PENGARUH *JOB INSECURITY, JOB STRESS,* KOMPETENSI AKUNTANSI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

Oleh:

Nama: Asri Pangestika Lutfiani

No. Mahasiswa: 15312318

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2019

PENGARUH *JOB INSECURITY, JOB STRESS,* KOMPETENSI AKUNTANSI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Asri Pangestika Lutfiani

No. Mahasiswa: 15312318

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 7 Januari 2019

Penulis,



(Asri Pangestika Lutfiani)

PENGARUH *JOB INSECURITY*, *JOB STRESS*, KOMPETENSI AKUNTANSI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Asri Pangestika Lutfiani

No. Mahasiswa: 15312318

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 9/1/2019

Dosen Pembimbing,

Marfuah Dra., M.Si., Ak.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH JOB INSECURITY, JOB STRESS, KOMPETENSI AKUNTANSI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN DIVISI AKUNTANSI BANK PEMBANGUNAN DAERAH DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Disusun Oleh : **ASRI PANGESTIKA LUTFIANI**

Nomor Mahasiswa : **15312318**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 11 Februari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Marfuah, Dra.,M.Si.,Ak,Cert.SAP. .....

Penguji : Arif Rahman, SIP., SE., M.Com.,Ph.D. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Shalawat serta dalam tak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan pengikutnya yang masih setia mengikuti dan mengamalkan ajarannya hingga saat ini.

Penelitian berjudul **"PENGARUH *JOB INSECURITY, JOB STRESS*, KOMPETENSI AKUNTANSI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN DIVISI AKUNTANSI BANK PEMBANGUNAN DAERAH (BPD) DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)"**

disusun untuk memenuhi tugas akhir yaitu skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 (S1) pada program studi Akuntansi dai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Semesta Alam yang mencintai hamba-Nya dengan senantiasa memberikan kesehatan, kesempatan, kemudahan, serta menjawab

setiap doa hamba-Nya dalam menjalani segala aktivitas sebagai seorang muslimah yang berjuang menuntut ilmu di jalan-Nya.

2. Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan bagi seluruh khalifah di muka bumi. Semoga keteladanan beliau dalam segala hal akan terus menjadi pedoman bagi penulis dalam memperbaiki diri dengan menjalani kehidupan sebagai seorang muslimah.

3. Sutristiyanto, S.E dan Tanti Mulyani, S.Pd selaku orang tua penulis yang telah memberikan motivasi, dorongan, serta dukungan baik materil maupun non materil bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

4. Tutut Lutfi Hastuti, S.Farm., Apt, Lutfi Setyo Wibowo, S.Pt, Ratna Mahajati, S.Pt, dan Erik Budi Setiawan, S.E selaku kakak penulis yang telah memberikan motivasi, dan dukungan baik materil maupun non materil kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir dengan tepat waktu.

5. Erfian Osadhi selaku keponakan yang telah memberikan lelucon setiap hari sehingga kebahagiaan penulis semakin bertambah dan semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini.

6. Ibu Marfuah Dra., M.Si., Ak. selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah membimbing penulis dengan baik, sabar, dan selau memberikan motivasi kepada penulis untuk dapat selalu rajin sehingga penulis dapat

menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Suatu kehormatan bagi penulis karena bisa menjadi salah satu mahasiswa bimbingan beliau.

7. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia beserta seluruh pimpinan universitas.

8. Bapak Jaka Sriyana selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

9. Bapak Mahmudi, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Akuntansi Universitas Islam Indonesia beserta segenap jajaran pengajar Prodi Akuntansi.

10. Muhammad Rafli Farandy, S.Ak yang telah memberikan banyak doa, waktu, motivasi, dukungan, serta kritik maupun saran yang membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini dengan baik.

11. Prima Sanjaya, S.T.P yang telah membantu penulis dalam mengurus surat perijinan penelitian pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

12. Aulia Nindy, Dana Rizky Amalia, Dhatu Candrasari, dan Siti Lathifah yang telah menemani penulis menyusun skripsi, memberikan semangat, dan selalu menjadi penghibur saat penulis merasakan penat.

13. Galih Dellarosa, Adanikung Panji, Bramila Ghina Luthfy, Farah Kurnia Azmi, Shabilla Iffah, Yuni Dasa Ningsih, Alan Huda Zahira, dan Afza Aqila Alfan yang selalu memberikan hiburan kepada penulis sehingga penulis

dapat kembali bersemangat untuk menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

14. Resnu Rahadian Widodo, dan Farida Nailil Muna yang selalu menyempatkan waktunya untuk menjadi tempat berkeluh kesah dan berbagi kebahagiaan. Penulis juga ingin berterima kasih karena sering mengantarkan makanan di malam hari saat penulis merasakan lapar.

15. Teman-Teman OCB H terima kasih untuk waktunya dan semua pembelajaran hidup selama kita bersama, terima kasih atas saran dan nasihat yang telah teman-teman berikan. Semoga sukses dan bisa berkumpul bersama lagi.

Akhirnya kepada seluruh pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih atas doa dan suntikan semangat.

Semoga Allah SWT melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayah-Nya bagi Bapak, Ibu, Saudara, dan teman-teman yang telah membantu penulis dalam segala hal. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna.

Oleh karena itu, kritik dan saran masih diperlukan dan harap disampaikan untuk menyempurnakannya.

Wassalamualaikum wr.wb

Penulis,



(Asri Pangestika Lutfiani)

MOTTO

“THE BEST REVENGE FOR THE PEOPLE WHO HAVE INSULTED YOU IS THE SUCCESS THAT YOU CAN SHOW THEM LATER”

“Balas dendam terbaik untuk orang-orang yang telah menghinamu adalah dengan kesuksesan yang dapat kamu tunjukkan kepada mereka di masa depan nanti”

PERSEMBAHAN

Karya Tulis ini ku persembahkan untuk:

Allah Subhanahu Wa Ta’ala

Mama dan Papa beserta seluruh Keluarga Besar

Sahabat dan Teman Seperjuangan

DAFTAR ISI

Halaman Sampul i

Halaman Judul..... ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme..... iii

Halaman Pengesahan iv

Berita Acara Ujian Tugas Akhir / Skripsi v

Kata Pengantar vi

Motto..... xi

Daftar Isi..... xii

Daftar Tabel xvii

Daftar Lampiran..... xviii

Abstrak..... xix

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang.....1

1.2. Rumusan Masalah 9

1.3. Batasan Masalah.....10

1.4 Tujuan Penelitian.....10

1.5 Manfaat Penelitian.....10

1.6. Sistematika Pembahasan 11

BAB II 13

KAJIAN PUSTAKA 13

2.1. Landasan Teori 13

2.1.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.1.2. *Turnover Intention* 16

2.1.3. *Job Insecurity* 25

2.1.4. *Job Stress* 33

2.1.5. Kompetensi Akuntansi 41

2.1.6. Konflik Peran 45

2.2. Penelitian Terdahulu 51

2.3. Hipotesis Penelitian 71

2.3.1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* 71

2.3.2. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* 72

2.3.3. Pengaruh Kompetensi Akuntansi terhadap *Turnover Intention* 74

2.3.4. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* 75

2.4. Kerangka Pemikiran 77

BAB III 78

METODE PENELITIAN 78

3.1. Populasi dan Penentuan Sampel Penelitian 78

3.2. Sumber Data 81
3.2.1. Data Primer 81
3.3. Teknik Pengumpulan Data 81
3.3.1. Kuesioner (Angket) 81
3.4. Definisi dan Pengukuran Variabel 82
3.4.1. *Turnover Intention* (Y) 82
3.4.2. *Job Insecurity* (X_1) 83
3.4.3. *Job Stress* (X_2) 85
3.4.4. Kompetensi Akuntansi (X_3) 87
3.4.5. Konflik Peran (X_4) 90
3.5. Hipotesis Operasional 92
3.5.1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* 92
3.5.2. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* 92
3.5.3. Pengaruh Kompetensi Akuntansi terhadap *Turnover Intention* 92
3.5.4. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* 92
3.6. Metode Analisis Data 93
3.6.1. Teknik Analisis Deskriptif 93
3.6.2. Uji Instrumen 93
3.6.2.1. Uji Validitas 93
3.6.2.2. Uji Reliabilitas 94

3.6.3. Uji Asumsi Klasik 95
3.6.3.1. Uji Normalitas 95
3.6.3.1. Uji Heteroskedastisitas 95
3.6.3.2. Uji Multikolonieritas 96
3.6.4. Koefisien Determinasi 96
3.6.5. Uji Hipotesis 97
3.6.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda 97
3.6.5.2. Uji Signifikansi T 97
BAB IV 99
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 99
4.1. Hasil Pengumpulan Data 99
4.2. Karakteristik Responden 99
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 100
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 101
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 102
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan 102
4.3. Statistik Deskriptif 103
4.4. Uji Instrumen 107
4.4.1. Uji Validitas 107

4.4.2. Uji Reliabilitas 109
4.5 Uji Asumsi Klasik 110
4.5.1. Uji Normalitas 110
4.5.2. Uji Heterokedastisitas 111
4.5.3. Uji Multikolinearitas 113
4.6 Koefisien Determinasi 114
4.7 Uji Hipotesis 115
4.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda 115
4.6.2. Uji Signifikansi T 116
4.7.2.1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* 117
4.7.2.2. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* 118
4.7.2.3. Pengaruh Kompetensi Akuntansi terhadap *Turnover Intention* .119
4.7.2.4. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* 120
BAB V 122
KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN 122
5.1. Kesimpulan 122
5.2. Implikasi 123
5.3. Keterbatasan dan Saran 123
DAFTAR PUSTAKA 125
LAMPIRAN 132

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 51

Tabel 3.1 Lokasi Bank Pembangunan Daerah di Provinsi DIY 80

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....99

Tabel 4.2 Presentase Jenis Kelamin Responden 100

Tabel 4.3 Presentase Umur Responden.....101

Tabel 4.4 Presentase Pendidikan Terakhir Responden 102

Tabel 4.5 Presentase Posisi Pekerjaan Responden.....103

Tabel 4.6 Statsitik Deskriptif Variabel Penelitian.....104

Tabel 4.7 Uji Validitas 108

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas 110

Tabel 4.9 Uji Normalitas.....111

Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas 112

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas 113

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....115

Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda.....116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

Lampiran II : Tabulasi Data

Lampiran III : Tabel

Lampiran IV : Surat Bukti Penelitian

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, *job stress*, kompetensi akuntansi dan konflik peran terhadap *turnover intention* studi empiris pada karyawan divisi akuntansi Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Metode dalam penentuan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan diolah menggunakan SPSS *Statistics* 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity*, *job stress*, dan konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan kompetensi akuntansi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *turnover intention*, *job insecurity*, *job stress*, konflik peran, dan kompetensi akuntansi

ABSTRACT

This study aim to analyze the influence of job insecurity, job stress, accounting competence, and role conflict on turnover intention on employees of Bank Pembangunan Darah (BPD) in the Special Province of Yogyakarta. The number of samples used in this study were 45 respondents with the purposive sampling. Data collecting was done by questionnaire method and calculated by SPSS Statistics 24. The result of this study showed that job insecurity, job stress, and role conflict had positive effect to turnover intention. But, accounting competence had negative effect to turnover intention.

Keywords : turnover intention, job insecurity, job stress, role conlifct, and accounting competence.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin pesatnya dunia usaha saat ini mengharuskan perusahaan untuk melakukan pengelolaan secara tepat agar proses bisnis yang dijalankan tetap bertahan dan tidak kalah saing dengan lawan bisnis. Menurut data Badan Pusat Statistik (2017), Sensus Ekonomi pada tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 17,51% (26,71 juta usaha) dari tahun 2006 (22,73 juta usaha). Tak hanya itu, menurut data Badan Pusat Statistik (2017) pada tahun 2016 hingga 2017 jumlah wirusahawan di Indonesia kian meningkat masing-masing sebesar 1,67% dan 3,1%. Di tahun 2018 ini Menteri Koperasi dan UKM AAGHN, Puspayoga, mengatakan bahwa jumlah wirausahawan di Indonesia sudah menembus 7%, angka tersebut sudah diatas standar internasional yang mematok sebesar 2% dari jumlah penduduk (Departemen Koperasi, 2018). Dari jumlah peningkatan jumlah wirausahawan dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan bisnis pada era sekarang ini sangatlah ketat.

Bukanlah hal yang mudah untuk bisa selalu menjadi yang terdepan diantara para pesaing bisnis pada suatu industri. Untuk itu diperlukan *treatment* yang tepat diantaranya adalah perusahaan harus maksimal dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki agar efektif dan efisien sehingga tidak terjadi pemborosan sumber daya. Terdapat berbagai jenis sumber daya yang

dimiliki dan dikelola perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) yang di mana potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2009). SDM merupakan aset penting perusahaan dan salah satu penunjang untuk mempertahankan operasi bisnis perusahaan berjalan dengan lancar dan mampu untuk bersaing. Oleh karena itu, perlu adanya persiapan yang matang terkait tenaga kerja yang andal di dalam perusahaan agar mampu bekerja secara baik dan optimal. Demi tercapainya kondisi itu, manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan di perusahaan, perusahaan wajib mengelola SDM nya dengan baik agar apa yang dilakukan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pendanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Handoko, 1996). Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan guna mengurangi tingginya intensitas *turnover* pada perusahaan.

Turnover intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara suka rela dari pekerjaanya (Bluedorn, 2001).

Dari hasil Survei Gaji 2015 yang dilakukan oleh Mercer *Talent Consulting & Information Solution*, perusahaan konsultan SDM global yang menjadi mitra SWA, tingkat turnover talent dari seluruh industri masih tinggi yaitu mencapai angka 8,4% namun presentase turnover tertinggi adalah pada dunia perbankan yaitu mencapai angka sebesar 16% (Prahadi, 2015). Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara tepat. Bahkan menurut survei perusahaan konsultan SDM global, Towers Watson, dalam *Global Workforce Study* (GWS) yang meneliti 32.000 karyawan diseluruh dunia, 1.000 karyawan di Indonesia dari berbagai level menunjukkan tingginya angka keinginan untuk perbindah kerja dan sebanyak 2/3 karyawan meninggalkan perusahaan dimana tempat mereka bekerja dalam kurun waktu kurang lebih dua tahun (Sindo News, 2016).

Apabila perusahaan sudah berhasil dalam mengelola sumber daya manusia tentu akan berdampak terhadap penurunan biaya perusahaan. Jika perusahaan tidak mengontrol ini dengan baik maka akan terjadi pemborosan seperti *recruitment* karyawan secara terus-menerus karena kinerja karyawan yang tidak dapat memberikan kontribusi baik terhadap perusahaan, kondisi ini berlaku sebaliknya. Jika perusahaan tidak pandai dalam melakukan sumber daya manusia maka akan berdampak terhadap menurunnya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang bersangkutan dan tentu saja akan meningkatkan *turnover intentention* atau keinginan berpindah kerja ke perusahaan lain. Hal tersebut akan berdampak terhadap keberlangsungan kegiatan operasi sebuah perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain. Menurut penelitian Putra & Mujiati (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang menjadi penyebab karyawan berpindah, sedangkan menurut Mega Fristiyanti (2017) komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Kusriyani et al (2016) konflik peran dan kelelahan emosional juga menjadi penyebab adanya *turnover intention*. Berbeda dengan Kusriyani et al (2016) yang menyimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan Ida Ayu & I Gusti Ayu Dewi (2016) yang menyimpulkan konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention* , justru Mega Fristiyanti (2017) dan Apriyani (2016) menyimpulkan bahawa konflik peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention.*

Pada penelitian Monica dan Putra (2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention.* Apriyani (2016) juga menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun pengaruh pada dua penelitian tersebut yang menjadikan stres kerja sebagai variabel independen masih terdapat perbedaan kesimpulan, yaitu Monica dan Putra (2017) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sedangkan Apriyani (2016) menyimpulkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Adanya inkonsistensi ini juga terjadi pada

penelitian Dina Eka (2018) dan Audina & Kusmayadi (2018). Dina Eka (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sedangkan Audina & Kusmayadi (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian Putra dan Mujiati (2016) juga menyimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi, serta motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun, peneliti yang melakukan penelitian untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap *turnover intention* khususnya pada kompetensi akuntansi masih sangat jarang ditemui tidak seperti variabel independen lainnya yang sudah disebutkan di atas. Dari adanya perbedaan kesimpulan pada berbagai penelitian yaitu terkait dengan konflik peran, *job insecurity*, dan *job stress*, serta terbatasnya peneliti yang menguji kompetensi akuntansi terhadap *turnover intention*, maka peneliti akan menguji kembali empat faktor tersebut terhadap *turnover intention*.

Job insecurity merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan tidak berdaya untuk melakukan segala tentang itu (Ashford, 1989). Beberapa hal yang membuat karyawan pada suatu perasaan tidak memiliki rasa aman (*job insecurity*) yaitu status pegawai yang cenderung tidak stabil dan juga pendapatan perusahaan di mana karyawan bekerja tidak dapat diramalkan yang di mana akan berdampak terhadap ketidakstabilan gaji yang akan diterima oleh para pekerja baik dalam segi jumlah maupun waktu pembayaran. Menurut *Happiness Index Survey*, salah satu faktor yang membuat karyawan loyal terhadap

tempat dimana ia bekerja adalah reputasi perusahaan (Gideon, 2017) . Jika karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan tentu tingkat loyalitas para pekerja terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Kondisi inilah yang perlu menjadi perhatian manajemen perusahaan agar selalu menciptakan rasa aman kepada para pegawai sehingga akan meminimalisir tingginya tingkat perputaran pegawai.

Menurut Soewandi (2003), stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinreaksi dengan pekerja sehingga menganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul pada diri karyawan ketika terdapat *gap* antara kemampuan individu dengan tuntutan dalam perkerjaannya. Salah satu hal yang seringkali menjadi penyebab munculnya stres kerja adalah tingginya target yang ditetapkan oleh atasan sehingga karyawan harus menanggung beban yang terlalu berat untuk mencapai target tersebut. Apabila karyawan merasa stres karena kesulitan mencapai target maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja dan tentu saja akan menganggu proses pengambilan keputusan.

Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan turut berpengaruh terhadap *turnover intention* atau rasa ingin berpindah dari perusahaan tersebut. Tingkat komptenesi yang dimiliki karyawan salah satunya dapat dilihat dari jabatan yang ia miliki atau tanggung jawab yang ia emban selama bekerja. Menurut Sutrsino (2011) komptenensi adalah perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, maka karyawan yang bekerja sebaiknya memiliki kompetensi sesuai pada bidangnya. Kondisi ini untuk menghindari tidak produktifnya karyawan dalam mengerjakan tugasnya pada suatu perusahaan. Jika kompetensi karyawan semakin optimal maka tugas yang dibebankan akan semakin cepat selesai dan produktivitas perusahaan tentu akan mengalami pengingkatan. Hal ini pun harus diatasi dengan pelatihan karyawan dan berusahaan harus mengeluarkan biaya yang berlebih.

Konflik peran adalah situasi dimana harapan-harapan peran seseorang pada saat yang bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan Milman & Goldman (1969). Konflik peran ini akan muncul ketika terdapat harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh individu. Contoh halnya adalah dalam pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Sedangkan jika berada di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya. Konflik peran ini akan menjadi penyebab stres pada individu sehingga akan berdampak terhadap pencapaian tujuan seseorang. Apabila stres yang diakibatkan oleh konflik peran ini terjadi secara berkepanjangan, maka kondisi akan berdampak terhadap tingginya intensitas *turnover* pada suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih dalam mengenai pengaruh *job insecurity*,

job stress, kompetensi akuntansi, dan konflik peran terhadap *turnover intention*. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Audina & Kusmayadi (2018). Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah terletak pada jumlah variabel independen serta jenis responden. Pada penelitian sebelumnya hanya terdapat dua jenis variabel independen yaitu *job insecurity* dan *job stress* serta penelitian dilakukan pada *Staff* Industri Farmasi Lucas *Group* Bandung. Oleh karena itu, penulis berinisiatif menambahkan dua variabel lainnya, yaitu kompetensi akuntansi dan konflik peran.

Menurut Putra & Mujiati (2016) kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Namun, peneliti menambahkan kompetensi akuntansi sebagai variabel independen karena masih sedikit peneliti yang meneliti kompetensi terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, variabel ini menarik untuk dikaji lebih lanjut untuk dilihat pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Tak hanya itu, konflik peran juga ditambahkan peneliti untuk melihat pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dilakukan karena konflik peran termasuk dalam kategori variabel yang inkonsisten, atau masih adanya perbedaan kesimpulan antara penelitian yang satu dengan yang lainnya.

Jika dilihat dari jenis responden, penelitian acuan meneliti pada *Staff* Industri Farmasi Lucas *Group* Bandung. Penulis berinisiatif untuk memunculkan adanya *gap* baru sehingga peneliti memilih tempat penelitian yang berbeda yaitu pada karyawan Divisi *Accounting* yang bekerja pada perusaahaan Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa

Yogyakarta. Banyaknya nominal uang yang dikelola oleh divisi *accounting*, membuat divisi tersebut harus dengan baik mencatatat segala aktivitas bisnis yang dilakukan oleh perusahaan. Tak hanya itu, karyawan inilah yang mengetahui dengan baik keadaan perusahaan karena merekalah yang mencatat bagaimana dan untuk apa saja uang itu digunakan. Kondisi inilah yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian pada karyawan divisi akuntansi pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress,* Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Bank Pembangunan Daerah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, penulis merumuskan pokok permasalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi akuntansi terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention*?

1.3 Batasan Masalah

Batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah objek penelitian yang meliputi karyawan divisi akuntansi pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari *penelitian* ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi akuntansi terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil analisis Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Bank Pembangunan Daerah (BPD) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) yaitu:

1. Manajemen Perusahaan

   Bagi pihak manajemen perusahaan, diharapkan bahwa penelitian ini mampu dijadikan bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan serta dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui cara meningkatkan keloyalitasan karyawan untuk bekerja di perusahaan dengan efektif dan efisien.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pedoman untuk melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya terkait dengan pengaruh *job insecurity, job stress,* kompetensi akuntansi, konflik peran terhadap *turnover intention*.

1.6 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang manjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini bersikikan uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA PUSTAKA

Bab ini berisikan kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian ini, diantaranya yaitu teori manajemen sumber daya manusia, teori *turnover intention*, teori *job insecurity*, teori *job stress*, teori kompetensi akuntansi, dan teori mengenai konflik peran. Pada bab ini juga membahas mengenai jurnal-jurnal terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan penelitian. Selain itu, hipotesis penelitian terkait dengan penulisan juga dibahas pada bab ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang berisikan tentang populasi dan penentuan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian, hipotesis operasional, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang pembahasan dari berbagai hasil pengumpulan data serta analisa mengenai hasil tersebut.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan terkait dengan temuan studi berupa kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan saran dari hasil kesimpulan tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan pegawai atau karyawan dalam perusahaan. Karyawan adalah potensi yang dapat digerakkan untuk mewujudkan eksistensi organisasi, selain itu juga merupakan aset yang berfunfsi sebagai modal non material yang dapat mendongkrak eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Menurut Mathis & Jackson (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia atau MSDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Selain itu, menurut Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan agar lebih kompeten, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usaha dalam bekerja.

Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di setiap perusahaan agar terus berkembang. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi dapat tercermin dari kinerja para karyawan, untuk itu dibutuhkan

karyawan yang mampu berkomitmen pada perusahaan. Komitmen sumber daya manusia ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang memiliki pengembangan karir kerja sesuai dengan sikap, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian dalam menghadapi dinamika kerja yang terus maju dan kompetitif dalam menghadapi berbagai kesenjangan serta permasalahan pada suatu organisasi (Nelson, 2004).

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa peranan sumber daya manusia yaitu:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetap program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Memperkirakan keadaan perokonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

Selain itu, Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

   Perencanaan (*human resource planning)* adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian (*organizing)* adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Hal ini dapat membantu terwujudkan tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

   Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agat mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pemimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

   Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila dalam bekerja terdapat penyimpangan atau kesalahan maka harus diadakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengadaan

   Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempayam, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudkan tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

   Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendiidkan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

   Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung *(direct*) dan tidak langsung (*inderect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

   Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

   Pemelihataan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

2.1.2 *Turnover Intention*

2.1.2.1 Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan atau intention adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu sedangkan *turnover* adalah berhentinya karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Sehingga dari dua pengertian tersebut *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seseorang untuk berhenti

bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). *Turnover intention* merupakan kecendurang atau niat seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan untuk berhenti bekerja dari tempat ia bekerja (Mas'ud, 2004). Menurut Mathis & Jackson (2001) *turnover intention* adalah proses dimana karyawan-karyawan yang bekerja meninggalkan organisasi dan harus digantikan dengan karyawan baru. Harnoto (2002) menyatakan *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Turnover intention merupakan kecendurngan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya (Bluedorn, 2001). Sedangkan menurut Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari tempat ia bekerja atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya secara sukarela.

Dari pengertian para ahli yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat yang muncul pada diri individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan untuk berhenti dari tempat ia bekerja secara sukarela. Menurut Suartana (2000) *turnover intention* harus disikapi dengan baik karena kondisi ini adalah suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan karena akan berdampak signifikan terhadap perusahaan.

2.1.2.2 Inidikasi *Turnover Intention*

Gejala yang mengindikasikan seseorang berpotensi untuk berpindah pada perusahaan atau organisasi selain berusaha mencari lowongan kerja baru adalah merasa tidak betah dalam bekerja, sering mengeluh, serta acuh dalam pekerjaanya (Novliadi, 2007). *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan. Harnoto (2002) menyatakan beberapa indikasi karyawan berpotensi untuk berpindah dari perusahaan, yaitu:

a. Absensi yang meningkat

   Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan peningkatan absensi dalam bekerja. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat berkurang jika dibandingkan dengan presentase absensi sebelumnya.

b. Malas dalam melakukan pekerjaan

   Seseorang yang ingin untuk keluar dari perusahaan dimana ia bekerja akan lebih malas dalam melakukan pekerjaannya karena karyawan berorientasi bekerja di tempat lainnya yang dianggapnya akan mampu memenuhi semua keinginan karyawan tersebut.

c. Meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja

   Berbagai pelanggatan terhadap tata tertib dalam lingkungan kerja akan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan ini

akan lebih sering meninggalkan tempat kerjanya pada saat jam kerja dan juga melakukan berbagai pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Intensitas protes terhadap kebijakan-kebojakan perusahaan kepada atasan yang dilakukan oleh karyawan adalah salah satu indikasi karyawan tersebut berkeinginan untuk melakukan *turnover* atau keluar dari perusahaan. Protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau timbal balik maupun aturan-aturan laun yang dirasa tidak sependapatan dengan karyawan tersebut.

e. Berperilaku positif di luar kebiasaan karyawan

Kondisi ini berlaku untuk karyawan yang selalu berkarakteristif positif. Karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, jika perilaku positif karyawan ini meningkat secara signifikan justru mengindikasikan karyawan tersebut akan melakukan *turnover* dari perusahaan.

Selain itu, Mobley et al (1978) menjelaskan bahwa indikator pengukuran *turnover* intention dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu:

1. *Thinking of quitting* (Memikirkan untuk keluar)

Kondisi ini mencerminkan individu atau karyawan untuk berpikir keluar dari perusahaan temoat ia bekerja atau tetap berada di lingkungan perusahaan tersebut. Kondisi ini biasanya muncul diawali dengan ketidakpuasan kerja dan kemudia karyawan tersebut mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya pada saat ini.

2. *Intention to search for alternatives* (Pencarian alternatif pekerjaan)

   Pada kondisi ini karyawan sudah mulai ingin untuk mencari pekerjaan di organisasi atau perusahaan lain atau berhenti dari tempat kerjanya saat ini. Jika seorang karyawan sudah sering berpikir untuk keluar, maka karyawan akan mulai mencari lowongan pekerjaan pada orgnisasi atau perusahaan lain.

3. *Intention to quit* (Niat *untuk keluar*)

   Jika sudah pada tahap ini, maka karyawan akan semakin niat untuk berhenti bekerja dari perusahaan yang bersangkutan jika telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan dirasa lebih sesuai dengan harapannya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (1978) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang bekeinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu:

1. Karakteristik Individu

   Organisasi merupakan wadah yang didalamnya terdapat sekumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Supaya tujuan organisasi atau perusahan dapat tercapai maka perlu adanya interaksi yang baik antar sesama individu. Karakteristik setiap inidvidu berpengaruh terhadap intensitas *turnover* seperti latar belakang pendidikan, sikap, umur, bahkan status perkawinan.

2. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Lingkungan sosial meliputi budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada organisasi tersebut. Sedangkan lingkungan fisik terdiri dari suhu, cuaca, bangunan, maupun lokasi pekerjaaan. Apabila lingkungan kerja baik dari segi sosial maupun fisik tidak dapat membuat nyaman seorang karyawan maka karyawan akan mulai berpikiran untuk pindah kerja.

3. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja pada kondisi ini berkaitan dengan seberapa puaskan karyawan melakukan pekerjaannya pada perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya ada gaji, tunjangan, promosi, rekan kerja yang nyaman maupun fasilitas-fasilitas lainnya yang ia dapat dari perusahaan.

4. Komitmen Organisasi

   Komitmen organisasi di sini berbeda dengan kepuasan kerja. Komitmen organisasi berkaitan dengan respon emosional seorang individu kepada organisasi sedangkan kepuasan hanya pengacu pada aspek khusus yaitu pekerjaan.

2.1.2.4 Konsekuensi Turnover Intention

Tingginya tingkat *turnover intention* tentu membawa efek negatif terhadap perusahaan secara keseluruhan. Efektivitas dan efisiensi perusahaan akan menurun karena sering kehilangan karyawan lama dan

harus melakukan proses rekrutmen kembali. Mobley et al (1978) menjelaskan beberapa dampak atau konsekuensi pada perusahaan maupun karyawan itu sendiri, konsekuensi tersebut adalah:

1. Beban kerja

   Tingginya tingkat intensitas *turnover* akan menyebabkan beban kerja semakin bertambah. Hal ini tentu akan terjadi karena jika karyawan banyak yang berkeinginan untuk berpindah kerja maka total karyawan pada perusahaan tersebut semakin berkurang sehingga karyawan lain akan terkena dampaknya yaitu penambahan beban kerja yang harus ia selesaikan.

2. Biaya rekrutmen karyawan

   Perusahaan perlu mengeluarkan biaya berlebih jika secara terus-menerus mengadakan rekrutmen karyawan. Proses seleksi karyawan tentu membutuhkan waktu dan fasilitas yang mengeluarkan biaya.

3. Biaya pelatihan

   Agar karyawan baru lebih berkompeten dalam bidangnya di perusahaan yang bersangkutan, maka perusahaan perlu mengadakan pelatihan dan perlu mengeluarkan biaya untuk itu. Biaya maupun beban yang berlebih akan mempengaruhi besarnya *net income* yang akan didapatkan oleh perusahaan.

4. Hilangnya produksi perusahaan selama masa pergantian perusahaan

   Hal ini akan sangat berpengaruh apabila karyawan yang keluar dari perusahaan adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi.

Berkurangnya jumlah karyawan tentu akan mengurangi jumlah produksi bahkan hingga target pencapaian penjualan. Jika hal ini terjadi maka pendapatan perusahaan akan berkurang sehingga laba perusahaan pun akan berkurang.

5. Memicu timbulnya stres yang dirasakan oleh karyawan

   Stres karyawan dapat terjadi pada karyawan lama yang harus secara terus menerus beradaptasi dengan rekan kerja yang baru. Kondisi ini akan lebih fatal jika karyawan baru produktivitas kerjanya tidak seperti apa yang diharapkan. Maka dampak berkelanjutan yang terjadi akan memicu karyawan lama untuk keluar dari perusahaan.

2.1.2.5 Cara Mengatasi Turnover Intention

Turnover intention yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan. Produktivitas perusahaan akan menurun bahkan secara signifikan jika tidak segera diatasi oleh perusahaan. Park & Shaw (2013) menyatakan terdapat beberapa langkah yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention*, langkah-langkah tersebut adalah:

1. Proses Rekrutmen Karyawan

   Penurunan intensitas *turnover* dapat dilakukan mulai pada proses rekrutmen karyawan. Perusahaan sebaiknya merekrut orang-orang yang berkualitas dan berkompeten sesuai pada bidangnya. Melakukan proses seleksi yang ketat dan tersturktur adalah cara yang perlu diperhatikan perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang baik. Proses

perekrutan karyawan mampu dibuat semenarik mungkin agar para calon karyawan tertarik untuk bekerja di perusahaan yang bersangkutan, misalnya dapat dilakukan dengan menawarkan tunjangan yang menarik, kesempatan pergi ke luar negeri dan tentu meyakinkan para calon karyawan bahwa perusahaan yang bersangkutan mempunyai jenjang karir yang jelas.

2. Pemberian Motivasi kepada Karyawan

   Pembeian bonus, cuti, kendaraan dinas, fasilitas pendidikan, dan berbagai fasilitas lainnya merupakan *reward* yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik. Dengan pemberian *reward* ini diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dan diharapkan juga mampu meningkatkan kinerja mereka.

3. Menjaga Kepuasan Kerja Karyawan

   Seorang pemimpin pada suatu perusahaan tentu mempunyai pekerjaan dan tanggung jawab yang sangat berat. Salah satu tugas yang harus dilakukan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan adalah menjaga komunikasi yang baik dengan karyawannya. Jika komunikasi terjalin dengan baik maka pemimpin tentu mengetahui apa yang disukai dan tidak disukai oleh bawahannya, serta perlu berusaha untuk mendengarkan apa yang dieluhkan maupun dibutuhkan oleh para karyawannya. Memahami keinginan karyawan akan membantu pemimpin perusahaan untuk menetapkan keuntungan yang tepat sasaran demi terciptanya intensitas *turnover* yang rendah.

2.1.3 *Job Insecurity*

2.1.3.1 Pengertian *Job* Insecurity

Menurut Rowntree (2005) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Van Vuuren dalam Sverke & Hellgren (2002) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan ketidakamanan yang dirasakan seseorang terkait dengan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Sedangkan Sverke & Hellgren (2002) mengungkapkan bahwa *job insecurity* ialah pandangan subjektif seseorang terhadap situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di mana tempat ia bekerja.

Menurut Smithson & Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Smithson & Lewis, 2000). Selain itu, menurut Ermawan (2007) pegawai yang mengalami job insecurity dapat mengakibatkan turunnya produktivitas

kerja serta mengganggu semangat kerja sehingga tidak tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Bryson dan Hervey dalam Mizar (2008) rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti *job tenure* untuk mengetahui kestabilan karyawan dalam organisasi. Sementara rasa aman yang subyektif relatif sulit diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari bersangkutan. Tak hanya itu, kurangnya rasa percaya juga akan berpengaruh terhadap moral dan motivasi karyawan (Burchell, Day & Hudson dalam Mizar, 2008).

Ada beberapa tingkatan situasi yang dirasa tidak aman diantara karyawan. Ada karyawan yang merasa tidak aman (*insecure*) namun digaji tinggi karena keahliannya yang jarang dimiliki orang dan ada juga karyawan yang memiliki kontrak kerja namun merasa tidak aman dan khawatir seberapa lama lagi kontrak tersebut akan diperpanjang. Indivdu yang merasa tidak kan namun digaji tinggi adalah karyawan yang memiliki *high employment security* tinggi namun *job security*nya rendah. Sedangkan untuk karyawan yang berada pada kondisi terikat pada kontrak kerja akan meningkatkan ketidakamanan kerja atau *job insecurity*, umumnya karyawan yang mengalami kondisi ini adalah karyawan yang cenderung masih berusia muda.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan khawatir maupun cemas yang dirasakan oleh karyawan pada suatu perusahaan. Kondisi ini dikarenakan adanya ketidakpastian status kepegawaia maupun keberlangsungan perusahaan yang dirasa tidak pasti sehingga karyawan yang bersangkutan merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaannya dan akan berdampak terhadap efektifitas dan efisiensi kerja serta terhadap masa depannya.

2.1.3.2 Komponen *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Roseblatt dalam Ashford (1989) mengemukakan komponen *job insecurity* adalah :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Maka dapat dikatakan bahwa aspek ini merupakan aspek kerja yang penting bagi karyawan.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dnegan aspek-aspek pekerjaan. Ancaman ini dapat berupa mempertahankan tingkat upah yang sekarang, memperoleh kenaikan upah atau gaji, atau bahkan kemungkingkan untuk mendapatkan promosi dari perusahaan yang bersangkutan. Jika karyawan merasa terancam oleh pekerjaannya

sekarang maka kemungkinan individu tersebut akan merasa gelisah. Berdasarkan uraian ini, maka dapat dikatakan bahwa aspek ini terkait dengan kemungkinan adanya perubahan negatif pada aspek kerja.

3. Munculnya perisitiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan seperti dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik atau bahkan dipecat. Kondisi ini merupakan arti penting secara keseluruhan kerja bagi karyawan.
4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan atau individu tekait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan. Contoh halnya adalah meningkatnya tingkat kekhawairan karyawan untuk tidak diangkat menjadi karyawan tetap atau tidak mendapatkan promosi jabatan. Kondisi ini menunjukkan seberapa besar kemungkinan adanya perubahan negatif yang berdampak terhadap keseluruhan kerja yang akan dirasakan oleh karyawan dalam keadaan terancam.
5. *Powerlessness* atau ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan individu atau karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Terdapat beberapa ahli yang mengemukakan faktor-faktor terjadinyanya *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. Menurut Burchell (1999), *job insecurity* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor subyektif yaitu berhubungan dengan konsekuensi dari PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja, misalnya kemudahan untuk mencari pekerjaan baru sehingga menemukan karkateristik dari pekerjaan barunya, serta mendapatkan pengalaman untuk menjadi pengangguran.
2. Faktor obyektif yang berkaitan terhadap stabilitas pekerjaan, stabilitas masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

Selain itu, Greenhalgh & Rosenblatt (1984) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *job insecurity*, faktor-faktor tersebut adalah:

1. Kondisi lingkungan dan organisasional, contohnya seperti komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional dapat menyebabkan munculnya *job insecurity*, contoh kondisi ini adalah dilakukannya restrukturisasi atau bahkan *merger* oleh perusahaan dimana tempat individu bersangkutan bekerja.
2. Karakteristik individual atau jabatan seperti *gender*, umur, status ekonomi dan sosial, pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, dan bahkan posisi pada perusahaan.
3. Karakteristik personal karyawan misalnya adalah rasa kebersamaan antar bagian individu di suatu perusahaan yang bersangkutan. Jika kebersamaan yang terjalin semakin baik maka kenyamanan yang dirasakan oleh masing-masing individu akan semakin meningkat pula. Dorongan rasa kebersamaan akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Faktor-faktor yang menjadi penyebab munculnya *job* insecurity juga dipaparkan oleh Robbins. Robbins (2006) menjelaskan beberapa faktor penyebab terjadinya job *insecurity* dikarenakan karakteristik seseorang itu sendiri yaitu meliputi:

1. Bertambahnya umur seseorang akan menyebabkan berkurangnya produktifitas. Kondisi ini pun berpengaruh terhadap meningkatnya *job insecurity* yang akan dirasakan oleh individu yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Status perkawinan juga sebagai karakteristik munculnya *job insecurity* pada seseorang. Dengan berubahnya status maka juga akan merubah tanggungjawab yang harus ia kerjakan. Individu yang tidak sanggup menanggung beban terlalu banyak atau individu yang tidak terbiasa dengan perubahan kewajiban maka akan menyebabkan adanya *job insecurity*.
3. Ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kepribadian akan menyebabkan timbulnya *job insecurity*. Apabila individu atau karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan tersebut akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.
4. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap apa yang ia kerjakan maka akan mengalami *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. Jika karyawan yang bersangkutan merasa puas dengan apa yang dilakukan maka kenyamanan pun akan semakin meningkat.

Dari penjelasan para ahli yang sudah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang merasakan *job insecurity*, diantaranya adalah faktor subyektif dan faktor obyektif, kondisi lingkungan organisasi, karakteristik dan status individu, serta tingkat kepuasan kerja.

2.1.3.4 Konsekuensi *Job* Insecurity

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) *job insecurity* adalah faktor yang dapat menimbulkan stres dan akan berakibat terhadap ketakutan, kecemasa, hingga kehilangan potensi. Selain itu, menurut Ashford (1989) *job insecuriy* yang dirasakan oleh individu atau karyawan suatu perusahaan dapat menyebabkan dampak negatif dan akan berakibat terhadap organisasi. Konsekuensi tersebut adalah:

1. Kepercayaan organisasi yang rendah

   Seorang karyawan yang merasa bahwa perusahaan yang tidak dapat diandalkan (menghasilkan komitmen yang rendah terhadap karyawan) dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap perusahaan. *Job insecurity* mempunyai hubungan negatif dengan komitmen dan kepercayaan karyawan (menurut Forbes dalam Ashford, 1989). Kondisi ini mengartikan bahwa semakin karyawan merasa tidak aman dalam bekerja maka semakin rendah pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan semakin rendah kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

2. Rendahnya kepuasan kerja karyawan

   Adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Oldham, Julik, Mabrose, Stevina, & Brand dalam Ashford (1989) tingginya *job insecurity* maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja para karyawan. Hal ini berarti semakin karyawan tidak merasakan aman terhadap pekerjaan mereka maka semakin tidak puas karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

3. Keinginan untuk pencari pekerjaan baru

   Ketidakamanan kerja atau *job* insecurity juga akan berdampak terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berhubungan dengan respon penarikan diri atau sebuah usaha untuk menghindari stres. Oleh sebab itu, *job insecurity* mempunyai hubungan yang positif terhadap keinginan untuk bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan yang mengalami *job insecurity* akan *resign* atau keluar dari tempat kerja mereka karena khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan dan setelah itu akan mencari kerja atau karir yang menurtunya lebih aman.

Selain itu, menurut Sverke et al (2002), terdapat beberapa pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan, pengaruh tersebut ialah:

1. Ketidakpuasan dalam bekerja akan semakin meningkat.
2. Meningkatnya gangguan fisik yang akan dirasakan oleh karyawan pada suatu perusahaan.

3. Meningkatnya gangguan psikologis yang akan dirasakan oleh individu. Jika hal ini terjadi maka kualitas individu dalam melakukan pekerjaannya akan menurun dan jika dibiarkan terjadi maka akan berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja serta munculnya niat untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan.
4. Menurunnya komitmen organisasi. Jika individu atau karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mengalami *job insecurity* maka juga akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan tersebut.
5. Karyawan yang mengalami *job insecurity* akan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.
6. *Turnover intention* pada suatu perusahaan akan semakin meningkat.

Dari penjelasan para ahli yang sudah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dampak yang akan terjadi jika karyawan pada suatu perusahaan mengalami *job insecurity*, dampak tersebut tidak hanya akan dirasakan oleh karyawan saja namun juga akan berdampak terhadap perusahaan atau organisasi itu sendiri.

2.1.4 Job Stress

2.1.4.1 Pengertian *Job Stress*

Dalam melakukan pekerjaannya, hampir setiap karyawan pernah merasakan stres yang diakibatkan oleh pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Siagian (1995) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Robbins & Judge (2008) mendefinisikan stres ialah kondisi dinamik yang

didalamnya individu menghadapi peluang kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Menurutt Beer dan Newman dalam Luthans (1998), *job stress* atau stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka yang dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Definisi stres kerja menurut Morgan, King, & Wersz (1986) adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Selye dalam Rice (1992) menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Sedangkan Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Robbins (1996) mengemukakan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas meningkat. Stres

kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye dalam Rice (1992) membedakan stres menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif, namun, pada umumnya gejala-gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja memiliki lebih banyak dampak yang merugikan diri pegawai maupun perusahaan. Dampak merugikan yang diakibatkan oleh stres disebut juga dengan distress (Selye dalam Rice, 1992).

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job* Stress

Job stress atau stres kerja tidak serta merta dirasakan atau datang begitu saja kepada individu atau karyawan pada suatu perusahaan. Para ahli mengemukakan berbagai macam faktor yang menjadi penyebab munculnya *job stress.* Menurut Robbins & Judge (2013) terdapat tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu :

1. Faktor Lingkungan

   Faktor lingkungan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah perubahan situasi bisnis, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi, dan terorisme. Perubahan situasi bisnis yang menyebabkan ketidakpastian ekonomi akan membuat karyawan perusahaan yang bersangkutan merasa cemas terhadap kesejahteraan masa depan mereka. Tak hanya itu, situasi politik yang tidak menentu yang ditandai dengan demonstrasi di mana mana akan membuat seseorang merasa tidak

nyaman, karena banyaknya demonstran sehingga berdampak terhadap penutupan jalan dan mogoknya angkutan umm. Kondisi ini akan membuat karyawan merasa stres karena terlambat untuk kerja. Kemajuan teknologi juga akan menyebabkan karyawan perusahaan yang tidak bisa mengimbanginya akan merasakan stres. Selain ketiga faktor tersebut, terorisme juga sebagai salah satu faktornya. Meningkatnya terorisme akan menyebabkan orang-orang merasa stres dan keamanannya dirasa terganggu.

2. Faktor Organisasi

   Terdapat banyak faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres karyawannya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

   a. Tuntutan tugas yang berlebihan yang diberikan oleh atasan. Apabila karyawan yang bersangkutan tidak dapat menyeimbangkan apa yang diinginkan atasan dengan kemampuannya maka karyawan tersebut akan merasakan stres.
   b. Rekan kerja yang tidak menyenangkan juga sebagai salah satu faktor timbulnya *job stress.* Seseorang yang merasa nyaman dengan rekannya di dalam suatu perusahaan atau organisasi akan menurunkan tingkat stres mereka, begitu sebaliknya jika rekan dalam perusahaan atau organisasi tidak dapat membuat *relax* satu sama lain maka tingkat stres yang dirasakan akan semakin meningkat.

c. Gaya kepemimpinan manajemen yang otoriter akan menimbulkan adanya *job stress*. Karyawan akan merasa semakin tertekan jika tidak merasa nyaman berdiskusi dengan atasannya.

3. Faktor Individu

   Faktor individu ini berkaitan dengan kehidupan pribadi seseorang atau karyawan seperti persoalan keluarga maupun masalah ekonomi (individu tidak dapat melakukan pengelolaan finansial secara baik adalah salah satu faktor penyebab timbulnya stres).

Davis Newstrom dalam Margiati (1999) menyatakan bahwa *job stress* terjadi karena beberapa faktor yaitu:

1. Tugas yang terlalu banyak akan menimbulkan karyawan stres jika banyaknya pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.
2. *Supervisior* atau atasan yang kurang pandai dalam menguasai tugas bawahannya dan tidak pandai dalam membimbing serta memberi pengarahan secara baik dan benar kepada bawahannya maka akan menyebabkan *job stress* bagi karyawan atau bawahan *supervisor* tersebut.
3. Frustasi yang dirasakan oleh karyawan karena beberapa faktor diantaranya adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas maupun wewenang, serta ketidakpuasan gaji atau upah yang diterima.
4. Perubahan tipe pekerjaan dari sebelumnya juga menyebabkan timbulnya stres yang akan dirasakan oleh karuawan. Kondisi ini mungkin timbul

akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahliannya, atau karena status jabatan yang berada di bawah status sebelumnya.

Menurut Hurrel dalam Munandar (2001), faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikategorikan menjadi 5 besar antara lain adalah faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan struktur serta iklim organisasi.

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

   Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan, sedangkan faktor-faktor tugas meliputi adanya resiko dan bahaya, beban kerja yang terlalu banyak, serta kerja malam atau lembur kerja.

2. Peran individu dalam organisasi

   Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tugas maupun perannya masing-masing. Kondisi ini mengartikan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian, karyawan tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran merupakan pembangkit stres.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres bagi individu, seperti ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, serta promosi jabatan yang dirasa kurang.

4. Hubungan dalam pekerjaan

   Hubungan kerja yang tidak ditandai dengan kepercayaan dan minat yang rendah pada suatu perusahaan atau organisasi akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, kondisi kesehatan individu menurun, serta tingkat ancaman oleh atasan maupun rekan kerja akan semakin meningkat. Kondisi ini apabila tidak di*manage* secara tepat maka akan menibulkan *job stress.*

5. Struktur dan iklim organisasi

   Rendahnya peran setiap individu pada suatu perusahaan atau rendahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan akan berdampak terhadap suasana hati yang kurang baik dan perilaku yang cenderung negatif. Sebaliknya, jika peluang untuk berperan serta mengalami peningkatan maka akan diikuti pula peningkatan produktivitas kerja, peningkatan taraf kesehatan mental maupun fisik.

2.1.4.3 Konsekuensi *Job* Stress

Menurut Cox (2006) terdapat enam dampak yang ditimbulkan jika individu mengalami stres, enam kategori tersebut adalah:

1. Dampak Subjektif

   Dampak ini berkaitan dengan munculnya rasa bosan, frustasi, depresi, meningkatnya rasa letih, emosi semakin meningkat, serta ditandai dengan munculnya kekhawatiran atau ketakutan.

2. Dampak Perilaku

   Akibat stres yang dirasakan oleh seseorang akan berdampak terhadap perilaku dalam bekerja diantaranya adalah perilaku yang implusif atau luapan emosi yang tak terkendali.

3. Dampak Kognitif

   Kondisi kognitif ini akan berakibat terhadap menurunnya kemampuan dalam pengambilan keputusan secara tepat, konsetrasi individu menurun, mudah tersinggung, serta adanya hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis

   Jika individu mengalami stres yang berkelanjutan maka akan berakibat terhadap kondisi fisiologis seperti denyut jantung yang tidak beraturan, tekanan darah meningkat, mulut menjadi kering, bola mata semakin melebar, serta tubuh menjadi panas dingin.

5. Dampak Kesehatan

   Kesehatan akan mengalami gangguan jika stres tidak dikelola dengan baik, masalah kesehatan yang akan muncul diantaranya adalah sakit kepala, sulit tidur, hingga gangguan psikosomatis.

6. Dampak Organisasi

   Selain yang sudah dijelaskan diatas, *job stress* juga akan berdampak terhadap organisasi atau perusahaan itu sendiri. Apabila karyawan merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan produktivitas, kepuasan kerja akan menurun, serta rendahnya loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi.

Randall S. Schuller dalam bukunya juga meyebutkan dampak akibat *job stress* bagi organisasi itu sendiri. Menurut Schuller & Jackson (1996) terdapat empat dampak negatif dari *job stress* bagi organisasi, keempat dampak tersebut adalah:

1. Terjadinya kekacauan serta hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Terganggunya kenormalan aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat produktivitas.
4. Menurunnya pemasukan serta keuntungan perusahaan akibat para karyawan yang tidak dapat mencapai targetnya karena merasa stres.

2.1.5 Kompetensi Akuntansi

2.1.5.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi sangat dibutuhkan oleh seseorang yang bekerja karena digunakan sebagai dasar untuk mencapai kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, dan atribut personal lainnya yang mampu membedakan seseorang dengan orang lain dan tujuannya

untuk memprediksi keberhasilan seseorang pada suatu posisi (Nawawi, 2013). Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2017 pasal 2 ayat 6 mengartikan kompetensi adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dipersyaratkan dalam suatu jawabatan.

Menurut Littrell dalam Uno (2008) kompetensi adalah kekuasaan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktik. Sedangkan menurut Stephen J. Kenezevich dalam Uno (2008) kompetensi merupakan kemampuan-kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Stephen J. Kenezevich dalam Uno (2008) menjelaskan bahwa kemampuan atau kompetensi yang dimiliki seseorang merupakan penggabungan dari pengetahuan, keterampilan, kepemimpinan, maupun kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang dinyatakan kompeten di bidang tertentu adalah seseorang yang mempunyai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan. Spencer & Spencer (1993) mendefiniskan kemampuan atau kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, serta kecakapan yang

dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan pada bidang tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.2 Pengertian Akuntansi

Akuntansi ialah serangkaian proses yang dimulai dari mengenali, mengukur, dan mengkomunikasikan informasi ekonomi untuk memperoleh pertimbangan dan keputusan yang tepat oleh pemakai informasi yang bersangkutan (Niswonger, Fess, dan Warrren dalam Sinaga, 2011). Mursyidi (2010) menjelaskan bahwa akuntansi merupakan proses pengidentifikasian data yang berkaitan dengan keuangan, proses pengolahan serta panalisa data yang relevan untuk diubah menjadi informasi sehingga dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Wild & Kwok dalam Agoes & Trisnawati (2013) menjelaskan bahwa akuntansi adalah sistem informasi yang menghasilkan laporan kepada pihak-pihak yang berkepentingan yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi serta kondisi perusahaan. Akuntansi mengacu pada tiga aktivitas dasar yaitu mengindentifikasi, merekam, dan mengkomunikasikan kejadikan ekonomi yang terjadi pada organisasi untuk kepentingan pihak pengguna laporan keuangan yang terdiri dari pengguna internal dan eksternal.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi merupakan proses pencatatan, pengklasifikasian, pengolahan, serta penyajian data yang berhubungan dengan kejadian ekonomi yang berhubungan dengan data keuangan sehingga dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk proses pengambilan keputusan.

2.1.5.3 Pengertian Kompetensi Akuntansi

Suwardjono (2005) menyatakan bahwa pengetahuan akuntansi dapat dipandang dari dua sisi pengertian yaitu sebagai sebagai suatu disiplin pengetahuan yang diajarkan di perguruan tinggi dan pengetahuan profesi (keahlian) yang dipraktekkan di dunia nyata. Akuntansi sebagai bidang pengetahuan di perguruan tinggi, akademisi memandang akuntansi sebagai dua bidang kajian yaitu bidang praktek dan bidang teori. Bidang praktek berkepentingan dengan masalah bagaimana prakter tersebut dijalankan sesuai dengan prinsip akuntansi, sedangkan bidang teori berkepentingan dengan penjelasan, deskirpsi, dan argumen yang dianggap melandasi praktek akuntansi yang semuanya dicakup dalam suatu pengetahuan yang disebut teori akuntansi.

Menurut Yuliani, Nadirsyah, & Bakar (2010) seseorang yang memiliki pemahaman akuntansi merupakan orang yang pandai dan mengerti secara baik terhadap akuntansi. Hal ini berarti seseorang tersebut paham bagaimana proses akuntansi itu dilakukan mulai dari pengumpulan bukti transaksi hingga pembuatan laporan keuangan. Untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas maka kualitas orang-orang yang melaksanakan tugas dalam penyusunan laporan keuangan perlu diperhatikan artinya orang-orang tersebut paham dan mengerti bagaimana proses dan pelaksanaan akuntansi sesuai dengan perdoman pada ketentuan yang berlaku.

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Menyebabkan Seseorang Memiliki Kompetensi Akuntansi

Seseorang dapat dikatakan memiliki kompetensi jika seseorang tersebut dapat melakukan sesuatu hal dengan baik. Penjelasan ini sesuai dengan pendapat ahli bahwa kompetensi merupakan daya seseorang untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan (S. C. U. Munandar, 1999). Menurut Munandar, terdapat dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi yaitu faktor bawaan seperti bakat dan faktor latihan seperti hasil belajar.

2.1.6 Konflik Peran

2.1.6.1 Pengertian Konflik Peran

Peran ialah sebagai Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan oleh seseorang dalam waktu bersamaan (Soeroso, 2008). Menurut Fred (2001) peran didefiniskan sebagai suatu porsisi yang memiliki harapan dan berkembang dari norma yang dibangun. Sedangkan menurut Greenhaus & Beutell (2000) peran ganda merupakan dua peran yang dijalankan oleh seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang dimana salah satu perannya telah menjadi kodrat atau telah melekat pada diri seseorang sejak dulu.

Seseorang seringkali mengalami peran ganda dalam kehidupannya, misalnya adalah seorang perempuan yang menjadi karyawan pada suatu perusahaan namun juga menjadi istri yang dimana diwajibkan untuk melayani suami dan mengurus rumah tangganya. Tak hanya itu, seorang

laki-laki juga seringkali berperan ganda contohnya seperti ia menjadi karyawan dalam suatu perusahaan namun di dalam lingkungan yang berbeda ia mempunyai tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya sebagai ketua dalam suatu organisasi.

Menurut Winardi (2007) konflik ialah suatu kondisi dimana terdapat tujuan-tujuan maupun emosi-emosi yang tidak sesuai antara harapan dan kondisi faktualnya sehingga menyebabkan timbulnya pertentangan. Rahim (2002) mendefinisikan konflik ialah ketidaksetujuan dan perbedaan sisi pandang terhadap suatu hal. Sedangkan Robbins (2002) menyatakan bahwa konflik ialah ketidakmampuan seseorang utnuk beradaptasi dengan keadaannya serta adanya perbedaan status, tujuan, nilai, persepsi antara harapan dan keadaan yang sebenarnya.

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan atau keluarga (Fred, 2001). Menurut Greenhaus & Beutell (2000) konflik peran ialah konflik yang terjadi antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual dan tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sedangkan menurut Frone, M, & Cooper (1992) konflik peran yang terjadi pada karyawan merupakan kondisi yang dimana pada satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di siis lain harus memperhatikan keluarga secara utuh sehingga sulit membedakan antara pekerjaan menganggu keluarga atau keluarga menganggu pekerjaan.

Dari penjelasan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran adalah konflik yang terjadi pada seorang karyawan yang memiliki peran ganda yaitu peran di dalam perusahaan sebagai karyawan dan peran dalam keluarga. Konflik ini akan muncul ketika seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan dilakukan dalam waktu yang bersamaan.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Adanya Konflik Peran

Seorang karyawan yang mengalami konflik peran ganda akan merasa lebih tegang dalam bekerja. Sedarmayanti (2007) menjelaskan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi konflik peran yaitu:

1. Komunikasi yang salah dapat menimbulkan adanya konflik peran. Salahnya dalam berkomunikasih dikarenakan salahnya pengertian terkait dengan kalimat-kalimat yang diucapkan, bahasa yang kurang atau sulit untuk dipahami, atau karena informasi yang tidak lengkap.
2. Salahnya struktur organisasi juga dapat menyebabkan seseorang berkonflik dalam perannya. Hal ini disebabkan adanya pertarungan kekuasaan antar departemen atau sistem penilaian yang bertentangan, dan bisa dikarenakan persaingan untuk memperebutkan suatu hal yang jumlahnya terbatas.
3. Masalah pribadi adalah salah satu fakor yang menjadi pemicu adanya konflik peran. Kondisi ini disebabkan tidak sesuainya tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi pegawai dengan perilaku yang diperankan pada jabatan serta adanya perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

Terdapat beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi seseorang berkonflik dalam perannya, Frone et al (1992) menyebutkan beberapa faktor yang menyebabkan konflik peran yaitu:

1. *Time presure*, semakin banyaknya waktu yang digunakan dalam bekerja maka akan semakin sedikit pula waktu yang bisa diberikan untuk keluarga.
2. *Family size and support*, banyaknya jumlah anggota dalam keluarga dan sedikitnya dukungan dalam keluarga akan menyebabkan seseorang mengalami konflik peran. Semakin banyaknya anggota keluarga maka akan semakin banyak konflik, dan semakin banyaknya dukungan keluarga maka konflik yang muncul akan semakin sedikit.
3. Kepuasan kerja, adanya kepuasan kerja yang semakin tinggi akan meminimalisir adanya konflik yang terjadi pada diri seorang karyawan.
4. *Marital and life satisfaction*, terdapat asumsi yang mengatakan bahwa seorang wanita yang sudah menikah namun tetap bekerja akan berdampak negatif terhadap pernikahannya.
5. *Size of firm*, pada aspek ini berkaitan terhadap banyaknya pekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Banyak atau sedikitnya karyawan yang bekerja dapat mempengaruhi konflik peran yang dirasakan oleh seseorang.
6. Bantuan pengasuh anak, ada tidaknya pengasuh anak akan mempengaruhi tingkat konflik peran yang dirasakan. Jika seorang memiliki pengasuh anak maka diharapkan akan meringankan beban kerja

pada saat di rumah sehingga akan meminimalisir timbulnya konflik peran.

2.1.6.3 Penyelesaian Konflik Peran

Adanya konflik peran akan memiliki dampak terhadap individu yang bersangkutan dan perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Menurut Mangkunegara (2008) konflik dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya adalah pemecahan masalah, tujuan tingkat tinggi, perluasan sumber, menghindari konflik, melicinkan konflik, kompromi, perintah dari wewenang, mengubah variabel manusia, mengubah variabel struktural, serta mengindentifikasih musuh bersama.

Menurut Rosiana (2007) terdapat beberapa startegi yang dapat dilakukan seseorang untuk mengurangi terjadinya konflik peran yaitu:

1. Manajemen Waktu

   Manajemen waktu merupakan stratego penting yang diperlukan untuk mengoptimalkan perannya. Manajemen waktu yang dapat dilakukan oleh seseorang yaitu tentukan tujuan bekerja, tetapkan prioritas dan delegasikan tugas kepada orang yang mampu.

2. Manajemen Keluarga

   Memperkerjakan seorang asisten rumah tangga akan sangat membantu serta dapat meringankan beban rutin yang harus dikerjakan serta diselesaikan pada saat tiba di rumah. Kondisi ini akan sangat membantu khususnya bagi seorang wanita, ia dapat lebih bisa meluangkan waktu untuk anggota keluarganya baik kepada suami maupun anak. Oleh karena

itu, seorang wanita karir tetap bisa melaksanakan dua perannya sekaligus dengan lebih mudah sehingga konflik peran yang mungkin akan terjadi bisa diminimalisir.

3. Manajemen Pekerjaan

   Meningkatkan produktivitas dalam bekerja sangat diperlukan bagi karyawan yang telah memiliki tanggung jawab lain dalam lingkungan keluarganya. Apabila seseorang tidak bersikap efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan akan semakin menumpuk. Hal ini akan sangat menganggu dalam hubungan keluarga, karena jika seorang karyawan sudah tiba di rumah ia harus tetap berpikir adanya *deadline* pekerjaan yang menumpuk. Kondisi ini akan membuat seseorang tidak dapat fokus bersantai dengan keluarga sehingga akan lebih mudah stres dan konflik peran kemungkinan akan terjadi.

4. Manajemen Diri

   Berbagai hal dapat dilakukan oleh setiap individu untuk meminimalisir konflik peran yang terjadi. Hal-hal tersebut misalnya menghindarkan diri dari tindakan maupun berbagai macam kegiatan yang menambah persoalan, mengubah pola pikir yang irsasional menjadi rasional serta selalu berpikir positif, *relax* dalam bekerja dan tidak meciptakan suasana tegang, mudah dalam berinteraksi dan bergaul dengan keluarga maupun teman agar rasa jenuh atau bosan yang dirasakan seseorang dapat teratasi.

5. Memelihara Dukungan Sosial

   Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan dapat membantu seseorang mengalami stres sehinga memicu adanya konflik peran. Rekan kerja serta atasan yang mengerti segala kondisi dapat lebih meringankan beban pikiran seseorang terlebih pada saat terdapat masalah keluarga. Kondisi ini akan membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Himawantara & Astika, 2018)	Pengaruh *Role Stress* pada *Turnover Intentions*	**Independen:** • *Role Stress* **Dependen:** • *Turnover Intentions*	• *Role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh

		Konsultan Pajak dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi	**Pemoderasi:** • Kompensasi	positif terhadap *turnover intentions* • *Role overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* • Kompensasi dapat memperlemah pengaruh *roleh confilct* dan *role ambiguity* terhadap *turnover intentions*

				• Kompensasi tidak dapat memoderasi pengaruh *role overload* pada *turnover intentions*
2	(Karina, Rakhmawati, & Abidin, 2018)	Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Amaris	**Independen:** • *Job Insecurity* **Dependen:** • *Turnover Intention*	• *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
3	(Audina & Kusmayadi, 2018)	Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* (Studi	**Independen:** • *Job Insecurity* • *Job Stress* **Dependen:** • *Turnover Intention*	• *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		pada *Staff* Industri Farmasi Lucas *Group* Bandung)		*turnover intention* • *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
4	(Mega Fristiyanti, 2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* di PT Malugo Indonesia	**Independen:** • Komitmen Organisasi • Konflik Peran **Dependen:** • Turnover *Intention*	• Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Konflik peran tidak berpengaruh signifikan

				terhadap *turnover intention*
5	(Monica & Putra, 2017)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*	**Independen:** • Stres Kerja • Komitmen Organisasional • Kepuasan Kerja **Dependen:** • *Turnover Intention*	• Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Kepuasan kerja berpengaruh

				negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
6	(Rokhmad, 2016)	Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT Duta Service Semarang)	**Independen:** • Kepuasan Kerja • Stress Kerja • Komitmen Organisasi **Dependen:** • Turnover *Intention*	• Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signfikan terhadap *turnover intention* • Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Komitmen

				organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
7	(Kusriyani, Magdalena, & Paramita, 2016)	Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Intensitas *Turnover* yang Dimediasi Komitmen Organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang	**Independen:** • Konflik Peran • Kelelahan Emosional • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi **Dependen:** • Intesitas *Turnover*	• Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover* • Kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*

				• Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover* • Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*
8	(Septiari & Ardana, 2016)	Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap Turnover	**Independen:** • *Job Insecurity* • *Stres*	• *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan

		Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali	Kerja **Dependen:** • **Turnover** *Intention*	terhadap *turnover intention* • Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
9	(Caesarani & Riana, 2016)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan *Turnover Intention* pada Sari Segara *Resort Villa* & SPA	**Independen:** • Stres kerja **Dependen:** • Komitmen Karyawan • *Turnover Intention*	• Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karyawan • Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap *turnover intention*
10	(Apriyani, 2016)	Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita	**Independen:** • *Work-Family Conflict* • Stres Kerja **Dependen:** • Kepuasan Kerja • *Turnover Intention*	• *Work-family conflict* berpengarih negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Stres kerja beperngaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Kepuasan kerja berpengaruh

				negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* • *Work-family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* • *Work-family*

				conflict berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja • Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja
11	(Yanthi & Piartini,	Pengaruh Stres Kerja dan	**Independen:**	• Stres kerja berpengaruh

	2016)	Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar pada Karyawan Puri Saron Seminyak	• Stres Kerja • Ketidakamanan Kerja **Dependen:** • Intensi Keluar	positif dan signifikan terhadap intensi keluar • Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar
12	(Ayu & Adnyani, 2016)	Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta	**Dependen :** • *Turnover Intention* **Independen :** • *Work Family Conflict* **Mediasi :** • Kepuasan	• *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • *Work family conflict*

			Kerja	berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* • *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

				melalui kepuasan kerja
13	(Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016)	Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Galael *Supermarket* (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang)	**Independen:** • *Job Insecurity* • Kepuasan Kerja • Lingkungan Kerja **Dependen:** • *Turnover Intention*	• *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Lingkungan kerja

				berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
14	(Khaidir & Sugiati, 2016)	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan Kontrak PT Gajah Satria Manunggal Banjarmasin	**Independen:** • Stres Kerja • Kompensasi • Kepuasan Kerja **Dependen:** • *Turnover Intention*	• Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Kepuasan

				kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
15	(Putra & Mujiati, 2016)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja pada *Turnover Intention* Karyawan *Take Japanese Restaurant* Legian Kuta Badung Bali	**Independen:** • Kompetensi • Kompensasi Finansial • Motivasi Kerja **Dependen:** • *Turnover Intention*	• Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* • Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

				• Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*
16	(Arviana & Muchsinati, 2016)	Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Perpindahan Kerja Karyawan (Studi Kasus terhadap Rumah Sakit di Batam)	**Independen:** • Perpindahan Kerja Karyawan **Dependen** • Perpindahan kerja karyawan	• Keamanan kerja, kondisi kerjam dan masalah keluarga pekerja berpengaruh terhadap perpindahan kerja karyawan • Kompensasi, keadilan

				organisasi, dukungan teman kerja, dukungan atasan, peluang promosi, pelatihan dan pengembangan, serta komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signisikan terhadap perpindahan kerja karyawan
17	(Setiawan & Putra,	Pengaruh Job Insecurity	**Independen:** • *Job*	• *Job insecurity*

	2016)	terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan Legian *Village* Hotel	*Insecurity* **Dependen:** • Kepuasan Kerja • *Turnover Intention*	berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* • *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

				• Kepuasan kerja dapat memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Job Insecurity adalah ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang dimana kondisi tersebut dapat menyebabkan karyawan keluar dari tempat mereka bekerja. Perasaan tidak aman akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan. Tingginya *turnover intention* yang disebabkan oleh *job insecurity* akan menyebabkan terganggu kegiatan operasional perusahaan. *Job insecurity* dapat muncul karena *going concern* perusahaan terganggu sehingga karyawanpun merasa gelisah, tercancam, serta cemas terhadap kehidupan individu dikemudian hari jika terus bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pemikiran ini revelan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa perusahaan perlu dalam memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya. Hingga tahun 2017, ketidakamanan kerja atau *job insecurity* di

ASEAN. Menurut *Financial Times Confidential Research* (FTCR), 22,8% responden di lima negara Asia Tenggara mengkhawatirkan keamanan pekerjaan mereka dalam enam bulan kedepan. Angka tersebut meningkat 2,5 poin persentase dibandingkan pada hasil survei akhir April 2015 (Wahyudi, 2017).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Halimah et al (2016) dan Septiari & Ardana (2016) yang menyimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.3.2 Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

Job stress atau stres kerja merupakan kondisi tegang yang dialami oleh seseorang yang dimana kondisi tersebut mampu mempengaruhi kondisi seseorang, proses berpikir, serta emosi suatu individu (Handoko, 2008). Jika keadaan ini terus menerus terjadi secara berkelanjutan maka akan menimbulkan stres berlebih yang akan dirasakan oleh individu tersebut dan juga akan menganggu seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya masing-masing.

Bagi perusahaan, kondisi ini pun akan memberikan dampak negatif. Karyawan yang merasakan stres dalam bekerja di suatu perusahaan akan cenderung menimbulkan tingkah laku yang tidak biasa, contohnya seperti meningkatnya tingkat kemalasan dalam bekerja, menjadi mudah marah, dan tentunya tidak dapat bekerja dengan sebagaimana mestinya. Karyawan yang

mengalami stres akan menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka akan menjadi marah-marah, agresif, tidak *relax*, dan juga akan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif sehingga para karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak akan efektif dan efisien (Malayu, 2012). Pemikiran ini relevan dengan teori sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2012) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia diperlukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut *Director and Chief Marketing Officer* Cigna Indonesia, Ben Furneaux, pekerjaan merupakan penyumbang utama rasa stres (Cigna, 2017). Jika hal ini dibiarkan oleh perusahaan ataupun perusahaan tidak dapat melakukan pengelolaan secara tepat maka aktivitas perusahaan akan terganggu. Oleh karena itu, kondisi ini perlu menjadi perhatian setiap perusahaan untuk melakukan pengelolaan khususnya pada sumber daya manusia dengan baik.

Penjelasan yang sudah dikemukakan di atas diperkuat oleh hasil penelitian. Khaidir & Sugiati (2016) dan Audina & Kusmayadi (2018) menyatakan pada penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya bahwa semakin karyawan merasakan stres pada pekerjaannya yang dilakukan di tempat perusahaan dimana ia bekerja maka tingkat intensitas turnover akan semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.3.3 Pengaruh Kompetensi Akuntansi *terhadap Turnover Intention*

Terciptanya produktivitas perusahaan salah satunya ditunjang oleh sektor sumber daya manusia yang berkompeten. Menurut survei yang dilakukan oleh Bisnis Indonesia dalam Kompas (2016) 43,6% responden menilai kualitas sumber daya manusia di indonesia tidak kompetitif. Kondisi ini tentu akan menjadi bencana bagi perusahaan di Indonesia. Semakin rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula produktivitas perusahaan. Apabila produktivitas perusahaan meningkat tentu margin atau laba yang diperoleh perusahaan tersebut juga akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkompeten pada bidangnya khususnya dalam penelitian ini berkompeten dalam hal akuntansi atau keuangan. Pemikiran ini didukung oleh teori terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013). Penempatan kerja yang efektif dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job evaluation*, serta asas *the right man in the right job* merupakan hal yang terpenting untuk membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan, M. Hanif Dhakiri dalam Metro *News* menyampaikan bahwa hingga saat ini kompetensi SDM di Indonesia masih sangat rendah (Purba, 2018). Kondisi ini menyebabkan Negara Indonesia *over* supply di level bawah, sedangkan level menangah ke atas tenaga kerja di Indonesia cenderung kekurangan. Tak hanya itu, tiga sampai

empat orang dari sepuluh orang karyawan tidak bekerja sesuai pada bidangnya atau *miss-match* (Purba, 2018). Jika hal ini terus terjadi dalam waktu panjang maka margin perusahaan pun ikut menurun dan akan berdampak secara makro terhadap perkonomian Indonesia.

Pernyataan para ahli di atas diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mujiati (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin karyawan mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja maka *turnover intention* atau keinginan untuk pindah pekerjaan semakin rendah, kondisi ini berlaku sebaliknya. Semakin rendah seseorang dalam hal kompetensinya maka akan semakin repot dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memunculkan pikiran untuk berpindah tempat bekerja. Oleh karena itu, dari penjelasan diatas hipotesis yang dapat dirumuskan ialah:

H3 : Kompetensi akuntansi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.3.4 Pengaruh *Konflik* Peran terhadap *Turnover Intention*

Konflik peran merupakan kondisi yang terjadi pada seseorang ketika dihadapkan dengan pertentangan perilaku maupun pola pikir karena adanya peran yang berlainan sehingga individu tersebut kesulitan dalam melakukan tindakan atau sulit dalam pengambilan keputusan. Konflik peran ini akan muncul ketika seseorang memiliki peran ganda atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Jika individu yang bersangkutan

merasa tidak nyaman dalam kondisi ini, maka akan menyebabkan turunnya kemauan atau motivasi dalam bekerja.

Sebagai contoh, seorang wanita (karyawan) yang sudah menikah dan memiliki anak diharuskan untuk menjalankan tiga peran sekaligus dalam waktu bersamaan yaitu sebagai karyawan dalam perusahaan, seorang istri, dan seorang ibu. Jika kemampuan dalam menjalankan perannya tidak mampu dilakukan dengan baik maka akan menyebabkan kendala. Di perusahaan, ia dituntut untuk menjadi pegawai yang tunduk pada atasan dan pekerja keras, namun disatu sisi ia juga dituntut untuk memperhatikan suami dan tumbuh kembang sang buah hati. Jika ia tidak mampu menjalankan perannya dengan baik secara bersama-sama maka karyawan tersebut akan merasa jenuh, menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja serta kinerja karyawan akan menurun. Selain itu, jika hal ini terus berlanjut maka akan memunculkan pikiran untuk *resign* dari perusahaan dimana ia bekerja.

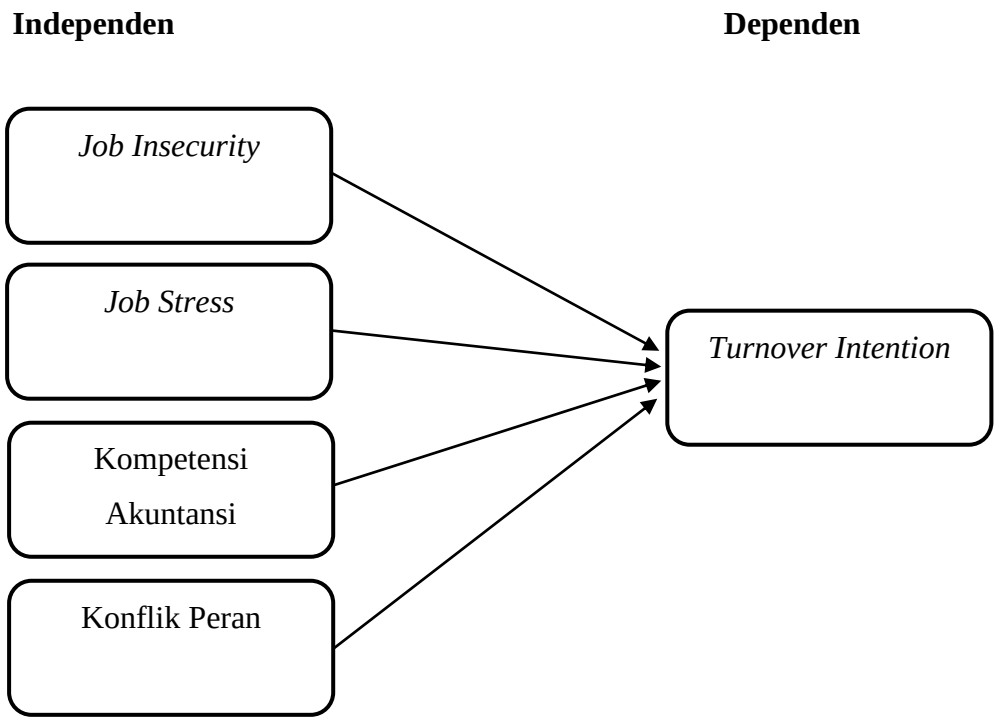
Pemikiran ini relevan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yang menjelaskan bahwa kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan adalah hal penting agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Jika perusahaan mengerti apa yang dirasakan oleh karyawannya dan mengerti apa konflik apa yang terjadi pada setiap karyawan tentu perusahaan akan menemukan jalan keluar dari permasalahan tersebut agak bisa menekan angka *turnover intention*. Penjelasan tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian. Ayu & Adnyani (2016) menyimpulkan

bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Simpulan ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya konflik peran yang dialami oleh individu maka keinginan untuk keluar dari pekerjaannya akan semakin meningkat juga.

Dari uraian yang telah dijelaskan di atas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.4 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Penentuan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *accountinng* perusahaan Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Menurut Dr Muazaroh SE MT dalam Kompasiana (2016) menyatakan bahwa Bank Pembangunan Daerah atau BPD merupakan kelompok perbankan yang paling efisien dari sudut profit maupun biaya berdasarkan seluruh kategori bank di Indonesia. Bank BPD ini juga merupakan perusahaan perbankan yang menjadi percontohan bagi manajer bank lainnya untuk memperbaiki kinerja efisiensinya. Wakil Sekjen Asbanda yang juga menjabat sebagai Direktur Bank Sulsebar, Elling Tjandra, dalam Kompasiana (2016) memaparkan bahwa BPD memiliki fungsi unik selain menjalankan fungsinya sebagai bank namun juga sebagai *agent of regional development* atau agen perubahan di suatu daerah yang mana fungsi ini tidak dimiliki perbankan lain selain bank BPD. Hingga saat ini, kekuatan 26 BPD di seluruh Indonesia dapat disejajarkan dengan empat bank besar lainnya seperti Mandiri, BRI, BCA, dan BNI (Kompasiana, 2016).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sample bank BPD DIY karena selama 21 tahun Bank BPD DIY mendapatkan kinerja yang sangat bagus. Kondisi ini dibuktikan dengan diraihnya *reward* dari majalah Infobank dalam ajang Infobank *Awards* 2017 (Humas PT Bank BPD DIY, 2017). Bank

BPD DIY selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik. Kondisi itu didapat berdasarkan hasil dari kerja keras serta kerja cerdas yang dilakukan seluruh lapisan Bank BPD DIY. Tanpa adanya kerja keras maka target yang sudah ditetapkan oleh Bank BPD DIY tidak akan tercapai dan jika hal itu terjadi akan berdampak terhadap hilangnya potensial memperolehan laba. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memilih populasi karyawan Divisi *Accounting* Bank BPD yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Setelah menentukan populasi dalam penelitian, langkah selanjutnya adalah menentukan sampel yang akan dijadikan responden pada penelitian. Teknik yang digunakan dalam menentukan banyaknya sampel menggunakan teknik purposive *sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Kriteria-kriteria yang digunakan dalam penelitian ini untuk mennetukan sampel adalah sebagai berikut:

1. Merupakan karyawan aktif yang bekerja pada perusahaan Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan penempatan pada divisi *accounting*.
2. Karyawan yang mempunyai masa kerja minimal 3 bulan. Menurut *Engineering Career Center* UGM atau biasa disebut dengan ECC UGM dalam *Career News* (2013), 77% karyawan memerlukan waktu tiga sampai enam bulan untuk bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja barunya.

Pada penelitian ini terdapat 10 kantor cabang Bank BPD di Provinsi Yogyakarta dan satu kantor pusat Bank BPD di Provinsi Yogyakarta. Masing-masing kantor cabang terdiri dari empat karyawan divisi akuntansi sedangkan pada kantor pusat terdapat lima karyawan yang bekerja pada divisi akuntansi. Berikut merupakan lokasi-lokasi Bank BPD di Provinsi Yogyakarta :

Tabel 3.1

Lokasi Bank Pembangunan Daerah Provinsi Yogyakarta

No	Alamat Bank BPD di DIY	Jumlah Karyawan Akuntansi
1	Bank BPD DIY Jl. Tentara Pelajar No 7, Bumijo, Jetis, Yogyakarta	5
2	Kantor Cabang Pembantu Kalasan Jl. Yogya-Solo Km 14, Kalasan, Sleman	4
3	Kantor Cabang Pembantu Pakem Jl. Kaliurang Km 17, Pakem, Sleman	4
4	Kantor Cabang Pembantu Condongcatur Jl. Ringroad Utatara, Mancasan Kidul, Depok, Sleman	4
5	Kantor Cabang Pembantu Godean Jl. Godean, Sidoagung, Godean, Sleman	4
6	Kantor Cabang Pembantu Gamping Kompleks Ruko Plemgurih Kav. 7, Banyuraden, Gamping, Sleman	4
7	Kantor Cabang Pembantu Tempel Jl. Magelang Km 17, Margorejo, Tempel, Sleman	4

8	Kantor Cabang Pembantu Mlati Jl. Kebon Agung Km 3, Tlogoadi, Mlati, Sleman	4
9	Kantor Cabang Pembantu Ngaglik Gentan, Jl. Kaliurang, Ngaglik, Sleman	4
10	Kantor Cabang Pembantu Maguwoharjo Stan, Maguwoharjo, Depok, Sleman	4
11	Kantor Cabang Pembantu Prambanan Komplek Ruko Prambanan No 7 Ledoksari, Bukoharjo, Prambanan, Sleman	4
Jumlah kuesioner yang dibagikan		**45**

Dari tabel 3.1 di atas maka peneliti akan membagikan 45 kuesioner kepada masing-masing karyawan divisi akuntansi di seluruh Bank BPD di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer untuk memperoleh data penelitian yaitu dengan cara menanyakan (memberi kuesioner) secara langsung ke objek individu atau responden yaitu karyawan divisi *accounting* yang bekerja pada Bank Pembangunan Daerah baik kantor pusat maupun kantor cabang di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Pada penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner pada masing-masih responden pada penelitian. Metode yang digunakan pada

kuesioner adalah metode tertutup, yaitu pilihan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti serta responden tidak diberikan alternatif jawaban.

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel ini yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas), sedangkan variabel independen atau variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* (Y). Sedangkan untuk variabel independen yang akan diteliti sebanyak empat variabel yaitu *job insecurity* (X_1), *job stress* (X_2), kompetensi akuntansi (X_3), dan konflik peran (X_4).

3.4.1 *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention adalah keinginan karyawan yang bekerja pada suatu unit kerja untuk berhenti atau keluar dari tempat kerjanya. Menurut Audina & Kusmayadi (2018) *turnover intention* dapat diukur dengan berbagai indikator, indikator tersebut adalah:

a. Pikiran untuk keluar dari perusahaan karena situasi perusahaan yang dirasa kurang nyaman. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah responden tersebut memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja sekarang atau tidak.

b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain karena ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mecari lowongan pekerjaan lain atau tidak.
c. Adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang atau tidak.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga item pernyataan yang diadaptasi dari Audina & Kusmayadi (2018), yaitu: (1) Saya sering berpikir untuk keluar dari tempat kerja ini; (2) Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain; (3) Saya akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat. Selain itu, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 4 (sangat setuju) menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diadaptasi dari penelitian Audina & Kusmayadi (2018).

3.4.2 *Job Insecurity* (X_1)

Job insecurity adalah perasaan khawatir ataupun terancam yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi karena kondisi atau situasi perusahaan yang tidak menentu sehingga karyawan merasa cemas terhadap karir di masa datang yang akan ia hadapi dikemudian hari. Untuk mengukur seseorang merasakan *job*

insecurity atau tidak, peneliti menggunakan beberapa indikator berdasarkan penelitian terdahulu menurut Audina & Kusmayadi (2018), indikator tersebut yaitu:

a. Arti pekerjaan bagi indvidu. Pekerjaan dapat dikatakan memiliki arti penting bagi karyawan maka pekerjaan tersebut memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar atau tidak bagi masing-masing karyawan.
b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya, apakah karyawan tersebut memiliki tingkat ancaman yang besar atau tidak dalam pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau tidak walau ada ancaman yang dirasakan karyawan tersebut mengenai aspek-aspek pekerjaan.
c. Tingkat kemungkinan terjadinya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.
d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut merupakan potensi dari setiap persitiwa yang terjadi di dalam perusahaan yang terkait dengan kepentingan-kepentingan yang dirasakan baik bagi dirinya. Indikator ini diukur dari

tanggapan responden apakah merasakan kepentingan-kepentingan mengenai potensi setiap peristiwa.

e. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka pada tahun di masa yang akan datang. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah mereka merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya atau tidak.

Terdapat lima item pernyataan yang diadaptasi dari Audina & Kusmayadi (2018), yaitu: (1) Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir; (2) Saya merasa terancam mengenai aspek-aspek pekerjaan; (3) Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan saya; (4) Saya merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan; (5) Saya merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 4 (sangat setuju) pada masing-masing item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Audina & Kusmayadi (2018).

3.4.3 *Job Stress* (X_2)

Menurut Hanim (2016) stres kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan karena tekanan baik secara tuntutan fisik maupun psikologis karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil serta perasaan yang tidak tenang dan berdampak terhadap menurunnya

produktivitas kerja. Stres kerja atau *job* stress menurut Septiari & Ardana (2016) dapat diukur dari kemampuan karyawan menghadali masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan untuk mengukur itu dapat dilihat dari berbagai indikator, diantaranya adalah:

a. Beban kerja yang berlebihan yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan oleh atasannya yang melebihi batas kemampuan dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah respoden yang bersangkutan merasa berat dengan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan atau tidak.
b. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini berkaitan dengan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terbebani oleh tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak.
c. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai. Hal ini berkaitan dengan respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan. Indikator ini diukur dari umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.
d. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab. Kondisi ini merupakan keterbatasan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responde apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik

atau tidak walau tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.

e. Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi yang berkaitan dengan dinamika yang terjadi pada organisasi tempat karyawan berada. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah responden tersebut bisa beradaptasi atau tidak dengan setiap perubahan yang ada pada perusahaan dimana ia bekerja.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan lima item pernyataan yang diadaptasi dari Septiari & Ardana (2016), yaitu: (1) Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang belebihan; (2) Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; (3) Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai; (4) Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakn tanggung jawab dalam bekerja; (5) Saya merasa mampu beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan. Selain itu, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 4 (sangat setuju) yang diadaptasi dari penelitian Septiari & Ardana (2016) menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.4.4 Kompetensi Akuntansi (X_3)

Robotham dan Jubb (1998) dalam Putra & Mujiati (2016) menyatakan kompetensi adalah perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Sutrsino (2011) pengukuran kompetensi dapat

dilihat dari berbagai indikator dan indikator ini pun dipakai untuk mengukur kompetensi yang dilakukan oleh Putra & Mujiati (2016), diantaranya adalah:

a. Pengetahuan (*knowledge)*. Pengetahuan atau *knowledge* adalah kesadaran dalam bidang kognitif yang dimana seseorang harus mampu melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada pada perusahaan. Indikator ini dapat diukur dari persepsi responden mengenai pengetahuan pembelajaran yang dimiliki responden sesuai bidang kerjanya yaitu berkaitan dengan akuntansi.
b. Pemahaman (*understanding*), ialah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu dimana individu tersebut melaksanakan pembelajaran namun harus juga mempunyai pemahaman yang baik terhadap karakteristik dan kondisi kerja yang afektif serta efisien yang diberikan oleh pimpinan pada suatu perusahaan. Pemahaman ini diukur dari persepsi responden mengenai pemahaman kerja yang diberikan oleh pimpinan mereka.
c. Kemampuan (*skill*). Kemampuan atau skill ialah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada individu tersebut. Karyawan pun dituntut untuk memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Kemampuan ini diukur dari persepsi responden mengenai kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan

kompetensinya yaitu berkaitan dengan pengelolaan keuangan ataupun akuntansi.

d. Nilai (*value*) ialah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Nilai merupakan standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara jujur dan terbuka. Nilai ini dapat diukur dari persepsi responden mengenai perilaku jujur dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
e. Sikap (*attitude*) yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan masalah yang muncul dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan yaitu perasaan terhadap kenaikan gaji dan reaksi terhadap krisis ekonomi. Indikator ini diukur melalui persepsi responden dalam mengatasi rangsangan masalah pekerjaan yang muncul dari dalam maupun luar perusahaan.
f. Minat (*interest*). Minat atau *interest* merupakan kecenderungan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya tuntutan. Indikator minat ini dapat diukut dari persepsi responden melakukan pekerjaan secara senang tanpa adanya tuntutan dari perusahaan.

Peneliti menggunakan enam item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Putra & Mujiati (2016), yaitu: (1) Saya memiliki pengetahuan yang baik sesuai bidang pekerjaan saya yaitu akuntansi; (2) Saya memahami dengan baik apa yang diperintahkan oleh atasan; (3) Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh

perusahaan yang berkaitan dengan akuntansi; (4) Saya selalu terbuka dan jujur terhadap pekerjaan yang telah dilakukan; (5) Saya mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan; (6) Saya senang melakukan pekerjaan ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 4 (sangat setuju) pada masing-masing item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Putra & Mujiati (2016).

3.4.5 Konflik Peran (X_4)

Menurut Kusriyani et al (2016) menyatakan peran adalah suatu posisi yang dimana posisi tersebut mempunyai harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali mempunyai peran ganda dalam kehidupannya, contohnya seperti karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan secara bersamaan juga mempunyai peran dalam keluarganya atau di lingkungannya. Adanya peran ganda ini sering menimbulkan konflik dalam diri karyawan yang bersangkutan dan memunculkan niat untuk keluar dari perusahaan dimana ia bekerja.

Dalam penelitian (Arviana & Muchsinati, 2016) variabel konflik peran dapat diukur dengan menggunakan tiga variabel, yaitu:

a. *Time-based conflict*, yaitu tuntutan waktu pekerjaan kantor yang membawa kesulitan untuk mengurus rumah tangga, keluarga, dan tanggung jawab pribadi. Indikator ini dapat diukur melalui persepsi responden mengenai pekerjaannya yang mempengaruhi peran responden tersebut sebagai pasangan dan/atau orangtua.

b. *Strain-based conflict*, yaitu tekanan yang timbul karena sesuatu yang ingin dilakukan di rumah namun tidak dapat dilakukan karena adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga kondisi ini dapat menimbulkan stres. Indikator ini diukur melalui persepsi responden terakit dengan pekerjaannya yang memiliki efek negatif pada kehidupan pribadi responden.
c. *Behavior-based conflict*, yaitu perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (baik pekerjaan maupun keluarga) sehingga membuat individu mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya, dan kondisi ini mengharusnya individu tersebut merubah waktu beraktivitas maupun bersantai dengan keluarganya akibat kewajiban terhadap pekerjaan kantor. Indikator ini diukur melalui jawaban responden terkait jam kerja yang sering bertentangan dengan kehidupan pribadinya atau tidak.

Dalam pengukuran indikator variabel ini, menurut adaptasi dari penelitian Arviana & Muchsinati (2016), terdapat tiga item yaitu: (1) Pekerjaan saya mempengaruhi peran saya sebagai pasangan dan/atau orangtua; (2) Pekerjaan saya memiliki efek negatif pada kehidupan pribadi saya; (3) Jadwal kerja saya sering bertentangan dengan kehidupan pribadi saya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* ordinal 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 4 (sangat setuju) pada masing-masing item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Arviana & Muchsinati (2016).

3.5 Hipotesis Operasional

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

   $Ha_{1;}\ B_1 > 0$: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

   $Ho_{1;}\ B_1 \leq 0$: *Job insecurity* tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

   $Ha_{2;}\ B_2 > 0$: *Job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

   $Ho_{2;}\ B_2 \leq 0$: *Job stress* tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

3. Pengaruh Kompetensi Akuntansi terhadap *Turnover Intention*

   $Ha_{3;}\ B_3 < 0$: Kompetensi akuntansi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

   $Ho_{3;}\ B_3 \geq 0$: Kompetensi akuntansi tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

4. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intention*

   $Ha_{4;}\ B_4 > 0$: Konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

   $Ho_{4;}\ B_4 \leq 0$: Konflik peran tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik yang digunakan untuk analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai adanya tanpa ada tujuan pembuatan kesimpulan untuk generalisasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rata-rata atau *mean* untuk menghitung besarnya rata-rata *turnover intention* pada perusahaan bank yang akan diteliti yaitu Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.6.2 Uji Instrumen

3.6.2.1 Uji Validitas

Akurasi dan kecermatan sebuah data dari hasil pengukuran adalah tergantung pada validitas alat ukurnya. Menurut Azwar (2010) alat ukur yang tidak memenuhi syarat seperti responden yang kurang memahami isi pernyataan atau kesalahan interpretasi yang dilakukan oleh peneliti dapat mempengaruhi tingkat kevalidan sebuah data. Arikunto (2010) mengatakan dalam bukunya, validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan suatu instrumen. Hal ini berarti jika instrumen dikatakan valid maka instrumen tersebut harus mempunyai angka validitas yang tinggi, begitupun sebaliknya. Jika angka validitas rendah maka instrumen tersebut dapat dikatakan kurang atau justru tidak valid.

Pada penelitian ini, teknik uji validitas yang digunakan adalah teknik analisis faktor dengan bantuan program SPSS *Statistics* 21. Menurut

Arikunto (2010), untuk mengukur tingkat interkorelasi antara variabel dan untuk menentukan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor dengan menggunakan Pearson *Correlation*. Valid atau tidaknya sebuah data dapat ditentukan dengan membandingkan antara *alpha* dan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi kurang dari *alpha* yaitu 5% maka data dikatakan valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat keabsahan sebuah instrumen penelitian, peneliti juga diharuskan menguji tingkat realibilitas. Menurut Azwar (2010) realibilitas merupakan keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan dalam pengukuran. Realinilitas disini mengartikan bahwa pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak jauh berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada subjek atau objek yang sama (konsisten). Jika ternyata dalam pengukuran kembali memberikan hasil yang berbeda jauh maka pengukuran tersebut tidak reliabel.

Arikunto (2010) menjelaskan bahwa pengujian reliabilitas instrumen penelitian (kuesioner) dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS *Statistics* 21. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

a. apabila hasil koefisien *Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel;
b. apabila hasil koefisien *Alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian agar memperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji data apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009). Model regresi yang baik ialah yang memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Untuk menentukan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorof Smirnov dan dengan bantuan program SPSS *Statistics* 21.

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regreasi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glejser dengan melihat probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan yaitu 5% atau 0,05. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS *Statistics* 21 untuk menguji terkait dengan heterokedastisitas.

3.6.3.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Ghozali, 2009). Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau independen.

Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Menurut Ghozali (2009) pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada diatas 10 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh ini dapat dilihat dari nilai *adjusted* atau R2. Jika R2 semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika nilai R2 semakin kecil (mendekati nol) maka akan semakin kecil pula kontiribusi

variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa besarnya R2 berada diantara 0 -1. Nilai *adjusted* (R2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model (Ghozali, 2009). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu program statistik yaitu *Statistical Package of Social Science* (SPSS) *Statistics* 21.

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity, job stress*, kompetensi akuntansi, dan konflik peran terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regretional analysis*). Regresi digunakan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen apabila variabel independen lebih dari satu dan hanya satu variabel dependen (Ghozali, 2009). Pada penelitian ini terdapat empat variabel independen yaitu *job insecurity, job stress*, kompetensi akuntansi, dan konflik peran, sedangkan variabel dependen hanya ada satu yaitu *turnover intention*.

Untuk mempermudah dalam pengolahan data, peneliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu program statistik yaitu *Statistical Package of Social Science* (SPSS) *Statistics* 21. Menurut Ghozali (2009), bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	: *Turnover Intention*	X_2	: *Job Stress*
a	: Konstanta	X_3	:Kompetensi Akuntansi
b	: Koefisien	X_4	: Konflik Peran
X_1	: *Job insecurity*		

3.6.5.2 Uji Signifikansi T

Menurut Ghozali (2006) uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat dua kriteria dalam pengambilan keputusan apakah Ha didukung atau tidak didukung yaitu nilai signifikansi t < 0,05 dan tanda koefisien regresi yang sesuai dengan prediksi. Apabila Ha_1 (*job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*) , Ha_2 (*job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*), dan Ha_4 (konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*) didukung maka koefisien regresi untuk masing-masing variabel tersebut harus menunjukkan angka yang positif. Begitu juga untuk Ha_3, Ha_3 (kompetensi akuntansi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*) akan didukung jika menunjukkan koefisien korelasi yang negatif.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Objek penelitian ini adalah karyawan divisi *accounting* yang bekerja di perusahaan Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kuesioner yang disebar sebanyak 45 dalam rentang waktu 1 bulan lebih 2 hari yaitu mulai tanggal 12 November 2018 – 11 Desember 2018. Hasil pengumpulan data kuesioner yang disebar sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	45	100
Kuesioner yang kembali	45	100
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang tidak layak	0	0

(Sumber: data diolah 2019)

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan divisi akuntansi yang aktif bekerja di perusahaan Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan. 45

kuesioner telah dibagikan kepada masing-masing responden serta sudah diisi secara lengkap dan benar sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Pada penelitian ini, terdapat beberapa karakteristik responden yaitu jenis kelamin, umur atau usia, pendidikan terkakhir, dan posisi pekerjaan. Agar karakteristik yang dimaksud menjadi jelas, maka disajikan penjelasan tabel terkait dengan karakteristik responden sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui proposisi dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4.2

Presentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	23	51,1
Perempuan	22	48,9
Total	45	100

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa total responden yaitu sebanyak 45 orang yang dimana total responden laki-laki berjumlah 23 orang dengan presentase sebesar 51,1% sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 22 orang dengan presentase 48,9%. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Kondisi ini sesuai dengan karyawan divisi akuntansi yang bekerja pada

Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dalam penelitian ini, data responden juga dikelompokkan berdasarkan usia. Untuk memperjelas tentang proposisi usia dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3

Presentase Umur Responden

Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
21 – 30 tahun	12	26,7
31 – 40 tahun	21	46,7
41 – 50 tahun	8	17,8
> 50 tahun	4	8,9
Total	45	100

(Sumber: data diolah 2019)

Dari data karakteristik responden berdasarkan umur pada tabel 4.3, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden terbesar adalah responden yang termasuk dalam kategori pada umur 31 – 40 tahun yaitu mencapai angka sebesar 21 orang atau 46,7%, sedangkan presentase terendah yaitu responden dengan kategori umur > 50 tahun yaitu hanya sebesar 8,9% atau sebanyak 44 orang. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah umur 31 – 40 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dalam penelitian ini, responden juga dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir. Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.4:

Tabel 4.4

Presentase Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
S1	34	75,6
S2	11	24,4
Total	45	100

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa total responden terbanyak adalah dari lulusan S1 atau sarjana yaitu sebanyak 34 responden dengan presentase 75,6%. Sedangkan sisanya adalah respoden dengan pendidikan terakhir pada jenjang S2.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Posisi pekerjaan merupakan salah satu karakteristik responden dalam penelitian ini. Untuk mengetahui posisi pekerjaan di dalam tempat ia bekerja dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.5:

Tabel 4.5

Presentase Posisi Pekerjaan Responden

Posisi Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Officer Yunior	22	48,9
Staf Pelaksana	12	26,7
Desk Perpajakan	11	24,4
Total	45	100

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa total responden terbanyak adalah karyawan yang menjadi *officer* yunior yaitu mencapai angka sebesar 22 responden atau 48,9%. Selanjutnya, responden yang memegang tanggung jawab sebagai staf pelaksana dari 50 responden hanya sebesar 26,7%. Sedangkan responden pada posisi di *desk* perpajakan hanya 24,4% atau 11 responden saja. Hal ini sesuai dengan jumlah kantor BPD yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Setiap satu kantor dipegang oleh satu orang yang menempati posisi pada *desk* perpajakan. Oleh sebab itu, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang memegang tanggung jawab sebagai *officer* yunior.

4.3 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel-variabel penelitian secara statistik. Penelitian ini menggunakan nilai maksismum, nilai minimum, nilai rata-rata atau *mean*, serta standar deviasi untuk menggambarkan deskripsi *statistic* setiap variabel. Statistik deskriptif ini

menggunakan aplikasi SPSS *Statistic* 21. Penjelasan terkait dengan hasil statistik deskriptif setiap variabel penelitian dapat tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	Job Insecurity	*Job Stress*	Kompetensi Akuntansi	Konflik Peran	*Turnover Intention*
N	45	45	45	45	45
Minimum	1,20	1,00	1,67	1,67	2,67
Maximum	4,00	3,80	4,00	4,00	4,00
Mean	2,884	2,964	3,230	3,282	3,349
Median	3,20	3,20	3,333	3,333	3,333
Std. Deviation	0,795	0,834	0,436	0,536	0,333
Sum	129,80	133,40	145,33	147,67	150,67

(Sumber: data diolah 2019)

Dari hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.6, maka dapat disimpulkan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* (X_1) memiliki nilai minimum 1,20 yang berarti bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan penilaian terendah atas jawaban dari item pertanyaan *Job Insecurity* adalah sebesar 1,20. Sedangkan nilai maksimum sebesar 4 yang mengartikan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan penilaian tertinggi atas jawaban dari item pertanyaan *Job Insecurity* sebesar 4. Selain itu, pada variabel X_1 untuk nilai mean atau rata-rata menunjukkan angka sebesar 2,884 yang artinya bahwa dari keseluruhan responden, rata-rata yang memberikan total penilaian atas item pertanyaan *Job Insecuirty* sebesar 2,884. Pada median atau nilai tengah

menunjukkan angka sebesar 3,20 yang mengindikasikan bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas item pertanyaan *Job Insecurity*, nilai tengah total penilaian atas X_1 ini sebesar 3,20. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,795 yang mengartikan bahwa ukuran penyebaran data dari variabel *Job Insecurity* adalah sebesar 0,795 dari 45 responden.

2. *Job Stress* (X_2) memiliki nilai minimum 1,00 yang berarti bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan penilaian terendah atas jawaban dari item pertanyaan *Job Stress* adalah sebesar 1,00. Sedangkan nilai maksimum sebesar 3,80 yang mengartikan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan penilaian tertinggi atas jawaban dari item pertanyaan *Job Stress* sebesar 3,80. Selain itu, pada variabel X_2 ini untuk nilai mean atau rata-rata menunjukkan angka sebesar 2,964 yang artinya bahwa dari keseluruhan responden, rata-rata yang memberikan total penilaian atas item pertanyaan *Job Stress* sebesar 2,964. Pada median atau nilai tengah menunjukkan angka sebesar 3,20 yang mengindikasikan bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas item pertanyaan *Job Stress*, nilai tengah total penilaian atas X_2 ini sebesar 3,20. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,834 yang mengartikan bahwa ukuran penyebaran data dari variabel *Job Stress* adalah sebesar 0,834 dari 45 responden.

3. Kompetensi Akuntansi (X_3) memiliki nilai minimum 1,67 yang berarti bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan penilaian terendah atas jawaban dari item pertanyaan Kompetensi Akuntansi adalah sebesar 1,67.

Sedangkan nilai maksimum sebesar 4,00 yang mengartikan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan penilaian tertinggi atas jawaban dari item pertanyaan Kompetensi Akuntansi sebesar 4,00. Selain itu, pada variabel X_3 untuk nilai mean atau rata-rata menunjukkan angka sebesar 3,230 yang artinya bahwa dari keseluruhan responden, rata-rata yang memberikan total penilaian atas item pertanyaan Kompetensi Akuntansi sebesar 3,230. Pada median atau nilai tengah menunjukkan angka sebesar 3,333 yang mengindikasikan bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas item pertanyaan Kompetensi Akuntansi, nilai tengah total penilaian atas X_3 ini sebesar 3,333. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,436 yang mengartikan bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Kompetensi Akuntansi adalah sebesar 0,436 dari 45 responden.

4. Konflik Peran (X_4) memiliki nilai minimum 1,67 yang berarti bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan penilaian terendah atas jawaban dari item pertanyaan Konflik Peran adalah sebesar 1,67. Sedangkan nilai maksimum sebesar 4,00 yang mengartikan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan penilaian tertinggi atas jawaban dari item pertanyaan Konflik Peran sebesar 4,00. Selain itu, pada variabel X_4 untuk nilai mean atau rata-rata menunjukkan angka sebesar 3,282 yang artinya bahwa dari keseluruhan responden, rata-rata yang memberikan total penilaian atas item pertanyaan Konflik Peran sebesar 3,282. Pada median atau nilai tengah menunjukkan angka sebesar 3,333 yang mengindikasikan bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas item pertanyaan Konflik Peran, nilai

tengah total penilaian atas X_4 ini sebesar 3,333. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,536 yang mengartikan bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Konflik Peran adalah sebesar 0,536 dari 45 responden.

5. *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai minimum 2,67 yang berarti bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan penilaian terendah atas jawaban dari item pertanyaan *Turnover Intention* adalah sebesar 2,67. Sedangkan nilai maksimum sebesar 4,00 yang mengartikan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan penilaian tertinggi atas jawaban dari item pertanyaan *Turnover Intention* sebesar 4,00. Selain itu, pada variabel Y untuk nilai mean atau rata-rata menunjukkan angka sebesar 3,348 yang artinya bahwa dari keseluruhan responden, rata-rata yang memberikan total penilaian atas item pertanyaan *Turnover Intention* sebesar 3,48. Pada median atau nilai tengah menunjukkan angka sebesar 3,333 yang mengindikasikan bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas item pertanyaan *Turnover Intention*, nilai tengah total penilaian atas Y ini sebesar 3,333. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,333 yang mengartikan bahwa ukuran penyebaran data dari variabel *Turnover Intention* adalah sebesar 0,333 dari 45 responden.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden dalam penelitian.

Untuk dapat mengetahui setiap item pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak dengan membandingkan antara tingkat signifikansi nya dengan nilai *alpha*. Dalam penelitian ini, jumlah data yang digunakan sebanyak 45 kuesioner dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% (α=5%). Uji validitas ini menggunakan program aplikasi SPSS *Statistics* 21. Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.7

Uji Validitas

Variabel	Item	R statistik	Nilai Sig	Keterangan
Job Insecurity (X_1)	X1.1	0,875	0,000	Valid
	X1.2	0,886	0,000	Valid
	X1.3	0,870	0,000	Valid
	X1.4	0,851	0,000	Valid
	X1.5	0,861	0,000	Valid
Job Stress (X_2)	X2.1	0,891	0,000	Valid
	X2.2	0,907	0,000	Valid
	X2.3	0,916	0,000	Valid
	X2.4	0,886	0,000	Valid
	X2.5	0,897	0,000	Valid
Kompetensi Akuntansi (X_3)	X3.1	0,631	0,000	Valid
	X3.2	0,793	0,000	Valid
	X3.3	0,745	0,000	Valid
	X3.4	0,718	0,000	Valid
	X3.5	0,714	0,000	Valid
	X3.6	0,755	0,000	Valid
	X4.1	0,699	0,000	Valid

Konflik Peran (X_4)	X4.2	0,803	0,000	Valid
	X4.3	0,818	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,680	0,000	Valid
	Y2	0,874	0,000	Valid
	Y3	0,711	0,000	Valid

(Sumber: data diolah 2019)

Dengan melihat tabel 4.7 dapat diketahui besarnya nilai signifikansi dari seluruh butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh butir pertanyaan memiliki tingkat signifikansi sempurna yaitu 0,000 yang di mana tingkat signifikansi tersebut kurang dari nilai alpha yaitu 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Jika setiap variabel memberikan hasil yang reliabel jika akan dilakukan pengukuran kembali akan memberikan hasil yang tidak jauh berbeda dengan asumsi digunakan pada subjek atau objek yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden memenuhi syarat yang *realible*. Kuesioner yang dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 atau 60%. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *Statistics* 21. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Taraf Signifikansi	Keterangan
Job Insecurity (X_1)	0,915	0,6	Reliabel
Job Stress (X_2)	0,940	0,6	Reliabel
Kompetensi Akuntansi (X_3)	0,816	0,6	Reliabel
Konflik Peran (X_4)	0,660	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,622	0,6	Reliabel

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.8 seluruh variabel dalam penelitian ini lolos uji reliabilitas karena nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 atau 60%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pertanyaan pada setiap variabel dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi, seluruh variabel baik independen maupun dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya berdistribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menggunakan nilai *probbility* > 0,05 dan diuji menggunakan metode Kolmogorof Smirnov dengan menggunakan program aplikasi *Statistical Package of Social Science* (SPSS) *statistics* 21. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 4.9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov *Test*

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19645185
	Absolute	.064
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.049
Kolmogoroc-Smirnov Z		.428
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

a. Test ditribution is Normal
b. Calculated form data

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.9, terlihat bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka sebesar 0,993. Hal ini mengartikan bahwa model regresi pada penelitian ini terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan model regresi ini layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

4.5.2 Uji Heterokedaktisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ini terdapat perbedaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika terdapat perbedaan maka mengindikasikan adanya gejala heterokedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heterokedastisitas atau justru harus terjadi homokedastisitas. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser yaitu membandingkan nilai probabilitas signifikansinya dengan nilai *alpha* yaitu sebesar 5% atau 0,05. Dalam pengujian ini menggunakan program aplikasi *Statistical Package of Social Science* (SPSS) *statistics* 21. Berikut adalah hasil pengolahan data uji heterokedastisitas:

Tabel 4.10

Uji Heterokedastisitas

Model	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**T**	**Sig.**
	B	**Std. Error**	**Beta**		
(Constant)	-.104	.213		-.491	.626
Job Insecurity (X_1)	-.017	.030	-.118	-.557	.581
Job Stress (X_2)	.058	.029	.425	2,014	.051
Kompetensi Akuntansi (X_3)	.022	.041	.086	.537	.594
Konflik Peran (X_4)	.021	.034	.100	.621	.538

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji heterokdestisitas pada tabel 4.10, nilai probabilitas signifikansi pada masing-masing variabel independen menunjukkan nilai sebesar 0,581 untuk X_1, 0,051 untuk X_2, X_3 dan X_4 masing-masing adalah 0,594 dan 0,538. Seluruh nilai probabilitas signifikan pada X_1,X_2,X_3, serta X_4 lebih dari nilai *alpha* 0,05. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini sehingga layak untuk melakukan analisis selanjutnya.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar masing-masing variabel independen atau variabel bebas. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dengan menggunakan VIF atau *Variance Inflation Factor* dan nilai toleransi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen sehingga nilai VIF harus < 10 dan nilai probabilitas signifikansi harus > 0,05. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 4.11

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol.	VIF
(Constant)	2,523	.397		6,352	.000		
Job Insecurity	.126	.056	.301	2,234	.031	.479	2,088
Job Stress	.140	.053	.351	2,626	.012	.487	2,054
Kompetensi Akuntansi	-.190	.077	-.248	-2,449	.019	.847	1,181
Konflik Peran	.201	.064	.323	3,156	.003	.830	1,204

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11, nilai *tolerance* untung setiap variabel independen menunjukkan hasil lebih besar dari 0,1 yaitu masing-masing adalah 0,479; 0,478; 0,847; dan 0,830. Sedangkan untuk nilai VIF pada masing-masing variabel independen menunjukkan hasil kurang dari 10. Nilai VIF untuk X_1 adalah 2,088, X_2 adalah 2,054, untuk X_3 dan X_4 masing-masing ialah 1,181 dan 1,204. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Dengan demikian maka layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10.

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program aplikasi *Statistical Package of Social Science* (SPSS) *statistics* 24. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,807[a]	,652	,617	,20604

a. Predictors: (Constant), *Job Insecurity, Job Stress*, Kompetensi Akuntansi, Konflik Peran

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted* R *Square* adalah sebesar 0,617. Angka ini mengartikan bahwa *Job Insecurity*, *Job Stress*, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran mampu menjelaskan *Turnover Intention* sebesar 61,7% setelah disesuikan terhadap sampel dan variabel independen. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program aplikasi *Statistical Package of Social Science* (SPSS) *statistics* 24. Berikut adalah hasil dari pengolahan data uji regresi linear berganda:

Tabel 4.13

Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,523	,397		6,352	,000
Job Insecurity (X_1)	,126	,056	,301	2,234	,031
Job Stress (X_2)	,140	,053	,351	2,262	,012
Kompetensi Akuntansi (X_3)	-,190	,077	-,248	-2,449	,019
Konflik Peran (X_4)	,201	,064	,323	3,156	,003

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka hasil dari model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$Y = 2,523 + 0,126\ X_1 + 0,140\ X_2 - 0,190\ X_3 + 0,201\ X_4$

4.7.2 Uji T

Uji t berguna untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Ha akan didukung jika nilai signifikansi < 0,05. Sedangkan untuk mengetahui berpengaruh positif atau negatif adalah dengan melihat nilai t. Jika koefisien t menunjukkan hasil yang positif maka terdapat pengaruh positif, sebaliknya jika menunjukkan hasil yang negatif maka terdapat pengaruh negatif

variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian t ini dilakukan dengan bantuan program aplikasi *Statistical Package of Social Science* (SPSS) *statistics* 24. Berdasarkan tabel 4.14, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.7.2.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama atau H1 yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* didukung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan juga akan semakin tinggi. Hal ini diindikasikan oleh koefisien *job insecurity* sebesar 0,031 dan signifikasni t sebesar 2,234. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah et al (2016), Septiari & Ardana (2016), dan Audina & Kusmayadi (2018) yang menyimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Job insecurity adalah ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Ketidakamanan ini berasal dari keberlangsungan perusahaan atau *going concern* perusahaan yang dinilai bermasalah. Permasalahn ini akan berakibat secara langsung kepada karyawan perusahaan tersebut seperti ketidakstabilan jumlah atau nominal gaji yang diterima serta pembayaran yang sering terlambat. Oleh karena itu, apabila hal ini terjadi maka karyawan yang bekerja akan merasa gelisah, cemas, serta merasa terancam

terhadap kehidupan yang mereka alami di kemudian hari. Adanya *job insecurity* ini akan menimbulkan pemikiran dari karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja dan memilih untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

4.7.2.2 Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis kedua atau H2 yang menyatakan bahwa bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* didukung. Hal ini mengartikan bahwa jika *job stress* karyawan semakin meningkat maka kemungkinan *turnover intention* pada suatu perusahaan yang bersangkutan juga akan meningkat. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien *job stress* sebesar 0,012 dan nilai signifikansi t yaitu sebesar 2,626. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaidir & Sugiati (2016), Monica dan Putra (2017), dan Audina & Kusmayadi (2018) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Job stress merupakan kondisi di mana karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan merasakan stres yang berlebih. Hal ini dapat diakibatkan dengan beban kerja yang sangat berat dan individu yang bersangkutan tidak mampu mengatasi permasalahan tersebut serta karena lingkungan yang kurang mendukung. Pengingkatan stres ini juga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Apabila karyawan semakin stres dalam bekerja maka produktivitas akan ikut menurun sehingga mencapaian target akan sulit

tercapai. Apabila kondisi ini terjadi secara berkelanjutan maka karyawan akan semakin tidak nyaman untuk bekerja di perusahaan yang bersangkutan dan memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut.

4.7.2.3 Pengaruh Kompetensi Akuntansi terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis ketiga atau H3 yang menyatakan bahwa kompetensi akuntansi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* didikung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi akuntansi yang dimiliki oleh karyawan maka kemungkinan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien kompetensi akuntansi sebesar 0,019 dan nilai signifikansi t sebesar -2,449. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi akuntansi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan yang bekerja di bagian akuntansi adalah ilmu akuntansi itu sendiri. Seseorang yang semakin berkompeten pada bidangnya dalam hal ini adalah bidang akuntansi akan menciptakan produktivitas yang baik. Seorang karyawan di bidang akuntansi jika tidak memahami ilmu-ilmu akuntansi yang seharusnya ilmu tersebut digunakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya maka tentu ia akan mengalami kesulitan. Terlebih lagi jika diberi target untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika hal ini terjadi secara terus-menerus maka akan terganggunya kinerja karyawan yang

bersangkutan sehingga karyawan tersebut akan merasa bahwa dirinya tidak mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Sehingga, dengan adanya pemikiran tersebut maka akan memunculkan niat karyawan itu untuk memilih keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

4.7.2.4 Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis keempat atau H4 yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention* didukung. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat konflik peran yang dirasakan oleh karyawan maka kemungkinan karyawan tersebut untuk berpindah kerja akan semakin meningkat. Hal ini diindikasikan oleh koefisien dari konflik peran sebesar 0,003 dan nilai signifikansi t sebesar 3,156. Hasil penelitian ini sebanding dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu & Adnyani (2016) serta Ida Ayu & I Gusti Ayu Dewi (2016) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Konflik peran merupakan kondisi yang dialami oleh seseorang yang harapan yang diinginkan oleh orang lain berbeda dengan yang dimiliki oleh individu. Seringkali bahwa karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan harus menjalankan dua atau bahkan lebih perannya dalam waktu yang bersamaan. Contoh halnya wanita karir yang harus menjalankan peran sebagai istri, ibu dan juga karyawan pada perusahaan. Seseorang yang menjalankan lebih dari satu peran dalam satu waktu akan cenderung mengalami kesulitan. Dan jika ia tidak mampu dalam menjalankan perannya

maka akan menyebabkan kondisi yang buruk bagi individu tersebut bahkan dapat berdampak terhadap orang yang berpengaruh dalam kehidupannya. Seseorang yang merasa tidak mampu menjalankan berbagai perannya ini akan cenderung memunculkan pikiran atau niat untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja dan cenderung lebih memilih keluarga dibandingkan pekerjaan yang sedang ia jalani ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

a. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara *job insecurity*, *job stress*, kompetensi akuntansi, dan konflik peran terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian hiptesis maka disimpulkan bahwa:

1. *Job insecurity*, *job stress*, dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan maka kemungkinan karyawan untuk keluar dari tempat ia bekerja juga akan semakin tinggi. Begitu juga dengan *job stress* dan konflik peran, jika karyawan semakin merasa stres dan konflik peran yang ia rasakan semakin tinggi maka kemungkinan karyawan tersebut unutk berpindah kerja akan semakin tinggi.

2. Kompetensi akuntansi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi akuntansi yang dimiliki oleh karyawan maka kemungkinan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah .

b. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang dapat dipertimbangkan bagi pihak terkait, antara lain:

1. Manajemen Perusahaan

   Bagi pihak manajemen, penelitian ini mampu dijadikan bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui cara meningkatkan tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

2. Peneliti Selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya, dari penelitian ini mampu dijadikan sebagai bahan pedoman untuk melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya terkait dengan pengaruh *job insecurity*, *job stress*, kompetensi akuntansi, konflik peran terhadap *turnover intention*.

c. Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dalam penulisan penelitian oleh karena penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan dari penelitian ini yaitu ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada satu perbankan yaitu Bank Pembangunan Daerah di Provinsi

Yogyakarta. Oleh karena itu disarankan untuk penelitiann selanjutnya agar menambahkan objek penelitian maupun responden penelitian.

2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *job insecurity*, *job stress*, kompetensi akuntansi, dan konflik peran dengan koefisien determinasi sebesar 0,617. Hal ini berarti bahwa variabel *job insecurity*, *job stress*, kompetensi akuntansi, dan konflik peran mampu menjelaskan variabel *turnover intention* hanya sebesar 61,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain selain keempat variabel independen yang sudah digunakan dalam penelitian ini sepertinya halnya penelitian yang telah dilakukan oleh Chandra (2016).

DAFTAR PUSTAKA

Agoes, S., & Trisnawati, E. (2013). *Akuntansi Perpajakan, Edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat.

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Humas Decision Processes*, *50*, 179–211.

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. *Addison-Wesley, Reading, MA.*

Apriyani, M. S. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *3*, 629–658.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arviana, N., & Muchsinati, E. S. (2016). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Perpindahan Kerja Karyawan (Studi Kasus terhadap Rumah Sakit di Batam). *Jurnal Manajemen*, *15*(2), 191–215.

Ashford, S. J. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, *32*(4), 803–829.

Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention (Studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, *X*(1), 85–101.

Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2016). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(10), 6146–6173.

Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Badan Pusat Statistik. (2017). Hasil Pendaftaran (Listing) Usaha/Perusahaan Sensus Ekonomi 2016.

Bluedorn, C. (2001). The Impact of Various Factors on The Personalitiy, Job Satisfication and Turnover Intention of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, *16*(4), 234–245.

Budiman, A. (2017). Jumlah Wirausaha Tembus 3,1 Persen. *Pikiran Rakyat*. Retrieved from http://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/2017/03/11/rasio-wirausaha-indonesia-naik-jadi-31-395913

Burchell, B. J. (1999). The Unequal Distribution of Job Insecurity. *International Review of Applied Economics*, *13*(3), 437–458.

Caesarani, A. C., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(9), 5722–5753.

Chandra, V. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan UD Tambora di Sumbawa*. University of Katolik Widya Mandala Surabaya.

Cigna. (2017). Secara Global, Tingkat Stres Orang Indonesia Disebut Paling Rendah. Retrieved November 20, 2018 from https://www.cigna.co.id/health-wellness/secara-global-tingkat-stres-orang-indonesia-disebut-paling-rendah

Cox. (2006). *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia.

Departemen Koperasi. (2018). Rasio Wirausaha Indonesia Sudah Capai 7 Persen Lebih.

Ermawan, D. (2007). *Hubungan antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Fred, L. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.

Frone, M. ., M, R., & Cooper, M. . (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, *77*(1), 65–78.

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gideon, A. (2017, November 20). Karyawan di RI Semakin Bahagia, Ini Penyebabnya. *Liputan 6*. Retrieved from https://www.liputan6.com/bisnis/read/3168250/karyawan-di-ri-semakin-bahagia-ini-penyebabnya

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, *9*(3), 438–448.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/pdf/258214.pdf?refreqid=excelsior%3Abd4c6a70129e69340dd9cac7731af8c7

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2000). *Work-Familiy Conflict*. Philadelphia: Drexel University.

Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, *2*(2), 1–16.

Handoko, T. H. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT DOK dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *4*(3).

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Jakarta: PT Prehallindo.

Himawantara, I. G. A., & Astika, I. B. P. (2018). Pengaruh Role Stress pada Turnover Intention Konsultan Pajak dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *22*(3), 1656–1681.

Humas PT Bank BPD DIY. (2017). 21 Tahun Mendapat Predikat Kinerja "Sangat Bagus" Bank BPD DIY Terbaik Dikelas BUKU 2.

Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2018). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, *1*(1), 62–72.

Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, *4*(3), 175–186.

Kompasiana. (2016). Dari Sudut Profit dan Biaya, Bank BPD Kelompok Bank Paling EFisien. Retrieved November 20, 2018, from https://www.kompasiana.com/cangkrukan/551f5226813311466e9de0d8/dari-sudut-profit-dan-biaya-bank-bpd-kelompok-bank-paling-efisien

Kusriyani, T., Magdalena, M., & Paramita, P. D. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosisonal dan Kepuasan Kerja terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Komitmen Organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, *02*(02), 82–94. Retrieved from http://psyjournals.ru/exp/2016/n1/Kotov_Kotova.shtml

Luthans, F. (1998). *Organitation Behavior, Eight Edition*. New York: McGraw Hill.

Malayu, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Margiati, L. (1999). Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik*, *3*, 71–80.

Mas'ud, F. (2004). *Survey Diagnosis Organisasional, Konsep, dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Humas Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Mega Fristiyanti. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan konflik peran terhadap Turnover Intention di PT. Malugo Indonesia. *Jurnal Pasti Universitas Balikpapan*, *VIII*(3), 311–325.

Milman, D. S., & Goldman, G. D. (1969). *Modern Women: Her Psyche and Sexuality*. Illinois: Charles C. Thomas Publisher.

Mizar, Y. (2008). *Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah (Turnover Intention) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro.

Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). *The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention in Public Organisations: An Exploratory Study Conducted in The United Arab Emirates*. Edith Cowan University.

Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(3), 1644–1673.

Morgan, C. ., King, R. ., & Wersz, J. . (1986). *Introduction Psychology (Seventh ed)*. New York: McGraw Hill.

Munandar, A. . (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Munandar, S. C. U. (1999). *Kreativitas dan Keberbakatan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Mursyidi. (2010). *Akuntansi Dasar*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Park, T.-Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover Rates and Organizational Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, *98*(2), 268–309.

Prahadi, Y. Y. (2015, September). Turnover Talent Tinggi, Ini Dia Pemicunya. *SWA Magazine*. Retrieved from https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei

Purba, G. N. (2018, April 11). Manaker Ingin Kualitas SDM Indonesia di Atas Standar Kompetensi. *MetroTV News*. Retrieved from http://ekonomi.metrotvnews.com/mikro/GNlAX8Pb-menaker-ingin-kualitas-sdm-indonesia-di-atas-standar-kompetensi

Putra, I. P. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja pada Turnover Intention Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(1), 260–292.

Rahim, M. (2002). Toward A Theory of Managing Organizational Conflict. *The International Journal of Conflict Management 2002*, *13*(3), 206–235.

Rice, P. L. (1992). *Stress & Health (2nd ed.)*. USA: Brooks/ Cole Publishing Company.

Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. In *Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.

Rokhmad, B. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Duta

Service Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, *8*(1), 37–53.

Rosiana, D. (2007). No Title. *Journal Article Mimbar*, *23*(2), 271–287.

Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row.

Schuller, R. S., & Jackson, S. E. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi keenam)*. Jakarta: Gramedia.

Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, *5*(10), 6429–6456.

Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel, *5*(8), 4983–5012.

Siagian, S. P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sinaga, M. (2011). *Prinsip-Prinsip Akuntansi, Edisi 14, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Sindo News. (2016). Survei: Perusahaan Sulit Pertahankan Karyawan Kompeten. *Sindo News*. Retrieved from https://ekbis.sindonews.com/read/931567/34/survei-perusahaan-sulit-pertahankan-karyawan-kompeten-1417455396

Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract? *Personnel Review*, *29*(6), 1–15.

Soeroso. (2008). *Sosiologi 2*. Jakarta: Penerbit Quadra.

Soewandi, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Suartana, I. W. (2000). *Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrsino, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwardjono. (2005). *Teori Akuntansi: Perekayaan Pelaporan Keuangan (Edisi III)*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Sverke, M., Hellgreen, J., Naswall, K., Chirumbolo A, De Witte H, & Goslinga, S. (2002). *Job Insecurity and Union Membership : European Union in The Wake of Flexible Production*. Sweden.

Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, *51*(1), 23–42.

Uno, H. (2008). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudi, M. (2017). Meski Ekonomi Membai, Ketidakamanan Kerja di ASEAN dinilai naik. *Merdeka*.

Winardi. (2007). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: CV Mandar Maju.

Yanthi, N. M. R. C. K., & Piartini, P. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar pada Karyawan Puri Saron Seminyak. *Jurnal Manajemen Unud*, *5*(10), 6700–6730. https://doi.org/10.1103/PhysRevA.65.033619

Yuliani, S., Nadirsyah, & Bakar, U. (2010). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan Peran Internal Audit terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Kota Banda Aceh). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, *3*(2), 206–220.

Zeffane, R. . (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal Manpower*, *15*, 22–38.

LAMPIRAN

Lampiran I

Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Islam Indonesia, saya :

Nama : Asri Pangestika Lutfiani

NIM : 15312318

Jurusan/Fakultas : Ekonomi/Akuntansi

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress*, Kompetensi Akuntansi, Konflik Peran terhadap Turnover Intention".**

Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu waktu Bapak/Ibu/Saudara/i. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, sehingga kerahasiaan akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, dengan rendah hati saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 4 November 2018

Dosen Pembimbing Mahasiswa,

Marfuah Dra., M.Si., Ak. Asri Pangestika Lutfiani

PERTANYAAN

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Posisi Pekerjaan :

Petunjuk : Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memilih salah satu jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda silang (X) pada angka-angka yang tersedia dari rentang skala 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skala 4 (Sangat Setuju).

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
	***JOB INSECURITY* (X_1)**				
1	Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir.				
2	Saya merasa terancam mengenai aspek-aspek pekerjaan.				
3	Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan saya.				
4	Saya merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan.				
5	Saya merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.				
	***JOB STRESS* (X_2)**				
6	Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan.				
7	Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
8	Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai				

9	Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja.				
10	Saya merasa mampu beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan.				
KOMPETENSI AKUNTANSI (X_3)					
11	Saya memiliki pengetahuan yang baik sesuai bidang pekerjaan saya yaitu akuntansi.				
12	Saya memahami dengan baik apa yang diperintahkan oleh atasan.				
13	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang berkaitan dengan akuntansi.				
14	Saya selalu terbuka dan jujur terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.				
15	Saya mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan				
16	Saya senang melakukan pekerjaan ini.				
KONFLIK PERAN (X_4)					
17	Pekerjaan saya mempengaruhi peran saya				

	sebagai pasangan dan/atau orangtua.				
18	Pekerjaan saya memiliki efek negatif pada kehidupan pribadi saya.				
19	Jadwal kerja saya sering bertentangan dengan kehidupan pribadi saya.				
***TURNOVER INTENTION* (Y)**					
20	Saya sering berpikir untuk keluar dari tempat kerja ini.				
21	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.				
22	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat.				

Lampiran II

Tabulasi Data

***Job Insecurity* (X_1)**

No	X_1					
	JI1	J12	J13	JI4	JI5	JI
1	2	2	1	1	1	1,4
2	3	3	3	3	3	3,0
3	2	2	2	1	1	1,6
4	3	3	4	3	2	3,0
5	3	3	3	4	3	3,2
6	3	3	3	4	3	3,2
7	3	3	3	1	3	2,6
8	3	3	3	4	3	3,2
9	4	3	3	4	3	3,4
10	3	4	3	4	3	3,4
11	3	3	4	3	4	3,4
12	4	3	3	3	3	3,2
13	3	3	3	3	3	3,0
14	1	1	2	2	2	1,6
15	3	3	4	3	3	3,2
16	4	3	4	3	3	3,4
17	1	1	1	1	2	1,2
18	4	3	3	3	3	3,2
19	3	4	3	4	4	3,6
20	2	2	1	1	1	1,4
21	2	2	2	2	3	2,2
22	3	4	4	3	2	3,2
23	3	3	3	3	3	3,0

24	3	3	3	3	3	3,0
25	4	3	3	4	3	3,4
26	4	3	3	4	3	3,4
27	4	3	4	4	4	3,8
28	3	4	4	1	4	3,2
29	3	3	4	4	3	3,4
30	2	1	1	1	1	1,2
31	4	4	4	4	4	4,0
32	4	4	3	3	3	3,4
33	3	3	3	3	3	3,0
34	4	3	4	4	3	3,6
35	3	4	3	4	4	3,6
36	3	3	3	4	4	3,4
37	3	3	3	3	3	3,0
38	2	1	1	2	2	1,6
39	4	4	4	3	4	3,8
40	4	4	3	4	3	3,6
41	3	3	2	2	2	2,4
42	3	3	3	3	3	3,0
43	3	3	4	3	3	3,2
44	2	2	2	2	2	2,0
45	1	1	2	1	1	1,2

***Job Stress* (X_2)**

No	X_2					
	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS
1	1	1	1	1	1	1,0
2	3	3	3	3	3	3,0
3	2	2	2	2	2	2,0

4	3	3	4	3	3	3,2
5	4	3	4	3	3	3,4
6	4	3	3	3	4	3,4
7	3	3	4	4	4	3,6
8	3	3	4	3	3	3,2
9	4	4	4	3	4	3,8
10	3	3	4	4	4	3,6
11	3	4	3	4	4	3,6
12	3	3	3	4	4	3,4
13	4	3	3	3	3	3,2
14	2	2	2	2	3	2,2
15	3	4	4	4	4	3,8
16	4	3	3	3	3	3,2
17	1	1	1	2	2	1,4
18	3	3	3	4	3	3,2
19	3	3	3	3	3	3,0
20	2	2	2	2	2	2,0
21	2	2	1	1	1	1,4
22	4	3	3	3	3	3,2
23	4	3	4	4	4	3,8
24	4	4	3	3	4	3,6
25	3	3	3	3	3	3,0
26	3	3	4	4	3	3,4
27	3	3	4	3	4	3,4
28	3	4	4	4	3	3,6
29	4	4	3	3	3	3,4
30	1	1	1	1	2	1,2
31	4	3	3	4	4	3,6

32	4	4	4	3	4	3,8
33	1	1	1	1	1	1,0
34	3	3	3	3	3	3,0
35	4	4	3	3	3	3,4
36	3	3	3	3	4	3,2
37	3	3	3	4	3	3,2
38	2	2	2	2	1	1,8
39	3	4	3	3	3	3,2
40	3	4	3	4	3	3,4
41	3	3	4	3	3	3,2
42	3	3	4	3	3	3,2
43	4	3	4	4	3	3,6
44	1	1	1	2	1	1,2
45	4	3	4	3	3	3,4

Kompetensi Akuntansi (X_3)

No	X_3						
	KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	KA
1	3	3	3	3	3	3	3,0
2	4	3	4	3	4	3	3,5
3	3	3	3	3	3	3	3,0
4	3	4	3	4	4	3	3,5
5	4	3	3	3	3	3	3,2
6	2	2	2	2	2	2	2,0
7	3	4	4	4	3	4	3,7
8	3	4	4	3	3	4	3,5
9	4	3	3	3	4	4	3,5
10	3	4	4	4	3	4	3,7
11	3	3	3	3	3	4	3,2

12	4	4	4	4	4	4	4,0
13	3	4	4	3	3	4	3,5
14	3	3	3	4	4	4	3,5
15	4	3	3	3	3	4	3,3
16	4	3	3	3	4	3	3,3
17	4	3	4	4	3	3	3,5
18	1	1	2	2	2	2	1,7
19	3	3	3	3	4	3	3,2
20	3	3	3	4	4	3	3,3
21	3	4	4	4	4	3	3,7
22	4	3	3	3	3	3	3,2
23	3	3	3	3	3	3	3,0
24	3	3	3	3	3	3	3,0
25	3	3	3	4	4	3	3,3
26	4	3	4	3	3	3	3,3
27	3	4	4	3	4	3	3,5
28	3	3	3	3	3	3	3,0
29	2	2	2	2	2	1	1,8
30	4	3	3	3	3	3	3,2
31	3	3	4	3	3	3	3,2
32	4	3	3	4	4	4	3,7
33	4	3	3	3	3	3	3,2
34	4	3	4	3	3	3	3,3
35	4	3	3	3	3	3	3,2
36	3	3	3	3	4	4	3,3
37	3	3	3	4	3	3	3,2
38	3	4	3	3	3	3	3,2
39	3	4	4	3	4	3	3,5

40	4	3	3	3	3	3	3,2
41	3	3	3	4	3	3	3,2
42	3	3	3	4	3	4	3,3
43	3	3	4	3	3	4	3,3
44	4	4	3	3	3	3	3,3
45	3	4	3	3	3	4	3,3

Konflik Peran (X_4)

No	X_4			
	KP1	KP2	KP3	KP
1	3	4	3	3,3
2	4	4	3	3,7
3	2	3	3	2,7
4	3	4	4	3,7
5	3	4	3	3,3
6	4	4	4	4,0
7	3	1	3	2,3
8	3	4	4	3,7
9	3	3	4	3,3
10	4	4	4	4,0
11	1	2	2	1,7
12	2	2	1	1,7
13	3	3	4	3,3
14	3	3	3	3,0
15	3	3	3	3,0
16	3	3	4	3,3
17	4	3	3	3,3
18	4	4	4	4,0

19	4	4	3	3,7
20	4	3	3	3,3
21	3	4	4	3,7
22	3	4	4	3,7
23	3	3	3	3,0
24	3	4	4	3,7
25	3	4	4	3,7
26	3	3	3	3,0
27	3	4	3	3,3
28	3	4	4	3,7
29	4	4	4	4,0
30	3	4	3	3,3
31	3	4	3	3,3
32	3	3	3	3,0
33	2	2	3	2,3
34	3	4	4	3,7
35	4	3	4	3,7
36	4	1	3	2,7
37	4	3	4	3,7
38	3	3	4	3,3
39	3	4	3	3,3
40	3	4	4	3,7
41	3	3	3	3,0
42	3	4	4	3,7
43	3	3	3	3,0
44	3	3	3	3,0
45	3	3	3	3,0

***Turnover Intention* (Y)**

No	Y			
	TI1	TI2	TI3	TI
1	3	3	3	3,0
2	3	3	3	3,0
3	2	2	4	2,7
4	3	3	4	3,3
5	3	4	4	3,7
6	4	4	4	4,0
7	3	4	4	3,7
8	3	4	4	3,7
9	3	3	4	3,3
10	4	4	4	4,0
11	3	3	3	3,0
12	3	3	3	3,0
13	3	3	4	3,3
14	3	3	3	3,0
15	3	4	4	3,7
16	3	3	4	3,3
17	3	3	3	3,0
18	4	4	4	4,0
19	3	3	4	3,3
20	3	3	3	3,0
21	3	3	3	3,0
22	3	3	4	3,3
23	3	3	4	3,3
24	3	4	4	3,7
25	3	3	4	3,3

26	3	3	4	3,3
27	3	4	4	3,7
28	3	3	4	3,3
29	4	4	4	4,0
30	3	3	3	3,0
31	3	4	4	3,7
32	3	3	4	3,3
33	3	3	3	3,0
34	3	4	4	3,7
35	3	3	4	3,3
36	3	3	4	3,3
37	3	3	4	3,3
38	3	3	3	3,0
39	3	3	4	3,3
40	3	3	4	3,3
41	3	3	3	3,0
42	3	4	4	3,7
43	3	4	4	3,7
44	3	3	3	3,0
45	3	3	3	3,0

Lampiran III

Tabel 1

Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	45	100
Kuesioner yang kembali	45	100
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang tidak layak	0	0

Tabel 2

Presentase Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	23	51,1	51,1	51,1
	PEREMPUAN	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabel 3

Presentase Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 – 30 tahun	12	26,7	26,7	26,7
	31 – 40 tahun	21	46,7	46,7	73,3
	41 – 50 tahun	8	17,8	17,8	91,1
	> 50 tahun	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabel 4

Presentase Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	34	75,6	75,6	75,6
	S2	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabel 5

Presentase Posisi Pekerjaan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Office Yunior	22	48,9	48,9	48,9
	Staf Pelaksana	12	26,7	26,7	75,6
	Desk Perpajakan	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Tabel 6

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistics

		Job Indecurity	Job Stress	Kompetensi Akutansi	Konflik Peran	Turnover Intention
N	Valid	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2,8844	2,9644	3,2296	3,2815	3,3481
Median		3,2000	3,2000	3,3333	3,3333	3,3333
Mode		3,20[a]	3,20	3,17	3,67	3,33
Std. Deviation		,79486	,83371	,43561	,53633	,33300
Minimum		1,20	1,00	1,67	1,67	2,67
Maximum		4,00	3,80	4,00	4,00	4,00
Sum		129,80	133,40	145,33	147,67	150,67

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 7

Uji Validitas

Correlations

		Job Insecurity
Ji1	Pearson Correlation	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Ji2	Pearson Correlation	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Ji3	Pearson Correlation	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Ji4	Pearson Correlation	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Ji5	Pearson Correlation	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Job Insecurity	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Job Stress
Js1	Pearson Correlation	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Js2	Pearson Correlation	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Js3	Pearson Correlation	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Js4	Pearson Correlation	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Js5	Pearson Correlation	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Job Stress	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Kompetensi Akutansi
KA1	Pearson Correlation	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
KA2	Pearson Correlation	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
KA3	Pearson Correlation	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
KA4	Pearson Correlation	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
KA5	Pearson Correlation	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
KA6	Pearson Correlation	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Kompetensi Akutansi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Konflik Peran
KP1	Pearson Correlation	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
KP2	Pearson Correlation	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
KP3	Pearson Correlation	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Konflik Peran	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Turnover Intention
Ti1	Pearson Correlation	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Ti2	Pearson Correlation	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Ti3	Pearson Correlation	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Turnover Intention	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 8

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Job Insecurity
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	5

Job Stress
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	5

Kompetensi Akuntansi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	6

Konflik Peran
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	3

Turnover Intention
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	3

Tabel 9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19645185
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,428
Asymp. Sig. (2-tailed)		,993

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 10

Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,104	,213		-,491	,626
Job Insecurity	-,017	,030	-,118	-,557	,581
Job Stress	,058	,029	,425	2,014	,051
Kompetensi Akutansi	,022	,041	,086	,537	,594
Konflik Peran	,021	,034	,100	,621	,538

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 11

Uji Multikolonearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,523	,397		6,352	,000		
	Job Insecurity	,126	,056	,301	2,234	,031	,479	2,088
	Job Stress	,140	,053	,351	2,626	,012	,487	2,054
	Kompetensi Akutansi	-,190	,077	-,248	-2,449	,019	,847	1,181
	Konflik Peran	,201	,064	,323	3,156	,003	,830	1,204

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 12

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807[a]	,652	,617	,20604

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akutansi, Konflik Peran

Tabel 13

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,570	1,192		6,352	,000
	Job Insecurity	,076	,034	,301	2,234	,031
	Job Stress	,084	,032	,351	2,626	,012
	Kompetensi Akutansi	-,095	,039	-,248	-2,449	,019
	Konflik Peran	,201	,064	,323	3,156	,003

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran IV

Surat Bukti Penelitian

BANK BPD DIY

SURAT KETERANGAN
Nomor :0307/ RB 0000

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: GAMAL KRISTIYANTO
Jabatan	: Pemimpin Divisi SDM dan Umum PT. Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
Alamat	: Jl. Tentara Pelajar No. 7 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: ASRI PANGESTIKA LUTFIANI
Nomor Mahasiswa	: 15312318
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Akuntansi

Telah mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul : ***"Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi dan Konflik Peran terhadap Turn Over Intention"*** di Desk Keuangan, Akuntansi, dan Perpajakan pada seluruh PT. Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 12 November 2018 sampai dengan 19 November 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 15 Januari 2019
Pemimpin Divisi SDM dan Umum

GAMAL KRISTIYANTO

dvd

Kantor Pusat/Cabang Utama : Jl. Tentara Pelajar No. 7 Yogyakarta 55231, Telp. (0274) 561614 (hunting), Fax. (0274) 562303 (Kantor Pusat), Fax. (0274) 563150 (Cabang Utama); **Cabang Wonosari :** Jl. Brigjen Katamso No. 4 Wonosari, Telp. (0274) 391801 (hunting), Fax. (0274) 391217; **Cabang Wates :** Jl. Stasiun No. 1 Wates, Telp. (0274) 773352 (hunting), Fax. (0274) 773635; **Cabang Bantul :** Jl. Jendral Sudirman No. 2A Bantul, Telp. (0274) 367011 (hunting), Fax. (0274) 367009; **Cabang Sleman :** Jl. Magelang Km. 11 Tridadi, Sleman, Telp. (0274) 868866 (hunting), Fax. (0274) 868326; **Cabang Senopati :** Jl. P. Senopati No. 5-7 Yogyakarta, Telp. (0274) 562395 (hunting), Fax. (0274) 589076; **Unit Usaha Syariah/Cabang Syariah :** Jl. Cik Ditiro No. 34 Yogyakarta, Telp. (0274) 550740 (hunting), Fax. (0274) 513381; **Card Center :** Telp. (0274) 554784 Fax. (0274) 554785