

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, STRES KERJA, DAN  
KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA KARYAWAN *ACCOUNTING* PT. INTI CITRA AGUNG  
(OPTIK MELAWAI)**

**SKRIPSI**



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Nama : Laila Atika Novianty

NIM : 43116110196

**Program Studi Manajemen  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA**

**2020**

## SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laila Atika Novianty  
Nim : 43116110196  
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Jakarta, 30 Desember 2020

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



Laila Atika Novianty

NIM : 43116110196

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Laila Atika Novianty  
NIM : 43116110196  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan *Accounting* PT. Inti Citra Agung (Optik Melawai).  
Tanggal Lulus Ujian : 30 Desember 2020

Disahkan Oleh :

Pembimbing

(Dr. Catur Widayati, SE, MM)

Tanggal : 14 Januari 2021

Ketua Penguji

(Lisnatiawati Saragih, SE, MM)

Tanggal : 14 Januari 2021

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

(Dr. Harnovinsah, Ak., MSi., CA., CIPSAS)

Tanggal : 16 Februari 2021

Ketua Program Studi  
S1 Manajemen

(Dr. Daru Asih., M.Si)

Tanggal : 16 Februari 2021

## **ABSTRACT**

*This study is to determine the effect of Job Insecurity, Job Stress and Role Conflict on Turnover Intention of PT Inti Citra Agung (Optik Melawai). The object of this research is Accounting employees who work at PT Inti Citra Agung (Optik Melawai). This study was conducted on 58 respondents using a quantitative descriptive approach. The approach used in this study is the Variance Based Structural Equation Model (SEM) with the Smart-PLS analysis tool. The results of this study indicate that the job insecurity variable has a significant positive effect on turnover intention, job stress has a significant positive effect on turnover intention, and role conflict has a significant positive effect on turnover intention.*

*Keywords: Job Insecurity, Job Stress, Role Conflict, Turnover Intention*



## ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* PT Inti Citra Agung (Optik Melawai). Objek penelitian ini adalah karyawan *Accounting* yang bekerja pada PT Inti Citra Agung (Optik Melawai). Penelitian ini dilakukan terhadap 58 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Variance Based Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Stres Kerja, Konflik Peran, *Turnover Intention*



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan *Accounting* PT. Inti Citra Agung Optik Melawai Jakarta”** Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa dalam penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak, Khususnya Ibu Dr. Catur Widayati, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis. Oleh karena itu penulis haturkan alhamdulillah atas kekuatan Allah SWT yang telah mencurahkan anugerahnya dan ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini terutama kepada pihak :

1. Bapak Prof. Dr. Ngadino Surip Selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta.
2. Bapak Dr. Harnovinsah, Ak., MSi., CA., CIPSAS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta.

3. Ibu Dr. Daru Asih., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Mercu Buana Jakarta.
4. Kedua Orang tua tercinta beserta Keluarga dan teman teman saya yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral yang tiada hentinya kepada penulis serta memberikan semangat dan memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta yang telah memberikan segenap ilmunya.
6. Seluruh karyawan *Accounting* PT. Inti Citra Agung (Optik Melawai Jakarta) yang bersedia menjadi responden pada penelitian ini dan selalu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dan menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini.

Jakarta, 30 Desember 2020

Laila Atika Novianty

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL .....  | i    |
| SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....  | ii   |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....  | iii  |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | iv   |
| <b>ABSTRAK</b> .....   | v    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....  | vi   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | viii |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | xi   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....   | xii  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....   | xiii |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....   | 1    |
| <b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....   | 1    |
| <b>B. Rumusan Masalah</b> .....  | 10   |
| <b>C. Tujuan Penelitian</b> .....  | 10   |
| <b>D. Kontribusi Penelitian</b> .....  | 10   |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA KONSEPTUAL DAN<br/>PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b> ..... | 12   |
| <b>A. Kajian Pustaka</b> .....   | 12   |
| <b>1. Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....  | 12   |
| a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....                                      | 12   |
| b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....  | 13   |
| c) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....  | 15   |
| <b>2. Turnover Intention</b> .....   | 16   |
| a) Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....  | 16   |
| b) Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....                            | 17   |
| c) Dimensi dan Indikator <i>Turnover Intention</i> .....                               | 20   |
| <b>3. Job Insecurity</b> .....   | 22   |
| a) Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....  | 22   |
| b) Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....                                | 22   |
| c) Dampak <i>Job Insecurity</i> .....  | 24   |
| d) Dimensi dan Indikator <i>Job Insecurity</i> .....                                   | 24   |
| <b>4. Stres Kerja</b> .....  | 26   |



|  |           |
|--|-----------|
| a) Pengertian Stres Kerja.....   | 26        |
| b) Faktor Penyebab Stres Kerja.....  | 27        |
| c) Pendekatan Stres Kerja .....  | 31        |
| d) Dampak Stres Kerja .....  | 33        |
| e) Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....                                  | 34        |
| <b>5. Konflik Peran .....</b>  | <b>36</b> |
| a) Pengertian Konflik Peran .....  | 36        |
| b) Macam-Macam Konflik Peran.....  | 37        |
| c) Upaya Menghindari Konflik Peran .....                                   | 39        |
| d) Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran.....                             | 40        |
| e) Indikator Konflik Peran.....  | 40        |
| <b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>                                       | <b>41</b> |
| <b>C. Rerangka Konseptual Dan Pengembangan Hipotesis .....</b>             | <b>43</b> |
| 1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... | 44        |
| 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....           | 45        |
| 3. Pengaruh Konflik Peran Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....         | 46        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                     | <b>48</b> |
| <b>A. Waktu dan Tempat Penelitian .....</b>                                | <b>48</b> |
| <b>B. Desain Penelitian .....</b>  | <b>48</b> |
| <b>C. Definisi dan Operasional Variabel .....</b>                          | <b>49</b> |
| 1. Definisi Variabel.....  | 49        |
| 2. Operasionalisasi Variabel.....  | 51        |
| <b>D. Skala Pengukuran .....</b>   | <b>53</b> |
| <b>E. Populasi dan Sampel Penelitian.....</b>                              | <b>54</b> |
| 1. Populasi Penelitian.....  | 54        |
| 2. Sampel Penelitian.....  | 54        |
| <b>F. Metode Pengumpulan Data.....</b>                                     | <b>55</b> |
| <b>G. Metode Analisis Data .....</b>                                       | <b>55</b> |
| 1. Analisis Deskriptif .....   | 55        |
| 2. Uji Kualitas Data .....   | 56        |
| 3. Analisis <i>Partical Least Square</i> .....                             | 57        |
| a) Pengertian <i>Partical Least Square</i> .....                           | 57        |
| b) Menguji Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....                   | 57        |
| c) Menguji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....                    | 60        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>  | <b>62</b> |
| A. Analisis Deskriptif .....  | 62        |
| 1. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....   | 62        |
| 2. Deskripsi Responden.....   | 62        |
| 3. Deskripsi Variabel.....  | 65        |
| <b>B. Hasil Uji Kualitas Data.....</b>  | <b>70</b> |
| 1. Hasil Pengujian Model <i>Measurement (Outer Model)</i> .....                     | 70        |
| 2. Hasil Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis ( <i>Inner Model</i> ) ..... | 76        |
| <b>C. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>   | <b>79</b> |
| 1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....          | 79        |
| 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                    | 79        |
| 3. Pengaruh Konflik Peran Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                  | 80        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>   | <b>82</b> |
| A. Kesimpulan .....   | 82        |
| B. Saran.....   | 83        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>85</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>  | <b>92</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul   | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1.1.  | Data <i>Turnover Intention</i> karyawan bagian <i>Accounting</i>                  | 5       |
| 1.2.  | Kuesioner Hasil Pra Survei Pada Karyawan <i>Accounting</i> PT<br>Inti Citra Agung | 6       |
| 2.1.  | Penelitian Terdahulu  | 42      |
| 3.1.  | Operasional Variabel <i>Job Insecurity</i> ( $X_1$ )                              | 51      |
| 3.2.  | Operasional Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )  | 52      |
| 3.3.  | Operasional Variabel Konflik Peran ( $X_3$ )                                      | 52      |
| 3.4.  | Operasional Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)                                | 53      |
| 3.5.  | Skala <i>Likert</i>   | 54      |
| 4.1   | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin                                 | 63      |
| 4.2   | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  | 63      |
| 4.3   | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan                                    | 64      |
| 4.4   | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja                                  | 64      |
| 4.5   | Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i>               | 65      |
| 4.6   | Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel <i>Job Insecurity</i>                   | 66      |
| 4.7   | Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Stres Kerja                             | 68      |
| 4.8   | Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Konflik Peran                           | 69      |
| 4.9   | Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>  | 70      |
| 4.10  | Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi)                           | 72      |
| 4.11  | Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> ( <i>Cross Loading</i> )             | 74      |
| 4.12  | Hasil Pengujian AVE   | 75      |
| 4.13  | Hasil Pengujian <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>          | 76      |
| 4.14  | Nilai $R^2$ Variabel Endogen  | 76      |
| 4.15  | Hasil Pengujian Hipotesis   | 78      |

## DAFTAR GAMBAR

| Tabel | Judul                                    | Halaman |
|-------|--|---------|
| 2.1.  | Rerangka Konseptual Penelitian           | 44      |
| 4.1   | Hasil <i>Alogaritma</i> PLS              | 71      |
| 4.2   | Hasil <i>Alogaritma</i> PLS (Modifikasi) | 73      |
| 4.3   | Hasil Uji <i>Boostrapping</i>            | 78      |



## DAFTAR LAMPIRAN

|            |                       |     |
|------------|-----------------------|-----|
| Lampiran 1 | Kuesioner.....        | 92  |
| Lampiran 2 | Hasil Kuesioner.....  | 98  |
| Lampiran 3 | Hasil Output PLS..... | 106 |
| Lampiran 4 | Chart.....            | 111 |

