

ABSTRAK

Penelitian ini secara empiris menguji kembali pengaruh komitmen organisasi, konflik peran terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Anasthasa dkk.,(2009), dengan perbedaan pada lokasi, populasi dan sample yang diambil serta menambahkan variabel stres kerja yang dilakukan oleh Yasmin Umar Assegaf (2005) dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja terhadap Komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari para auditor yang yang bekerja di kantor akuntan publik yang berada diwilayah Yogyakarta, Solo dan Surabaya. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 120 responden dan dapat dianalisis sebanyak 109 responden dikarenakan kuesioner yang tidak kembali dan tidak diisi secara lengkap. Kuesioner yang dapat di analisis bisa diolah dengan teknik SEM yang dibantu program PLS dan SPSS 15.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran dan stres kerja maka semakin rendah pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Kemudian hipotesa yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Kemudian hipotesa yang menyatakan konflik peran dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* adalah signifikan. Dan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin rendah pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Konflik Peran, StresKerja, Komitmen Organisasi, kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

ABSTRACT

This reseach uses emphirical test that discuss about the influences of organizational comitment, the role conflict toward turnover intention with job satisfaction that reseach by Anasthasa et al.,(2009). This reseach on distintive of location, population, and samples and adds some job strssed variable that disscussed by Yasmin Umar Assegaf (2005). The topic is the influences of conflict characteristic, and job stressed toward organizational comitment.

The auditors as the premier data that works in public accauntan and samples located in near Yogyakarta, Solo and Surabaya. The question were distributed to 120 respondents and the questioners bring 109 respondents back with equation models to analyzed. This reseach uses SEM technique and supported by PLS program and SPSS 15 eadition.

The result of this research shows in role conflict and job stressed can decrease influences on job satisfaction. Furthemore, the hipotheses asserted organizational comtment significantly influences to job satisfaction. After waras the hipotheses asserted conflict characteristic and job stressed significantly. Influences to turnover ntention. Increasing in job satisfaction and organizational commitmen can decrease the turnover intention.

Keywords : Role Conflict, Job Stress, Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention.