitmen organisasi adalah 2,600 sedangkan penurunan maksimum rata-rata variabel komitmen organisasi adalah -2,600 atau dapat dikatakan rata-rata nilai penyimpangan variabel komitmen organisasi adalah 2,600 %.

Variabel tingkat stres memiliki rata-rata 33,84 artinya kontribusi nilai tingkat stres terhadap niat auditor resign adalah sebesar 33,84% dengan standar deviasi 6,088 yang berarti besar peningkatan maksimum rata-rata variabel tingkat stres adalah 6,088 sedangkan penurunan maksimum rata-rata variabel tingkat stres adalah -6,088 atau dapat dikatakan rata-rata nilai penyimpangan variabel Tingkat Stres adalah 6,088%. variabel niat auditor resign memiliki rata-rata 17,31 atau 17,31% dengan dengan standar deviasi 4,309 yang berarti besar peningkatan maksimum rata-rata variabel niat auditor resign adalah 4,309 sedangkan penurunan maksimum rata-rata variabel niat auditor resign adalah -4,309 atau dapat dikatakan rata-rata nilai penyimpangan variabel niat auditor resign adalah 4,309 %.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan hasil yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Penelitian ini ini menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha*, yaitu apabila nilai *Alpha* > dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau *reliable*.

Tabel 3.*Hasil Uji Reliabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Pekerjaan	0,782	Reliable
Komitmen Organisasi	0,913	Reliable
Tingkat Stres	0,863	Reliable
Niat Auditor Resign	0,880	Reliable

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 24 (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 sehingga variabel beban pekerjaan, komitmen organisasi, tingkat stres, dan niat auditor resign memiliki data yang *reliable*. Hal ini menunjukkan pernyataan atau instrumen penelitian ini dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama sehingga akan menghasilkan data yang konsisten.

Uji Hipotesis

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil regresi menunjukkan (*Adjusted R-Square*) sebesar 0,356 atau 35,6%. Hal ini berarti 35,6% variabel dependen (niat auditor resign) bisa dijelaskan dengan variabel independen (beban pekerjaan, komitmen organisasi, dan tingkat stres). Sedangkan sisanya 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Menentukan tabel = $n-k-1 = 86-3-1 = 82$, maka t tabelnya adalah 1.66365. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa Variabel beban pekerjaan (BP) terhadap niat auditor resign menunjukkan nilai 1,831 > 1.66365, dengan signifikan sebesar 0,071, dimana $0,071 > 0,05$ yang berarti variabel beban pekerjaan (X1) Tidak berpengaruh terhadap niat auditor resign. Sedangkan variabel komitmen organisasi (KO) terhadap niat auditor resign menunjukkan nilai -4,570 > 1.66365, dengan signifikan sebesar 0,001 < 0,05 yang berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat auditor resign. Di sisi lain variabel tingkat stres (TS) terhadap niat auditor resign menunjukkan nilai 4,380 > 1.66365, dengan signifikan sebesar 0,001 < 0,05 yang berarti tingkat stres Berpengaruh terhadap niat auditor resign.

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji ANOVA^a, didapat nilai F hitung sebesar 16,648 lebih besar dari F tabel 3,10 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban pekerjaan, komitmen organisasi, dan tingkat stres secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat auditor resign.

Tabel 4.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
H ₁	Beban Pekerjaan	.317	.173	.176	1.831	.071
H ₂	Komitmen Organisasi	-.666	.146	-.402	-4.570	.001
H ₃	Tingkat Stres	.300	.069	.425	4.380	.001
	Adjusted R Square	.356				
	F-Statistics	16.648				
	F-Sig	.001				
	Jumlah Observasi	86				

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 24 (2024)

Pembahasan

Hipotesis H_1 menyatakan beban Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap niat auditor resign, diperoleh t-hitung sebesar 1,831 sedangkan t-tabel 1.66365 dengan signifikansi 0,071 lebih Besar dari 0,05. Beban kerja adalah kondisi di mana karyawan diberikan tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Wickens (2002) menggambarkan beban kerja sebagai kombinasi antara ketersediaan sumber daya dalam proses bisnis, tuntutan dari pekerjaan, dan kemampuan individu dalam bekerja. Dengan demikian, beban kerja dapat dipahami sebagai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas ini dalam jangka waktu yang ditentukan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Sasongko et al. (2023) yang menyatakan beban kerja yang berlebihan merupakan variabel independen yang signifikan dan memiliki hubungan langsung dengan keputusan seorang auditor untuk meninggalkan posisinya. Berdasarkan hasil tersebut terdapat beberapa implikasi praktis yang harus dilaksanakan perusahaan yaitu dapat mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang mencakup kegiatan yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental auditor, misalnya program kesehatan, konseling, dan kegiatan rekreasi. Selanjutnya dapat meningkatkan komunikasi antara manajemen dan auditor untuk memahami kebutuhan dan kekhawatiran mereka yang mungkin tidak terkait dengan beban pekerjaan tetapi masih memengaruhi niat mereka untuk resign.

Hipotesis H_2 menyatakan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat auditor resign, diperoleh t-hitung sebesar -4,570 sedangkan t-tabel 1.66365 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan dan loyalitas seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama (Andriani, 2018). Robbins & Judge (2014) seperti yang dikutip oleh Andriani (2018) menjelaskan komitmen organisasi sebagai kondisi di mana karyawan memilih untuk mendukung salah satu organisasi tertentu dan ingin tetap menjadi bagian darinya. Individu yang berkomitmen terhadap organisasi akan tetap berusaha mempertahankan keterlibatan mereka dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi bukan hanya sekadar formalitas sebagai anggota, tetapi juga mencakup rasa cinta akan organisasi dan kesiapan untuk berupaya demi mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian Lukmawati (2020) yang menyatakan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat auditor resign. Berdasarkan hasil tersebut terdapat beberapa implikasi praktis yang harus dilaksanakan perusahaan yaitu perusahaan harus fokus pada upaya meningkatkan komitmen organisasi auditor dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan menghargai kontribusi setiap karyawan. Selanjutnya membangun budaya perusahaan yang positif dan inklusif, di mana auditor merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Ini bisa dilakukan melalui penghargaan, pengakuan, dan dukungan terhadap karyawan.

Hipotesis H_3 menyatakan Tingkat stres berpengaruh terhadap niat auditor resign, diperoleh t- hitung sebesar 4380 sedangkan t-tabel 1.66365 dengan signifikansi 0,01 lebih kecil dari 0,05. Stres adalah respons yang dipicu oleh berbagai peristiwa eksternal, baik itu pengalaman positif maupun negatif. Menurut Mangkunegara (2004) stres kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa tertekan saat menjalankan tugas pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan gejala seperti rasa gelisah, ingin menyendiri, fluktuasi emosi, gangguan tidur, kecemasan berlebihan, sulit rileks, ketegangan, kegelisahan, serta dapat berdampak pada kesehatan secara keseluruhan. Stres kerja menciptakan ketegangan fisik dan mental yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Rivai & Sagala, 2016). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Pattinasarany (2019) yang menyatakan tingginya

tingkat pekerjaan stres akan meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan atau meningkatkan niat berpindah. Berdasarkan hasil tersebut terdapat beberapa implikasi praktis yang harus dilaksanakan perusahaan yaitu perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada auditor tidak berlebihan dengan cara mendistribusikan tugas secara merata, menetapkan prioritas yang jelas, dan menyediakan sumber daya yang memadai. Selain itu menyediakan layanan konseling atau dukungan kesehatan mental bagi auditor berupa akses ke psikolog, pelatihan manajemen stres, atau program kesejahteraan karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini terbatas pada responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di DKI Jakarta dan Jawa Barat. Hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk KAP di daerah lain. Selanjutnya penelitian ini tidak mencakup KAP Big Four. Oleh karena itu, temuan mungkin tidak relevan atau berlaku untuk KAP besar yang memiliki karakteristik dan struktur organisasi yang berbeda dibandingkan dengan KAP non-Big Four. Responden dibatasi pada rentang usia 20 sampai 60 tahun. Hasil penelitian mungkin tidak mewakili pandangan atau pengalaman profesional di luar rentang usia ini, baik yang lebih muda dari 20 tahun maupun yang lebih tua dari 60 tahun. Metode pengumpulan data, seperti survei atau wawancara, memiliki kelemahan masing-masing. Misalnya, responden mungkin memberikan jawaban yang dianggap paling sosial atau diinginkan (*social desirability bias*) atau mungkin ada kesalahan dalam interpretasi pertanyaan.

SIMPULAN

Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi niat auditor untuk mengundurkan diri, dengan fokus pada tiga variabel kunci: beban kerja, komitmen organisasi, dan tingkat stres. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan. Data primer dikumpulkan melalui survei daring yang didistribusikan melalui Google Forms, yang menargetkan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) di DKI Jakarta dan Jawa Barat, Indonesia. Studi ini menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan niat yang lebih rendah untuk mengundurkan diri, yang menunjukkan bahwa hubungan dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi mengurangi kemungkinan untuk keluar. Selain itu, tingkat stres yang dialami oleh auditor secara signifikan memengaruhi niat mereka untuk mengundurkan diri, karena tingkat stres yang lebih tinggi berkorelasi dengan kemungkinan yang lebih besar untuk mempertimbangkan pengunduran diri. Studi ini menyimpulkan bahwa beban kerja tidak secara signifikan memengaruhi niat auditor untuk mengundurkan diri. Temuan ini menunjukkan bahwa, meskipun sifat pekerjaan yang menuntut, beban kerja saja mungkin bukan faktor penentu dalam keputusan auditor untuk meninggalkan jabatannya.

Referensi

- Andriani, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *II*(2), 1-11.
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Generasi Z and Work-Life Balance: Implications for HR Practices. *Journal of Business and Psychology*, *37*(1), 123-136.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (Cetakan ke). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffith, E. E. (2019). The Impact of Audit Firm Characteristics on Audit Quality and Client Selection. *Journal of Accounting and Economics*, 67(1), 1–20.
- Hardiningsih, et al. (2019). Audit Quality of Pandemic Era Public Accounting Firms. *Accounting Analysis Journal*, 8(2), 81–89.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E. (1991). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–370.
- Indarto, S. L. (2023). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Dan Komite Audit dalam Pemilihan Kantor Akuntan Publik. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 4(2), 220–228. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v4i2.1048>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- 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. <https://doi.org/10.25139/jaap.v4i1.2534>
- Mair, K. M., Gaw, R., & MacLean, M. R. (2020). Obesity, Estrogens and Adipose Tissue Dysfunction – Implications for Pulmonary Arterial Hypertension. *Pulmonary Circulation*, 10(3).
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Pe). PT Remaja Rsodakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UIPress).
- Pattinasarany, D. R. (2019). Apakah Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Penentu Turnover Intention Auditor Pada Beberapa Kap Di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 20–41. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.789>
- Rachmawati, A. (2019). Ekspektasi Generasi Z terhadap Dunia Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(3), 225–240.
- Rivai & Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behavior* (15th editi). Pearson Education, Inc.
- Sasongko, A. W., Nugraha, F. K., & Sriwijianingsih, P. (2023). Overload, Stress, and Satisfaction: Does It Impact Auditor's Intentions to Resign? *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.21107/jaffa.v11i1.19595>
- Soedibyo, M. (2010). *Kantor Akuntan Publik: Tinjauan dan Perkembangan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wickens, C. D. (2002). Multiple resources and performance prediction. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 3(4), 159–177.

Ethics declarations

Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors

Cite this paper

Yantomi, Y. (2024). Beban pekerjaan, tingkat stres dan komitmen organisasi terhadap niat auditor resign. *AKURASI: Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(2), 219-230. <https://doi.org/10.36407/akurasi.v6i2.1354>