

**PENGARUH *PAY SATISFACTION*, *WORK OVERLOAD*, *WORK STRESS*,
DAN *EXTERNAL WORK OPPORTUNITIES*, TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH *WORK SATISFACTION*
DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Big 4 di Indonesia)**



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : DINA ANDRIAS

NIM : 127221009

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR
MAGISTER AKUNTANSI**

2023

PERSETUJUAN JUDUL TESIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN TESIS

NAMA : DINA ANDRIAS
NIM : 127221009
PROGRAM : MAGISTER AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : AKUNTANSI PERPAJAKAN
JUDUL TESIS : PENGARUH PAY SATISFACTION, WORK
OVERLOAD, WORK STRESS DAN EXTERNAL
WORK OPPORTUNITIES TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI
OLEH WORK SATISFACTION DAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT (STUDI
EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK
BIG 4 DI INDONESIA)

Jakarta, 04 Desember 2023

CO Pembimbing



Dr. Ronnie Resdianto Masman, SE., MM

Pembimbing



Dr. Hadi Cahyadi, SE., MBA., MCL

PENGESAHAN TESIS

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

TANDA PENGESAHAN TESIS

N A M A : Dina Andrias

N I M : 127221009

PROGRAM STUDI : S.2 AKUNTANSI

JUDUL TESIS

PENGARUH PAY SATISFACTION, WORK OVERLOAD, WORK STRESS, DAN EXTERNAL WORK OPPORTUNITIES, TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH WORK SATISFACTION DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Big 4 di Indonesia)

Telah diuji pada sidang Tesis pada tanggal 9 Januari 2024 dan dinyatakan lulus dengan majelis pengujian
majelis pengujian terdiri dari

- 1. Ketua : Herman Ruslim
- 2. Anggota : Hadi Cahyadi
Estralita Trisnawati



Jakarta, 9 Januari 2024

Pembimbing



Hadi Cahyadi

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang atas kebaikan, kasih karunia, berkat dan penyertaan-Nya selama proses penyusunan tesis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu. Adapun tesis ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi di Universitas Tarumanagara.

Selama penyusunan tesis ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dukungan dan pengarahan yang diberikan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Papa dan Almh Mama yang menjadi motivasi dan dorongan bagi penulis untuk tetap semangat dan berjuang dalam menyelesaikan gelar M.Ak. Penulis persembahkan kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa dalam penyelesaian tesis ini.
2. Bapak Dr. Hadi Cahyadi, SE., MBA., MCL dan Bapak Dr. Ronnie Resdianto Masman, SE., MM selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan, arah, masukan dan motivasi yang berharga selama proses penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Ibu Dr. Estralita Trisnawati, S.E., Ak., M.Si., BKP., CA., selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bimbingan, masukan dan nasihat yang berharga dalam proses penyusunan tesis ini.
5. Segenap dosen Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, yang telah memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama masa perkuliahan. Terutama kepada Bapak Dr. Amrie Firmansyah, SE., M.M., M.Ak., M.E., M.A., M.H., CSRS., CSRA., CSP., selaku dosen pengampu mata kuliah Metodologi Penelitian Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang

telah memberikan pengetahuan dan bantuan guna mempermudah penulis dan mengaplikasikan pengujian dalam tesis ini.

6. Teman-Teman seperjuangan perkuliahan kelas H di Maksi Untar yang saling memberikan motivasi, semangat, dan berjuang bersama dalam proses penyelesaian tesis ini.
7. Rekan kerja penulis di Orangtua Group yang senantiasa mendukung saya dalam menyelesaikan program studi S2 ini.
8. Untuk teman terdekat penulis yang pengertian dan peduli dengan penulis, atas perhatian dan dukungan selama proses penyelesaian tesis ini.
9. Untuk teman-teman CG 25 dan PAW di GMS Jakarta atas dukungannya selama menyelesaikan program studi S2 dan penelitian ini.
10. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis semasa kuliah dan selama penyusunan tesis ini.

Akhir kata, penulis telah berusaha dengan segala kemampuan dan keterbatasan yang jauh dari sempurna, maka penulis menyadari bahwa thesis ini memiliki kekurangan-kekurangan baik dari segi penyusunan bahasa maupun dari segi lainnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna penyempurnaan tesis ini dan demi kemajuan penulis di masa datang.

Jakarta, Desember 2023

Dina Andrias

**Pengaruh Pay Satisfaction, Work Overload, Work Stress, dan External
Work Opportunities terhadap Turnover Intention yang dimediasi
oleh Work Satisfaction dan Organizational Commitment
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Big 4 di Indonesia)**

Andrias, Dina; Cahyadi, Hadi; Masman, Ronnie Resdianto

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh *Pay Satisfaction*, *Work Overload*, *Work Stress*, dan *External Work Opportunities* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Satisfaction* dan *Organizational Commitment* yang ada pada Kantor Akuntan Publik Big 4 di Indonesia. Subjek dalam penelitian ini adalah Staf Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Big 4 yaitu PwC, EY, Delloite, dan KPMG dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 144 Responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk *Google Form* yang dikirimkan kepada setiap responden, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Pay Satisfaction* dan *Work Overload* berpengaruh positif terhadap *Work Satisfaction*. *Work Stress* berpengaruh negatif terhadap *Work Satisfaction*. *Pay Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. *Work Overload* dan *Work Stress* berpengaruh negatif terhadap *Organizational Commitment*. *Pay Satisfaction*, *Work Overload*, *Work Stress*, dan *External Work Opportunities* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. *Work Satisfaction* dan *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Kemudian hasil uji efek mediasi menunjukkan tidak ada peranan *Work Satisfaction* dan *Organizational Commitment* dalam memediasi hubungan antara *Pay Satisfaction*, *Work Overload*, dan *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci : *turnover intention, pay satisfaction, work overload, work stress, external work opportunities, work satisfaction, organizational commitment, public accounting firm, auditor, dan akuntansi keperilakuan.*

***The Effect of Pay Satisfaction, Work Overload, Work Stress, and External
Work Opportunities on Turnover Intention mediated by Work
Satisfaction and Organizational Commitment
(Empirical Study at Big 4 Public Accounting Firms in Indonesia)***

Andrias, Dina; Cahyadi, Hadi; Masman, Ronnie Resdianto

ABSTRACT

This study aims to explain and analyze the influence of Pay Satisfaction, Work Overload, Work Stress, and External Work Opportunities on Turnover Intention which is mediated by Work Satisfaction and Organizational Commitment in the Big 4 Public Accounting Firms in Indonesia. The subjects in this research are Staff Auditors who worked at Big 4 Public Accounting Firms, namely PwC, EY, Delloite, and KPMG with the total sample used being 144 respondents. Data was collected through a questionnaire in the form of a Google Form which was sent to each respondent, then processed and analyzed using Smart PLS 4.0. The research results show that Pay Satisfaction and Work Overload have a positive effect on Work Satisfaction. Work Stress has a negative effect on Work Satisfaction. Pay Satisfaction has a positive effect on Organizational Commitment. Work Overload and Work Stress have a negative effect on Organizational Commitment. Pay Satisfaction, Work Overload, Work Stress, and External Work Opportunities have a positive effect on Turnover Intention. Work Satisfaction and Organizational Commitment have a negative effect on Turnover Intention. Then the results of the mediation effect test show that there is no role of Work Satisfaction and Organizational Commitment in mediating the relationship between Pay Satisfaction, Work Overload, and Work Stress on Turnover Intention.

Keywords: *turnover intention, work satisfaction, organizational commitment, public accounting firm, behavioral accounting.*

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. Grand Theory	17
1. Theory of Planned Behaviour	17
2. Teori Akuntansi Keperilakuan	20
B. Definisi Teori	24
1. Pay Satisfaction.....	24
2. Work Overload.....	26
3. Work Stress	27
4. External Work Opportunities	28
5. Work Satisfaction	29
6. Organizational Commitment	30
7. Turnover Intention.....	31
C. Penelitian Terdahulu yang relevan	33
D. Kaitan antar Variabel dan Kerangka Hipotesis	33
1. Kaitan Pay Satisfaction dan Work satisfaction	33
2. Kaitan Work Overload dan Work Satisfaction.....	34
3. Kaitan Work Stress dan Work Satisfaction	35
4. Kaitan Pay Satisfaction dan Organizational Commitment.....	36
5. Kaitan Work Overload dan Organizational Commitment.....	37
6. Kaitan Work Stress dan Organizational Commitment	37
7. Kaitan Pay Satisfaction dan Turnover Intention	39
8. Kaitan Work Overload dan Turnover Intention	40
9. Kaitan Work Stress dan Turnover Intention.....	41

10.	Kaitan External Work Opportunities dan Turnover Intention	42
11.	Kaitan Work Satisfaction dan Turnover Intention	44
12.	Kaitan Organizational Commitment dan Turnover Intention	45
13.	Kaitan Pay Satisfaction dan Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Satisfaction.	46
14.	Kaitan Work Overload dan Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Satisfaction.	47
15.	Kaitan Work Stress dan Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Satisfaction.	48
16.	Kaitan Pay Satisfaction dan Turnover Intention yang dimediasi oleh Organizational Commitment.	49
17.	Kaitan Work Overload dan Turnover Intention yang dimediasi oleh Organizational Commitment.	49
18.	Kaitan Work Stress dan Turnover Intention yang dimediasi oleh Organizational Commitment.	50
BAB III METODE PENELITIAN.....		56
A.	Desain Penelitian	56
B.	Populasi dan Teknik Pemilihan Sampel.....	57
C.	Definisi Operasional Variabel.....	58
D.	Metode Pengumpulan Data	66
E.	Teknis Analisa Data	67
1.	Statistik Deskriptif	69
2.	Statistik Inferensial	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		71
A.	Deskripsi Subyek Penelitian.....	71
1.	Statistik Deskriptif Kuesioner	71
2.	Statistik Deskriptif Responden.....	71
B.	Deskriptif Obyek Penelitian	73
1.	Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin.....	73
2.	Deskripsi profil responden berdasarkan umur.....	75
3.	Deskripsi profil responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
4.	Deskripsi profil responden berdasarkan Masa Kerja.....	77
5.	Deskripsi profil responden berdasarkan Penghasilan yang diterima	78

C.	Deskripsi Hasil Penelitian	79
1.	Variabel Pay Satisfaction.....	82
2.	Variabel Work Overload.....	83
3.	Variabel Work Stress	84
4.	Variabel External Work Opportunities	85
5.	Variabel Work Satisfaction	86
6.	Variabel Organizational Commitment	87
7.	Variabel Turnover Intention	88
D.	Hasil Analisis Data.....	88
1.	Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	89
2.	Analisis Model Struktural (Inner Model).....	95
E.	Hasil Uji Hipotesis	103
1.	Pengujian Hubungan Langsung	104
2.	Pengujian Hubungan Tidak Langsung	112
F.	Analisa Mediasi	118
G.	Analisis <i>Importance-Performance Map Analysis (IPMA)</i>	119
H.	Pembahasan.....	128
1.	Pengaruh <i>Pay Satisfaction</i> Terhadap <i>Work Satisfaction</i>	130
2.	Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap <i>Work Satisfaction</i>	131
3.	Pengaruh <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Work Satisfaction</i>	134
4.	Pengaruh <i>Pay Satisfaction</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	136
5.	Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	137
6.	Pengaruh <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	139
7.	Pengaruh <i>Pay Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	141
8.	Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	145
9.	Pengaruh <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	146
10.	Pengaruh <i>External Work Opportunities</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> 148	
11.	Pengaruh <i>Work Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	150
12.	Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	151
13.	Pengaruh <i>Pay Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Mediasi <i>Work Satisfaction</i>	153

14. Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Mediasi <i>Work Satisfaction</i>	155
15. Pengaruh <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Mediasi <i>Work Satisfaction</i>	157
16. Pengaruh <i>Pay Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Mediasi <i>Organizational Commitment</i>	159
17. Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Mediasi <i>Organizational Commitment</i>	161
18. Pengaruh <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Mediasi <i>Organizational Commitment</i>	163
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	165
A. Kesimpulan.....	165
B. Keterbatasan dan Saran.....	172
1. Keterbatasan	172
2. Saran.....	173
DAFTAR PUSTAKA	175
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel Operasional Variabel.....	60
Tabel 3.2. Skala Likert.....	67
Tabel 4.1. Kantor Akuntan Publik.....	72
Tabel 4.2. Kategori Jawaban Responden.....	80
Tabel 4.3. Tabel Deskripsi Hasil Penelitian.....	80
Tabel 4.4. Tabel Statistik Deskriptif Variabel Pay Satisfaction.....	83
Tabel 4.5. Tabel Statistik Deskriptif Variabel Work Overload.....	84
Tabel 4.6. Tabel Statistik Deskriptif Variabel Work Stress.....	84
Tabel 4.7. Tabel Statistik Deskriptif Variabel External Work Opportunities.....	85
Tabel 4.8. Tabel Statistik Deskriptif Variabel Work Satisfaction.....	86
Tabel 4.9. Tabel Statistik Deskriptif Variabel Organizational Commitment.....	87
Tabel 4.10. Tabel Statistik Deskriptif Variabel Turnover Intention.....	88
Tabel 4.11. Hasil Outer loadings dan Uji Reliabilitas Aktual outer model.....	91
Tabel 4.12. Hasil Average Variance Extracted pada outer model.....	93
Tabel 4.13. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Outer Model.....	94
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel.....	97
Tabel 4.15. Nilai R-Squared dan R-Squared adjusted.....	98
Tabel 4.16. Hasil Uji Effect Size.....	99
Tabel 4.17 Hasil Q2 Predictive Relevance.....	102
Tabel 4.18. Hasil Uji Hubungan Langsung.....	104
Tabel 4.19. Hasil Uji Hubungan Tidak Langsung.....	113
Tabel 4.20. Specific-indirect Effect.....	118
Tabel 4.21. Hasil IPMA untuk Konstruk Penelitian.....	120
Tabel 4.22. Hasil IPMA untuk Indikator Penelitian.....	120
Tabel 4.23. Rangkuman Hasil Penelitian.....	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Employee Journey.....	2
Gambar 1.2. Turnover linkedin insightful.....	2
Gambar 1.3. Employee Turnover Big Four.....	4
Gambar 1.4. Employee Turnover at Accounting Firm.....	4
Gambar 1.5. Statewide Turnover Auditor.....	5
Gambar 1.6. Turnover by Ages.....	5
Gambar 2.1. Theory of Planned Behaviour.....	19
Gambar 2.2. Akuntan dan Informasi Akuntansi.....	22
Gambar 2.3. Factor for leaving a job.....	25
Gambar 2.4. Employee Retention Survey.....	26
Gambar 2.5. Kerangka Jurnal Utama.....	52
Gambar 2.6. Kerangka Konseptual Penelitian.....	52
Gambar 4.1. Jenis Kelamin.....	74
Gambar 4.2. Umur.....	75
Gambar 4.3. Pendidikan Terakhir.....	76
Gambar 4.4. Masa Kerja.....	77
Gambar 4.5. Penghasilan yang diterima.....	78
Gambar 4.6. Model Hipotesis.....	89
Gambar 4.7. Outer Model.....	90
Gambar 4.8. Hasil Inner Model Penelitian.....	96
Gambar 4.9. Importance-Performance Map untuk Konstruk Penelitian.....	124
Gambar 4.10. Importance-Performance Map untuk Indikator Penelitian.....	125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.1. Penelitian Terdahulu.....	192
Lampiran A.2. Hasil Pretest.....	215
Lampiran A.3. Hasil Wawancara.....	218
Lampiran A.4. Hasil Wawancara.....	223
Daftar Lampiran Hasil PLS.....	227

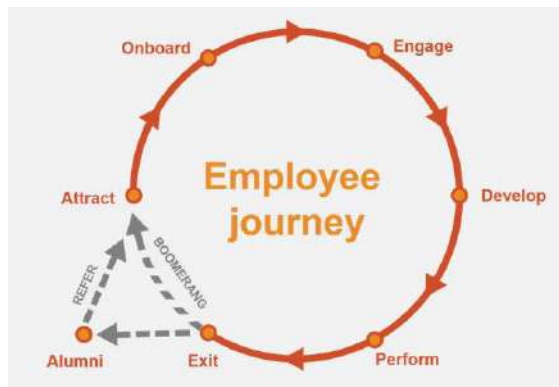
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

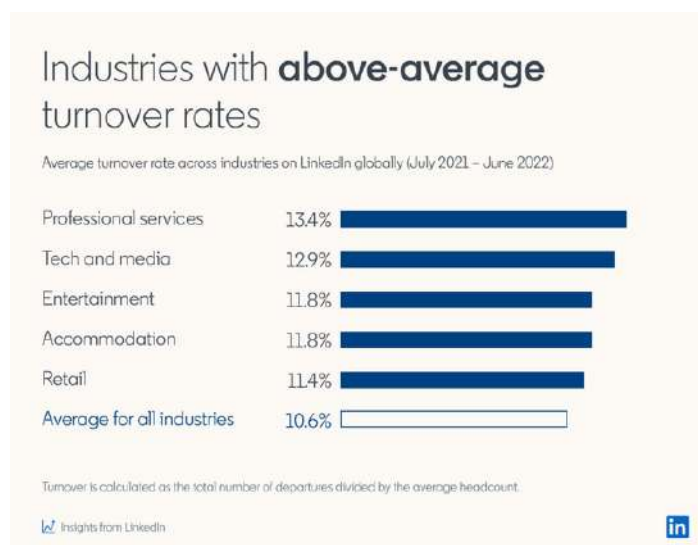
Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara seimbang dan manusiawi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tujuan sebuah bisnis dapat dicapai.

Menurut Soemarsono (2018) pada dasarnya sumber daya manusia berupa manusia (karyawan) dipekerjakan oleh sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu maka penting bagi organisasi untuk memperhatikan perjalanan seorang staf baru (*employee journey*). Berikut siklus perjalanan seorang staf baru (*employee journey*) pada Gambar 1.1. yang menjelaskan mengenai siklus perjalanan dari karyawan baru mulai bekerja sampai dengan karyawan berhenti bekerja, siklus perjalanan karyawan tidak lepas dari peranan penting tempat karyawan tersebut bekerja.



Gambar 1.1. Employee Journey
 Sumber : PwC (2020)

Menurut data di *LinkedIn*, industri dengan tingkat *turnover* tertinggi adalah pada sektor layanan profesional yang mencakup perusahaan seperti firma akuntansi *Big Four*, serta organisasi konsultasi bisnis dan TI.



Gambar 1.2. Turnover linkedin insighed
 Sumber : Lewis (2022)

PwC (2021) menyatakan bahwa pergantian staf tidak terjadi dengan sendirinya akan tetapi merupakan konsekuensi dari cara kerja perusahaan

selama seluruh siklus hidup karyawan. Pergantian staf merupakan konsekuensi dari beberapa aktivitas di perusahaan dan bergantung pada tingkat kualitas pelaksanaannya.

Dalam profesi auditing, banyak kantor akuntan publik yang tidak mampu mempertahankan staf auditing. Fenomena mengenai turnover dalam kantor akuntan publik menjadi isu penting karena auditor merupakan sumber daya penting bagi kantor akuntan publik. Hubungan antara perusahaan dan klien didasarkan pada kepercayaan dan keyakinan. Klien akan lebih nyaman jika berhubungan kerja dengan staf yang sudah mereka kenal dibandingkan dengan staf baru. Hal ini dilakukan untuk menjaga rahasia perusahaan (Mustofa, 2014:158). Oleh karena itu penting bagi Kantor Akuntan Publik untuk mencegah adanya niat auditor untuk berhenti dan berusaha untuk mempertahankan auditor.

Dalam laporan penelitian yang dilakukan oleh Khavis & Szerwo (2021), berikut data *turnover* karyawan eksklusif di 20 firma akuntansi terbesar di Amerika Serikat pada tahun 2009 hingga 2018.



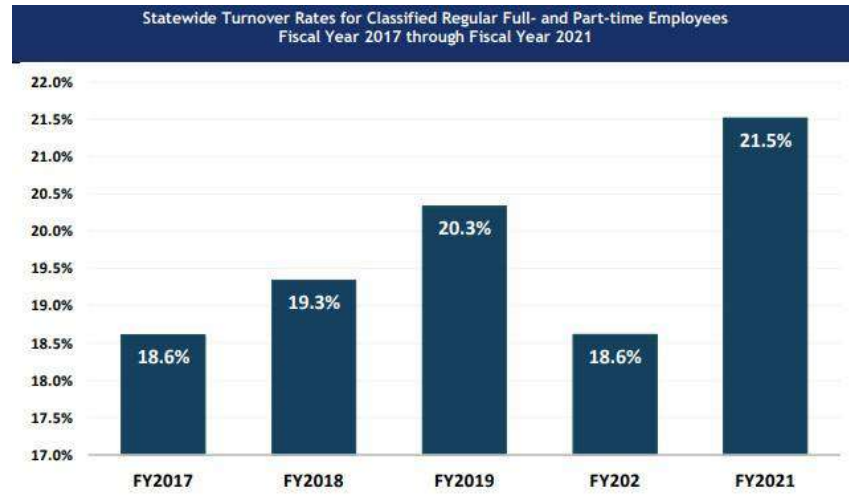
Gambar 1.3. Employee Turnover Big Four
 Sumber : Khavis & Szerwo (2021)



Gambar 1.4. Employee Turnover at Accounting Firm
 Sumber : Khavis & Szerwo (2021)

Menurut *State Auditor's Office reports* tingkat turnover di lembaga negara bagian Texas yang diklasifikasikan dalam *full time* dan *part time* auditor untuk tahun fiskal 2021 adalah 21,5 persen berdasarkan total auditor 31.665. Hal ini menunjukkan peningkatan *turnover rates* sebesar

2,9 persen dari tahun fiskal sebelumnya pada 2020 dengan *turnover* 18,6 persen. (Collier, 2022).



Gambar 1.5. Statewide Turnover Auditor
Sumber : Collier (2022)

Tingkat *turnover* kemudian dikelompokkan berdasarkan kategori umur. Kelompok usia 16 hingga 29 tahun adalah kategori yang tertinggi di antara semua kategori kelompok umur yaitu 46,0 persen. (Collier, 2022)

Age Group	Average Headcount	Percent of Total Average Headcount	Separations	Percent of Total Separations	Turnover Rate
16 to 29	22,310.75	15.2%	10,261	32.4%	46.0%
30 to 39	34,896.50	23.7%	7,144	22.6%	20.5%
40 to 49	37,035.25	25.2%	4,930	15.6%	13.3%
50 to 59	35,426.00	24.1%	5,496	17.4%	15.5%
60 to 69	15,775.00	10.7%	3,364	10.6%	21.3%
70 or older	1,701.00	1.2%	470	1.5%	27.6%
Statewide Totals	147,144.50	100.0%^a	31,665	100.0%^a	21.5%^b

Gambar 1.6. Turnover by Ages
Sumber : Collier (2022)

Menurut *INSIDE Public Accounting (2022)* menyatakan diantara 574 perusahaan dalam survei *Inside Public Accounting* tahun ini, mengalami *turnover* staf auditor profesional di atas 20%, dan 1 dari 20 perusahaan mengalami kenaikan tarif di atas 30%, memberikan tekanan besar pada perekrutan dan pemeliharaan layanan klien. Dari data *inside public accounting* dapat melihat bahwa perilaku auditor yang memutuskan untuk berhenti kerja sangat berpengaruh terhadap akuntansi pada biaya perekrutan dan pemeliharaan layanan klien yang mempengaruhi kantor akuntan publik.

Turnover Intention yang tinggi memiliki dampak akuntansi bagi kantor akuntan publik karena memiliki konsekuensi financial yang akan berpengaruh terhadap biaya (*costing*) dan keuntungan (*profit*) dari kantor akuntan publik. Biaya *turnover* telah menjadi masalah penting karena membuat penurunan substansial pada laba operasi suatu organisasi. Semakin tinggi tingkat *turnover* maka semakin besar pula peningkatan biaya pelatihan, perekrutan, sosialisasi pengalaman dengan mengorbankan organisasi (Albaqami, 2016).

Didalam perspektif akuntansi, tingginya turnover karyawan akan berakibat pada tingginya juga biaya yang dikeluarkan, hal ini dikarenakan pada awal merekrut staf auditing baru maka kantor akuntan publik pada umumnya akan menyediakan pintu masuk dalam memberikan pelatihan dan pembekalan kepada junior auditor, selain itu tingginya *turnover* berpengaruh pada penurunan kualitas audit karena berkurangnya jumlah

staf berpengalaman dan ahli, dan hal ini akan berpengaruh terhadap keuntungan yang dihasilkan.

Dari perspektif organisasi, tingginya *turnover intention* akan memiliki dampak negatif yang signifikan. Hal ini yaitu peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, penurunan produktivitas dan efisiensi, serta potensi terjadinya gangguan dalam alur kerja dan dinamika tim. Selain itu, organisasi dapat kehilangan pengetahuan dan pengalaman yang berasal dari karyawan yang memutuskan berhenti, serta reputasi organisasi berada dalam ancaman apabila yang berhenti adalah karyawan yang memiliki peranan dan jabatan yang penting bagi organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang negatif, yang berdampak buruk pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan.

Pay Satisfaction adalah pendorong yang paling penting untuk *Work Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Turnover Intention* (Chan & Ao, 2018). Menurut Hakro et al., (2022) *Work Overload* mendorong pada *turnover intention* karyawan yang berpengaruh sebagai *turnover* aktual karyawan pada berbagai pekerjaan di masa depan. Shahzad et al., (2020) juga sependapat, menyatakan bahwa *Work Overload* dianggap sebagai faktor yang paling kritis yang mempengaruhi komitmen karyawan dan niat berpindah keluar dari organisasi.

Stres adalah keadaan mental atau fisik yang muncul ketika seseorang merasa sesuatu yang bertentangan dengan pemikiran atau perasaannya, Ketika perasaan ini menggeluti seseorang dalam pekerjaannya, hal itu akan

memicu karyawan untuk mengambil keputusan untuk keluar dari pekerjaan yang dijalani. (Zahra et al., 2018). Ketertarikan karyawan pada perusahaan lain di luar tempat kerja (*External Work Opportunities*) membawa konsekuensi pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap alternatif pekerjaan eksternal di luar organisasi sehingga ketika ada tawaran pekerjaan lain yang menarik akan terjadi. menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi. (Ramlawati et al., 2021). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi penting untuk keberhasilan organisasi. Keduanya dapat berdampak pada *employee retention* dan *employee behaviour*. (Ulndag et al., 2011).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti berkeinginan untuk menganalisa faktor-faktor penyebab Turnover Intention di Kantor Akuntan Publik dengan menganalisa 4 (Empat) variabel independent yaitu *Pay Satisfaction*, *Work Overload*, *Work Stress*, dan *External Work Opportunities*.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan, menganalisa faktor-faktor penyebab *turnover intention* dapat menolong kantor akuntan publik dalam mempertahankan karyawan. Berikut identifikasi masalah yang sering terjadi di Kantor Akuntan Publik adalah :

1. Tingginya *Turnover Intention* di Kantor Akuntan Publik

2. Kecenderungan auditor untuk berhenti bekerja sebelum 2 tahun bekerja di Kantor Akuntan Publik
3. Gaji dan tunjangan tinggi akan tetapi jam kerja yang panjang membuat auditor menjadi *burnout*
4. Beban kerja berlebihan membuat auditor sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya
5. Auditor mengalami stres kerja (*burnout*) dalam bekerja
6. Situasi tim, rekan kerja ataupun lingkungan kerja yang tidak sehat dan mendukung
7. Pekerjaan audit yang dikerjakan oleh auditor memiliki tantangan dan tuntutan yang memiliki beban tanggung jawab yang tinggi
8. Auditor kehilangan *work life balance*, karena sering membawa pulang pekerjaan ke rumah ataupun bekerja di hari *weekend*.
9. Banyaknya penawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain dibandingkan jika bekerja di Kantor Akuntan Publik

Perbedaan penelitian ini dari penelitian diatas adalah penelitian ini akan difokuskan pada kantor akuntan publik, berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat inkonsistensi yang ditemukan.

1. ***Pay Satisfaction*** : Dalam literatur keperawatan, beberapa penelitian telah menemukan bahwa upah dan gaji berdampak pada kepuasan

kerja secara keseluruhan tetapi jarang melangkah lebih jauh untuk menentukan kepentingan relatif antara kepuasan kerja dan gaji dalam hal pengaruhnya terhadap *turnover* karyawan (Carr & Kazanowski, 1994; Fung-kam, 1998). Sebaliknya, ada juga penelitian yang menemukan kepuasan atas upah dan gaji merupakan komponen yang paling penting dari kepuasan kerja secara keseluruhan dalam sampel perawat Kanada (Asegid et al., 2014; Best & Thurston, 2006).

2. **Work Overload** : Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk sehingga karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. (Ali & Farooqi, 2014). Pernyataan ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bacharach et al., 1991) dimana mereka menemukan hasil bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan responden merasa puas dengan pekerjaannya.
3. **Work Stress** : Stres kerja menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja, hingga perilaku yang menyimpang (Chen & Silverthorne, 2008; Hayes & Weathington, 2007). Meskipun demikian, stres kerja terkadang sengaja diciptakan untuk memberikan tantangan bagi seseorang agar dapat meningkatkan kinerjanya. Chen et al., (2006) menyatakan bahwa auditor yang mengalami stres pada tingkat tertentu justru dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik.
4. **Work Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention**: Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan niat berpindah

adalah salah satu perilaku karyawan yang paling penting untuk mencapai kinerja bisnis yang lebih baik. (Alniacik et al., 2011).

Bagi banyak kantor akuntan publik, *turnover* karyawan merupakan perhatian utama karena melibatkan waktu dan uang sehingga pentingnya untuk mempelajari mengenai faktor-faktor penyebab *turnover* karyawan tersebut. Fenomena mengenai *turnover* di lingkungan kerja KAP masih menarik untuk dipelajari lebih lanjut, hal ini dikarenakan banyak anggapan bahwa bekerja di KAP adalah sebuah media sebagai pembekalan ilmu serta pengalaman untuk menjadi batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai yang diharapkan, hal inilah menjadi salah satu penyebab tingginya *turnover intention*.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan berfokus pada *Turnover Intention* bukan pada yang *actual turnover*, hal ini dikarenakan niat karyawan untuk keluar dianggap sebagai salah satu indikator yang paling signifikan. Dalam penelitian ini kami ingin membahas mengenai pengaruh *Pay Satisfaction*, *Work Overload*, *Work Stress*, dan *External Work Opportunities* terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh *Work Satisfaction* dan *Organizational Commitment*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah *Pay Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Satisfaction*?
2. Apakah *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Work Satisfaction*?
3. Apakah *Work Stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Work Satisfaction*?
4. Apakah *Pay Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Commitment*?
5. Apakah *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Commitment*?
6. Apakah *Work Stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Commitment*?
7. Apakah *Pay Satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*?
8. Apakah *Work Overload* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*?
9. Apakah *Work Stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*?
10. Apakah *External Work Opportunities* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*?
11. Apakah *Work Satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*?

12. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*?
13. Apakah *Work Satisfaction* memediasi hubungan antara *Pay Satisfaction* dan *Turnover Intention*?
14. Apakah *Work Satisfaction* memediasi hubungan antara *Work Overload* dan *Turnover Intention*?
15. Apakah *Work Satisfaction* memediasi hubungan antara *Work Stress* dan *Turnover Intention*?
16. Apakah *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *Pay Satisfaction* dan *Turnover Intention*?
17. Apakah *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *Work Overload* dan *Turnover Intention*?
18. Apakah *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *Work Stress* dan *Turnover Intention*?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk menguji pengaruh *Pay Satisfaction* terhadap *Work Satisfaction*.
2. Untuk menguji pengaruh *Work Overload* terhadap *Work Satisfaction*.
3. Untuk menguji pengaruh *Work Stress* terhadap *Work Satisfaction*.

4. Untuk menguji pengaruh *Pay Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*.
5. Untuk menguji pengaruh *Work Overload* terhadap *Organizational Commitment*.
6. Untuk menguji pengaruh *Work Stress* terhadap *Organizational Commitment*.
7. Untuk menguji pengaruh *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.
8. Untuk menguji pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention*.
9. Untuk menguji pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*.
10. Untuk menguji pengaruh *External Work Opportunities* terhadap *Turnover Intention*.
11. Untuk menguji pengaruh *Work Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.
12. Untuk menguji pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*.
13. Untuk menguji pengaruh *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Satisfaction*.
14. Untuk menguji pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Satisfaction*.
15. Untuk menguji pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Satisfaction*.

16. Untuk menguji pengaruh *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Organizational Commitment*.
17. Untuk menguji pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Organizational Commitment*.
18. Untuk menguji pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Organizational Commitment*.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak diantaranya :

1. Bagi Akademik

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi serta literatur dan sumbangan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama di masa mendatang

2. Bagi Penulis

Untuk mempelajari dan mendalami mengenai bidang akuntansi berperilaku khususnya masalah *turnover intention* auditor.

3. Bagi Kantor Akuntan Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang dapat digunakan oleh Kantor Akuntan Publik yang ada di Indonesia sebagai bahan informasi dan pengetahuan dalam mempelajari dan memahami perilaku auditor dalam bekerja dan penyebab terjadinya *Turnover Intention* serta sebagai bahan

pertimbangan untuk kantor akuntan publik dalam mengembangkan prosedur dan cara kerja serta lingkup kerja yang nyaman dan baik dijalankan oleh auditor untuk mengurangi *turnover intention rate* pada kantor akuntan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yuninnisa, R. N., & Saptoto, R. (2015). The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(2), 57–70. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2015.1055>
- ABOUDAHAB, N. G. E., GONZÁLEZ, J. del B., & ABDELSALAM, E. M. (2022). Investigating the Factors Influencing Turnover Intention: A Case Study Analysis in Private Universities in Egypt. *Journal of Human Resources Management Research*, 2022, 1–18. <https://doi.org/10.5171/2022.128230>
- Adriaans, J., Sauer, C., & Moya, C. (2023). Pay Justice and Pay Satisfaction: The Influence of Reciprocity, Social Comparisons, and Standard of Living. *Social Psychology Quarterly*, 86(1), 95–106. <https://doi.org/10.1177/01902725231151671>
- Agustin, D. P. (2018). *PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* [Universitas Islam Negeri Salatiga]. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/4792/>
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Ahuja, M., M., K., George, J. F., Kacmar, C., & Harrison. (2002). Overworked and Isolated? Predicting the Effect of Work-family Conflict, Autonomy, and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers. *Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences*, 1–8. <https://doi.org/10.1109/hicss.2002.994454>
- Ajzen, I. (1987). ATTITUDES, TRAITS, AND ACTIONS: DISPOSITIONAL PREDICTION OF BEHAVIOR IN PERSONALITY AND SOCIAL

PSYCHOLOGY. *ADVANCES IN EXPERIMENTAL SOCIAL PSYCHOLOGY*, 20, 1–63. [https://doi.org/doi:10.1016/s0065-2601\(08\)60411](https://doi.org/doi:10.1016/s0065-2601(08)60411)

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)

Akunne, J., O, C., & Ezeh, L. N. (2019). ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PRIVATE SECTOR WORKERS IN ANAMBRA STATE, NIGERIA: A CORRELATION OF PAY SATISFACTION. *Practicum Psychologia*, 9(1), 125–138. <https://journals.aphriapub.com/index.php/PP/article/view/898>

Albaqami, A. (2016). Determinants of turnover intention among faculty members in Saudi public universities [UNIVERSITY OF SALFORD]. In *ProQuest Dissertations and Theses*. <http://usir.salford.ac.uk/40542/>

Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect of Work Overload on Job Satisfaction , Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23–30. [file:///C:/Users/Steve/Documents/Argosy EdD OL/Leadership articles/Org Behavior/work overload_job satisfaction_engagement.pdf](file:///C:/Users/Steve/Documents/Argosy%20EdD%20OL/Leadership%20articles/Org%20Behavior/work%20overload_job%20satisfaction_engagement.pdf)

Alniacik, U., Cigerim, E., Akcin, K., & Bayram, O. (2011). Independent and joint effects of perceived corporate reputation, affective commitment and job satisfaction on turnover intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1177–1189. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.139>

Anjani, P. R. (2022). *PENGARUH WORK OVERLOAD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN* [UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA]. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18610>

- Asegid, A., Belachew, T., & Yimam, E. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia. *Nursing Research and Practice*, 2014, 1–26. <https://doi.org/10.1155/2014/909768>
- Asekun, W. A. (2015). Survey of pay satisfaction, job satisfaction and employee turnover in selected business organisations in Lagos, Nigeria. *Global Journal of Social Sciences*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.4314/gjss.v14i1.1>
- Aziz, N. A. (2019). *PENGARUH GAJI AUDITOR, KOMITMEN PROFESIONAL AUDITOR DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Survei Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta) [UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA]*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/47971>
- Bacharach, S. B. ., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers : Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Organizational Behaviour*, 12(1), 39–53. <https://doi.org/10.1002/job.4030120104>
- Bagis, F., Dianti, L., Darmawan, A., & Rahmawati, D. V. (2020). the Effect of Job Satisfaction, Organizational Culture and Work Stress on Organizational Commitment To Civil Servants At the Regional Secretariat of Pemalang Regency. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(3), 343–353. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Baskara, D. (2019). *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING [THE UNIVERSITY OF LAMPUNG]*. <http://digilib.unila.ac.id/54942/>
- Basri, M. H. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions melalui kepuasan kerja pada cv. aneka produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 05(02), 1–

7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/19156/17492>

Best, M. F., & Thurston, N. E. (2006). Canadian public health nurses' job satisfaction. *Public Health Nursing*, 23(3), 250–255. <https://doi.org/10.1111/j.1525-1446.2006.230307.x>

Cahyono, D. (2020). *Pengantar Akuntansi Keperilakuan*. Taman Kampus Pressindo.

Carr, K. K., & Kazanowski, M. K. (1994). Factors affecting job satisfaction of nurses who work in long-term care - Sheffield Hallam University. *Journal of Advanced Nursing*, 19, 878–883. http://shu-primo.hosted.exlibrisgroup.com/primo_library/libweb/action/display.do?frbrVersion=6&tabs=viewOnlineTab&ct=display&fn=search&doc=TN_wj10.1111%2Fj.1365-2648.1994.tb01164.x&indx=12&recIds=TN_wj10.1111%2Fj.1365-2648.1994.tb01164.x&recIdxs=11&elemen

Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2018). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention, in the Relationships Between Pay Satisfaction and Work–Family Conflict of Casino Employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>

Chen, J.-C., Silverthorne, C., & Hung, J.-Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 242–249. <https://doi.org/10.1108/01437730610666000>

Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>

- Chen, M. L., Su, Z. Y., Lo, C. L., Chiu, C. H., Hu, Y. H., & Shieh, T. Y. (2014). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences*, 9(4), 332–344. <https://doi.org/10.1016/j.jds.2013.01.003>
- Cho, H., & Lee, Y. H. (2022). Understanding sport coaches' turnover intention and well-being: an environmental psychology approach. *Psychology and Health*, 37(3), 375–396. <https://doi.org/10.1080/08870446.2020.1866183>
- Collier, L. R. (2022). *Classified Employee Turnover for Fiscal Year 2021*. <http://www.sao.texas.gov/>
- CUPA-HR. (2022). *The CUPA-HR 2022 Higher Education Employee Retention Survey: Initial Results*. College and University Professional Association for Human Resources. <https://www.cupahr.org/surveys/research-briefs/higher-ed-employee-retention-survey-findings-july-2022/>
- Dewi, M. K., & Piartrini, P. S. (2021). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Communication and Work Stress on the Turnover Intention in Private Hospitals in West Denpasar. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 68–79. www.ajhssr.com
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Dewi, S. P., Susanti, M., Sufiyati, & Cokki. (2021). Effect of Work Overload on Job Satisfaction Through Burnout. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 56. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i1.703>
- Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress , satisfaction and commitment , and intention to quit: a structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(4), 159–165. <https://doi.org/10.1108/01437730110395051>

- Fitria, L. (2018). ... *Kepuasan Kerja Dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perhotelan Jawa ...* [UNIVERSITAS BRAWIJAYA].
<http://repository.ub.ac.id/162199/%0Ahttp://repository.ub.ac.id/162199/1/LiaFitria.pdf>
- Fung-kam, L. (1998). Job satisfaction and autonomy of Hong Kong registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 27(2), 355–363.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9515647>
- Gim, G. C. W., & Cheah, W.-S. (2020). PAY SATISFACTION AND ORGANISATIONAL TRUST: AN IMPORTANCE-PERFORMANCE MAP ANALYSIS. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(1), 1–16. [https://doi.org/10.47263/JASEM.4\(1\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.4(1)01)
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A PRIMER ON PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS_SEM). In *SAGE Publications, Inc.* (Third, Vol. 3, Issue 1).
- Hakro, T. H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Exploring the Influence of Work Overload and Job Stress on Employees Turnover Intentions. *Gomal University Journal of Research*, 38(02), 193–204.
<https://doi.org/10.51380/gujr-38-02-06>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.)). CV. Pustaka Ilmu.
- Hayes, C. T., & Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 141(6), 565–579. <https://doi.org/10.3200/JRLP.141.6.565-580>
- Helia, S., Pratiwi, H., Ivonne, C., & Riswanto, A. (2022). THE EFFECT OF EMPLOYMENT CONFLICT, JOB STRESS AND WORK OVERLOAD

ON JOB SATISFACTION OF FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY
EMPLOYEES AND REGIONAL REVENUE OF KOTA PARIAMAN.
Jurnal Ekonomi, 11(03), 692–703.
<https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/739>

Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement. *International Journal of Psychology*, 20(1), 129–141. <https://doi.org/10.1080/00207598508247727>

Hwang, J., Lee, J. J., Park, S., Chang, H., & Kim, S. S. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 15(1), 60–77. <https://doi.org/10.1080/15256480.2014.872898>

Hwang, Y. S., & Kim, B. J. (2021). “The Power of a Firm's Benevolent Act”: The Influence of Work Overload on Turnover Intention, the Mediating Role of Meaningfulness of Work and the Moderating Effect of CSR Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073780>

INSIDE Public Accounting. (2022). *INSIDE Public Accounting Releases The 2022 National Practice Management Benchmarking Reports*. INSIDE Public Accounting. <https://insidepublicaccounting.com/2022/09/inside-public-accounting-releases-the-2022-national-practice-management-benchmarking-reports/>

Jayasingam, S., & Yong, J. R. (2013). Affective commitment among knowledge workers: The role of pay satisfaction and organization career management. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 24, Issue 20, pp. 3903–3920). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781520>

Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79–

90. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>

Khalil, S. M., Khan, S. N., & Shah, F. A. (2021). The Impact of Work Life Balance, Role Conflict and Work Overload on Employee Turnover Intention through the mediating role of Job Stress. *Journal of Business & Tourism*, 6(1), 271–287. <https://doi.org/10.34260/jbt.v6i1.194>

Khatri, N., & Fern, C. T. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human Resource Management Journal*, 11(1), 54–74. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2001.tb00032.x>

Khavis, J. A., & Szerwo, B. (2021). *Audit-Employee Turnover : Impacts to Audit Quality and the Auditor-Client Relationship*. University at Buffalo.

Kim, N. (2012). Employee Turnover Intention Among Newcomers in Travel Industry. *INTERNATIONAL JOURNAL OF TOURISM RESEARCH*. <https://doi.org/10.1002/jtr>

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal, Nurisman, H., Barlian, B., Patimah, T., Saprudin, Triono, F., Rambe, M. T., Manap, A., & Mulyana, I. K. E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (M. Silalahi (ed.); 1st ed., Issue 1). EUREKA MEDIA AKSARA.

Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/164>

Labrague, L. J., McEnroe, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Perceptions of organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 1–27. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>

Lathifah, I., & Rohman, A. (2014). The Influence of Work-Family Conflict on

- Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*, 5(2), 617–625.
<https://doi.org/10.17722/ijrbt.v5i2.342>
- Lewis, G. (2022). *Industries with the Highest (and Lowest) Turnover Rates*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/industries-with-the-highest-turnover-rates>
- Li, X., Guo, Y., & Zhou, S. (2021). Children and Youth Services Review Chinese preschool teachers' income, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 128, 1–9.
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2021.106005>
- Li, Y. (2019). *TRACE: Tennessee Research and Creative Exchange Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention and Termination Intention among Manufacturing Workers*.
https://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/5470/
- Liu, H.-L., & Lo, V. (2017). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 1–17.
<https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305–320.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<305::AID-JOB843>3.0.CO;2-N)
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442–446.
<http://seminar.uad.ac.id/index.php/snmpuad/article/view/3458/788#>

- Miceli, M. P., & Lane, M. C. (1991). *Antecedents of pay satisfaction: A review and extension* (G. R. Ferris & K. Rowland (eds.); 9th ed.). Research in personnel and human resources management.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266–288. <https://doi.org/10.1108/09513540910941766>
- Miesho, M. (2012). *WORK OVERLOAD AND JOB SATISFACTION : IN PUBLIC SERVICE ORGANIZATIONS (ADDIS ABABA)* [Addis Ababa University]. <http://etd.aau.edu.et/handle/123456789/13614>
- Muliawan, A. D., Green, P. F., & Robb, D. A. (2009). The turnover intentions of information systems auditors. *International Journal of Accounting Information Systems*, 10(3), 117–136. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2009.03.001>
- Mustofa. (2014). *Manajemen modern bisnis kantor akuntan*. PT. Kompas Media Nusantara.
- Nahrisah, E., Muhar, A. M., Miraza, Z., & Ramadani, F. (2021). Dampak Work overload Terhadap Stres Kerja dan Turnover intention Dengan Leadership support Sebagai Variabel Moderasi. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Keuangan)*, 01(03), 131–139. <https://doi.org/10.47065/jamek.v1i3.182>
- National Safety Council. (2003). *Manajemen Stres* (D. Yulianti (ed.); vii). EGC.
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 3(11), 93–102. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v3n11p93>
- O’Laughlin, E. M., & Bischoff, L. G. (2005). Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues*, 26(1), 79–106.

<https://doi.org/10.1177/0192513X04265942>

Permatasari, D. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 121–134. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda>

Pooja, A. A., Clercq, D. De, & Belausteguigoitia, I. (2016). Job Stressors and Organizational Citizenship Behavior: The Roles of Organizational Commitment and Social Interaction. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 27(3), 373–405. <https://doi.org/10.1002/hrdq>

Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124. <https://doi.org/10.21002/seam.v9i2.4950>

Pranata, G. D., & Netra, I. G. S. K. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RESTORAN QUEEN ' S TANDOOR SEMINYAK. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3531–3559. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p09>

Prihatini, D. (2022). *TURNOVER AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK STUDI KASUS PADA SALAH SATU KAP BIG 4 (KAP “ XYZ ”)*. 2(2), 122–141. <https://doi.org/10.32509/jakpi.v2i2.2465>

PWC. (2020). *Employee Journey*. PWC Luxembourg Annual Review. <https://www.pwc.lu/en/annual-review/pwc-luxembourg-annual-review-2020/people/employee-journey.html>

PWC. (2021). *Staff turnover is a consequence of how a company works*. Pwc. <https://www.pwc.com/sk/en/expert-articles/staff-turnover.html>

PwC US Pulse Survey. (2021). *PwC Pulse Survey: Next in work*. PwC. <https://www.pwc.com/us/en/library/pulse-survey/future-of-work.html>

- Qureshi, M. I., Jamil, R. A., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., & Zaman, K. (2012). *Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice*. 65(8), 230–241.
- Radianto, W. E. (2019). *Akuntansi Keperilakuan: Memahami lebih dalam Eskalasi* *Komitmen*.
<https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/2808/Paper2808.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rahman, A., Naqvi, S. M. M. R., & Ramay, M. I. (2008). Measuring Turnover Intention : A Study of IT Professionals in Pakistan. *International Journal of Business Research Papers*, 4(3), 45–55.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi : Studi Kasus pada ALFA MIDI di Kota Ambon. *INTELEKTIVA : Jurnal Ekonomi Sosial & Humaniora*, 2(10), 66–83.
<https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/494/359>
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), 424–441.
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/8607>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.

<https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>

- Saleem, T., & Gul, S. (2013). Drivers of turnover intention in public sector organizations: Pay satisfaction, organizational commitment and employment opportunities. *Middle East Journal of Scientific Research*, 17(6), 697–704. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.17.06.11939>
- Sariwulan, T., Agung, I., Sudrajat, U., & Atmadiredja, G. (2019). The influence of job expectation, job satisfaction, and government policy towards the work stress, job enthusiasm and continuance commitment of the honorarium teacher. *Cakrawala Pendidikan*, 38(2), 305–319. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i2.24380>
- Sariwulan, T., Capnary, M. C., & Agung, I. (2019). Contribution indicators of work stress and employee organizational commitments case study. *Business: Theory and Practice*, 20, 293–302. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.28>
- 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>
- Satrini, I. D. A. K., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1177–1204. <https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/11539/>
- Schiff, M., & Lewin, A. Y. (1974). *Behavioral Aspects of Accounting*. Prentice-Hall, Inc.
- Septiarini, D. F. (2013). *AKUNTANSI KEPERILAKUAN, LANDASAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM*. 5(1), 45–58.
- Setiawan, I. P. H., Nurkholis, N., & Hariadi, B. (2019). Turnover Intention in Public Accountant Firms of East Java. *Jabe (Journal of Accounting and Business Education)*, 3(2), 123. <https://doi.org/10.26675/jabe.v3i2.4735>

- Seymour, E., & Buscherhof, J. R. (1991). Sources and consequences of satisfaction and dissatisfaction in nursing: findings from a national sample. *International Journal of Nursing Studies*, 28(2), 109–124. [https://doi.org/10.1016/0020-7489\(91\)90001-J](https://doi.org/10.1016/0020-7489(91)90001-J)
- Shahzad, Q., Shah, B., Waseem, M., & Bilal, H. (2020). An Empirical Analysis of Work Overload, Organizational Commitment and Turnover Intentions among Employees of Banking Sector. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(2), 781–788. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v6i2.1225>
- Shaw, J. D., Delery, J. E., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511–525. <https://doi.org/10.2307/256939>
- Soemarsono. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. KPPN Palangka Raya. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>
- Steel, R. P., & Landon, T. E. (2010). Internal employment opportunity and external employment opportunity: Independent or interactive retention effects? *Military Psychology*, 22(3), 282–300. <https://doi.org/10.1080/08995605.2010.492692>
- Sugiono, E., Armela, S. R., & Efendi, S. (2021). The effect between job satisfaction, work stress, and work environment on turnover intention mediated by organizational commitment to the Indonesian National Cyber And Crypto Agency. *Multicultural Education*, 7(10), 221–238. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5558002>
- Supriadi, I. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan: Penggunaan Smartpls dan spss include macro Andrew F.Hayes* (K. Ummatin (ed.)). CV. Jakad Media Publishing.

- Supriyatin, T., Sahroni, D., Irawan, F. I., & Putri, H. I. (2021). Work-overload and Happiness in Generation Y Employees : Work-overload dan Happiness pada Karyawan Generasi Y. *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.21070/iiucp.v1i1.633>
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keperilakuan* (Ruslan (ed.)). Gadjah Mada University Press.
- Susanti, A. (2013). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Kantor Akuntan Publik* [Universitas Brawijaya]. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/155645>
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar & M. N. Afandy (eds.); 1st ed.). STAIN Jember Press.
- Tucker, M. K., Jimmieson, N. L., & Jamieson, J. E. (2018). Role stressors in Australian transport and logistics workers: Psychosocial implications. *Safety Science*, 109, 12–19. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.05.007>
- Tumanggor, A., & Kustiawan, U. (2022). Antecedents of Organizational Commitment That Influence Teacher Job Performance. *International Journal of Demos*, 4(1), 54–71. <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i1.183>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Ulindag, O., Khan, S., & Guden, N. (2011). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions. *Hospitality Review*, 29(2), 1–21. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss2.art1>
- Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2008). The Role of Pay Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Intentions: A Two-Sample Study. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 275–286.

<https://doi.org/10.1007/s10869-008-9063-3>

Vania, P. G. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN MILENIAL DI PERUSAHAAN STARTUP* (Issue 1). UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG.

Widyawati, A. F. (2023). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada PT . Delta Dunia Tekstil III)* [UIN Surakarta]. <https://eprints.iain-surakarta.ac.id/6122/>

Windia, L. P., Anggi, N. M., Singh, J. S. K., Rashid, T. A., & Arumugam, T. (2020). Reducing Turnover Intention through Flexible Work Arrangement, Supervisor Support, and Employee Engagement: A Study among Female Auditors in Jakarta. *Global Business & Management Research*, 12(3), 134–148.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=147724976&site=ehost-live>

Wulanfitri, E., Sumartik, S., & Indayani, L. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v6i1.425>

Yang, Y., & Chen, J. (2020). Related Factors of Turnover Intention Among Pediatric Nurses in Mainland China: A Structural Equation Modeling Analysis. *Journal of Pediatric Nursing*, 53, 217–223. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2020.04.018>

Yuesti, A., & Merawaty, L. K. (2019). Akuntansi Keprilakuan. In I. Triuwono (Ed.), *Akuntansi* (1st ed.). CV. Noah Aletheia.

Zahra, S. S., Khan, M. I., Imran, M., Aman, Q., & Ali, R. (2018). The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan:

An employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.33844/mihs.2018.60369>

Zivkovic, A., Fosic, I., & Vorkapic, A. P. (2023). Perceived alternative job opportunities and turnover intention as preliminary steps in employee withdrawal. *STRATEGIC MANAGEMENT*, 1–14. <https://doi.org/10.5937/StraMan2300042Z>