

# ANALYSIS OF THE TURNOVER INTENTIONS

**Havid Sularso<sup>1)</sup>**

**Atiek Sri Purwati<sup>1)</sup>**

**Miranti Wulandari<sup>1)</sup>**

Email : [hvd1208@gmail.com](mailto:hvd1208@gmail.com)

<sup>1)</sup>Economics Faculty of Jenderal Soedirman University

## ABSTRACT

*The performance of a company is determined by the condition and behavior of the employee-owned company. The phenomenon that often happens is that the performance of a company that has been so good can be destroyed, either directly or indirectly, by a variety of employee behavior that is difficult to prevent the occurrence. One form of employee behavior is a desire to move (turnover intentions) that led to the employee's decision to leave his job.*

*The high level of turnover in the company, the more cause various potential costs, both the cost of the training that has been invested in employees, the level of performance that must be sacrificed, as well as recruitment and retraining costs (Suwandi and Indriantoro, 1999 in Toly, 2001).*

*In some cases, turnover is required by the company, especially for employees with low performance (Hollenbeck and Williams 1986), but the turnover rate should be aligned to be not so high that the company still has the opportunity to benefit or advantage to the enhanced performance of the new employee greater than the costs incurred recruitment organization.*

*This study aims to analyze the factors that influence turnover intentions. Under the proposed framework, the following hypotheses: Job satisfaction, organizational commitment, role conflict and job insecurity simultaneously and partially significant effect on turnover intentions.*

*The results of this study indicate that job satisfaction, organizational commitment, role conflict, job insecurity and significant effect on turnover intentions and job satisfaction is a variable dominant influence turnover intentions.*

**Keywords:** *Job satisfaction, turnover intentions, role conflict and job insecurity.*

## ABSTRAK

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999 dalam Toly, 2001).

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams 1986), namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi.

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intentions*. Berdasarkan kerangka pemikiran maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

Kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran dan *job insecurity* secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran, dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* dan kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap *turnover intentions*.

**Kata kunci :** Kepuasan kerja, keinginan berpindah, konflik peran dan *job insecurity*.

## PENDAHULUAN

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh jumlah dan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan. Fenomena yang

seringkali terjadi adalah kinerja perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu

bentuk perilaku karyawan yang mengganggu kinerja perusahaan adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Toly, 2001).

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams 1986), namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran, dan *job insecurity* terhadap *turnover intentions*, dan mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap *turnover intentions*.

## METODE PENELITIAN.

1. Sasaran Penelitian  
Sasaran penelitian adalah staf auditor internal.
2. Lokasi Penelitian  
Penelitian ini dilaksanakan pada bank pemerintah di Kabupaten Banyumas.
3. Sumber Data  
Penelitian ini menggunakan data primer, data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.
4. Metode Pengumpulan Data  
Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan dengan menggunakan kuisioner, yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan terstruktur kepada staf auditor internal.
5. Populasi dan Sampel Penelitian  
Dalam penelitian ini populasi adalah auditor internal yang bekerja pada bank pemerintah di Kabupaten Banyumas yang berjumlah 17 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak besar maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh).

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Berganda

Model regresi yang digunakan yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + e$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Bank Pemerintah di Kabupaten Banyumas, yakni BRI, BNI, Bank Mandiri, dan BTN. Berdasarkan pertimbangan jumlah populasi yang

sedikit, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga jumlah kuisioner yang diolah berjumlah 17, dan semuanya diisi dengan lengkap, sehingga *response rate* dalam penelitian ini sebesar 100%.

**Tabel 1**  
**Distribusi Kuisioner**

Responden	Populasi	Tidak Dapat Diolah	Dapat Diolah	Persentase
BNI	4	0	4	100%
BRI	7	0	7	100%
Bank Mandiri	4	0	4	100%
BTN	2	0	2	100%
Jumlah	17	0	17	100%

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	9	52,94%
Laki-laki	8	47,06%
Jumlah	17	100,00%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa 52,94% responden berjenis kelamin perempuan, yaitu

sebanyak 9 orang dan 47,06% responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 8 responden.

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia ( tahun )	Frekuensi	Persentase
< 30	2	11,76%
30 – 35	4	23,53
36 – 40	2	11,76%
> 40	9	52,95
Jumlah	17	100%

Sumber: Data primer diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden

berusia lebih 40 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 52,95 %, 2

orang responden atau 11,76% berusia lebih dari 36 - 40 tahun, 4 orang responden atau 23,53 % berusia 30 –

35 tahun, sisanya 2 orang responden atau 11,76% berusia kurang dari 30 tahun.

**Tabel 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persen
SA	9	52,94%
SE	6	35,29%
Lainnya	2	11,76%
Jumlah	17	100%

Sumber: Data primer diolah.

Pendidikan responden dalam penelitian ini sebagian besar Sarjana Akuntansi, yaitu 52,94% atau 9 orang, sedangkan 35,29% atau 6

orang berpendidikan terakhir Sarjana Ekonomi selain Akuntansi, 11,76% dan 11,76% atau 2 orang berpendidikan lainnya.

**Tabel 5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persen
≤ 3 tahun	1	5,88%
> 3 tahun	16	94,12%
Jumlah	17	100%

Sumber: Data primer diolah

Sebagian besar responden dalam penelitian ini, yaitu 94,12% atau 16 orang telah bekerja selama lebih dari tiga tahun dan 1 responden

atau 5,88% telah bekerja dengan masa kurang dari sama dengan tiga tahun.

**Tabel 6**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-Rata Lama Waktu Penempatan**

Lama Kerja	Jumlah	Persen
≤ 3 tahun	8	47,59%
> 3 tahun	9	52,41%
Jumlah	17	100%

Sumber: Data primer diolah

Sebagian besar responden dalam penelitian ini, yaitu 47,59% atau 8 orang mengalami perpindahan dari satu kantor cabang ke kantor

cabang lainnya dalam waktu sekitar tiga tahun sedangkan 9 orang atau 52,41% mengalami perpindahan dalam waktu lebih dari 3 tahun.

## HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

**Tabel 7**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

No	Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	5	21	61,76
2	Puas	4	12	35,30
3	Netral	3	1	2,94
4	Tidak Puas	2	0	0
5	Sangat Tidak Puas	1	0	0
Jumlah			34	100

Sumber: Data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (97,06%) merasa puas dengan pekerjaannya dan 2,94% responden netral.

**Tabel 8**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )**

No	Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Komit	5	39	32,77
2	Komit	4	40	33,62
3	Netral	3	19	15,97
4	Tidak Komit	2	18	15,13
5	Sangat Tidak Komit	1	3	2,51
Jumlah			119	100

Sumber: Data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (66,39%) memiliki komitmen terhadap organisasi, 17,64% responden tidak berkomitmen terhadap organisasi, dan 15,97% responden netral.

**Tabel 9**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Peran ( $X_3$ )**

No	Konflik Peran ( $X_3$ )	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	5,15
2	Setuju	4	29	21,32
3	Netral	3	34	25
4	Tidak Setuju	2	45	33,09
5	Sangat Tidak Setuju	1	21	15,44
Jumlah			136	100

Sumber: Data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa 26,47% responden menyatakan ada konflik peran dalam pekerjaannya, 48,53% responden menyatakan tidak ada konflik peran dalam pekerjaannya, dan 25% responden netral.

**Tabel 10**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Job Insecurity* ( $X_4$ )**

No	<i>Job Insecurity</i> ( $X_4$ )	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	246	46,68
2	Setuju	4	214	40,61
3	Netral	3	41	7,78
4	Tidak Setuju	2	20	3,8
5	Sangat Tidak Setuju	1	6	1,13
Jumlah			527	100

Sumber: Data primer diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (87,29%) menyatakan adanya *job insecurity* dalam pekerjaannya, untuk itu penting untuk mengetahui setiap perubahan yang terjadi akibat *job insecurity* tersebut, dan pentingnya kemampuan responden untuk mengatasi *job insecurity* yang terjadi, 4,93% responden menyatakan tidak terdapat *job insecurity*, dan 7,78% responden netral.

**Tabel 11**  
**Distribusi jawaban responden terhadap variabel *turnover intentions* (Y)**

No	<i>Turnover Intentions</i> (Y)	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	5,88
2	Setuju	4	6	11,76
3	Netral	3	13	25,49
4	Tidak Setuju	2	12	23,53
5	Sangat Tidak Setuju	1	17	33,34
Jumlah			51	100

Sumber: Data primer diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa 17,64% responden berkeinginan untuk meninggalkan organisasi, 56,87% responden tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi, dan 25,49% responden netral.

## 2. Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Uji validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, benar-benar dapat mengungkapkan variabel yang diteliti. Analisis validitas kuesioner meliputi Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Konflik Peran, *Job Insecurity* dan *Turnover Intentions*. Kriteria pengujian adalah dengan membandingkan nilai korelasi *Product Moment* dengan nilai kritik  $r_{tabel}$  pada tingkat

kepercayaan 95 persen atau  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji validitas untuk semua item valid.

## 3. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas kuesioner atau pertanyaan digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner penelitian dikatakan reliabel apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Analisis reliabilitas kuesioner meliputi variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Konflik Peran, *Job Insecurity*, dan *Turnover Intentions*. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

**Tabel 13**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,757	0,482	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,712	0,482	Reliabel
Konflik Peran	0,575	0,482	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,754	0,482	Reliabel
<i>Turnover Intentions</i>	0,744	0,482	Reliabel

Sumber: hasil jawaban responden

## 4. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui residual yang diteliti terdistribusi normal atau tidak (Suliyanto, 2005). Pengujian ini

dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program *SPSS 11 for Windows* (Lampiran 7). Rangkuman hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada tabel 18 berikut ini:

**Tabel 14**  
**Hasil Pengujian Normalitas**

No	Variabel	Uji Normalitas	<i>Sign</i>	Keterangan
1	<i>Unstandardized Residual</i>	0,537	0,936	Normal

Sumber: hasil analisis data.

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui hasil uji normalitas semua variabel berdistribusi normal yaitu nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat

disimpulkan semua variabel berdistribusi normal.

### b. Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala heterokedastisitas dapat diuji dengan

metode *Park Gleyser* dengan bantuan *SPSS 11 for Windows* (Lampiran 7) seperti terlihat pada tabel 15 berikut ini:

**Tabel 15**  
**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Model	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
Kepuasan Kerja	1,336	0,206
Komitmen Organisasi	-1,519	0,155
Konflik Peran	0,513	0,617
Job Insecurity	-1,700	0,115

Sumber: hasil jawaban responden

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *sig.* dari tiap variabel lebih besar dari nilai *alpha* 0,05. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

c. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam

model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan bantuan *SPSS 11 for Windows* (Lampiran 7). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat di tabel 16.

**Tabel 16**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

No	Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Kepuasan Kerja	0,790	1,267
2	Komitmen Organisasi	0,826	1,210
3	<i>Konflik Peran</i>	0,947	1,056
4	<i>Job Insecurity</i>	0,912	1,096

Sumber: hasil jawaban responden

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai *VIF* pada masing-masing variabel bernilai tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1. Sehingga semua variabel bebas dari gejala multikolinieritas.

d. Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan mengetahui model yang digunakan merupakan model linier atau tidak.

Pengujian linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*. Asumsi linieritas terpenuhi jika plot antara residual standar dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk pola, selain itu pengujian linearitas dapat dilakukan dengan *MWD test*. Suatu model dikatakan linear jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $Sig. Z1 \geq \alpha$  (Suliyanto, 2005).

Hasil uji linearitas dengan menggunakan *Scatterplot* menunjukkan antara residual standar dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk pola (acak) dengan

demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi telah mengikuti fungsi linear dan model regresi layak digunakan.

**Tabel 17**  
**Hasil Pengujian Linieritas**

No	Variabel	T	Sign	Keterangan
1	Z1	1,325	0,212	Linier

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa  $sig. > \alpha$  dengan  $\alpha$  0,05. Dengan demikian model ini berbentuk linier

variabel independen terhadap variabel dependen dan kemudian diuji dengan uji F, uji t, dan uji elastisitas untuk menguji hipotesis.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Persamaan Regresi

Setelah melalui uji asumsi klasik hasil penelitian selanjutnya diolah dengan regresi linier berganda untuk menentukan arah hubungan

Dari hasil jawaban responden diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 18**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien	$t_{hitung}$	Sig.
Konstanta	-13,241	-4,136	0,001
Kepuasan Kerja	0,820	4,114	0,001
Komitmen Organisasi	0,161	2,322	0,039
Konflik Peran	0,219	3,083	0,009
Job Insecurity	0,09231	3,093	0,009
		$R^2 = 0,848$	$F_{hitung} = 16,744$

Sumber: hasil jawaban responden

Dari tabel 18 di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -13,241 + 0,820 X_1 + 0,161 X_2 + 0,219 X_3 + 0,09231 X_4$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa:

1) Nilai konstanta sebesar -13,241 berarti jika kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran, dan *job insecurity ceteris paribus* maka *turnover intentions* bernilai -13,241

2) Koefisien  $X_1$  sebesar 0,820 berarti variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan variabel *turnover intentions* dan berpengaruh signifikan sebesar 0,820.

3) Koefisien  $X_2$  sebesar 0,161 berarti variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan variabel *turnover intentions* dan berpengaruh signifikan sebesar 0,161.

4) Koefisien  $X_3$  sebesar 0,219 berarti variabel konflik peran

mempunyai hubungan positif dengan variabel *turnover intentions* dan berpengaruh signifikan sebesar 0,219.

5) Koefisien  $X_4$  sebesar 0,09231 berarti variabel *job insecurity* mempunyai hubungan positif dengan variabel *turnover intentions* dan berpengaruh signifikan sebesar 0,09231.

6) Nilai  $R^2$  sebesar 0,848 berarti *turnover intentions* dapat diterangkan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran, dan *job insecurity* sebesar 84,48% sedangkan sisanya (15,52%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian regresi memberikan hasil yang berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Harrell et al (1986) dalam Tiamiyu dan Disner (2009) dan hasil penelitian Melyana (2008) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan berkebalikan antara kepuasan kerja dan *turnover intentions* yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap semakin menurunnya *turnover intentions* dan hasil penelitian Zain dan Setiawan (2009) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dan intensi keluar hal ini mungkin disebabkan karena karakteristik individu, di

mana individu *extrovert* cenderung menyenangkan hal baru, tantangan cenderung mudah bosan, dan cenderung untuk selalu pindah kerja, karena mereka menyukai pekerjaan yang selalu bervariasi (Eysenck, 1965 dalam Maghfiroh, 2001)

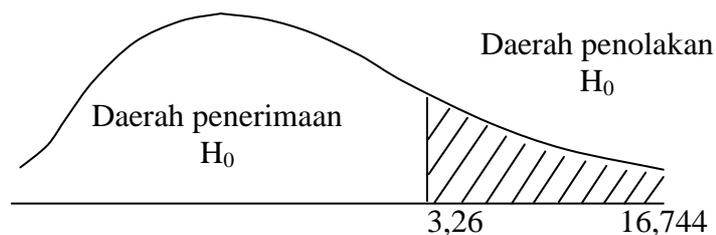
## b. Pengujian Hipotesis

### 1) Pengujian Hipotesis 1

Pengujian pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan Uji F (*Anova*). Kriteria pengujian: Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari hasil perhitungan dengan tingkat keyakinan sebesar 95 persen atau  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,26, sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,744 dengan  $sig. \leq 0,05$ . Dalam kurva dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 3. Kurva uji F

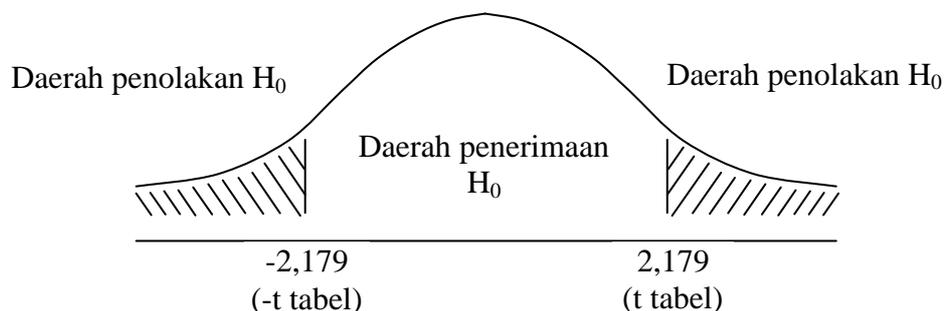
Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  atau berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Maka variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik keran dan *job insecurity* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intentions* pada auditor internal Bank Pemerintah di Kabupaten Banyumas. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap *turnover intentions* diterima.

## 2) Pengujian Hipotesis 2

Pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dilakukan dengan Uji t. Hasil analisis dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% dan *degree of freedom* (n-k), diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,179. Kriteria pengujian: Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



**Gambar 4. Kurva uji t**

Berdasarkan tabel 18 diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,114. Dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,179. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  dengan sig. 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh paling signifikan terhadap variabel *turnover intentions*. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan

bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*, diterima.

## 3) Pengujian Hipotesis 3

Variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan pada variabel independen dapat diketahui dengan menggunakan uji elastisitas.

Berdasarkan hasil uji elastisitas diperoleh nilai kepuasan kerja ( $EI$ ) =

0,644, komitmen organisasi ( $E2$ ) = 0,480, konflik peran ( $E3$ ) = 0,542, dan *job insecurity* ( $E4$ ) = 0,572. Nilai kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan komitmen organisasi, konflik peran dan *job insecurity*. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memberikan memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intentions* pada auditor internal Bank Pemerintah di Kabupaten Banyumas. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intentions* diterima.

Penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran, dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* pada auditor internal pada bank pemerintah di Kabupaten Banyumas. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melyana (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran, dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian juga mendukung penelitian Tiamiyu dan Disner (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan tersedianya kesempatan alternatif berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada auditor internal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luvi Kurniasari (2005) mendukung hasil penelitian ini

dengan menyatakan bahwa komitmen organisasi dan *job insecurity* mempengaruhi *turnover intentions* (Melyana, 2008). Selain itu hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang secara umum menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan variabel anteseden dari *turnover intentions* (Blinc et al., 1991), (Hareel, 1990), (Judge, 199), (Lum et al., 1998), (Nors dan Niehuhr, 1984), dan (Snead dan Hareel, 1991) dalam Melyana (2008). Akan tetapi hasil penelitian tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Harrell et al (1986) dalam Tiamiyu dan Disner (2009) dan hasil penelitian Melyana (2008) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan berkebalikan antara kepuasan kerja dan *turnover intentions* yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap semakin menurunnya *turnover intentions*. Perbedaan dengan penelitian terdahulu ini dimungkinkan terjadi karena beberapa faktor; di antaranya adalah karakteristik individu, di mana individu *extrovert* cenderung menyenangi hal baru, tantangan cenderung mudah bosan, dan cenderung untuk selalu pindah kerja, karena mereka menyukai pekerjaan yang selalu bervariasi (Eysenck, 1965)

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik peran dan *job insecurity* secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*, dengan demikian hipotesis pertama dan

kedua diterima. Kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan *turnover intentions*, pada auditor internal Bank Pemerintah di Kabupaten Banyumas. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intentions* diterima.

Berdasarkan penelitian ini maka Perbankan hendaknya memperhatikan faktor kepuasan kerja internal auditor dan menghindari kejenuhan dalam menduduki suatu posisi tertentu, oleh karena itu penyegaran dilingkungan internal auditor perlu dilakukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Analisis Statistik untuk Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Effendi, Muh. Arief. 2006. *Perkembangan Profesi internal Audit Abad 21*. Makalah disampaikan pada Seminar/ Kuliah Umum. Batam. 11 Desember 2006.
- Engle, Robert L dan Nikolay A Dimitriadi. 2006. *Role Impact on Work and Life: a Cross Cultural Comparison of Russia and the United States*. AIB-SE. USA.
- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa Sumarno Zain. Erlangga. Jakarta.
- Indirantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2004. *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Maghfiroh, Siti. 2001. *Pengaruh Kultur Organisasi dan Pelatihan Profesional terhadap Hubungan Personalitas Individu dengan Kreativitas: Studi pada "Kantor Akuntan Publik"*. Simposium Nasional Akuntansi IV.
- Melyana, Melysa. 2008. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Auditor*. Skripsi Ekonomi Akuntansi pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. (Tidak dipublikasikan).
- Pangabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Perkasa. Jakarta.

- Samad, Sarminah. 2006. *The Contribution of Demographic Variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions*. Journal of International Management Studies. Vol.1. No. 1.
- Subagyo, Pangestu dan Djarwanto. 2005. *Statistika Induktif*. BPFE.Yogyakarta.
- Sumarno, Zain dan Ivan A Setiawan. 2009. *Hubungan Antara Role Conflict, Kepuasan Kerja, komitmen Organisasional dan Intensi Keluar di Kantor Akuntan Publik*. Working Paper In Accounting and Finance. Universitas Padjajaran. Bandung.
- Tiamiyu, Labi dan Julia Disner. 2009. *A Study of the Voluntary External Turnover of Internal Auditor*.
- Toly, Agus Arianto. 2001. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi & Keuangan. Vol.3No.2, November, Hal. 102-105.
- Umar, Husein. 2007. *Metodologi Penelitian Ekonomi untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wulansari, Yohana dan Sherly Sunardi. 2008. *Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention di PT. Sentra Medika Komunika Surabaya*. Skripsi pada Universitas Kristen Petra. Surabaya.