



PENGARUH STRES KERJA DAN PERSEPSI KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI PEMODERASI

Rasistia Wisandianing Primadineska

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN

Jl. Palagan Tentara Pelajar km.7, Ngaglik, Sleman, **Yogyakarta**, Indonesia

Info Artikel

Abstract

Sejarah Artikel:

Diterima:
7 Desember 2020

Disetujui:
10 Juni 2021

Keywords:
psychological capital (PSYCAP), work stress, perceived organizational justice, turnover intention, auditor.

This study aimed to examine the moderating role of psychological capital (psycap) on the relationship between job stress and perceived organizational justice (distributive, procedural and interactional) towards the turnover intention. This study used a survey method both online and in-person and used public accountants who already work for 1-3 years as participants. The results showed that psychological capital able to moderate the impact of work stress and perceived organizational justice towards turnover intention. Auditors who have a good psychological capital can suppress his desire to move even though he faced the work stress and the perception of organizational justice that may not comply with his wishes. The results of the study also support the theory of positive organizational behavior which states that psychological capital is the main variable that affects individual motivation and performance.

Abstrak

Kata Kunci:
modal psikologis, stres kerja, persepsi keadilan organisasional, dorongan berpindah, auditor.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran moderasi modal psikologis pada hubungannya antara stres kerja dan persepsi keadilan organisasi (distributif, prosedural dan interaksional) terhadap dorongan berpindah (*turnover intention*). Penelitian ini menggunakan metode survei dan menggunakan auditor KAP yang sudah bekerja selama 1-3 tahun sebagai partisipan. Hasil menunjukkan bahwa modal psikologis mampu mengurangi dampak stres kerja dan persepsi keadilan organisasional terhadap dorongan berpindah (*turnover intention*). Auditor yang memiliki modal psikologis yang baik dapat mengurangi keinginannya untuk berpindah walaupun dihadapkan dengan stres kerja dan keadilan organisasional yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Secara umum, hasil penelitian ini mendukung teori *Positive Organizational Behavior (POB)* yang menyebutkan bahwa modal psikologis adalah variabel utama yang mempengaruhi kinerja dan motivasi individu.

✉ *Corresponding Author:*
Rasistia Wisandianing
Primadineska

E-mail:
primadineska@stimykpn.ac.id

ISSN (print): 1412-3126
ISSN (online): 2655-3066

PENDAHULUAN

Meningkatnya persaingan industri saat ini mendorong manajemen dan karyawan untuk meningkatkan performa bisnisnya supaya bisa bersaing menghadapi para kompetitornya. Adanya persaingan dan pertumbuhan bisnis tentu saja membuat auditor harus bekerja ekstra dalam mengumpulkan bukti guna mendukung agar laporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan bebas dari salah saji material. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu profesi akuntansi yang rentan terhadap tekanan dan beban kerja yang berat adalah auditor (Herda & Lavelle, 2012).

Stres kerja didefinisikan sebagai ketidakmampuan individu dalam menghadapi tekanan dari luar dirinya atas pekerjaannya (Chao *et al.*, 2015; Yim *et al.*, 2017). Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan auditor melakukan *turnover*, sedangkan tingkat *turnover* yang tinggi mengakibatkan meningkatnya biaya rekrutmen yang tinggi pula pada KAP. Oleh karena itu, tingkat *turnover* harus dikendalikan supaya tidak menimbulkan dampak negatif pada KAP.

Penelitian mengenai *turnover intention* pada auditor sudah banyak dibahas sebelumnya tetapi belum mengarah pada upaya untuk mengurangi dampak stres. Seringkali penelitian menghubungkan antara dorongan melakukan *turnover* dengan kelelahan (*burnout*) yang dialami auditor (Cannon & Herda, 2016; Herda, 2012). Auditor merupakan bagian dari KAP, yang mana hal ini mengakibatkan auditor merasakan dampak atas kebijakan/ peraturan yang dibuat oleh organisasi konsekuensi ini kemudian dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja auditor. Oleh karena itu persepsi auditor mengenai keadilan organisasi/ bagaimana organisasi memperlakukan dirinya merupakan faktor yang dianggap berpengaruh pada komitmen auditor. Dalam penelitian ini, keadilan organisasi dikelompokkan menjadi tiga yakni distributif, prosedural, dan interaksional.

Stres kerja berdasarkan penelitian terdahulu merupakan prediktor signifikan atas *turnover intention* (Cannon & Herda, 2016; Herda, 2012). Namun demikian, penelitian lain juga menyebutkan bahwa stres justru bisa meningkatkan motivasi individu untuk dapat meningkatkan kinerjanya, stres ini lah yang disebut dengan *eustress* (Hargrove *et al.*, 2015). Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu belum konklusif, oleh karena itu, dimungkinkan ada variabel yang belum tertangkap. Teori *Positive Organizational Behavior* (POB) menyebut ada suatu konstruk positif yang mampu mengurangi dampak stres dan meningkatkan motivasi kerja individu. Konstruk ini bahkan lebih kuat dari konstruk positif lainnya, yakni modal psikologis (*psychological capital/psycap*).

Modal psikologis (PsyCap) merupakan aliran perilaku psikologi positif yang diperkenalkan oleh Luthans *et al.* (2014). Psikologi positif pada tingkat organisasi dikenal dengan *Positive Organizational Behavior* (POB) dan menjadi area penelitian baru. POB menurut Luthans *et al.* (2014) merupakan ilmu dan penerapan mengenai kekuatan positif yang bersumber dari dalam diri manusia dan kemampuan psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan secara efektif dikelola untuk meningkatkan performa kinerja di kondisi saat ini (Luthans *et al.*, 2014)

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis pada literatur khususnya akuntansi keperilakuan dengan melibatkan suatu konstruk sumber daya positif yakni *psycap* yang berasal dari teori POB. Selain itu, penelitian ini juga menguji secara empiris peran *psycap* dalam pengaruhnya antara stres kerja dan persepsi keadilan organisasi terhadap *turnover intention* auditor.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Beban kerja dan tekanan kerja yang tinggi, juga ketersediaan waktu yang terbatas merupakan penyebab stres kerja pada auditor. Stres kerja didefinisikan sebagai tekanan terhadap kesehatan fisik dan mental yang menyebabkan gangguan fungsi tubuh dikarenakan kemampuan yang dimiliki individu tidak seimbang dengan tuntutan pekerjaannya (Guan *et al.*, 2017). Penelitian menyebutkan bahwa kondisi yang mendorong terjadinya stres akan berdampak pada kinerja individu dengan menurunnya performa juga mempengaruhi proses berpikir individu (Ivancevich & Matteson., 1983).

Dorongan berpindah auditor merupakan salah satu dampak stres yang banyak diteliti dalam literatur akuntansi khususnya akuntansi keperilakuan. Tingkat perpindahan auditor yang tinggi pada KAP dapat mengakibatkan kenaikan biaya pelatihan dan rekrutmen KAP (Cannon & Herda, 2016; Herda & Lavelle, 2012). Ketika intensitas karyawan yang memutuskan untuk berpindah dari suatu organisasi terlalu tinggi maka akan mempengaruhi kualitas organisasi, juga dapat mendorong karyawan lain untuk melakukan *turnover* pula. Hal tersebut mengakibatkan kerja KAP terganggu apabila *turnover* dilakukan saat tugas audit meningkat.

Chao *et al.* (2015) menyatakan terdapat tiga aspek dalam intensi *turnover* yakni timbulnya keinginan untuk keluar, mencari pekerjaan baru dan adanya keinginan untuk mempertimbangkan apakah seseorang akan bertahan atau melepaskan diri dari organisasi saat ini. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa selain stres, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dorongan berpindah seperti persepsi keadilan organisasi, gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan dukungan organisasi (Chao *et al.*, 2015; Herda & Lavelle, 2012; Guan *et al.*, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini juga menguji persepsi keadilan

organisasi sebagai faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.

Keadilan organisasi merupakan persepsi individu terhadap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, apakah perlakuan tersebut adil atau tidak. Hal tersebut akan berpengaruh bagi sikap dan perilaku mereka yang selanjutnya sangat berdampak pada keberhasilan organisasi. Ketika organisasi menegakkan keadilan bagi karyawan, maka kepuasan karyawan meningkat. Kepuasan karyawan akan berdampak pada loyalitas terhadap organisasi, juga berhubungan secara negatif dengan dorongan berpindah (Campbell *et al.*, 2013).

Persepsi keadilan organisasi dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, yakni persepsi keadilan distributif yang mengacu pada persepsi keadilan karyawan atas distribusi *outcome* organisasi. *Outcome* tersebut dapat berupa gaji, promosi, maupun keuntungan lainnya yang akan dirasa adil ketika sesuai dengan harapan karyawan atas input yang sudah mereka berikan (Suifan *et al.*, 2017); persepsi keadilan prosedural yang mengacu pada proses organisasi dalam mendistribusikan *outcome* nya, apakah sistem pendistribusian sudah transparan, tidak bias, dan etis kaitannya dengan penentuan hasil yang akan diberikan kepada anggota organisasi (Colquitt, 2001); serta persepsi keadilan interaksional yakni bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya dalam proses pengambilan keputusan serta alokasi sumber daya, dilihat dari tingkat ketulusan atas perlakuannya pada karyawan, bagaimana organisasi menghormati karyawannya, juga intensitas interaksi antara karyawan dan manajemen organisasi (Campbell *et al.*, 2013).

Berdasarkan penelitian terdahulu, stres ternyata tidak selalu berdampak negatif apabila dikelola dengan baik, begitu pula dengan stressor lain yang mungkin dapat mendorong terjadinya *turnover*. Salah satu variabel yang mampu menjelaskan fenomena tersebut adalah modal psikologis. Modal psikologis (*psycap*)

merupakan aliran psikologi positif dari teori *Positive Organizational Behavior* yang dikembangkan oleh Luthans *et al.* (2014).

Psycap didefinisikan sebagai kondisi psikologis seseorang yang menunjukkan adanya kepercayaan terhadap diri sendiri (*self-efficacy*) dalam melakukan upaya untuk menyelesaikan tantangan dalam pekerjaan; membuat atribusi positif (*optimism*) kepada diri sendiri bahwa ia mampu menyelesaikan upaya yang dilakukan di waktu sekarang dan yang akan datang; tekun mencapai tujuan dan jika diperlukan individu akan mengubah arahnya untuk mencapai tujuan yakni kesuksesan (*hope*); serta akan mudah bangkit ketika dihadapkan dengan kegagalan dan permasalahan (*resilience*) (Luthans *et al.*, 2014; Luthans *et al.*, 2008).

Oleh karena itu, sebagai konstruk positif, diprediksi modal psikologis akan mampu mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dan persepsi keadilan organisasi guna mengurangi keinginan individu melakukan perpindahan pekerjaan (*turnover*).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh modal psikologis (psycap) pada hubungan antara stres kerja dan dorongan berpindah (*turnover intention*)

Stres kerja merupakan salah satu faktor signifikan yang mendorong timbulnya keinginan berpindah karyawan dari suatu organisasi/ perusahaan. Penelitian sebelumnya banyak yang menguji pengaruh stres kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja, kemudian mempengaruhi timbulnya dorongan berpindah (Cannon & Herda, 2016; Herda, 2012). Stres timbul karena ketidakmampuan individu dalam menghadapi tekanan/ tuntutan pekerjaan yang terlalu besar.

Akibat utama dari adanya stres kerja adalah timbulnya dorongan berpikir untuk berhenti dari pekerjaan yang membuat individu mencari apa yang sebenarnya ia inginkan. Intensi tersebut juga dipengaruhi

oleh penilaian terhadap adanya pekerjaan lain yang lebih menjanjikan, pertimbangan umur yang masih tergolong muda dan masa jabatan yang singkat, sehingga menimbulkan dorongan untuk berhenti dan akhirnya berujung pada keputusan atau perilaku *turnover* (Chao *et al.*, 2015; Guan *et al.*, 2017).

Meskipun stres mendorong terjadinya *turnover*, aliran dari psikologi positif khususnya perilaku organisasi positif (POB) menyebutkan ada suatu variabel yang fokus pada kekuatan individu yang mampu mereduksi stres dan mengurangi tingkat intensi berpindah dalam lingkungan kerja yakni modal psikologis/*psychological capital* (PsyCap) (Gu, 2016; Luthans *et al.*, 2008; Sinha & Sinha, 2012; Venkatesh & Blaskovich, 2012). Dari uraian di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1: Modal psikologis (psycap) memoderasi hubungan stres kerja (SK) auditor terhadap intensi berpindah auditor.

Pengaruh modal psikologis (psycap) pada hubungan antara persepsi keadilan distributif dan dorongan berpindah (*turnover intention*)

Keadilan distributif dimaknai individu sebagai sudut pandang mereka atas alokasi sumber daya atau hasil organisasi yang diterimanya dengan cara membandingkannya dengan orang lain. Jika karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan/ organisasi tempat ia bekerja, maka hal ini akan mempengaruhi sikapnya dalam bekerja (Fernandes, 2006). Keadilan distributif memiliki pengaruh positif yang paling besar pada dorongan berpindah individu di antara tiga jenis keadilan organisasi (distributif, prosedural dan interaksional).

Ketika karyawan memiliki persepsi keadilan distributif yang baik, maka karyawan cenderung menahan dirinya untuk tidak melakukan *turnover*. Oleh karena itu, persepsi karyawan terhadap jenis keadilan ini harus diperhatikan guna mencegah terjadinya *turnover* (Choi *et al.*, 2013; Fernandes, 2006). Modal psikologis merupakan bentuk optimisme individu yang dimiliki sehingga

mampu meningkatkan performa kerja, kepuasan kerja, kebahagiaan dalam bekerja juga komitmen organisasi (Youssef & Luthans, 2007).

Individu yang memiliki modal psikologis tinggi akan merasa mampu menghadapi segala tantangan dan ketidakpastian yang mungkin dihadapi dalam dunia kerja. Mereka akan menjadi lebih tangguh dan mampu menyalurkan serta menumbuhkan harapan juga optimisme ke dalam aspek kehidupan mereka termasuk pekerjaannya (Friend *et al.*, 2016). Dari uraian di atas maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2: Modal psikologis (psycap) memoderasi hubungan persepsi keadilan distributif (PKD) dengan intensi berpindah auditor.

Pengaruh modal psikologis (psycap) pada hubungan antara persepsi keadilan prosedural dan dorongan berpindah (*turnover intention*)

Peneliti keadilan prosedural Lind dan Tyler (1988) mengemukakan bahwa salah satu hal yang sangat diperhatikan oleh anggota organisasi adalah adanya keadilan atas prosedur yang ditetapkan oleh organisasi, karena hal tersebut akan memberikan tanda-tanda positif atas kedudukan mereka di dalam organisasi (Moegni & Sulistiawan, 2012).

Keadilan prosedural mempengaruhi perilaku seperti kinerja dalam melaksanakan tugas, patuh terhadap hukum dan aturan, berpartisipasi dalam aktivitas institusi serta bersikap kritis. Ketika individu merasa bahwa sistem yang diterapkan organisasi adil, maka ia akan percaya pada organisasi (Lind & Tyler, 1988). Kepercayaan individu terhadap organisasi merupakan hal yang positif untuk menekan dorongan berpindahnya. Karyawan merasa diperlakukan adil ketika kinerja mereka dinilai secara adil.

Keadilan prosedural ini merupakan persepsi bawahan tentang bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka, serta bagaimana atasan/senior mereka mengomunikasikan timbalbalik kinerjanya

guna menentukan imbalan yang sesuai. Jika dikaitkan dengan modal psikologis yang mendorong timbulnya kepercayaan pada diri sendiri, maka individu memiliki modal psikologis yang baik akan percaya terhadap kemampuan dirinya untuk melewati tantangan guna mencapai kesuksesan. Individu yang memiliki modal psikologi akan merasa optimis hasil kerjanya akan dinilai baik ketika ia melakukan usahanya secara maksimal (Friend *et al.*, 2016; Luthans *et al.*, 2008; Youssef & Luthans, 2007).

Oleh karena itu, peneliti memprediksi bahwa persepsi keadilan prosedural pada organisasi tempat individu bekerja akan semakin diperkuat oleh modal psikologis sehingga mampu mengurangi dorongan untuk berpindah. Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3: Modal psikologis (psycap) memoderasi hubungan persepsi keadilan prosedural (PKP) dengan intensi berpindah auditor.

Pengaruh modal psikologis (psycap) pada hubungan antara persepsi keadilan interaksional dan dorongan berpindah (*turnover intention*)

Keadilan interaksional ini berfokus pada bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya dalam penerapan prosedur kerja. Dengan kata lain keadilan interaksional membahas mengenai interaksi manajemen organisasi dengan karyawan (Colquitt, 2001). Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi dalam diri karyawan akan meningkat ketika mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan serta diberikan kepercayaan oleh atasan (Choi *et al.*, 2013).

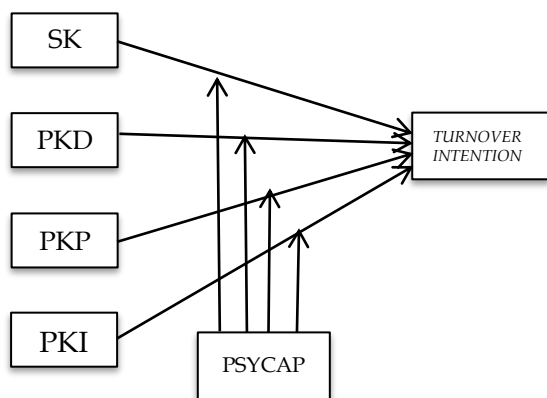
Keadilan interaksional meliputi bagaimana interaksi dibangun supaya dapat menghasilkan informasi bagi karyawan maupun organisasi (Fernandes, 2006). Dengan terbentuknya informasi dari adanya interaksi tersebut, maka karyawan merasa diperlakukan secara terhormat dan bermartabat. Adanya motivasi intrinsik tersebut dapat menurunkan

intensi *turnover* dan perilaku *turnover*, karena dengan timbulnya motivasi maka dapat mengurangi emosi negatif dan meningkatkan kepuasan kerja (Richer *et al.*, 2002).

Modal psikologis yang merupakan sumber daya positif internal individu akan meningkatkan optimisme individu terhadap apa yang ia lakukan dan hadapi. Motivasi dan optimisme tersebut akan berpengaruh pada kesuksesan dalam pekerjaannya (Friend *et al.*, 2016; Luthans *et al.*, 2014; Luthans *et al.*, 2008; Youssef & Luthans, 2007). Setiap dimensi di dalam *psycap* saling berkaitan dan keseluruhan dimensi tersebut mempengaruhi perilaku karyawan termasuk dorongan melakukan *turnover*, juga meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Pengaruh *psycap* ini dapat dicerminkan ke dalam hubungan antara atasan dan bawahan serta dapat mendukung terciptanya komunikasi yang baik antara atasan/senior dengan bawahan/junior (Friend *et al.*, 2016).

Oleh karena itu, individu yang merasakan adanya keadilan interaksional yang baik antara dirinya dengan atasannya dan didukung oleh sikap optimisme yang dimiliki akan meningkatkan motivasi kerja dan rasa percaya mereka pada organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H4: Modal psikologis (*psycap*) memoderasi hubungan persepsi keadilan interaksional (PKI) dengan intensi berpindah auditor.



Gambar 1 Rerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Data penelitian melalui survei diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada responden secara langsung dan dikumpulkan kembali setelah diisi (Cooper & Schlinder, 2006).

Selain survei langsung, peneliti juga melakukan *computer-delivered survey* atau survei yang dilakukan melalui internet dengan mengirimkan tautan kuesioner. Hal ini dilakukan guna memperoleh jumlah responden yang cukup serta menjangkau subjek penelitian yang lebih luas (Hartono, 2016). Survei online ini dilakukan menggunakan teknik *snowball sampling*, yakni sampel dikumpulkan dari responden yang berasal dari suatu jaringan, kemudian disebarakan kepada anggota dalam jaringan tersebut. Keterbatasan dari metode sampling tersebut adalah tidak diketahui rasio respon kuesioner penelitian.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih menggunakan metode *purposive sampling* karena peneliti menentukan sejumlah kriteria tertentu pada sampel yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian (Cooper & Schlinder, 2006). Sampel penelitian ini adalah auditor di Kantor Akuntan Publik dengan masa kerja 1-3 tahun. Pemilihan masa kerja tersebut dimaksudkan supaya hasil penelitian lebih representatif pada auditor yang mengalami stres kerja yang tinggi dan masih memiliki intensi berpindah.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Pengujian validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor item dengan skor total tiap-tiap instrumen yang digunakan. Pengujian reliabilitas dilihat dengan menghitung skor *Cronbach's alpha*. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, dilakukan pengujian normalitas, linearitas, homoskedastisitas dan multikolinearitas, guna memastikan output regresi yang dihasilkan baik. Hipotesis penelitian diuji menggunakan

analisis regresi moderasian guna mengetahui pengaruh moderasi variabel *psycap* pada hubungan antara stres kerja dan persepsi keadilan organisasi terhadap dorongan berpindah.

Adapun model penelitian sebagai berikut:

- Model pengujian hipotesis 1:

$$TI = \alpha + \beta_1 \text{stres} + \beta_2 \text{PsyCap} + \beta_3 \text{stres} * \text{PsyCap} + e$$

- Model pengujian hipotesis 2:

$$TI = \alpha + \beta_1 \text{PersepsiDis} + \beta_2 \text{PsyCap} + \beta_3 \text{PersepsiDis} * \text{PsyCap} + e$$

- Model pengujian hipotesis 3:

$$TI = \alpha + \beta_1 \text{PersepsiProsed} + \beta_2 \text{PsyCap} + \beta_3 \text{PersepsiProsed} * \text{PsyCap} + e$$

- Model pengujian hipotesis 4:

$$TI = \alpha + \beta_1 \text{PersepsiInter} + \beta_2 \text{PsyCap} + \beta_3 \text{PersepsiInter} * \text{PsyCap} + e$$

Keterangan:

TI : intensi turnover

Stres : stres kerja

PsyCap : modal psikologis

PersepsiDis : persepsi keadilan distributif

PersepsiProsed : persepsi keadilan prosedural

PersepsiInter : persepsi keadilan interaksional

α : konstanta

β : koefisien regresi

e : error term

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi moderasian, guna mengetahui pengaruh moderasi variabel modal psikologis (*psycap*) apakah memoderasi sebagian (*quasi moderating*) atau memoderasi penuh (*pure moderating*) pada hubungan antara stres kerja dan persepsi keadilan organisasi terhadap dorongan berpindah (*turnover intention*). Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Moderasian

Model	Koef.	Sig. (<i>p-value</i>)	Kesimpulan
H1:			
Stres kerja	0.564	0.009	Terdukung
Psycap	0.202	0.025	
Stres kerja*Psycap	-0.005	0.038	
H2:Keadilan Distributif (PKD)			
Psycap	0.131	0.019	Terdukung
PKD*Psycap	-0.010	0.016	
H3:			
Keadilan Prosedural (PKP)			
Psycap	0.763	0.000	Terdukung
Psycap	0.116	0.030	
PKP*Psycap	-0.007	0.004	
H4:			
Keadilan Interaksional (PKI)			
Psycap	0.591	0.004	Terdukung
Psycap	0.141	0.043	
PKI*Psycap	-0.006	0.018	

Sumber: Data diolah, 2020

Pembahasan

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa hipotesis 1 yang menyebutkan mengenai pengaruh moderasi modal psikologis (*psycap*) terhadap hubungan antara stres kerja dengan dorongan berpindah memiliki signifikansi *p-value* 0.038 yang berarti kurang dari 0.05, artinya hipotesis 1 terdukung. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa modal psikologis mampu memoderasi hubungan antara stres kerja yang dimiliki individu dengan dorongan berpindah. Koefisien interaksi yang bertanda negatif ($\beta = -0.005$) menunjukkan bahwa modal psikologis mampu mengurangi keinginan auditor untuk berpindah atas dampak yang ditimbulkan dari stres kerja.

Hipotesis 2 menguji pengaruh moderasi modal psikologis (*psycap*) terhadap hubungan antara persepsi keadilan distributif dengan dorongan berpindah, hasil menunjukkan tingkat signifikansi 0.016 (kurang dari 0.05),

maka hipotesis 2 terdukung. Artinya bahwa modal psikologis memiliki pengaruh moderasi pada hubungan antara persepsi individu atas keadilan distributif dengan dorongan berpindah. Hal ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa modal psikologis merupakan bentuk optimisme individu yang mampu meningkatkan performa kerja, Koefisien interaksi ($\beta = -0.010$) menunjukkan bahwa modal psikologis mampu mengurangi keinginan auditor untuk berpindah atas dampak yang ditimbulkan oleh persepsi keadilan distributif.

Hipotesis 3 menguji tentang pengaruh moderasi modal psikologis (*psycap*) pada hubungan antara persepsi keadilan prosedural dengan dorongan berpindah. Tingkat signifikansi yang diperoleh 0.004 (kurang dari 0.05), hipotesis 3 terdukung. Berarti bahwa modal psikologis memiliki pengaruh moderasi pada hubungan antara individu dengan persepsi keadilan prosedural terhadap dorongan berpindah. *Psycap* mampu memperlemah dampak yang ditimbulkan dari keadilan prosedural organisasi, sesuai dengan apa yang ditunjukkan oleh koefisien interaksi yang bertanda negatif ($\beta = -0.007$).

Hipotesis 4 menguji pengaruh modal psikologis pada hubungan antara persepsi keadilan interaksional dengan dorongan berpindah. Tingkat signifikansi 0.018 (kurang dari 0.05), yang berarti bahwa modal psikologis mampu memoderasi hubungan antara individu dengan persepsi keadilan interaksional terhadap dorongannya untuk berpindah kerja. Hipotesis 4 terdukung. *Psycap* juga mampu memperlemah dampak yang ditimbulkan dari persepsi keadilan interaksional, yang ditunjukkan dari koefisien interaksi yang bertanda negatif ($\beta = -0.006$).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh moderasi dari variabel modal psikologis (*psycap*) terhadap hubungan antara stres kerja

dan persepsi keadilan organisasi pada dorongan berpindah (*turnover intention*) auditor. Secara statistik, seluruh hipotesis dalam penelitian ini terdukung. Hasil menunjukkan bahwa variabel modal psikologis (*psycap*) mampu dijadikan sebagai pemoderasi dalam hubungan pengaruh stres kerja terhadap dorongan berpindah, juga pengaruh persepsi keadilan organisasi baik distributif, prosedural maupun interaksional pada dorongan berpindah auditor.

Meskipun demikian, moderasi yang ditimbulkan oleh *psycap* ini hanya quasi moderasi atau moderasi semu, yang artinya, variabel *psycap*/ modal psikologis selain dapat digunakan sebagai pemoderasi, juga dapat digunakan sebagai variabel independen. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien variabel independen yang juga signifikan, tidak hanya koefisien variabel interaksi saja. Hasil penelitian ini mendukung teori *Positive Organizational Behavior* (POB) yang menyebutkan bahwa kekuatan sumber daya internal manusia mampu mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan akan mengusahakan apa yang menjadi tujuannya tersebut (Luthans *et al.*, 2014).

Kekuatan inilah yang kemudian mampu meningkatkan kinerja dan motivasi individu dalam organisasi, sehingga mengurangi keinginannya untuk melakukan perpindahan kerja atau dengan kata lain mengurangi dorongan berpindah (Gu, 2016; Luthans *et al.*, 2008; Sinha & Sinha, 2012; Venkatesh & Blaskovich, 2012). Dengan demikian, penelitian ini juga mendukung bahwa modal psikologis masih merupakan salah satu konstruk yang kuat dalam menjelaskan motivasi dan performa kerja individu dalam lingkungan kerjanya sesuai dengan penelitian terdahulu. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan *psycap* dalam memperlemah dampak stres kerja juga keadilan organisasi terhadap kemungkinan timbulnya dorongan berpindah (*turnover intention*).

Penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi khususnya penyedia jasa

dengan memberikan tambahan pengetahuan bahwa ada faktor-faktor internal dari dalam individu yang mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja yakni modal psikologis. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya merancang kebijakan/ program yang dapat mendorong atau meningkatkan hal tersebut guna mengurangi dorongan berpindah. Implikasi teoritis yakni penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa modal psikologis memang merupakan faktor positif kuat yang bersumber dari internal individu, yang dapat memengaruhi kinerja dan motivasi kerja individu sehingga dapat mengurangi keinginannya untuk melakukan *turnover*.

Saran

Suatu penelitian tidak terlepas dari keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah persepsi individu terhadap keadilan beragam, sehingga tidak dapat disamaratakan. Oleh karena itu, dalam realita akan sulit untuk menentukan organisasi yang adil bagi suatu individu. Keterbatasan kedua adalah keterbatasan informasi yang tersedia secara publik atas KAP, bahkan beberapa KAP yang menjadi subjek penelitian sudah berhenti beroperasi sehingga sampel kurang bervariasi. Banyaknya variabel yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi dorongan berpindah dapat tertangkap. Namun demikian, hal ini mengakibatkan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terlalu banyak, sehingga mungkin hal ini salah satu yang membuat responden tidak tertarik untuk mengisi kuesioner yang berakibat pada sulitnya memperoleh respon/hasil kuesioner yang komplit dan memadai.

Saran bagi peneliti selanjutnya yakni bisa melakukan analisis lanjutan misalnya dengan menguji komponen modal psikologis secara parsial untuk masing-masing dimensi. Penelitian selanjutnya juga bisa menggunakan instrumen lain yang dapat diuji validitasnya menggunakan analisis faktor. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat

menggunakan sampel dari penyedia jasa akuntansi lain yang berbeda dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Campbell, N., Perry, S., Maertz, C., Allen, D., & Griffeth, R. (2013). All You Need is Resources: The Effects of Justice and Support on Burnout and Turnover. *Human Relations*, 66, 759-782.
- Cannon, N., & Herda, D. (2016). Auditors' Organizational Commitment, Burnout, and Turnover Intention: A Replication. *Behavioral Research in Accounting*, 69-74.
- Chao, M.-C., Jou, R.-C., Liao, C.-C., & Kuo, C.-W. (2015). Workplace Stress, Job Satisfaction, Job Performance, and Turnover Intention of Health Care Workers in Rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27, 1827-1836.
- Choi, B.K., H.K. Moon, E.Y. Nae, & W. Ko. 2013. Distributive Justice, Job Stress, and Turnover Intention: Cross-Level Effects of Empowerment Climate in Work Groups. *Journal of Management and Organization*. Vol. 19 No. 3: 279-296.
- Colquitt, J. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Cooper, D., & Schlinger, P. 2006. Business Research Methods. New York: McGraw-Hill.
- Fernandes, C. 2006. Impact of Organisational Justice in An Expatriate Work Environment. *Management Research News*. Vol. 29 No. 11: 701-712.
- Friend, S.B., J.S. Johnson, F. Luthans, & R.S. Sohi. 2016. Postive Psychology in Sales: Integrating Psychological Capital. *Journal of Marketing Theory and Practice*. Vol. 24 No. 3: 306-327.
- Gu, B. 2016. Effects of Psychological Capital on Employee Turnover Intentions, *Journal of Global Tourism Research*. Vol. 1 No. 1: 21-28.

- Guan, C., Li, Y., & Ma, H.-L. (2017). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Satisfaction among Township Cadres in a Specific Province of China: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14, 972.
- Gudono. 2015. Analisis Data Multivariat. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hargrove, M., Becker, W., & Hargrove, D. (2015). The HRD Eustress Model. *Human Resource Development Review*, 14, 279-298.
- Hartono, Jogiyo. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE.
- Herda, D. (2012). Auditors' Relationship with Their Accounting Firm and Its Effect on Burnout, Turnover Intention, and Post-Employment Citizenship. *Current Issues in Auditing*, 13-17.
- Herda, D., & Lavelle, J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26, 707-723.
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1983). Employee Claims for Damages Add to the High Cost of Job Stress. *Management Review*, 9-13.
- Luthans, B., Luthans, K., & Avey, J. (2014). Building the Leaders of Tomorrow. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21, 191-199.
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B., & Avey, J. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Lind, A., & T.R. Tyler. 1988. Critical Issues in Social Justice. The Social Psychology of Procedural Justice.
- Moegni, N., & Sulistiawan, J. 2012. Pengaruh Psychological Capital terhadap Innovative Work Behaviors: Efek Moderasi Perceived Procedural Fairness. No. 2: 125-134.
- Moorman, R.H., G.L. Blakely & B.P. Niehoff. 1998. Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?. *Academy of Management Journal*. Vol. 41 No. 3: 351-357.
- Parker, D.F., dan T.A. DeCotiis. 1983. Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32: 160-177.
- Richer, S.F., C. Blanchard, dan R.J. Vallerand. 2002. A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 32: 2089-2113.
- Sinha, C., dan R. Sinha. 2012. Psychological Factors of Technostress: Empirical Evidence from Indian Organizations. *International Journal of Research in Management*, Vol. 5 No. 2: 49-64.
- Suifan, T., Diab, H., & Abdallah, A. (2017). Does Organizational Justice Affect Turnover-Intention in A Developing Country? The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management Development*, 36, 1137-1148.
- Venkatesh, R., dan J. Blaskovich. 2012. The Mediating Effect of Psychological Capital on the Budget Participation-Job Performance Relationship. *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 24 No. 1: 159-175.
- Yim, H.-Y., Seo, H.-J., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 6-12.
- Youssef, C.M., dan F. Luthans. 2007. Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, Vol. 33 No. 5: 774-800.