

**INSPIREd**  
Ipoh International Summit on  
Professionalism, Research and Education **2019**

**iCARE**  
INTERNATIONAL CONFERENCE ON ACCOUNTING  
RESEARCH & EDUCATION **2019**

# CERTIFICATE OF APPRECIATION

Presented To

**YESTIAS MAHARANI**

Given with Sincere Appreciation for Your Outstanding Contributions

as

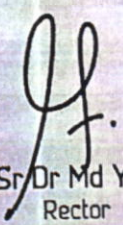
**PRESENTER**

**INTERNATIONAL CONFERENCE ON  
ACCOUNTING RESEARCH & EDUCATION 2019**

***Industrial Revolution 4.0:***


**Impact and Challenges to the Accounting Profession and Education**

Casuarina @ Meru, Ipoh, MALAYSIA  
19 September 2019

  
Prof Madya Sr. Dr Md Yusof bin Hamid  
Rector  
Universiti Teknologi MARA Perak Campus

  
Dr Ahmad Saiful Azlin Puteh Salin  
Chairman  
iCARE 2019

Faculty of Accountancy  
UiTM Perak Branch

  
**INTERNATIONAL CONFERENCE ON ACCOUNTING  
RESEARCH & EDUCATION 2019**

*Industrial Revolution 4.0:*  
Impact and Challenges to the Accounting Profession and Education

**PROCEEDING**

Casuarina @ Meru, Ipoh, MALAYSIA  
19 September 2019

## TABLE OF CONTENTS

	Page No.
<b>Factors in Investment Decision Making from Directors' Perspectives</b> Arifha Mohamad, Dr. Nor Suziwana Tahir, Assoc. Prof. Dr. Yarina Ahmada	1-10
<b>Determinants and Growth of Development Financial Institutions (DFI's): Evidence From Malaysia</b> Mohd Husnin, Shahrul Hezrin, Muhammad Fauzi, Mohd Ariff Nafizi, Fatin Shafiqah	11-20
<b>The Role of The Board and Integrated Reporting: Malaysian Commercial Banks</b> Sunarti Halid, Radziah Mahmud, Kalsom Salleh, Nooriha Mansor, Ameri Mohd Sarip@Shariff	21-29
<b>Zakat Distribution, Financial Stress and Academic Performance</b> Nor Asyiqin Salleh, Norhafizah, Rahayu Abdul Rahman, Norhayati Zamri, Nor Bahiyah Omar	30-34
<b>Climate Change Scandal: The Effect of Climate Change Reporting and Firm Performance</b> Nor Bahiyah Omar, Azlan Amran, Rosmawati Haron, Taufik Suffian, Nafsiah Mohammed	35-44
<b>Fraud Avoidance Using Modified Fraud Triangle Theory</b> Associate Professor Dr Azman CheOmar and Zaihan Usman@Othman	45-50
<b>Girl Power: Environmental Corporate Supremacy</b> Norhayati Zamri, Nor Bahiyah Omar, Nor Asyiqin Salleh	51-58
<b>The Relationship between MFRS Adoption and the Establishment of Audit Oversight Board (AOB) with Earnings Management</b> Wan Razazila Wan Abdullah, Norhayati Zamri, Farah Husna Mohd Fatzel, Norzarina Noordin	59-69
<b>The Association between Risk Management and Corporate Governance in Mitigating Earnings Management</b> Wan Razazila Wan Abdullah, Farah Husna Mohd Fatzel, Norhayati Zamri, Enny Nurdin Sutan Maruhun	70-78
<b>Corporate Governance and Performance among Bursa Malaysia Financial Services Companies</b> Nooriha Mansor, Fatimah Alwi, Yusnaliza Hamid, Marina Ibrahim, Sunarti Halid & Salina Mad	79-84
<b>The Determinants of Tax Morale: Survey Evidence from Undergraduate Students</b> Mahfuzah Ahmad, Nurul Ezhawati Abdul Latif, Zairul Nurshazana Zainuddin, Normahiran binti Yatim	85-92
<b>The Relationship between Tax Knowledge and Tax Morale towards Perception on the Severity of Tax Evasion</b> Farah Husna Mohd Fatzel, Dr. Zuraeda Ibrahim, Norul Akma Mansor, Nur Syafiqah Hussin	93-103
<b>An Investigation of The Importance of Information Management Components as Strategic Resources towards Sustainable Competitive Advantage of SMEs in Malaysia</b> Nurul Huda Md Yatim, Muhamad Saufi Che Rusuli, Razifah Othman	104-108

<b>Efektivitas Dan Kontribusi Penerimaan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan Dalam Rangka Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (Studi Kasus Di Kabupaten Gunung Kidul)</b> Tatik, Zulfa Farah HH	332-336
<b>Determinan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi</b> Isti Rahayu, Silta Aglisnema	337-345
<b>Faktor Determinan Pengungkapan Sukarela Oleh Yayasan Di Indonesia</b> Marfuah, Alifia Rachma Diani, Chivalrind G Ayuntari	346-353
<b>Minat Frontliners Bank Syariah Terhadap Sertifikasi Kompetensi Untuk Meningkatkan Kompetensi Keahlian (Studi Kasus Di Bank Syariah Anak Perusahaan Bank Bum Dan Uus Bank Bum Di Yogyakarta).</b> Nur Ellyanawati ER	354-359
<b>Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran terhadap Turnover Intention</b> Marfuah , Asri Pangesti Lutfiani , Yestias Maharani ←	<u>360-370</u>
<b>The Factors Affecting Timeliness Of Financial Reporting</b> Noor Endah Cahyawati, S.E., M.Si, Aisyiyah Hemas Prihandani	371-377
<b>Analisis Pengaruh Pertumbuhan Kredit, Ukuran Bank, Tingkat Likuiditas, Dan Rasio Modal Terhadap Risiko Kredit Pada Bank Umum Konvensional Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia</b> Dian Agustriana, Sri Mulyati,	378-387
<b>Efektifitas Erpsim Games Terhadap Implementasi Sistem Erp</b> Primanita Setyono, Maghfira Insan Nurrachman,	388-397
<b>Penggambaran Tindak Kecurangan pada Sektor Publik Melalui Pemberitaan Media Di Indonesia Tahun 2017</b> Fitriati Akmil, Sania Rizki	398-406
<b>Good Corporate Governance's Effect on Company Performance: A Qualitative Study on Life Insurance Companies in Indonesia</b> Ayu Chairina Laksmi, Nitya Padmasari	407-415
<b>Kontrol Korporasi:Apakah Mutiple Large Shareholders (MLS) Penting?</b> Khoirina Noor Anindy	416-421
<b>Labour Unionized Industries and Employee-Based CSR</b> Insyira Afika Ibrahim, Mara Ridhuan Che Abdul Rahman, Dina Madina	422-431
<b>Peran Iklan Media Sosial dan Kesadaran Merek Pada Niat Beli Konsumen</b> Rr. Siti Muslikhah, Sita D. Kusumaningrum	432-440
<b>Industrial Revolution 4.0 and Financial Reporting: Benefits and Challenges to Accounting Profession</b> Nor Asma Lode	441-446
<b>The Social Commerce Scam: Are the Victims Identifiable?</b> Yurita Yakimin Abdul Talib, Fariza Hanim Ruslya	447-454

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

Marfuah <sup>\*a</sup>, Asri Pangesti Lutfiani <sup>b</sup>, Yestias Maharani<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Universitas Islam Indonesia., Indonesia

<sup>b</sup>Universitas Islam Indonesia., Indonesia

<sup>c</sup>Universitas Islam Indonesia., Indonesia

---

## 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 Daerah (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 conflict, and accounting competence.*

## 1. 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 wirasahawan 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 wirasahawan 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 wirasahawan dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan bisnis pada era sekarang ini sangatlah ketat.

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.

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.

## 2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

### 2.1 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 mendorong 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.

### 2.2 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 *kecendurung* 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. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*:

#### 1) *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.

#### 2) *Job Stress*

Menurut Siagian (1995) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Robbins & Judge (2008) mendefinisikan stress 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. Menurut Beer dan Newman dalam Luthans (1998), *job stress* atau stress 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.

#### 3) Kompetensi Akuntansi

Swardjono (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 dipraktikkan 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 praktek tersebut dijalankan sesuai dengan prinsip akuntansi, sedangkan bidang teori berkepentingan dengan penjelasan, deskripsi, 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.

#### 4) Konflik Peran

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 sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan.

### 2.3 *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

*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:

H<sub>1</sub>: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

### 2.4 *Job Stress* dan *Turnover Intention*

*Job stress* atau stress 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 stress berlebih yang akan dirasakan oleh individu tersebut dan juga akan mengganggu seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya masing-masing.

Khaidir & Sugiati (2016) dan Audina & Kusmayadi (2018) menyatakan pada penelitiannya bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya bahwa semakin karyawan merasakan stress 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:

H<sub>2</sub>: *Job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

### 2.5 Kompetensi Akuntansi dan *Turnover Intention*

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:

H<sub>3</sub>: Kompetensi akuntansi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

### 2.6 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.

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:

H<sub>4</sub>: Konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sample bank BPD DIY karena selama 21 tahun Bank BPD DIY mendapatkan kinerja yang sangat bagus. 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.



### 3.3.1 Variabel dependen

*Turnover intention* adalah keinginan karyawan yang bekerja pada suatu unit kerja untuk berhenti atau keluar dari tempat kerjanya.

### 3.3.2 Variabel Independen

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel independen yaitu *job insecurity*, *job stress*, kompetensi akuntansi, dan konflik peran.

### 3.4 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	= <i>Turnover Intention</i>
a	= Konstanta
b	= Koefisien
X <sub>1</sub>	= <i>Job Insecurity</i>
X <sub>2</sub>	= <i>Job Stress</i>
X <sub>3</sub>	= Kompetensi Akuntansi
X <sub>4</sub>	= Konflik Peran

## 4. Hasil

### 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Objek penelitian ini adalah karyawan divisi akuntansi 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 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 Uji Instrumen

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan perbandingan antara nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat signifikansi. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,05. Pada penelitian ini seluruh variabel penelitian lolos uji reliabilitas dengan masing-masing *Cronbach's Alpha* untuk *job insecurity*, *job stress*, kompetensi akuntansi, konflik peran, dan *turnover intention* adalah 0,915; 0,940; 0,816; 0,660; dan 0,622.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik model regresi meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji statistik kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas data dengan Kolmogorof Smirnov Test untuk 45 sampel menunjukkan bahwa model regresi lolos uji normalitas, karena model regresi mempunyai nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,993 yang dimana angka tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0,05.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini lolos uji multikolinieritas. Artinya bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi di atas 0,05. Hasil ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 4.4 Hasil Uji Hipotesis

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 ( $X_3$ )	-	0,077	-0,248	-	0,019
Konflik Peran ( $X_4$ )	0,201	0,064	0,323	3,156	0,003

(Sumber: data diolah 2019)

Adapun pembahasan hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

##### 4.7.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama atau  $H_1$  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*.

##### 4.7.2 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*.

##### 4.7.3 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*.

##### 4.7.4 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*.

## 5. Simpulan, Implikasi dan Keterbatasan

### 5.1. 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.

### 5.2. Implikasi Penelitian

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*.

### 5.3. 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 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).

## 6. 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 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., & Sugiyati, 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](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, Homer, & 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/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.