

**SKRIPSI**

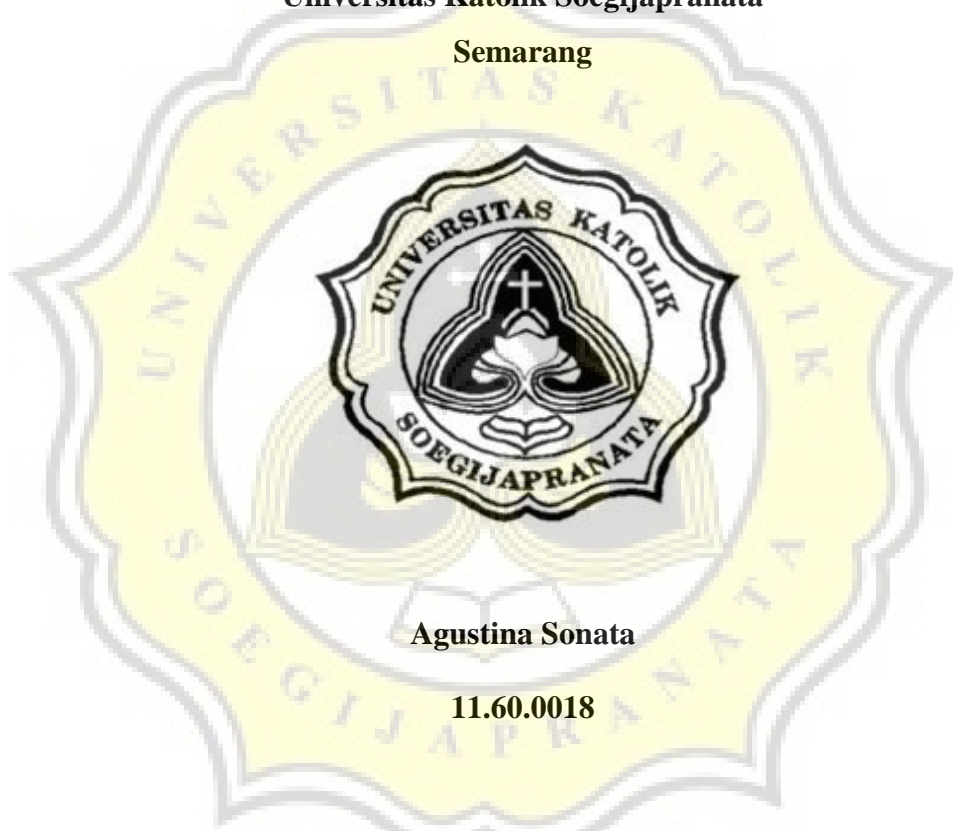
**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI,  
KOMITMEN ORGANISASI, KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA  
SERTA *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar**

**Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Katolik Soegijapranata**

**Semarang**



**Agustina Sonata**

**11.60.0018**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

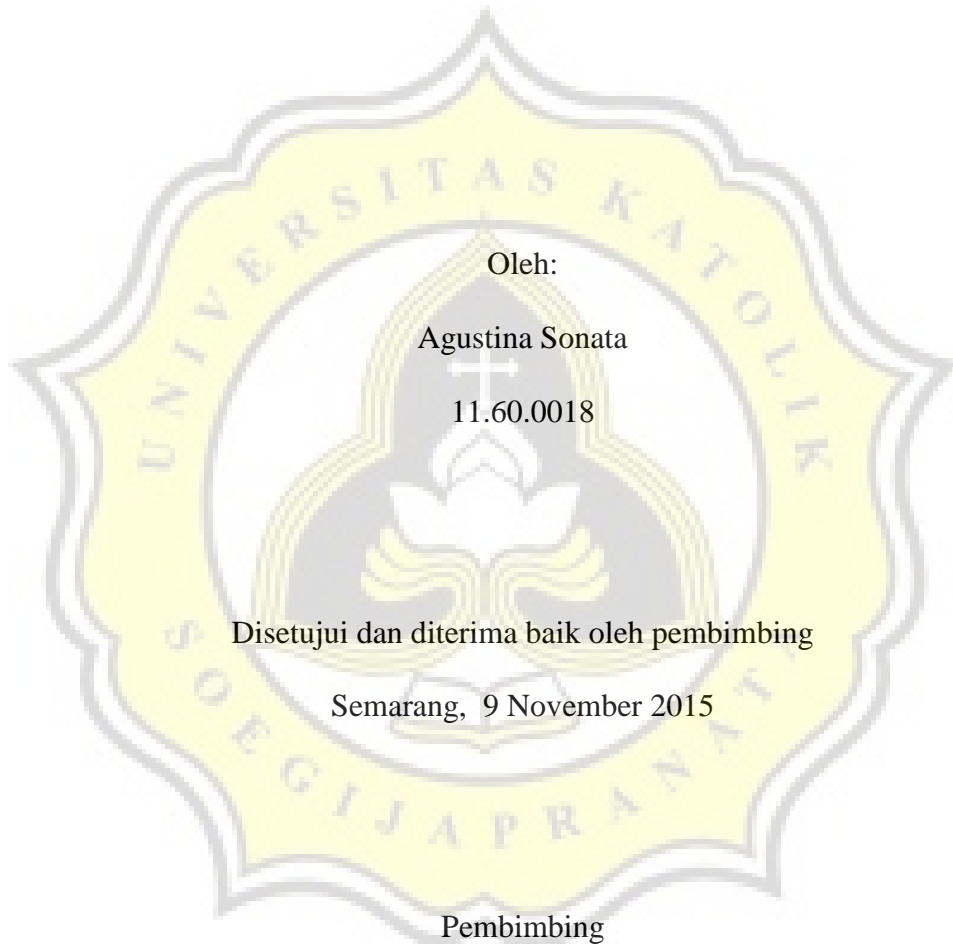
**Universitas Katolik Soegijapranata**

**Semarang**

**2015**

Skripsi dengan judul:

**Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi,  
Konflik Pekerjaan Keluarga serta Job Insecurity terhadap Turnover  
Intentions**



Oleh:

Agustina Sonata

11.60.0018

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing

Semarang, 9 November 2015

Pembimbing

DR. OCT. DIGDO HARTOMO, SE.,M.SI.,AKT

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:

Semarang, 9 November 2015 skripsi dengan judul:

**Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi,  
Konflik Pekerjaan Keluarga serta Job Insecurity terhadap Turnover  
Intentions**

Oleh:

Agustina Sonata

11.60.0018

Tim Penguji

Dr. Sansaloni,SE.,MSi Sih M. D. Endah,SE.,MSi Dr.Oct.Digdo.H,SE.,MSi.,Akt

Mengetahui,

Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

Drs. A. Sentot Suciarto, MP., PhD.

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA SERTA JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION**

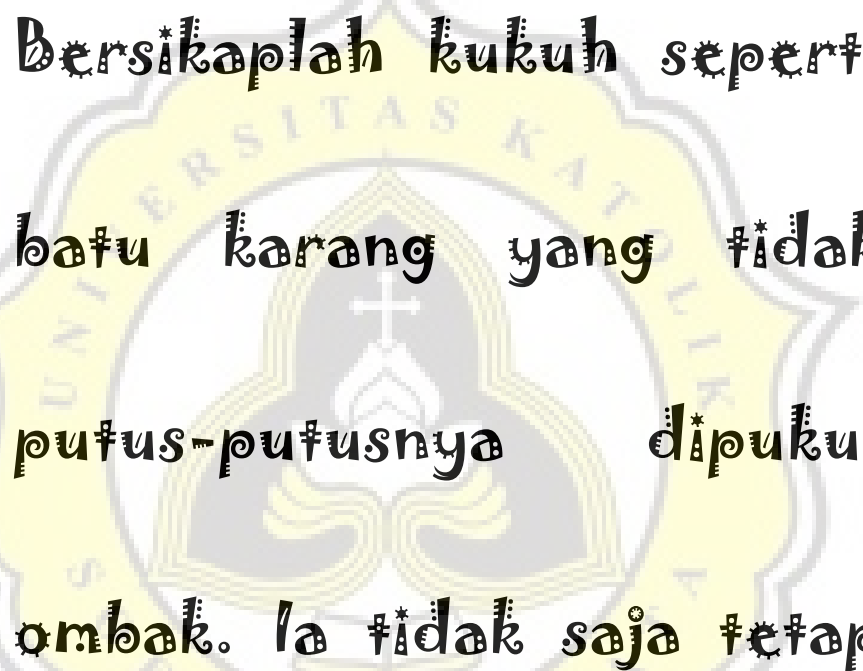
Benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 9 November 2015

Yang menyatakan,

Agustina Sonata

# MOTTO

The logo of Universitas Katolik Segi Jember is a yellow shield-shaped emblem with a white cross in the center. The text 'UNIVERSITAS KATOLIK' is written in a semi-circle at the top, and 'SEGI JEMBER' is written in a semi-circle at the bottom. The logo is faintly visible in the background of the text box.

Bersikaplah kukuh seperti  
batu karang yang tidak  
putus-putusnya dipukul  
ombak. Ia tidak saja tetap

## PERSEMBAHAN :

Karya sederhana ini kupersembahkan  
untuk:

1. TUHAN YESUS KRISTUS
2. Papi dan Mami tersayang
3. Sahabatku
4. Semua pihak yang  
membutuhkan skripsi ini  
untuk penelitian lebih  
lanjut

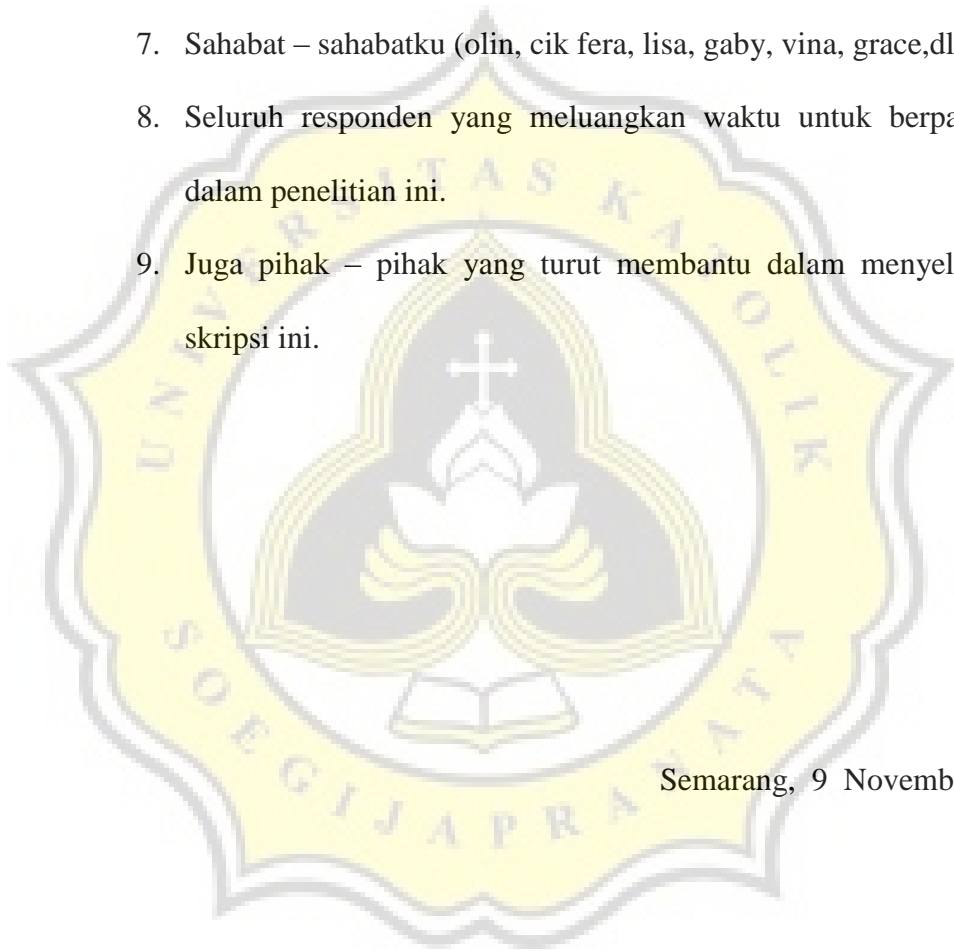
## **Kata Pengantar**

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas bimbingan dan penyertaannya penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Konflik Pekerjaan Keluarga serta Job Insecurity terhadap Turnover Intention “ yang telah dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang.

Selain skripsi ini peneliti juga mengakui tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. A. Sentot Suciarto, MP., PhD selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Bapak Dr. Oct. Digdo Hartomo, SE., MSi, Akt selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing penulis.
3. Ibu Sih M. D. Endah, SE., Msi dan bapak Dr. Sansaloni Butarbutar, SE., Msi selaku dosen penguji yang member masukan bagi peneliti.
4. Bapak Dr. Oct. Digdo Hartomo, SE., MSi, Akt selaku dosen wali yang telah membimbing penelitian selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Akuntansi.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama peneliti menuntut ilmu.
6. Keluarga besarku yang selalu mendukungku (mama, papa, adek-adekku dan kokoku).
7. Sahabat – sahabatku (olin, cik fera, lisa, gaby, vina, grace,dll).
8. Seluruh responden yang meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Juga pihak – pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.



Semarang, 9 November 2015

Agustina Sonata



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiv
Abstraksi.....	xvi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Kerangka Pikir Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penelitian.....	7
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
2.1.1. Teori Atribusi.....	8
2.1.2. Stres Kerja.....	8
2.1.3. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction).....	8
2.1.4. Kompensasi.....	9
2.1.5. Komitmen Organisasi.....	10

2.1.6. Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	11
2.1.7. Job Insecurity.....	12
2.1.8. Keinginan untuk berpindah kerja ( <i>Turnover Intention</i> ).....	12
2.2. Pengembangan Hipotesis	
2.2.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	14
2.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	15
2.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	16
2.2.5. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.2.6. Pengaruh Job Insecurity terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	18
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Populasi dan Sampel.....	20
3.2. Metode Pengumpulan Data	
3.2.1. Jenis Dan Sumber Data.....	21
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	22
3.3.1. Variabel Independen	
1. Stres Kerja.....	22
2. Kepuasan Kerja.....	22
3. Kompensasi.....	23
4. Komitmen Organisasi.....	23

5. Konflik Pekerjaan Keluarga.....	24
6. Job Insecurity.....	24
3.3.2. Variabel Dependen.....	25
3.3.3. Variabel Kontrol.....	25
3.4. Metode Analisa Data	
3.4.1. Uji Alat Pengumpulan Data.....	27
1. Uji Validitas.....	27
2. Uji Reliabilitas.....	27
3.4.2. Uji Asumsi Klasik.....	28
1. Uji Normalitas.....	28
2. Uji Multikolinearitas.....	28
3. Uji Heteroskedastisitas.....	28
3.4.3. Uji Model Fit.....	28
3.4.4. Koefisien Determinasi.....	28
3.4.5. Uji Hipotesis Uji t.....	29
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	31
4.2. Data Demografi Responden Penelitian.....	32
4.2.1. Responden menurut Gender.....	32
4.2.2. Responden menurut Usia.....	33
4.2.3. Responden menurut Masa Kerja.....	33
4.2.4. Responden menurut Pendidikan.....	34
4.2.5. Responden menurut Posisi.....	35

4.2.6. Responden menurut Posisi.....	35
4.3. Tabulasi Silang.....	36
4.3.1. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Masa Kerja.....	36
4.3.2. Tabulasi Silang Pendidikan dan Masa Kerja.....	37
4.3.3. Tabulasi Silang Pendidikan dan Jenis Kelamin.....	38
4.4. Hasil Pengujian Kualitas Data	
4.4.1. Uji Validitas.....	38
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	50
4.5. Statistik Deskriptif.....	51
4.6. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	
4.6.1. Uji Normalitas.....	54
4.6.2. Uji Heterokedastisitas.....	55
4.6.3. Uji Multikolinearitas.....	56
4.7. Uji Fit Model.....	57
4.8. Penentuan Koefisien Determinasi.....	58
4.9. Uji t.....	59
4.9.1. Pengujian Hipotesis dan Variabel kontrol.....	59
4.10. Pembahasan.....	63
4.10.1. Stres Kerja – <i>Turnover Intention</i> .....	63
4.10.2. Kepuasan Kerja - <i>Turnover Intention</i> .....	63
4.10.3. Kompensasi - <i>Turnover Intention</i> .....	65
4.10.4. Komitmen Organisasi - <i>Turnover Intention</i> .....	65
4.10.5. Konflik Pekerjaan Keluarga- <i>Turnover Intention</i> .....	66

**4.10.6. Job Insecurity - Turnover Intention.....67**

**4.10.7. Pengujian Variabel Kontrol .....68**

**BAB V PENUTUP**

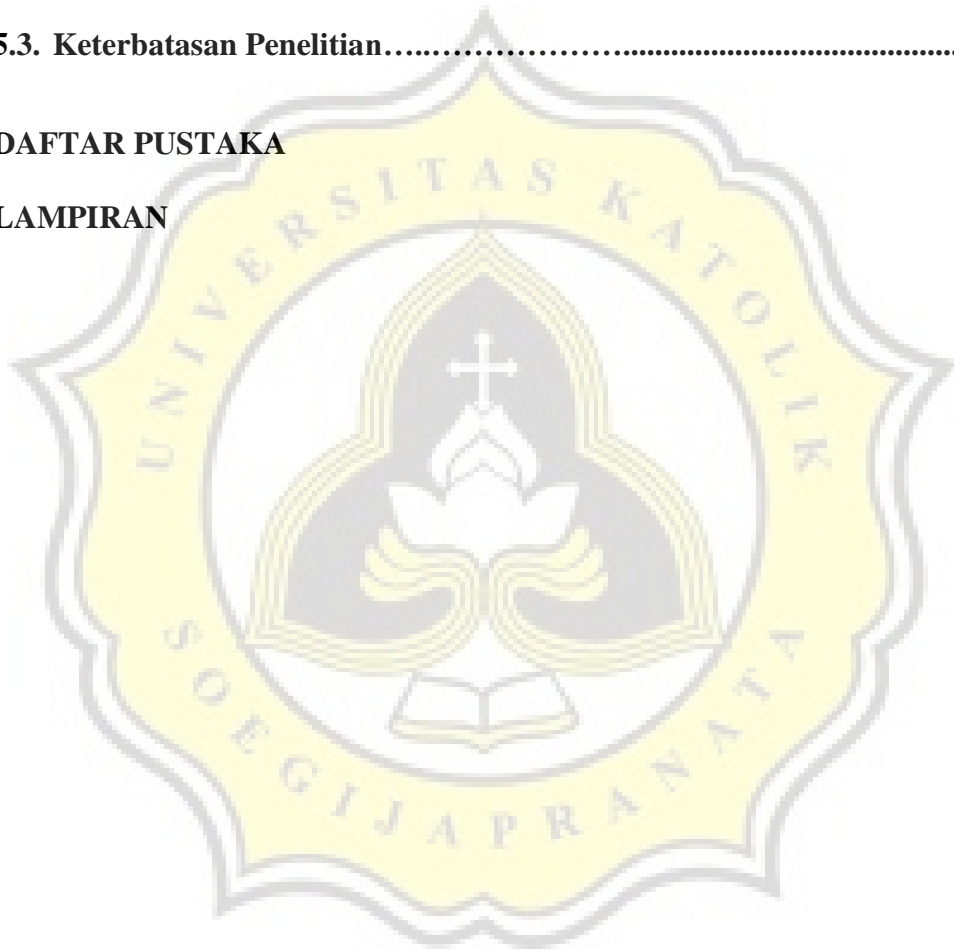
**5.1. Kesimpulan.....72**

**5.2. Saran.....73**

**5.3. Keterbatasan Penelitian.....76**

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.....	20
Tabel 4.1.....	31
Tabel 4.2.....	32
Tabel 4.3.....	33
Tabel 4.5.....	34
Tabel 4.6.....	35
Tabel 4.7.....	35
Tabel 4.8.....	36
Tabel 4.9.....	37
Tabel 4.10.....	38
Tabel 4.11.....	39
Tabel 4.12.....	39
Tabel 4.13.....	40
Tabel 4.14.....	40
Tabel 4.15.....	41
Tabel 4.16.....	41
Tabel 4.17.....	42
Tabel 4.18.....	42
Tabel 4.19.....	42
Tabel 4.20.....	43
Tabel 4.21.....	44

<b>Tabel 4.22</b> .....	<b>44</b>
<b>Tabel 4.23</b> .....	<b>44</b>
<b>Tabel 4.24</b> .....	<b>45</b>
<b>Tabel 4.25</b> .....	<b>45</b>
<b>Tabel 4.26</b> .....	<b>46</b>
<b>Tabel 4.27</b> .....	<b>46</b>
<b>Tabel 4.28</b> .....	<b>47</b>
<b>Tabel 4.29</b> .....	<b>47</b>
<b>Tabel 4.30</b> .....	<b>47</b>
<b>Tabel 4.31</b> .....	<b>48</b>
<b>Tabel 4.32</b> .....	<b>48</b>
<b>Tabel 4.33</b> .....	<b>49</b>
<b>Tabel 4.34</b> .....	<b>49</b>
<b>Tabel 4.35</b> .....	<b>50</b>
<b>Tabel 4.36</b> .....	<b>50</b>
<b>Tabel 4.37</b> .....	<b>51</b>
<b>Tabel 4.38</b> .....	<b>54</b>
<b>Tabel 4.39</b> .....	<b>55</b>
<b>Tabel 4.40</b> .....	<b>56</b>
<b>Tabel 4.41</b> .....	<b>57</b>
<b>Tabel 4.42</b> .....	<b>58</b>
<b>Tabel 4.43</b> .....	<b>59</b>

## ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memfokuskan pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga, dan *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Semarang .

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Putra (2014) untuk pertanyaan variabel stress kerja, instrumen dari Handoyo (2004) untuk pertanyaan variabel kepuasan kerja, D Safitri (2011) untuk pertanyaan variabel kompensasi, Aswad (2011) untuk pertanyaan variabel komitmen organisasi, Mufida (2008) untuk pertanyaan variabel konflik pekerjaan-keluarga, Abdullah (2010) untuk pertanyaan variabel *job insecurity*, dan Handoyo (2004) untuk pertanyaan variabel *turnover intention*.

Dari 16 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Semarang, hanya 11 KAP yang mau berpartisipasi, dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 40 kuesioner. Berdasarkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel stress kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga, *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

**Kata kunci : stress kerja, kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, konflik pekerjaan-keluarga dan *job insecurity***