

FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION

Asri Pangestika L, Yohani, Rini Hidayah

¹Program Studi S-1 Akuntansi FEB Universitas Muhammadiyah Pekajangan
Pekalongan,

² Program Studi D-III Akuntansi FEB Universitas Muhammadiyah Pekajangan
Pekalongan,,

Korespondensi email: asri.lutfiani@gmail.com

Diterima : Saebani Tanggal 1 Juni 2023 Direvisi : Saebani Tanggal 1 Juni 2023, Disetujui
: Tutut Dwi Andayani Tanggal 2 Juni 2023

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi turnover intention. Target sampel studi ini yaitu 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. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity, job stress, dan konflik peran berpengaruh positif terhadap turnover intention. Sedangkan kompetensi akuntansi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Studi ini berkontribusi terhadap literatur dan praktis, (1) 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) Bagi peneliti selanjutnya, dari penelitian ini mampu dijadikan bahan pedoman untuk melakukan penelitian bidang yang sama khususnya terkait dengan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tinggi rendahnya turnover intention.

Kata kunci: *turnover intention, faktor determinan*

DETERMINING FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION

Abstract

This study aims to determine what factors influence turnover intention. The target sample for this study is the accounting division employees of the Regional Development Bank (BPD) in the Special Province of Yogyakarta. The number of samples used in this study were 45 respondents. The method of determining the sample in this study used a purposive sampling method. Data collection was carried out using a questionnaire method. The results of this study indicate that job insecurity, job stress, and role conflict have a positive effect on turnover intention. Meanwhile, accounting competence has a negative effect on turnover intention. This study contributes to literature and practice, (1) For management, this research can be used as material for consideration in the management of human resources, namely employees. In addition, this research can be used as a guide to find out how to increase the level of employee loyalty in working effectively and efficiently. (2) For future researchers, this research can be used as a guideline for conducting research in the same field, especially related to the factors that influence the level of turnover intention.

Keywords: *turnover intention, determing factors*

PENDAHULUAN

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 wirausahawan 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 pekerjaannya (Bluedorn, 2001). Dari hasil Survei Gaji 2019 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, 2020). 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 intention* 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 bahwa 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 berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul pada diri karyawan ketika terdapat *gap* antara kemampuan individu dengan tuntutan dalam pekerjaannya. 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 mengganggu 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 kompetensi yang dimiliki karyawan salah satunya dapat dilihat dari jabatan yang ia miliki atau tanggung jawab yang ia emban selama bekerja. Menurut Sutrisno (2011) kompetensi 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 peningkatan. Hal ini pun harus diatasi dengan pelatihan karyawan dan perusahaan 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 perusahaan Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Banyaknya nominal uang yang dikelola oleh divisi *accounting*,

membuat divisi tersebut harus dengan baik mencatat 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.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori 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 berfungsi 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. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Memperkirakan keadaan perkonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

Job Insecurity dan 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, terancam, serta cemas terhadap kehidupan individu dikemudian hari jika terus bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pemikiran ini relevan 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*

Job Stress dan 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 mengganggu 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*

Kompetensi Akuntansi dan *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 menengah 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 perekonomian 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*

Konflik Peran dan *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.

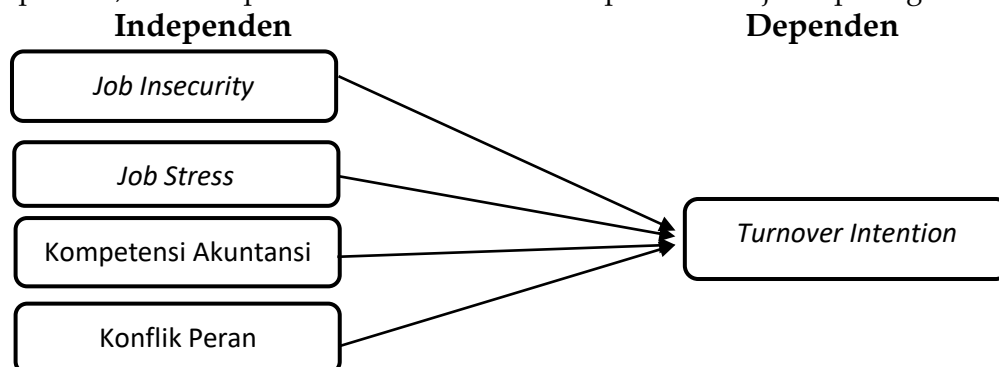
Sebagai contoh, seorang wanita (karyawan) yang sudah menikah dan memiliki anak diharuskan untuk menjalankan tiga peran sekaligus dalam waktu bersamaan yaitu sebagai karyawan dalam perusahaan, seorang istri, dan seorang ibu. Jika kemampuan dalam menjalankan perannya tidak mampu dilakukan dengan baik maka 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 maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Kerangka Model Penelitian

Kerangka model penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel independen, variabel pemoderasi dan variabel dependen disajikan pada gambar 1:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *accounting* 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). 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.

Kriteria-kriteria yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan 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.

Peneliti akan membagikan 45 kuesioner kepada masing-masing karyawan divisi akuntansi di seluruh Bank BPD di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berikut merupakan lokasi-lokasi Bank BPD di Provinsi Yogyakarta:

Tabel 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	4

	Jl. Godean, Sidoagung, Godean, Sleman	
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

Data dan Metode Pengumpulan Data

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 akuntansi yang bekerja pada Bank Pembangunan Daerah baik kantor pusat maupun kantor cabang di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode yang digunakan pada kuesioner adalah metode tertutup, yaitu pilihan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti serta responden tidak diberikan alternatif jawaban.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel ini yaitu variabel dependen dan variabel independen. 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). Berikut pengukuran masing-masing variabel:

Variabel dependen

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 mencari 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).

Variabel Independen

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel independen yaitu *job insecurity*, *job stress*, kompetensi akuntansi, dan konflik peran. Berikut adalah pengukuran masing-masing variabel independen:

1. *Job Insecurity*

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 individu. 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 peristiwa 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).

2. Job Stress

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 menghadapi 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 responden 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 responden 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 berlebihan; (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 melaksanakan 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. Kompetensi Akuntansi

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

4. Konflik Peran

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:

- 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 mengharuskan 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).

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- X₁ = *Job Insecurity*
- X₂ = *Job Stress*
- X₃ = *Kompetensi Akuntansi*
- X₄ = *Konflik Peran*

Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah Ho ditolak jika nilai signifikansi $t < \alpha = 5\%$ dan koefisien regresi mempunyai arah sesuai dengan yang diprediksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis
 $Y = 2,523 + 0,126X_1 + 0,140X_2 - 0,190X_3 + 0,201X_4$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,523	0,397		6,352	0,000
<i>Job Insecurity</i> (X ₁)	0,126	0,056	0,301	2,234	0,031
<i>Job Stress</i> (X ₂)	0,140	0,053	0,351	2,262	0,012
Kompetensi Akuntansi (X ₃)	-0,190	0,077	-0,248	-2,449	0,019
Konflik Peran (X ₄)	0,201	0,064	0,323	3,156	0,003

(Sumber: data diolah 2023)

Adapun pembahasan hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Job Insecuiry 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.

Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis kedua atau H_2 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 berlebihan. 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. Peningkatan stres ini juga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Apabila karyawan semakin stres dalam bekerja maka produktivitas akan ikut menurun sehingga pencapaian 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.

Pengaruh Kompetensi Akuntansi terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis ketiga atau H_3 yang menyatakan bahwa kompetensi akuntansi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* didukung. 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.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis keempat atau H_4 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

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 penelitiannya 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 seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh Chandra (2016).

REFERENSI

- Agoes, S., & Trisnawati, E. (2013). *Akuntansi Perpajakan, Edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human 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 Personality, Job Satisfaction 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-Family 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 Personalialia*. 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 Emosional 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). *Organization 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). *Human 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 Organizations: 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 Interpretama 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/GN1AX8Pb-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.
- Sutrisno, 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.