

## RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris persepsi peluang kerja sebagai moderator hubungan antara komitmen organisasi, dan tekanan peran terhadap niat berpindah auditor. Penelitian ini dilakukan dengan survei terhadap auditor kantor akuntan publik yang berkantor pusat di Jakarta Selatan dengan teknik purposive sampling. Responden penelitian ini berjumlah 103 orang.

Analisis data menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap turnover intention auditor. Tekanan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention auditor kecuali variabel ambiguitas peran yang tidak berpengaruh terhadap niat berpindah, dan peluang kerja memperlemah pengaruh komitmen organisasi terhadap niat berpindah.

Oleh karena itu, penelitian ini memberikan bukti tambahan untuk mendukung teori atribusi yang dipengaruhi oleh faktor internal (komitmen organisasi) dan faktor organisasi (tekanan peran dan peluang alternatif pekerjaan). Penelitian ini mengungkapkan bahwa untuk mengurangi niat berpindah, organisasi harus meningkatkan komunikasi intensif di antara anggota perusahaan dengan imbalan yang memadai dan peluang karier. Karena penelitian kami menggunakan g-form, responsnya kurang fleksibel dan tidak mengamati secara mendalam. Studi masa depan harus memvalidasi temuan menggunakan metode penelitian lain seperti eksperimen atau pendekatan kualitatif, untuk menjawab mengapa fenomena tersebut ada.

**Kata kunci:** Niat Berpindah, Komitmen, Tekanan Peran, Peluang Kerja

## SUMMARY

*The study aimed to find empirical evidence for the perceived of job opportunities as moderator of relationship among organizational commitment, and role stress on auditor turnover intention. This research was conducted with survey to the auditor of public accounting firms headquartered in South Jakarta with purposive sampling technique. Respondents to this study numbered 103 people.*

*The data analysis used Moderated Regression Analysis (MRA) with IBM SPSS 25. The results showed that there is a negative and significant effect of organizational commitment on auditor turnover intention. A positive and significant effect of role stress on auditor turnover intention except for the role ambiguity variable which has no effect on turnover intention, and job opportunities strengthen the effect of organizational commitment on turnover intention.*

*Therefore, this study provides additional evidence to support the attribution theory that is affected by internal factors (organizational commitment) and organizational factors (role stress and job alternative opportunities). Our findings reveal that to decrease turnover intention organizations should increase intensive communication among members of the firm with adequate rewards and career opportunity. As our study employs g-forms, the respond inflexible and do not observe in depth. Future study should validate the findings using other method of research like experiment or qualitative approach, to answer why such phenomena exist.*

**Keywords:** *Turnover Intention; Commitment; Role Stress; Job Opportunity*