

Intisari

Rendahnya tingkat turnover menjadi salah satu penentu performa perusahaan. Munculnya turnover diawali dengan adanya intensi karyawan untuk berpisah dari organisasi yang disebut dengan intensi turnover. Oleh sebab itu, cara terbaik untuk mencegah terjadinya *turnover* adalah dengan menekan tingkat intensinya. Antecedent intensi turnover yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah *job stress* dan *perceived organizational support*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *job stress* terhadap munculnya intensi *turnover* yang dimoderasi oleh *perceived organizational support*. Metode pengambilan data dilakukan melalui survei dengan menyebarkan skala *job stress*, skala *perceived organizational support*, dan skala intensi *turnover*. Subjek penelitian ini adalah 78 karyawan yang terdiri dari 33 orang auditor bank dan 45 auditor pemerintahan yang bertugas di kota Pekanbaru. Uji moderator dan hipotesis dilakukan melalui multiple regression. Hipotesis penelitian ini diterima karena membuktikan bahwa *perceived organizational support* memoderasi pengaruh *job stress* terhadap intensi turnover dengan $R = 0,691$; $F = 22.299$ ($p < 0,01$). Saran berdasarkan hasil penelitian ini adalah menekan intensi turnover dengan cara modifikasi stressor di lingkungan kerja melalui work design dengan pendekatan sosioteknikal.

Kata kunci : stres kerja, intensi *turnover*, auditor internal, persepsi dukungan organisasi

Abstract

The low level of turnover becomes one of determining the performance of company. The emergence of turnover beginning with the intention of employees to part of an organization called the turnover intention. Therefore, the best way to prevent is to reduce the level of turnover intention. Antecedent of turnover intentions that are focus of this research is job stress and perceived organizational support. This study aims to determine the role of job stress to the emergence of turnover intention moderated by perceived organizational support. Method of data collection was done through a survey by spreading the job stress scale, the scale of perceived organizational support, and turnover intention scale. The subjects were 78 employees consisting of 33 bank auditors and 45 government auditors in Pekanbaru. Moderator and hypothesis test is done through multiple regression. The research hypothesis is accepted because it proves that the perceived organizational support moderates the effect of job stress on turnover intention with $R = 0.691$; $F = 22\ 299$ significant at the level $p < 0.01$. The advice based on this research is reduce turnover intention by job stressor modification with sociotechnical approach of work design.

Keywords: *job stress, work stress, turnover intention, perceived organizational support*