BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Penelitian ini mengambil sampel para auditor yang bekerja pada beberapa KAP di Yogyakarta, Solo dan Surabaya. Hasil penyebaran Kuesioner berhasil terkumpul 116 Kuesioner. Kuesioner yang berhasil dikumpulkan tersebut yang layak digunakan untuk analisis lebih lanjut sebanyak 109 eksemplar, karena terdapat 4 kuesioner yang tidak kembali dan 7 tidak diisi secara lengkap. Berikut tabel hasil penyebaran dan pengembalian kuesioner penelitian.

TABEL 4.1
Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang di sebar	120
Kuesioner yang tidak kembali	4
Kuesioner yang kembali	116
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	7
Kuesioner yang dapat dianalisis	109

Profil responden dalam penelitian ini meliputi : Nama KAP, Jenis kelamin, Usia, Lama bekerja,Pendidikan terakhir, Jabatan di KAP, dan Pernah bekerja di KAP lain. Profil responden disajikan pada tabel 4.2 berikut:

TABEL 4.2
Pendistribusikan kuesioner

1. Pengolah Responden Bedasarkan Kantor Akuntan Publik

No	Kantor Akutan Publik	Jumlah Responden		Wilayah Kantor Akuntan Publik
		Dalam Angka	Prosentase	
1	Drs. Soeroso Donosapoetro	10	9,2	Yogyakarta
2	DBS&D	12	11,0	Yogyakarta
3	Kumalahadi	9	8,3	Yogaykarta
4	Hadiono	10	9,2	Yogyakarta
5	Drs.Henry & Sugeng	8	7,3	Yogyakarta
6	Hadori Sugiarto & Rekan	6	5,5	Yogyakarta
7	Wartono	10	9,2	Solo
8	Dr. Payamta, CPA	15	13,8	Solo
9	Subagyo & Lutfi	11	10,1	Surabaya
10	Supoyo & rekan	9	8,3	Surabaya
11	Adi Pramono & rekan	9	8,3	Surabaya
	Jumlah	109	100	

Pengolahan responden bedasarkan kantor akuntan publik (KAP) menunjukan bahwa KAP Dr. Payamta, CPA yang berada di wilayah Solo merupakan responden terbanyak yang mengisi data kuesioner dengan jumlah 15 responden dengan prosentase 13,8%. Bedasarkan responden yang mengisi kuesioner paling sedikit dengan jumlah 6 dengan prosentase 5,5% yang juga berada diwilayah Yogyakarta.

Tabel 4.3
Pengolah Responden Bedasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Prosentase
1	Laki-laki	68	62,4
2	Perempuan	41	37,6
	Jumlah	109	100

Sumber: Hasil analisis data

Bedasarkan jenis kelamin responden yang bekerja di kantor akuntan publik menunjukan bahwa responden laki-laki yang paling banyak mengisi responden dengan prosentase 62,4% dengan jumlah responden 68 dan prosentase 37,6 % dengan jumlah 41 responden ditempati responden perempuan.

Tabel 4.4
Pengolah Responden Bedasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Prosentase
1	< 25 Tahun	52	47,7
2	25- 30 Tahun	49	45,0
3	>30 Tahun	8	7,3
	Jumlah	109	100,0

Sumber: Hasil Analisa Data

Bedasarkan Usia responden bahwa Usia >30 tahun memilki urutan paling sedikit dengan jumlah 8 responden dengan prosentase 7,3 %. Bedasarkan usia antara 25-30 tahun memilki 49 responden dengan prosentase 45,0%. Dan yang berusia < 25 tahun memiliki tingkat responden yang paling tinggi dengan prosentase 47,7 % dalam angka 52 responden.

Tabel 4.5
Pengolah Responden Bedasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Prosentase
1	1-3 Tahun	92	84,4
2	3-5 Tahun	13	11,9
3	>5 Tahun	4	3,7
	Jumlah	109	100,0

Sumber: Hasil Analisis Data

Bedasarkan lama bekerja responden di kantor akuntan publik menunjukan bahwa 84,4% dengan jumlah 92 responden sudah bekerja selama 1-3 tahun hal ini menunjukan tingkatan tertinggi banyaknya responden. Bedasarkan prosentase 11,9 % dengan jumlah 13 responden dengan lama bekerja 3-5 tahun. Dan tinggkatan terendah dengan prosentase 3,7 % dalam angka 4 responden yang lama bekerja selama >5 tahun.

Tabel 4.6

Pengolah Responden Bedasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Prosentase
1	Diploma	22	20,2
2	S1	85	78,0
3	S2	2	1,8
	Jumlah	109	100,0

Sumber : Hasil Analisa Data

Menyatakan bahwa 85 responden menyandang pendidikan S1 dengan prosentase 78,0%, sedangkan S2 terdapat 2 responden yang memiliki prosentase 1,8%. Dan diploma memiliki 22% responden dengan prosentase 20,2%. Jadi pendidikan S1 memiliki peringkat tertinggi yang menjadi responden penelitian.

Tabel 4.7

Pengolahan Responden Bedasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Prosentase
1	Auditor Junior	89	81,7
2	Auditor Senior	20	18,3
	Jumlah	109	100,0

Sumber : Hasil Analisa Data

Bedasarkan jabatan responden yang bekerja di kantor akuntan publik yang memiliki prosentase tertinggi yaitu 81,7% dengan jumlah 89 responden yaitu Auditor junior, sedangkan prosentase terendah adalah Auditor Junior sebesar 18,3 % dengan jumlah 20 responden.

Tabel 4.8

Pengolah Responden Bedasarkan Bekerja di KAP lain

No	Bekerja di KAP lain	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Prosentase
1	Pernah	6	5,5
2	Tidak Pernah	103	94,5
	Jumlah	109	100,0

Sumber yang diolah

Bedasarkan bekerja di kantor akuntan publik bahwa responden menyatakan tidak pernah berkerja di kantor akuntansi lain dengan prosentase 94,5 % dalam angaka 103 responden, sedangkan responden yang menyatakan pernah bekerja di kantor akuntansi lain sebesar 6 reponden dengan prosentase 5,5%.

B. Statistik Deskriptif

Tabel 4.9

Statistik Deskriptif

	N	Mean	Std Deviation	Min	Max
Konflik Peran	109	21,51	5,49	7,00	34,00
Stres kerja	109	21,66	5,59	7,00	32,00
komitmen organisasi	109	32,02	6,86	10,00	44,00
Kepuasan kerja	109	31,58	6,07	9,00	44,00
Turnover intention	109	18,23	3,33	5,00	25,00

Sumber Data di Olah

Statistik deskriptif dalam penelitian ini menyajikan nilai minimum, maximum, mean dan standard deviation dari jawaban responden terhadap item-item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel konflik peran memiliki nilai minimum 7,00 dan maximum 34,00, memiliki nilai rata-rata 21,51 dan nilai satndar deviasi 5,49. Untuk variabel stres kerja memiliki nilai minimum 7,00 dan maximum 32,00 memiliki nilai rata-rata 21,66 dan memiliki nilai standar deviasi 5,59. Untuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum 10,00 dan nilai maximum 44,00 dengan nilai rata-rata 32,02 dan memiliki nilai standar deviasi 6,86. Untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai minimum 9,00 dan nilai maximum 44,00 memiliki nilai rata-rata 31,58 dengan nilai standar deviasi 6,07. Dan yang terakhir variabel *turnover intention* memiliki nilai minimum 5,00 dan nilai maximum 25,00 memiliki nilai rata-rata 18,23dengan nilai standar devisiasi 3,33.

C. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi validitas dan uji reliabilitas. Berikut uji validitas penelitian:

Tabel 4.10

Uji Validitas

Variabel	*Original Sample (o)*	Keterangan
Konflik peran	0,702 - 0,847	Valid
Stres Kerja	0,717 - 0,823	Valid
Komitmen Organisasi	0,674 - 0,755	Valid
Kepuasan Kerja	0,685 - 0,807	Valid
Turnover Intention	0,755 - 0,842	Valid

Sumber: Hasil Analisa Data

Hasil pengujian yang terlihat pada tabel 4.10 dilakukan Pada butir pertanyaan variabel konflik peran menunjukan bahwa nilai *original sampel (o)* yang paling

rendah sebesar 0,702 dan nilai tinggi *original sampel (o)* sebesar 0,847. Dan Hasil pengujian dilakukan Pada butir pertanyaan variabel stres kerja menunjukan bahwa nilai *original sampel (o)* yang paling rendah sebesar 0,717 sedangkan nilai tinggi *original sampel (o)* sebesar 0,823. Dan butir pertanyaan variabel komitmen organisasi nilai *original sample (o)* paling rendah sebesar 0,674 pada sedangkan paling tinggi 0,755. Pada variabel kepuasan kereja dengan nilai *original sample (o)* dengan kisaran nilai terendah sampai yang tertinggi antara 0,685– 0,807. Pada butir pertanyaan variabel *Turnover Intention* menunjukan bahwa nilai *original sampel (o)* yang paling rendah sebesar 0,755 sedangkan nilai tinggi *original sampel (o)* sebesar 0,842.

Dengan ini dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel konflik peran, stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* adalah valid dikarenakan original sampel berada di atas 0,50 yang berarti pertanyaan yang digunakan pada variabel tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

	Composite Reliability	**Kesimpulan**
Kepuasan Kerja	0.928787	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.917862	Reliabel
Konflik Peran	0.914720	Reliabel
Stres Kerja	0.912457	Reliabel
Turnover Intention	0.904406	Reliabel

Sumber: Hasil Analisa Data

Hasil analisis menunjukan bahwa, *composite reabiliy* pada semua konstruk telah mempunyai nilai yang memuaskan yaitu masing-masing variabel diatas nilai minimun 0,70. Bedasarkan nilai tersebut menunjukan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan sangat tinggi, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa reabilitas instrumen terpenuhi atau semua item pertanyaan yang dapat digunkan untuk mengukur masing-masing konstruk sudah terpenuhi.

D. Pengujian Model Struktural

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk menilai pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel berikut ini merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS:*

Tabel 4.12
Nilai *R-Square*

Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Konflik Peran	Stres Kerja	*Turnover Intention*
0.315				0,425

Sumber: Hasil Analisas Data

Bedasarkan hasil output di atas diperoleh nilai *R-Square* kepuasan kerja sebesar 0,315 yang berarti variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, konflik peran dan stres kerja sebesar 31,5% dan sisanya 68,5% di jelaskan oleh variabel lain di luar model. Kemudian nilai *R-Square turnover intention* sebesar 0,425 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisas, konflik peran dan stres kerja terhadap turnover intention adalah sebesar 42,5% dan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

E. Hasil Uji Hipotesis dan Pengaruh Antar Variabel

pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan alat uji *SmartPLS*. Pengujian hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai t-ststistik. Dengan ini batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah ±1,96 t-tabel. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis

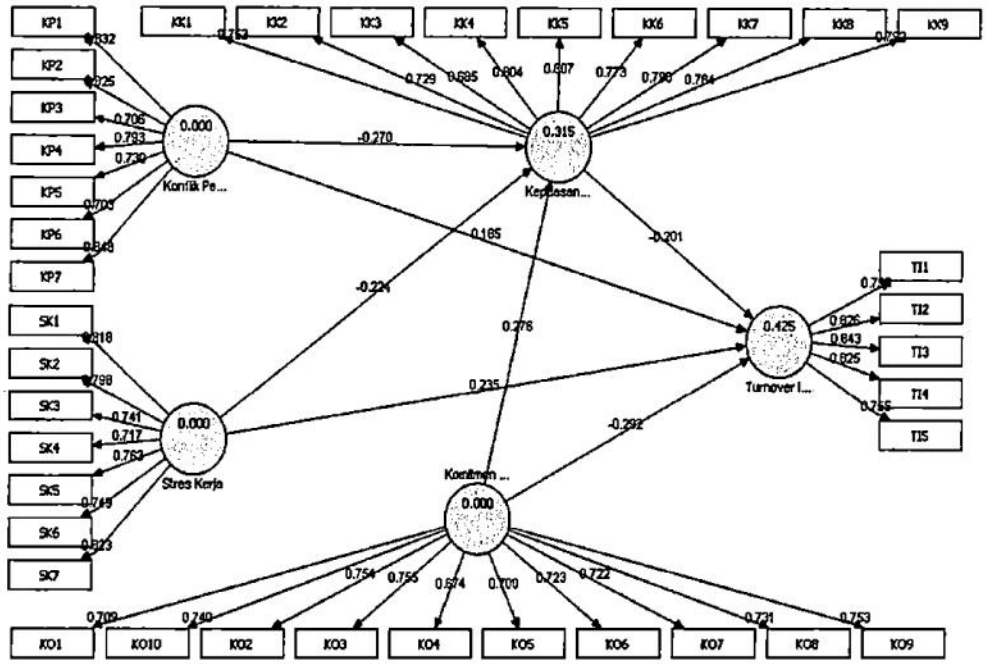
H	Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STERR|)	T- table	Kesimpulan
H_1	Konflik Peran -> Kepuasan Kerja	-0.270183	3.333.767	1,96	Signifikan
H_2	Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.223997	2.480.705	1,96	Signifikan
H_3	Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.276019	3.754.818	1,96	Signifikan
H_4	Konflik Peran -> Turnover Intention	0.239181	3.455.225	1,96	Signifikan
H_5	Stres Kerja -> Turnover Intention	0.279557	3.475.803	1,96	Signifikan
H_6	Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	-0.347860	6.110.994	1,96	Signifikan
H_7	Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	-0.200602	2.690.754	1,96	Signifikan

Sumber: Hasil Analisa Data

Hasil uji hipotesis melibatkan indikator-indikator yang signifikan, maka dapat dilihat pada tabel 4.17 Bahwa H_1, H_2, H_3, H_4, H_5, H_6, H_7 memiliki pengaruh yang signifikan dikarenakan memiliki nilai T-statistik lebih besar dari pada T-tabel (1,96), yang ditunjukan dengan nilai Tstatistik paling rendah sebesar 2,48 pada variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan nilai Tstatistik paling tinggi sebesar 6,11 pada pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention.*

Tabel 4. 14

Full Model Sem



Bedasarkan hasil pengujian *faktor loading smartPLS* dengan *full model sem* sebagaimana ditunjukan digram diatas dapat diketahui seberapa besar

pengaruh positif maupun negatif indikator-indikator yang membentuk konflik peran, stres kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

1. Uji Hipotesis 1

Pengujian hipotesis satu dapat dilihat bahwa konflik peran memiliki pegaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar 3,333 >1,96 t-tabel. Dengan demikian hipotesis satu adalah signifikan.

2. Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis dua menunjukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar 2,480 >1,96 t-tabel. Maka hipotesis dua adalah signifikan.

3. Uji Hipotesis 3

Dari hasil analisis diketahui komitmen organisasi mempunyai pengaruh postif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 3,754 >1,96 t-tabel. Dengan demikian hipotesis tiga adalah signifikan.

4. Uji Hipotesis 4

Pengujian diatas dapat dilihat bahwa konflik peran memiliki pegaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai t-statistik sebesar 3,455 >1,96 t-tabel. Dengan demikian hipotesis empat adalah signifikan.

5. Uji Hipotesis 5

Pengujian hipotesis lima dapat dilihat bahwa stres kerja memiliki pegaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai t-statistik sebesar 3,475 >1,96 t-tabel. Dengan demikian hipotesis lima adalah signifikan.

6. Uji Hipotesis 6

Pengujian diatas dapat dilihat bahwa komitmen organisasi memiliki pegaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai Tstatistik sebesar 6,110 >1,96 Ttabel. Dengan demikian hipotesis enam signifikan.

7. Uji Hipotesis 7

Pengujian diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pegaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai Tstatistik sebesar 2,690 >1,96 Ttabel. Dengan demikian hipotesis tujuh adalah signifikan.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel konflik peran terhadap kepuasan kerja, menunjukan bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat besarnya nilai t-statistik 3,333 > 1,96 t-tabel. Hal ini didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menyebutkan bahwa konflik peran yang terjadi disuatu organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatkan perputaran kerja dan penurunan kepuasan kerja. Hasil yang sama ditemukan oleh penelitian Anasthasa dkk.,(2009) bahwa variabel konflik peran menunjukan adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian hipotesis satu memperlihatkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang terjadi pada karyawan maka semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena adanya penetapan perintah yang berbeda-beda sehingga karyawan merasa perlu mengabaikannya satu perintah untuk bisa melakukan suatu penugasan yang lain, kemudian konflik peran ini muncul dikarenakankaryawan mengalami rasa ketidaknyamanan dalam bekerja misal: fasilitas tidak mendukung untuk melakukan penugasan, rekan kerja sulit untuk bekerjasama dalam melaksanakan penugasan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik 2.480>1.96 t-tabel. Dan variabel stres kerja memilki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Robbin (2003) yang berpendapat bahwa stres kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendahnya tingkat kepuasan keryawan, hal ini terjadi karena beberapa faktor yang mengakibatkan terjadinya stres kerja terhadap kepuasan kerja diantaranya: lingkungan tempat karyawan bekerja kurang memadai dan merasa tertekan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini juga didukung oleh (Troutman et al.,2000) yang menyatakan bahwa suatu kondisi akan menjadi potensi munculnya stres apabila dirasakan pada situasi lingkunganya.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik 3,754>1,96 t-tabel. Hasil uji hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Suwadi dan Indriantoro (1999) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara kepusan kerja terhadap komitmen organisasi. Dan didukung oleh Bateman dan Stresser (1984) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil sama yang dilakukan oleh penelitian Anasthasa dkk.,(2009) bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan.

Penelitian ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya persaman yang timbul antara karyawan dengan organisasi maka diharapkan dapat terpenuhinya suatu komitmen individu terhadap organisasnya Hingga merasakan kepuasan apa-apa yang individu ataupun karyawan melakukan pekerjaanya.

4. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel konflik peran terhadap turnover intention menentukan bahwa konflik peran memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik 3,455>1,96 t-tabel. Adanya konflik peran

yang tinggi menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berpindah *(turnover inntention)* yang tinggi, dan sebaliknya. Penelitian ini didukung oleh Ratnawati (2001) dalam Gita(2005) yang mengemukakan adanya pengaruh antar konflik peran dengan keinginan berpindah serta keduanya mempunyai hubungan positif. Dan penelitian ini tidak didukung oleh penelitian Anasthasa dkk.,(2009) yang menyatakan bahwa variabel konflik peran memiliki hubungan positif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*, adaya konflik peran yang semakin tinggi sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berpindah *turnover intention* yang tinggi, dan sebaliknya.

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel stres kerja terhadap *turnover intention* menentukan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik 3,475>1,96 t-tabel. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumya yang dilakukan oleh Chenet al.(2004) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah di tempat yang lain *(turnover intention)*.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menentukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention.* Dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik 6,110 > 1,96 t-tabel. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat komtmen organisasi maka semakin rendah tingkat keinginan berpindah karyawan *(turnover intention).*

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Arranya dan Farris (1984) yang menemukan bahwa komitmen organisaisi mempunyai hubungan negatif terhadap keinginan berpindah. Dan hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian Anasthasa dkk.,(2009) yang menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan *terhadap turnover intention*, yang menandakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi semakin rendah tingkat keinginan berpindah *(turnover intention)* namun kedua variabel tidak signifikan.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention, menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat dilihat besarnya nilai t-statistik 2,690 > 1,96 t-tabel. yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat keinginan berpindah karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan karyawan maka semakin tinggi tingkat karyawan untuk berpindah di

tempat yang lain. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Pasewark dan Strawet (1996) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999) mengemukakan bahwa kepuasan kerja seacara langsung akan mempengaruhi keinginan berpindah karyawan dan mempunyai hubungan negatif. Dan didukung oleh penelitian Anasthasa dkk.,(2009) bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap *tunover intention.*