

PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT UNTUK MENGATASI *TURNOVER INTENTIONS* YANG TERJADI DI AKUNTAN PUBLIK

Novena Mayayu Paramitha⁷

Abstract

The aim of this research is to test the effect of job stress as a mediating influence between healthy lifestyle and turnover intentions of auditors in public accounting. Public Accounting Firm (KAP) as a professional company is required to have a competitive advantage to survive and win the competition. The main resource in the KAP is the auditor. One of the serious problems in the KAP is the high wants the auditor to change jobs due to the high work stress which causes the Firm must pay due to the high cost of training for new auditors and that problem need to find a solution immediately. According to Robbins (2002), the most ideal approach is with individual approach which is healthy lifestyle were selected to help reduce the stress experienced by the work that can also influence to suppress turnover intentions. The respondents on this research are drawn from all auditors in public accountant in Semarang. The results show job stress can be a mediating for influence between healthy lifestyle and turnover intentions which means when the auditors applied a great healthy lifestyle, job stress can be reduced so that the auditor's turnover intentions.

Keywords : auditors, healthy lifestyle, job stress, turnover intentions

1. PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, pertumbuhan Kantor Akuntan Publik (KAP) kini semakin kompetitif. Masing-masing KAP berusaha menawarkan keunggulan untuk mempertahankan dan menambah kliennya. Sumber daya manusia (SDM) yang handal adalah faktor utama agar KAP dapat berkembang dengan pesat. Namun ternyata menurut penelitian yang dilakukan Herdhani pada tahun 2009, sebanyak 77,77% auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik memiliki keinginan untuk keluar dari KAP tempat mereka bekerja sekarang, padahal bila tingkat perputaran karyawan tinggi maka akan mengakibatkan timbulnya biaya atau kerugian bagi perusahaan. Rousseau (1984) menyebutkan kerugian akibat *turnover* akan menimbulkan biaya yang meliputi (1) biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen (2) biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru, dan (3) kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru. Oleh sebab itu tingginya *turnover* di KAP perlu ditekan, salah satu cara untuk menekannya adalah dengan mengurangi penyebab tingginya tingkat *turnover* yang terjadi di Kantor Akuntan Publik.

⁷ Alumni Prodi Akuntansi, FEB Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

Menurut Suharyanti (2003), tingginya *turnover* yang terjadi di KAP disebabkan oleh adanya tekanan pekerjaan yang tinggi yang dihadapi oleh para auditor di Kantor Akuntan Publik. Tekanan pekerjaan dalam KAP terjadi karena auditor dalam akuntan publik selalu dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan benar, peran juga menjadi salah satu penyebab *stress* dalam akuntan publik, tingginya ambiguitas peran dan konflik peran yang terjadi dalam KAP dapat menyebabkan auditor merasa tertekan dan pada akhirnya dapat menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Selain itu faktor individu juga menjadi salah satu penyebab timbulnya *stress* kerja yaitu adanya tuntutan dari keluarga yang dapat menyebabkan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga sehingga menyebabkan individu tersebut merasa tertekan. Karena masing-masing individual adalah unik dan sumber daya potensial yang dibutuhkan oleh KAP adalah sumber daya manusia secara individual maka diperlukan pendekatan individual untuk mengelola *stress*.

Robbins (2003) merekomendasikan pendekatan individual adalah dengan menerapkan gaya hidup sehat dalam kehidupan sehari-hari. Gaya hidup sehat meliputi olahraga secara rutin dan memiliki waktu istirahat yang cukup. Dengan berolahraga secara rutin, individu akan memiliki ketahanan fisik yang baik sehingga staminanya juga meningkat, berolahraga juga dapat memberikan sebuah pengalihan dari tekanan kerja dan menawarkan cara untuk melepaskan energi, sasarannya adalah mencapai suatu keadaan relaksasi sehingga kondisi psikologis individu pun dapat menjadi lebih tenang dan berpikir positif. Dengan memiliki waktu istirahat yang cukup, individu juga dapat lebih membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga konflik pekerjaan dan keluarga dapat lebih ditekan. Saat kondisi fisik dan psikologis individu berada dalam kondisi yang baik maka tekanan yang terjadi dapat ditekan sehingga membuat individu lebih nyaman dan betah dalam menjalani pekerjaannya. Begitu pula dengan adanya asupan makanan sehat yang dianjurkan yaitu dengan mengurangi alkohol dan rokok yang dapat mengancam kesehatan, sehingga saat kondisi tubuh sehat maka secara psikis kondisi individu tersebut juga lebih bahagia dan lebih tahan terhadap *stress*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *stress* kerja dapat menjadi mediasi hubungan pengaruh antara gaya hidup sehat terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah secara empiris dapat dibuktikan bahwa *stress* kerja dapat menjadi mediasi hubungan pengaruh antara gaya hidup sehat terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Hidup Sehat menyangkut aturan untuk mencapai kesehatan jasmani dan rohani yaitu dengan cara (a) Pola meraih kesehatan jasmani, yang pertama adalah dengan mengatur pola makan dan kebiasaan untuk memakan makanan sehat, menjauhi gula dan memperbanyak makan sayur dan buah. Pola gaya hidup sehat yang kedua adalah dengan berolahraga secara teratur. Ada beberapa manfaat lain dari olahraga, yaitu bahwa aktivitas olahraga dapat memperlancar aliran darah ke otak. Pola gaya hidup sehat yang ketiga adalah menjauhi rokok dan minuman keras. Pola gaya hidup sehat yang terakhir adalah dengan memiliki waktu istirahat. Tidurlah yang cukup, kurang lebih selama 8 jam setiap hari. (b) Pola meraih kesehatan rohani menyangkut kondisi pikiran, hati dan ketentraman batin. Resep sehat rohani adalah dengan memiliki waktu yang cukup untuk bersantai, berlibur maupun berkumpul bersama keluarga. Saat *stress* dalam pekerjaan biasanya masalah itu masih dibawa kerumah, dengan berkumpul bersama keluarga, anda dapat bertukar pikiran sehingga

mendapat masukan yang dapat membantu anda mengatasi *stress* dalam pekerjaan. (Ahira,2010).

Stress Kerja menurut Robbins dalam Selye (2009), stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting sedangkan Lazarus menyatakan bahwa *stress* hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *stress* kerja adalah sifat internal yang merupakan konsekuensi dari tindakan atau situasi eksternal baik fisik maupun psikis yang mencakup rasa takut, rasa bersalah, cemas, marah, sedih, putus asa dan bosan yang dapat berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Banyak sekali faktor yang dapat menimbulkan *stress*. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Lazimnya individual bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke setiap pekerjaan. Maka kategori akhir penyebab *stress* mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Turnover Intentions diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi (Suwandi dan Indriantoro,1999). Akibat yang timbul bila tingkat perpindahan auditor tinggi adalah biaya yang lebih besar untuk perekrutan auditor baru dan melakukan training bagi auditor baru tersebut selain itu hal ini juga dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi bila karyawan yang berpindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik. (Daltan dan Tolder,1981, dalam Danar, 2010). Menurut Gouzali Saydam (1996: 417) dalam Satria (2010), faktor yang biasanya yang menyebabkan terjadinya *turnover* (karyawan meninggalkan perusahaan) itu bila suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan (hubungan kerja), tingkat kompensasi yang kurang memadai (pengupahan), kurang ada penghargaan pada prestasi, pekerjaan yang kurang menantang, loyalitas yang rendah terhadap perusahaan, kurang ada jaminan pengembangan karir. *Turnover* karyawan dapat diukur dengan empat hal yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan, kemungkinan untuk menemukan pekerjaan di tempat lain dan keinginan untuk berpindah. Jadi gejala *turnover* karyawan tidak perlu diukur secara langsung sebagai suatu gejala berpindahnya atau keluarnya karyawan dari suatu organisasi, tetapi dapat dilakukan dengan pengukuran *intentions* atau niat untuk melakukan perilaku *turnover*, dengan kata lain pengukuran *turnover intentions* akan menunjukkan seberapa kuat niat atau keinginan seseorang karyawan untuk keluar dari tempat bekerjanya sekarang dan berpindah ke perusahaan lain. Dari sini tampak bahwa perilaku *turnover* selalu didahului oleh niat atau *intentions* seseorang untuk keluar dari organisasi (Pareke,2004).

Person Environment Fit Theory dikembangkan oleh French, Caplain dan Van Harrison pada tahun 1982. Teori ini secara khusus menyelidiki mengenai *stress* yang muncul pada pekerjaan. Preposisi utama teori ini adalah bahwa tuntutan dari lingkungan pekerjaan kadang

tidak sesuai dengan keinginan, tujuan dan kemampuan karyawan. Ada tiga konsep dasar dari teori ini, pertama adanya *organizational stress*. *Organizational stress* adalah *stress* yang timbul pada individu yang diakibatkan oleh pekerjaannya bisa karena kondisi lingkungan pekerjaan maupun karena tidak adanya dukungan dari rekan kerja dan tekanan dari pemimpin. Setelah timbul *organizational stress* lalu timbullah *strain*. *Strain* adalah respon negatif dari individu terhadap *stress* di pekerjaan. Setelah *strain* timbul, maka harus ada *coping* yang dilakukan untuk meminimalisasi *strain* tersebut. *Coping* adalah bentuk pertahanan diri untuk melawan *stress* atau penyesuaian untuk adaptasi. Ada dua bentuk *coping* yaitu secara fisiologis dan perilaku untuk melawan atau melarikan diri dari *stress kerja* tersebut.

Pengembangan Hipotesis adalah *Person Environment Fit Theory* menjelaskan bahwa ada tiga tahapan dalam *stress*, yaitu timbulnya *stress* kerja akibat tekanan pimpinan, kondisi kerja yang kurang menyenangkan dan sebagainya, setelah timbul *stress* kerja maka akan ada *strain* yang dialami oleh individu tersebut, salah satu bentuk *strain* adalah timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*), setelah timbul *strain* tersebut maka individu akan mencari cara untuk mengatasi *stress* kerja yang dialami agar tidak menimbulkan dampak negatif yaitu keinginan untuk berpindah pekerjaan, salah satu cara yang dianjurkan oleh Robbins (2002) adalah dengan melakukan pendekatan individual yaitu dengan menerapkan gaya hidup sehat sehingga saat ia menerapkan gaya hidup sehat dalam kehidupannya sehari-hari maka ia akan memiliki ketahanan fisik dan psikis yang baik sehingga individu dapat lebih menekan *stress* kerja yang dialami sehingga ia dapat lebih produktif, merasa lebih nyaman terhadap pekerjaannya sehingga tidak memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan. Penjelasan ini didukung juga oleh Jones III *et al* dalam artikelnya yang berjudul *Antecedents and Consequences of Lifestyle Choice in Public Accounting* yang mengatakan bahwa gaya hidup sehat secara tidak langsung dapat membantu akuntan publik dalam mengatasi *stress* kerja yang dialami yang pada akhirnya akan dapat mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi.

Dari penjelasan diatas maka muncul hipotesis pertama yang mengatakan bahwa

H1 : Gaya hidup sehat berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* melalui *stress* kerja.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas yaitu para auditor pada KAP di Semarang. Jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdaftar di kota Semarang pada tahun 2011 sebanyak 17 KAP dengan jumlah auditor sebanyak 160 orang.

Metode penyampelan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive Judgement Sampling*, karena sampel yang dipilih harus memenuhi kriteria bahwa sampel adalah seseorang yang terdaftar sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Semarang pada tahun 2011 dan yang bersedia mengisi kuesioner dengan lengkap. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Gaya Hidup Sehat dalam penelitian ini adalah bila seseorang melakukan kegiatan olahraga yang rutin, menghindari alkohol dan rokok yang berlebihan serta memiliki waktu istirahat yang cukup. Variabel ini diukur berdasarkan kuesioner yang dikembangkan oleh Yates et al (1999) yang telah digunakan dalam penelitian Jones and Wier (2010). Kuesioner mengenai variabel ini berisi sepuluh pernyataan yang mengindikasikan bahwa seseorang telah mengikuti gaya hidup sehat dilihat dari perilaku orang tersebut. Sepuluh pernyataan tersebut diukur dengan menggunakan lima poin skala likert yang berarti semakin tinggi nilai yang diberikan maka responden semakin menerapkan gaya hidup sehat dalam kehidupannya sehari-hari.

Stress kerja dalam penelitian ini adalah kondisi saat seseorang merasa tertekan atas pekerjaannya. Variabel ini diukur berdasarkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian serupa oleh Novitasari (2003). Kuesioner mengenai variabel ini berisi tujuh belas pernyataan yang mengindikasikan responden mengalami stress terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pernyataan tersebut diukur dengan menggunakan lima poin skala likert yang berarti semakin tinggi nilai yang diberikan maka responden semakin mengalami *stress* dalam pekerjaannya.

Keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intentions*) dalam penelitian ini adalah saat seseorang memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat bekerjanya yang lama dan memutuskan untuk mencari tempat kerja yang lain. Kuesioner mengenai variabel *Turnover Intentions* diukur dengan instrumen Abelson (1987) yang membagi *turnover intention* menjadi empat yaitu keinginan untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan, kemungkinan untuk menemukan pekerjaan di tempat lain dan keinginan untuk berpindah pekerjaan ke dalam enam pernyataan. Pernyataan tersebut diukur dengan menggunakan lima poin skala likert yang berarti semakin tinggi nilai yang diberikan maka responden semakin memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan dengan *recoding* di pernyataan nomor enam.

Teknik Analisis Data

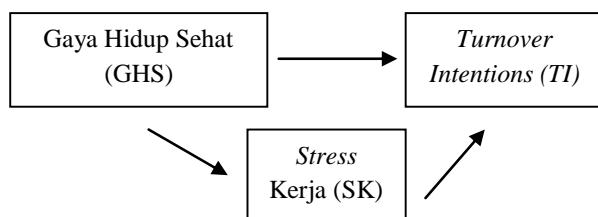
Pengujian validitas dan reliabilitas harus dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang disebarkan benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas untuk mengetahui seberapa baik instrumen mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur, dalam penelitian ini menggunakan perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan antara nilai *Corrected Item-Total Correlation* dan *r* table, bila nilai *r* table lebih kecil maka dapat dikatakan valid. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki *Crocbanch Alpha* $> 0,6$.

Pengujian Asumsi Klasik perlu dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis yang menggunakan uji *path*. Ada 4 uji asumsi klasik : (1) Uji Multikolinearitas, digunakan untuk melihat apakah antara variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi mengandung multikolinearitas bila nilai *VIF* > 10 , dan *Tolerance* $< 0,1$. (2) Uji Heterokedastisitas, dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu keadaan dimana terjadi kesalahan varian yang konstan, model yang baik adalah yang tidak mengandung heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan

dengan uji *Glejser* dengan melihat nilai t , bila nilai t signifikan diatas 5 % (0,05) berarti data yang digunakan tidak mengandung unsur heterokedastisitas. (3) Uji Normalitas, dilakukan untuk mendeteksi apakah distribusi probabilitas tergantung dari banyaknya sampel yang digunakan dan tidaknya tergantung dari distribusi frekuensi dan untuk mendeteksi apakah faktor pengganggu berdistribusi secara bebas. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan data normal. (4) Uji Autokorelasi, digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Uji Autokorelasi tidak digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini hanya menggunakan satu periode waktu saja.

Pengujian Hipotesis menggunakan analisis jalur, namun sebelum melakukan pengujian hipotesis ada empat syarat mediasi yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu (1) Gaya hidup sehat harus berpengaruh terhadap *turnover intentions* (2) Gaya hidup sehat harus berpengaruh terhadap *stress* kerja (3) *Stress* kerja harus berpengaruh terhadap *turnover intentions* (4) Hubungan antara gaya hidup sehat dengan *turnover intention* menurun setelah dikontrol dengan variabel *stress* kerja. Setelah keempat syarat tersebut terpenuhi baru dapat melakukan uji hipotesis menggunakan analisis jalur (*path*).

Model Penelitian



Persamaan:

$$TI = \alpha + \beta_1 \text{ GHS} + e$$

$$SK = \alpha + \beta_2 \text{ GHS} + e$$

$$TI = \alpha + \beta_3 \text{ GHS} + \beta_4 \text{ SK} + e$$

Keterangan :

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien regresi

e = Standar error

Hasil mediasi dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu (1) mediasi parsial, terjadi jika setelah diperhitungkan variabel mediasi (*stress* kerja) koefisien regresi hubungan antara variabel independen menurun namun masih signifikan dan (2) mediasi penuh, terjadi jika setelah diperhitungkan variabel mediasi (*stress* kerja) koefisien regresi hubungan antara variabel independen menurun dan menjadi tidak signifikan.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dari 57 kuesioner yang dikirim, yang dikembalikan dan dapat digunakan sebagai sumber data penelitian adalah sebanyak 44 kuesioner, dengan demikian tingkat pengembalian kuesioner cukup tinggi yaitu sebesar 77,19%. Dari keseluruhan responden, mayoritas responden adalah wanita berusia 25-30 tahun dengan pendidikan Sarjana (S1) yang memiliki jabatan Auditor Junior dan telah bekerja selama kurang dari 2 tahun. Deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa gaya hidup sehat yang diterapkan oleh responden masih

sedang cenderung tinggi, *stress* kerja yang dialami responden sedang rata-rata dan *turnover intentions* yang dialami responden sedang rata-rata.

Hasil pengujian validitas, nilai *corrected item-total correlation* semua indikator berada diatas r-tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan pada variabel dalam penelitian ini mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner (valid). Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha crocbanch* diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa rangkaian soal yang dipergunakan pada penelitian ini adalah reliabel atau tidak mempunyai kecenderungan tertentu.

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data residual berdistribusi normal sehingga pengujian dapat dilanjutkan untuk menguji syarat intervening.

Hasil pengujian syarat intervening menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan pengaruh negatif dan signifikan variabel gaya hidup sehat terhadap *turnover intentions* yang berarti semakin tinggi gaya hidup sehat yang diterapkan oleh auditor maka *turnover intention*-nya akan semakin menurun. (2) terdapat hubungan pengaruh negatif dan signifikan variabel gaya hidup sehat terhadap *stress* kerja yang berarti semakin tinggi gaya hidup sehat yang diterapkan oleh auditor maka *stress* kerja yang dialami akan semakin menurun. (3) terdapat hubungan pengaruh positif dan signifikan variabel *stress* kerja terhadap *turnover intentions*, yang berarti semakin tinggi *stress* kerja yang dialami maka makin meningkat juga *turnover intentions*-nya. (4) setelah dimediasi oleh variabel *stress* kerja maka hubungan pengaruh variabel gaya hidup sehat terhadap *turnover intentions* menurun. Setelah keempat syarat mediasi dipenuhi maka pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara statistik variabel *stress* kerja dapat me-mediasi hubungan pengaruh variabel gaya hidup sehat terhadap *turnover intentions* pada tingkat signifikansi 5%. Sebelum ada pengaruh mediasi dari *stress* kerja, koefisien pengaruh gaya hidup sehat ke *turnover intentions* adalah sebesar 0,340 dengan sig 0,024 yang menunjukkan bahwa gaya hidup sehat berpengaruh secara signifikan untuk menurunkan tingkat *turnover intentions* yang terjadi di KAP dan setelah ada pengaruh mediasi variabel *stress* kerja maka koefisien pengaruh gaya hidup sehat ke *turnover intentions* menurun menjadi 0,164 dengan sig 0,236 yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya hidup sehat terhadap *turnover intention* menjadi menurun dan menjadi tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh mediasi yang terjadi adalah mediasi penuh sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dengan menerapkan gaya hidup sehat, *stress* kerja yang dialami dapat ditekan seminimal mungkin sehingga *turnover intention* yang terjadi dapat berkurang sehingga tidak mengkhawatirkan bagi KAP.

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN

Kesimpulan yang dapat diberikan berdasarkan analisis terhadap 44 jawaban yang diberikan responden dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya hidup sehat terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intentions*) yang berarti bila semakin tinggi gaya hidup sehat yang diterapkan oleh para auditor maka semakin rendah keinginan auditor tersebut untuk berpindah pekerjaan dan bahwa *stress* kerja dapat menjadi

mediasi penuh terhadap hubungan pengaruh antara gaya hidup sehat dengan keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intentions*). Setelah dimediasi oleh variable *stress* kerja maka pengaruh gaya hidup sehat ke *turnover intentions* menjadi menurun dan tidak signifikan yang berarti gaya hidup sehat dapat mempengaruhi *turnover intentions* melalui *stress* kerja hingga *turnover intentions* tersebut menjadi tidak berdampak signifikan bagi KAP.

Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik dapat mempertimbangkan gaya hidup sehat individu, terutama untuk pria, untuk membantu dalam proses rekrutmen auditor baru, apakah individu tersebut telah menerapkan gaya hidup sehat dalam kehidupannya sehari-hari sehingga dapat menjadi pencegahan *stress* individual yang baik karena orang yang memiliki gaya hidup sehat cenderung memiliki ketahanan fisik dan psikis yang baik dibandingkan dengan individu yang tidak menerapkan gaya hidup sehat dalam kehidupannya sehari-hari dan juga Kantor Akuntan Publik dapat membantu memberikan program untuk membantu para auditor yang telah bekerja di KAP menekan *stress*, seperti memberikan kepastian promosi jabatan yang jelas dan memberikan pelatihan dan informasi yang cukup mengenai peraturan yang harus dilaksanakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memungkinkan untuk dilakukan dalam penelitian berikutnya, yaitu ruang lingkup penelitian terbatas hanya pada kota Semarang sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat lebih memperluas ruang lingkup penelitian sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat lebih digeneralisasi. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan *survey* yang menyebabkan peneliti tidak dapat mengendalikan atas siapa yang merespon kuesioner tersebut sehingga pernyataan yang ditulis belum tentu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dialami oleh responden sehingga di penelitian selanjutnya dapat digunakan pendekatan yang lain, seperti wawancara atau observasi. Ketiga, variable yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebagian kecil dari variable yang mungkin dapat digunakan, hal ini terbukti dengan masih rendahnya koefisien determinasi penelitian ini yaitu kedua variable independen hanya mampu menjelaskan variasi variable dependen sebesar 30% dan sisanya yaitu 70% dipengaruhi oleh variable lain di luar model sehingga di penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain misalnya seperti variabel kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anne Ahira. 2010. *Pengertian Hidup Sehat dan Pola Hidup Sehat*. (Online), didownload dari <http://www.anneahira.com> pada 20 April 2011
- Danar Wirapratama. 2010. Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kinerja terhadap Keinginan Auditor untuk Berpindah. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, 48-53
- Dicky Satria. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Auditor Berpindah Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). Semarang : Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata, 26-32
- Fahrudin Pareke JS. 2004. Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Berpindah : Peran Komitmen Organisasional sebagai Variable Pemediasi. Bengkulu : Fakultas

- Ekonomi Universitas Bengkulu, (Online), didownload dari <http://journal.uib.ac.id> pada 20 April 2011
- Herdhani. 2009. Pengaruh Ketidajelasan Peran dan Konflik Peran terhadap Keinginan Berpindah Auditor. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, 8-11
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Edisi 2004/2005. Yogyakarta: BPFE.
- Jones, Ambrose and Carolyn Strand Norman Benson Wier. 2010. *Healthy Lifestyle as Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting*. United States of America : Behavioral Research in Accounting, 25-26
- Jones III, Ambrose et al. 2007. *Antecedents and Consequences of Lifestyle Choice in Public Accounting*. United States of America : Virginia Commonwealth University, 35-38
- Ni Nyoman Novitasari. 2003. *Lampiran Kuesioner Stress Kerja*. Bali : Universitas Udayana, 87-90
- Retno Suharyanti. 2003. *Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness dan Self Esteem terhadap Keinginan Auditor Berpindah Kerja dengan Mediasi Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja*. Semarang : Universitas Diponegoro, 24-27
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi : Jilid 2*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- Selye, Hans. 2009. *The Stress of Life*, (Online), United States didownload dari www.thestressoflife.com pada 20 April 2011
- Suwandi dan Indriarto. 1999. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Job Insecurity terhadap Keinginan Berpindah*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

LAMPIRAN KUESIONER

Stress Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
2	Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai peran saya					
3	Dalam menjalankan tugas saya ditekan banyak peraturan					
4	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi					
5	Di KAP ini, pekerjaan karyawan tidak terkoordinasi dengan baik sehingga menghambat pencapaian target					
6	Saya menerima permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
7	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya dan peralatan yang memadai					
8	Keluarga saya tidak mendukung saya untuk bekerja di KAP					
9	Waktu saya untuk berkumpul bersama keluarga menjadi berkurang semenjak saya bekerja di profesi ini					
10	Keterbatasan alokasi waktu yang diberikan merupakan beban yang berat bagi saya					
11	Keterbatasan alokasi waktu audit mengurangi kualitas pekerjaan saya					
12	Keterbatasan alokasi waktu mengganggu proses pekerjaan yang saya lakukan					
13	Di kantor saya, tidak ada prosedur yang jelas mengenai peningkatan jabatan					
14	Saya merasa putus asa, karena sudah berada lama dalam KAP ini namun belum mendapatkan promosi jabatan					
15	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan					
16	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima					
17	Saya merasa resah karena ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja					

Gaya Hidup Sehat

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya adalah orang yang aktif					
2	Berolahraga membuat saya lebih dapat mengendalikan perasaan					
3	Berolahraga dapat membantu menghilangkan rasa frustrasi					
4	Saya merasa lebih baik setelah berolahraga					
5	Olahraga yang rutin membuat saya lebih sehat dan bahagia					
6	Saya suka mengonsumsi makanan sehat					
7	Saya memiliki waktu liburan yang cukup					
8	Saya memiliki waktu tidur dan istirahat yang cukup					
9	Saya tidak mengonsumsi alkohol secara berlebihan					
10	Saya tidak mengonsumsi rokok secara berlebihan					

Turnover Intentions

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Pikiran Untuk Keluar						
1	Seandainya saya mengetahui ada pekerjaan baik di tempat lain maka saya akan mengejar peluang tersebut					
2	Saya merasa tidak akan tetap tinggal di KAP tempat saya bekerja sampai 5 tahun mendatang					
Keinginan untuk Mencari Lowongan Pekerjaan						
3	Selama satu tahun terakhir ini saya sering melamar pekerjaan selain akuntan					
4	Selama 5 tahun terakhir ini saya sangat aktif mencari pekerjaan					
Kemungkinan Menemukan Pekerjaan di Tempat Lain						
5	Saya merasa dengan prestasi yang saya miliki, saya akan mendapat kesempatan kerja di tempat lain					
Keinginan untuk Berpindah						
6	Pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan harapan saya sehingga saya tidak ingin pindah kerja ke KAP lain					