

4 BkP 1017

**ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP
*TURNOVER INTENTIONS***
(Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi)

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi**



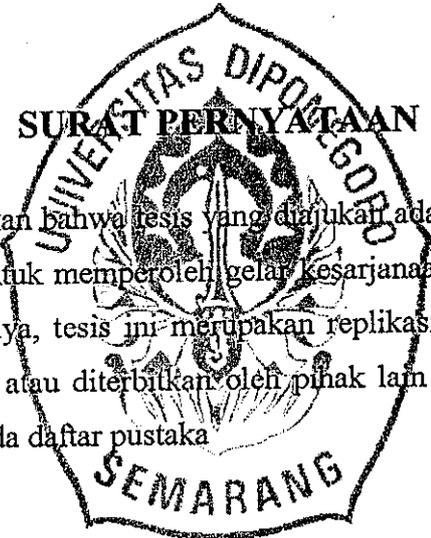
Diajukan oleh :

Nama : Soni Agus Irwandi

NIM : C4C000168

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2002**



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang diajukan adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lain, sepanjang pengetahuan saya, tesis ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu, dan belum pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain kecuali yang diacu secara tertulis dan disebutkan pada daftar pustaka

Semarang, 18 April 2002

MAGISTER SAINS AKUNTANSI



Soni Agus Irwandi

Tesis berjudul

Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions* :
(Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi)

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Soni Agus Irwandi

dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diuji di depan dewan penguji

Pembimbing utama/Ketua



Dr. Imam Ghozali, MCom, Akt.
Tanggal 7 Mei 2002

Pembimbing/Anggota



Drs. Bambang Supomo, MSi, Akt.
Tanggal 7 Mei 2002

Tesis berjudul

Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions
(Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi)

yang dipersiapkan dan disusun oleh
Soni Agus Irwandi

Telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 22 Mei 2002
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji

Pembimbing I

Dr. Imam Ghozali, MCom, Akt.

Pembimbing II

Drs. Bambang Supomo, MSi, Akt.

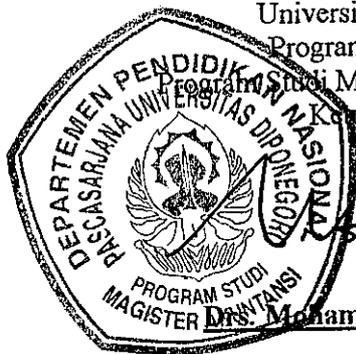
Anggota Tim Penguji

Drs. Muchamad Syafruddin MSi, Akt.

Drs. LS. Suryanto, MM.

Dr. Jaka Isgivarta, MSi, Akt.

Semarang, 22 Mei 2002
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Keua Program



Drs. Mohamad Nasir MSi, Akt.

*“ Katakanlah : Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui ?” Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.”
(QS, Az -Zumar : 9)*

Bingkisan kecil ini teruntuk buat ibundaku Suhaida, kakakku Candra, mbak Niken, dan adikku Elin, terima kasih atas dukungannya selama ini.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bermaksud menguji kembali pengaruh *antecedent job insecurity* terhadap *job insecurity* dan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions*, dengan pendekatan model penelitian Ashford. (1989) dan instrumen pertanyaan *job insecurity* dari Ameen et al., (1995).

Data berhasil dikumpulkan dari jawaban responden yang telah mengembalikan kuisioner, yaitu sebanyak 247 (24,7%) responden. Responden penelitian ini adalah akuntan pendidik dari beberapa perguruan tinggi di Indonesia. Data di analisis menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Model* (SEM), dengan bantuan program AMOS 4.01 dan SPSS 10.0.

Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis dengan menunjukkan pengaruh *role conflict*, *locus of control* dan *organizational change* terhadap *job insecurity*. kecuali *role ambiguity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity* dan hasil penelitian ini pula menunjukkan pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intentions*. Penelitian ini menemukan bahwa persepsi dan kepribadian tiap individu dapat menimbulkan pengaruh negatif pada *job insecurity* sekaligus memicu terjadinya *turnover intentions*. Serta mengindikasikan besarnya peluang alternatif kerja bagi akuntan pendidik yang merasa *insecure* terhadap profesinya.

Kata-kata kunci : *Turnover, Turnover Intentions, Job Insecurity, Antecedent Job Insecurity, Role Conflict, Role Ambiguity, Locus Of Control, Organizational Change.*

ABSTRACT

The study purposed to re-examine the effect of antecedent job insecurity variable through job insecurity and the effect of job insecurity to turnover intentions by Ashford (1989) research model approach and Ameen et al.,(1995) questionnaire instrument.

The data collected were 247 (24,7%) respondents through the mail questionnaires. The respondent are academic accountant from universities in Indonesia. The data analysed by Structural Equation Model (SEM) multivariate technique using AMOS 4.01 and SPSS 10.0 programs.

The results of the study supported the hypothesis that *role conflict*, *locus of control* dan *organizational change* had effect toward job insecurity, but role ambiguity filed to show its significant effect to job insecurity and the results of the study also show the direct effect of job insecurity toward turnover intentions. The study found that perception and personality of each individual can cause the existence of negative effect at job insecurity and turnover intentions all at once, and indicate the great alternative job chance for academic accountant who insecure of his profession.

Keywords: Turnover, Turnover Intentions, Job Insecurity, Antecedent Job Insecurity, Role Conflict, Role Ambiguity, and Locus Of Control, Organizational Change.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi di Universitas Diponegoro-Semarang. Dengan harapan untuk mencari kebenaran empiris dengan dasar-dasar teoritis, dari suatu fenomena.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari baik apalagi untuk dikatakan sempurna semua itu tidak lepas kodrat manusia penulis yang selalu mempunyai kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Ada banyak pihak yang memberikan bantuan moril dan marteriil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tesis ini. Melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Imam Ghozali, Mcom, Ak dan Bapak Drs. Bambang Supomo, MSi, Ak selaku pembimbing yang telah banyak memberikan petunjuk serta pengarahan dengan penuh kesabaran dan keiklasan dalam membimbing penulis.
2. Bapak Drs. H. Mohammad Nasir, MSi, selaku Ketua Program Studi, yang juga bermurah hati membimbing penulis memahami penggunaan program Amos, tidak lupa penulis ucapkan terima kasih pada Dr. Augusty Ferdinand, MBA atas masukannya mengenai SEM.
3. Para staf admisi pengelola program Magsi yang telah membantu kelancaran administrasi penulis dari awal kuliah sampai penyelesaian tesis ini.
4. Drs. Mukharom di *Erje* Yogyakarta, serta bapak. Soeharno Soeroatmojo di Banjarnegara, yang banyak memberikan dukungan moral penulis.

5. Ibu dan Bapak, saudara-saudaraku Candra, Elin serta tiyem yts, yang telah memberi dukungan moril dan materiil dengan segenap rasa cintanya. Serta Ibu ngah sekeluarga (kak Yadi & Indah) di Yogyakarta.
6. Rekan-rekanku gang Kusumawardhani (Ridwan, Joko, Nasron, pak Wasito, Sukma, pak Dwi) dan seluruh angkatan III pagi seperti pak Yusmi, Cipir, Zaki, Dedy, Ma'i, Dyah, Sri, mbak Ning. "bukankah teman yang baik adalah yang membuatmu menangis, bukan yang membuatmu tertawa".
7. Buat Made, pak'O, pak Petrus, Diana, Mahyudin, Nursalim, Dewi, Wahyu, Ian, yang telah membantu penyebaran kuisisioner ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih pada rekan-rekan angkatan V pagi yang telah membantu *pilot study* penulis.

Akhirnya kepada Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini. Semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan rizki atas segala amal baiknya. Terlebih bagi umatnya yang sedang menimbah ilmu bermanfaat.

Wa Billa hi' taufiq wal hidayah, Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Semarang, 18 April 2002

Soni Agus Irwandi

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Surat Pernyataan Keaslian Tesis.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Persembahan.....	iv
Abstraksi.....	v
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
II. TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS	
2.1. Persepsi.....	8
2.2. Teori Kepribadian.....	9
2.3. Sikap/ <i>Attitude</i>	11
2.4. <i>Antecedent Job Insecurity</i>	12
2.4.1. <i>Role Conflict</i>	12
2.4.2. <i>Role Ambiguity</i>	14
2.4.3. <i>Locus of Control</i>	15
2.4.4. <i>Organizational Change</i>	16
2.5. <i>Job Insecurity</i>	18
2.6. Turnover Intentions.....	20
2.7. Hubungan <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intentions</i>	21

2.8. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	22
III. METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Sumber Data	24
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	25
3.4. Pengujian <i>Non-response</i> Bias.....	26
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	26
3.5.1. <i>Role Conflict</i>	26
3.5.2. <i>Role Ambiguity</i>	27
3.5.3. <i>Locus of Control</i>	27
3.5.4. <i>Organizational Change</i>	28
3.5.5. <i>Job Insecurity</i>	28
3.5.6. <i>Turnover Intentions</i>	29
3.6. Teknik Analisis.....	29
3.6.1. Statistik Diskriptif.....	30
3.6.2. Teknik Pengujian Hipotesis.....	30
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Responden.....	34
4.2. Uji <i>Non Response Bias</i>	36
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	37
4.4. Evaluasi Kriteria Goodnes-of-fit.....	39
4.4.1. Asumsi Normalitas.....	39
4.4.2. Asumsi <i>Outlier</i>	40
4.4.3. Asumsi Multicollinearity dan Singularity.....	42
4.4.4. Uji Keandalan Konstruk.....	42
4.5. Analisis Atas <i>Full Structural Equation Model</i>	43
4.5.1. Uji Kesesuaian Model.....	45
4.5.2. Uji Korelasional.....	46
4.6. Uji Hipotesis.....	46
4.6.1. Pengujian hipotesis H1.....	47
4.6.2. Pengujian hipotesis H2.....	47
4.6.3. Pengujian hipotesis H3.....	48
4.6.4. Pengujian hipotesis H4.....	48
4.6.5. Pengujian hipotesis H5.....	48
4.7. Analisis Pengaruh.....	49
4.8. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	50
4.8.1. Dampak pengaruh tidak langsung <i>role conflict</i> terhadap <i>turnover intentons</i> melalui <i>job insecurity</i>	50
4.8.2. Dampak pengaruh tidak langsung <i>role ambiguity</i> terhadap <i>turnover intentons</i> melalui <i>job insecurity</i>	52
4.8.3. Dampak pengaruh tidak langsung <i>locus of control</i> terhadap <i>turnover intentons</i> melalui <i>job insecurity</i>	54
4.8.4. Dampak pengaruh tidak langsung <i>organizational change</i> terhadap <i>turnover intentons</i> melalui <i>job insecurity</i>	55
4.8.5. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	58

4.9. Pembahasan Keseluruhan Model Teoritis.....	59
V. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI	
5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Keterbatasan.....	64
5.3. Implikasi.....	65
5.3.1. Implikasi Teoritis.....	65
5.3.2. Implikasi Praktis.....	66
Daftar Pustaka.....	68

DAFTAR TABEL

TABEL

1. Hasil Penelitian-Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	23
2. <i>Goodness-of-Fit Indices</i>	33
3. Perincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner.....	35
4. Profil Responden.....	36
5. Uji <i>Non-Response Bias</i>	37
6. Statistik Diskriptif Variabel Penelitian.....	38
7. Uji Normalitas.....	40
8. Uji <i>Univariate Outliers</i> Dengan <i>Z Score</i>	41
9. Ujian <i>Multivariate Outliers</i>	42
10. Uji <i>Construct Reliability</i>	43
11. Tahapan Revisi Model.....	44
12. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	46
13. <i>Regression Weight</i>	47
14. Hasil Pengujian Hipotesis.....	49
15. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	49

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

1.	Model Kerangka Pemikiran Teoritis Analisis Pengaruh <i>Job Insecutity</i> terhadap <i>Turnover Intentions</i>	22
2.	Model Diagram Alur Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	31
3.	<i>Structural Equation Model Full Model</i> Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	45

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Kuisioner Penelitian
- B. Print Out-Text Output Amos 4.01
Print Out Uji Non Response Bias
- C. Alasan-alasan Perubahan Pada Model Teknik Analisis-
Structural Equation Model (SEM)
- D. Pilot Study Untuk Menguji Relibilitas dan Validitas Variabel Konstruk
Job-Insecurity
Uji Konstruk Reliability 5 variabel dalam SEM
- E. Daftar Riwayat Hidup/ Curriculum Vitae

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas motivasi dan arti penting penelitian yang menjadi dasar pembentukan latar belakang penelitian. Selanjutnya dalam latar belakang masalah akan dikemukakan rumusan permasalahan, tujuan penelitian serta manfaat teoritis dan manfaat praktis penelitian.

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, sumberdaya manusia merupakan bagian penting selain sumber daya ekonomi dan sumber daya alam. Mengukur nilai ekonomis manusia berarti mengukur investasi pada sumber daya manusia, biaya penggantian dan nilai manusia bagi organisasi. Proses pengukuran sumber daya manusia meliputi semua biaya yang dikeluarkan organisasi untuk merekrut, memilih, menerima, dan melatih termasuk biaya penggantian atau *replacement cost* (Siegel dan Marconi.1989).

Informasi pengukuran biaya dan nilai sumber daya manusia adalah penting untuk mengelola SDM yang efektif dan efisien, membantu membuat keputusan pada fase proses manajemen SDM, perencanaan dan pengendalian dalam akuisisi, kebijakan pengembangan, alokasi, konservasi dan pemanfaatan SDM (Weiss. 1972; Siegel dan Marconi 1989).

Akibat nilai ekonomis yang tinggi pada manusia maka setiap organisasi akan berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia (karyawan) miliknya yang potensial agar tidak terjadi perpindahan (*employee movement*). Keluarnya karyawan

(*turnover*) merupakan salah satu bentuk dari perpindahan, perpindahan tersebut akibat reaksi yang terjadi karena perbedaan persepsi masing-masing individu.

Bao et al., (1986) menemukan bahwa *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, menciptakan kondisi tidak stabil pada tenaga kerja dan peningkatan potensi biaya sumber daya manusia dan hal itu dapat menyebabkan organisasi menjadi tidak efektif dan efisien terutama *turnover* yang disebabkan oleh *dysfunction turnover*.

Menurut Lee dan Mowday. (1987) *turnover* dapat terjadi karena keinginan karyawan itu sendiri atau akibat lain seperti pemutusan hubungan kerja. Guna mengatasi masalah tersebut, pihak manajemen perlu menerapkan strategi pengendalian, agar organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Sistem pengendalian tersebut berguna untuk mengelola aktivitas anggotanya agar sesuai dengan keinginan organisasi (Anthony dan Govindarajan. 1998). Keinginan berpindah (*turnover intentions*) adalah salah satu bentuk reaksi penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata, orang akan keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain, dengan alasan *reward*, keadilan (*equity*) dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi di dalam organisasi.

Penelitian Arnold dan Fieldman (1982) menemukan bahwa masa kerja, kepuasan kerja, persepsi keamanan kerja (*job security*), dan keinginan seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan baru, memiliki hubungan signifikan dengan *turnover*. Selanjutnya Carrel et. al., (1995) dalam Harif Amali (2001), menemukan persepsi keamanan kerja (*job security*) yang rendah adalah salah satu penyebab *turnover* karyawan. Fungsi akuntansi sumber daya manusia adalah membantu

mengukur dan melaporkan indikator psikologis kondisi karyawan suatu organisasi sebelum turnover terjadi, melalui bantuan akuntansi keprilakuan untuk mengidentifikasi penyebab dari isu-isu yang berkaitan dengan rasa aman (*security*) antara lain kompensasi, *job security* dan hal lain yang belum teridentifikasi (Gilbert. 1970; Weiss. 1972; Siegel dan Marconi 1989).

Beberapa penelitian terdahulu yang menguji faktor-faktor penyebab *turnover* telah dilakukan di berbagai lingkungan, seperti akuntan pendidik (Ameen et al., 1995), akuntan publik (Poznanski dan Bline 1997; Pasewark dan Strawser. 1996), internal auditor (Kalbers dan Fogarty 1995; Wayan. 2000), karyawan industri kesehatan, perawat, dan staf keuangan non akuntan (Ashford et. al., 1989; Rasch dan Harrell. 1989).

Temuan penelitian Poznanski dan Bline. (1997) menyatakan variabel *job satisfaction* dan *organizational commitment* secara konsisten mempunyai hubungan langsung sebagai penyebab *turnover*. Penelitian yang menguji penyebab *turnover* telah dilakukan oleh (Lee dan Mowday. 1987; Ashford et al., 1989; Kalbers dan Fogarty. 1995) dengan menggunakan lebih dari dua variabel (*multivariat*), seperti *organizational trust*, *performance*, dan *experience*, guna menjelaskan variabel-variabel yang komperhensif sebagai varian penyebab *turnover*.

Kelemahan beberapa penelitian terdahulu adalah hanya menggunakan variabel yang secara langsung (*immediate precussor*) memprediksi *turnover*, namun variabel tersebut belum mampu mengidentifikasi pemicu keinginan pindah yang sebenarnya, sehingga penting untuk menemukan variabel potensial pemicu keinginan pindah yang mempengaruhi sikap individu untuk tetap atau pergi meninggalkan organisasi (Pasewark dan Strawser, 1996).

Judge.(1993) menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *dysfunctional*. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*). Teori hirarki kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow (1943b) dalam Miner (1979), menyatakan kebutuhan akan rasa aman (*safety and security*) merupakan kebutuhan dasar bagi setiap individu. Setiap individu akan berusaha memenuhi kebutuhan itu sesuai menurut persepsinya. Penelitian Greenhalgh dan Rosenblatt. (1984) berhasil merumuskan secara teoritis variabel *job insecurity* sebagai variabel yang menggambarkan kebutuhan akan rasa aman pada lingkungan kerja.

Ashford et al. (1989) menguji variabel *job insecurity* guna mengidentifikasi pemicu perubahan sikap *turnover intentions*. Variabel tersebut berfungsi mengukur besarnya ancaman (*saverity of threat*) berbagai faktor yang mungkin dirasakan individu dalam bekerja. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh langsung positif terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut secara konsisten di dukung oleh temuan penelitian Ameen et al., (1995) di lingkungan akuntan pendidik

Penelitian Pasewark dan Strawser.(1996) mencoba mengembangkan penelitian Ashford et al., (1989) di lingkungan akuntan publik. Penelitian itu menemukan pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intentions* melalui variabel *outcomesnya*. Di Indonesia hasil penelitian yang dilakukan Suwandi dan Indriantoro (1999); Wayan. (2000) pada lingkungan staf akuntan publik dan internal auditor, mendukung hasil temuan penelitian Ashford. et al., (1989).

Ashford et. al., (1989), mengidentifikasi bahwa terbentuknya *job insecurity* disebabkan antara lain karena perbedaan persepsi dan kepribadian masing-masing individu, persepsi dan kepribadian merupakan teori dasar konstruk bagi variabel pemicu (*antecedent*) *job insecurity*, variabel tersebut adalah *role conflict*, *role ambiguity*, *locus of control* dan *organizational changes*.

Penelitian Ameen et al., (1995) dengan memodifikasi model Ashford menunjukkan variabel *antecedent job insecurity* yaitu *role conflict* dan *role ambiguity* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian tersebut memberikan implikasi, bahwa *job insecurity* dapat dieliminir dengan mengurangi pengaruh negatif *antecedent job insecurity*.

Salah satu keterbatasan penelitian terdahulu adalah masih inkonsistennya hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh *antecedent job insecurity* terhadap *job insecurity*. Ameen et al (1995), Pasewark dan Strawser (1996), menemukan pengaruh positif *role conflict* terhadap *job insecurity*. Sebaliknya penelitian Ashford et al., (1989), tidak menemukan pengaruh kedua variabel tersebut.

Ashford et. al., (1989) dan Ameen et al., (1995) menemukan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *job insecurity*, sedangkan penelitian Pasewark dan Strawser. (1996), menolak hasil kedua penelitian tersebut.

Hasil penelitian Ashford et al.,(1989) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap *job insecurity*. sebaliknya hasil penelitian Pasewark dan Strawser.(1996) menolak temuan Ashford et al.,(1989) tersebut. Selanjutnya Ashford et al.,(1989) menemukan pengaruh positif *organizational changes* terhadap *job insecurity*. Hasil penelitian Pasewark dan Strawser.(1996) tidak menemukan pengaruh kedua variabel tersebut.

I.2. Rumusan Masalah

Beberapa temuan penelitian di atas masih menunjukkan tidak konsistennya pengaruh *antecedent job insecurity* sebagai pemicu timbulnya *job insecurity* dan pengaruh *job insecurity* sebagai pemicu sikap *turnover intentions*. Penelitian ini bermaksud menguji ulang pengaruh variabel *antecedent job insecurity* dan *job insecurity* membentuk *turnover intentions*. Diterapkan pada lingkungan organisasi guna mengetahui pengaruhnya terhadap organisasi.

Model penelitian menggunakan pendekatan model Ashford et al.,(1989), dengan instrumen *job insecurity* hasil modifikasi Ameen et al., (1996) untuk lingkungan akuntan pendidik. Alasan pemilihan model tersebut antara lain karena (1) penelitian tersebut merupakan suatu riset monumental bagi penelitian yang menggunakan variabel *job insecurity* (2) ada pengaruh langsung yang kuat *job insecurity* terhadap *turnover intentions* berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel *antecedent job insecurity (role conflict, role ambiguity, locus of control, organizational change)*, memiliki pengaruh terhadap *job insecurity*.
2. Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*

I.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Menguji pengaruh berbagai faktor *antecedent job insecurity* terhadap *job insecurity*.
2. Menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions*.

I.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan teori perilaku terutama yang berkaitan dengan akuntansi sumber daya manusia (HRA) yang merupakan elemen dari akuntansi keperilakuan. Selanjutnya temuan-temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pada penelitian berikutnya dan pengetahuan praktis bagi organisasi terkait guna mengantisipasi keinginan karyawan untuk *dysfunction* turnover.

BAB II

TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS

Bab ini akan membahas telaah teoritis dari berbagai literatur dan hasil studi empiris penelitian yang menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions*. pembahasan literatur mengenai *grand theory* atau teori dasar yang membentuk konstruk penelitian yaitu teori persepsi, teori kepribadian dan teori sikap, dan hubungannya dengan akuntansi sumber daya manusia. *Job insecurity* merupakan variabel *intervening* (pemediasi) yang berpengaruh membentuk *turnover intentions* dan dipengaruhi oleh *antecedent job insecurity*, kajian teoritis ini menjadi landasan teori untuk mengembangkan model kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis.

2.1. Persepsi

Gibson et al.,(1995) mendefinisikan persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran dalam suatu pengalaman psikologis. Teori ini termasuk dalam teori psikologi individu, perbedaan persepsi masing-masing individu mengenai situasi kerja akan berpengaruh pada produktivitas. Keberhasilan manajemen dalam mengelola, merencanakan dan mengorganisasi kerja karyawan agar lebih efektif dan efisien, menjadi tidak berarti ketika terjadi perbedaan persepsi para karyawan terhadap *reward* yang adil atas pekerjaan mereka.(Gibson et al.,1995).

Penilaian kinerja dan kondisi kerja yang memadai tidak menjamin kesamaan persepsi cara pandang dan tidak dapat menjamin penafsiran yang menguntungkan dari para karyawan atas kondisi kerja mereka. Oleh karena itu pihak manajemen

perlu menilai cara karyawan tersebut mempersepsikan pekerjaan. Persepsi atas baik atau buruknya suatu pekerjaan merupakan penafsiran subyektif dari individu tersebut (Jewell dan Siegall 1990).

Kemangkiran, keluarnya karyawan dan kepuasan kerja merupakan reaksi yang terjadi karena persepsi-persepsi individual tersebut. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dan keyakinan tidak mendapat kesempatan promosi dapat mengurangi makna seorang terhadap pekerjaan. Manajemen organisasi perlu memahami bagaimana tiap individu menafsirkan realitas dan dimana terdapat perbedaan antara apa yang dilihat dan apa yang sebenarnya terjadi. Pihak manajemen harus menghilangkan gangguan atau hambatan tersebut. Kegagalan menangani perbedaan tersebut dapat menyebabkan individu mempersepsikan pekerjaan mereka secara negatif dan akan mengakibatkan kemangkiran dan keluarnya karyawan. (Jewell dan Siegall.1990; Robbins. 1996).

2.2. Kepribadian

Awalnya organisasi hanya memberikan perhatian pada kemampuan *non human* untuk mencapai tujuan organisasi. Namun konsep ini tidak selamanya benar, karena kemajuan sosial dan mutu sumber daya manusia menghendaki semakin meningkatnya penghargaan kepada nilai dan kemampuan manusia. Kepribadian manusia tidak lagi seperti yang digambarkan oleh Mc Gregor (1960) dalam Miner.(1979) menyatakan manusia type A atau teori X tidak menyukai pengarahan serta cenderung menghindari tanggung jawab dan tidak suka bekerja. Sekarang manusia telah memiliki sifat kepribadian dalam type B atau teori Y, maksudnya adalah sebagai berikut : (1) manusia secara internal mempunyai motivasi untuk

mencapai tujuan (2) manusia mengharapkan penghargaan atas tercapainya tujuan tersebut. Organisasi tidak dapat mengabaikan unsur-unsur positif dari sifat manusia. Hal ini sejalan dengan teori Maslow (1954) yang menyatakan kebutuhan manusia itu dinamis. Pada saat satu kebutuhan terpenuhi maka kebutuhan lain akan meningkat termasuk diantaranya kebutuhan terhadap rasa aman, harga diri dan pengembangan diri atau pengembangan pribadi (Miner.1979 dan Sofyan.2001).

Teori kepribadian dapat membimbing agar kinerja menjadi efektif. Dengan demikian keputusan mengenai pekerjaan, transfer, dan promosi dapat diperbaiki. Karakteristik kepribadian menciptakan parameter-parameter perilaku tiap individu. Karakteristik tersebut memberikan kerangka perilaku misalnya, individu individu yang pemalu, *introvet* dan tidak merasa nyaman dalam situasi sosial. (Robbins.1996; Luthans.1998).

Terdapat perbedaan tingkat kepribadian atas penghargaan diri masing-masing individu. Sejauh mana mereka suka atau tidak suka terhadap dirinya sendiri disebut dengan penghargaan diri atau *self-esteem* (SE). Penghargaan diri sering dikaitkan secara langsung dengan pengharapan (*ekspektasi*) untuk sukses. SE-tinggi percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan lebih yang diperlukan agar berhasil dalam kerja. Individu dengan SE-tinggi berani mengambil risiko dalam memilih pekerjaan. Sebaliknya individu dengan SE-rendah akan lebih rawan terhadap pengaruh luar daripada individu SE-tinggi. Individu SE-rendah amat bergantung pada masukan atau evaluasi positif dari orang lain dan menyesuaikan pada perilaku yang mereka hormati, dalam posisi sebagai pemimpin, individu SE-rendah cenderung untuk berkompromi, kecil kemungkinan bagi mereka untuk mengambil sikap berlawanan dibandingkan dengan individu dengan SE-tinggi. (Robbins 1996; Luthans 1998).

2.3. Sikap (*Attitude*)

Sikap memberi pemahaman tentang tendensi atau kecenderungan untuk bereaksi, tapi bukan reaksi itu sendiri. *Sikap* bukan perilaku tapi lebih pada kesiapan untuk menampilkan suatu perilaku, karenanya *sikap* berfungsi mengarahkan dan memberikan pedoman bagi perilaku. Perubahan *sikap* individu sangat mungkin terjadi agar konsisten dan selaras dengan perilaku. Menurut Siegel dan Marconi.(1989) perubahan sikap *stimulus-response*, *reinforcement* dan *social judgement* diasumsikan sebagai proses kognitif dan rasional yang terbentuk dari kesadaran adanya inkonsistensi antara *sikap* dengan perilaku. Sehingga memotivasi individu untuk memperbaiki *sikap* dan perilakunya.

Sikap menurut Fishbein dan Ajzen.(1975), adalah sebagai berikut, (1) sikap dapat dipelajari (2) sikap mendefinisikan predisposisi kita terhadap aspek-aspek yang terjadi di dunia. (3) sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antar pribadi kita dan identifikasi dengan orang lain. (4) sikap diatur dan dekat dengan inti kepribadian. Beberapa sikap selalu berulang dan bertahan seperti variabel psikologi, sikap adalah subyek perubahan.

Seringkali perubahan sikap memang diinginkan oleh pihak manajemen guna mendukung tujuan organisasi yaitu tersedianya informasi dengan mudah, rasa takut digunakan sebagai peringatan dan tekanan, menyelaraskan ketidakharmonisan antara sikap dan perilaku, menggunakan pengaruh dari rekan sekerja, dan pendekatan kerjasama. (Gibson et al.,1995). Sebaliknya, perubahan sikap dapat dihambat dengan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan membatasi informasi yang menyebabkan sikap negative seperti kenaikan upah, promosi dan sebagainya

(Luthans, 1998). Pemahaman terhadap perubahan *sikap* karyawan akan membantu pihak manajemen dalam memprediksi perilaku kerja dan mengantisipasi sikap negatif yang dapat menghambat kinerja. Bagi karyawan pemahaman terhadap sikap dapat menolong mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis.

2.4. *Antecedents Job Insecurity.*

Temuan Ashford et al.,(1989) mengidentifikasi empat variabel *antecedent* penyebab timbulnya *job insecurity*. Variabel tersebut adalah *role conflict* (Katz dan Kahn, 1978), *role ambiguity* (Greenhalgh dan Rosenblatt. 1984), *locus of control* (Anderson, et al., 1977), *organizational change* (Schweiger dan Ivancevich. 1985), dalam (Ashford et al. 1989; Pasewark dan Strawser 1996). Penyimpangan yang terjadi pada empat variabel tersebut dapat menghambat efisiensi dan efektifitas pengelolaan organisasi.

2.4.1 Role Conflict (Konflik Peran)

Konflik peran terjadi jika seseorang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan atau ketika sebuah posisi tunggal memiliki harapan potensial yang saling bertentangan. Setiap peran mengacu pada sebuah identitas yang mendefinisikan siapa mereka dan bagaimana mereka harus bertindak dalam situasi tertentu (Siegel dan Marconi 1989).

Mekanisme pengendalian tugas berdasarkan pada diri sendiri (*self-control*) kemungkinan akan berbenturan dengan mekanisme pengendalian organisasi yang dikembangkan oleh manajemen. Konflik peran berhubungan dengan adanya dua tuntutan yang saling bertentangan. Rizzo et al., (1970) dalam Wayan. (2000) mengidentifikasi konflik peran dengan perilaku peran yang sudah digariskan antara

dua atau lebih peran yang harus dijalani oleh satu individu melalui kebijakan dan standar evaluasi yang bertentangan.

Ketika seorang profesional dalam tugasnya menghadapi masalah dengan menerima dua perintah secara bersamaan. Perintah pertama datang dari kode etik profesi dan perintah kedua datang dari sistem pengendalian yang berlaku dalam organisasi. Apabila bertindak sesuai dengan kode etik, maka dirinya merasa bukan sebagai karyawan yang baik. Sebaliknya, apabila bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan organisasi, maka dirinya akan merasa bertindak tidak profesional. Kondisi seperti di atas disebut dengan *role conflict*, yaitu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. (Pasewark dan Strawser 1996; Puspa dan Riyanto 1999).

Akuntan pendidik sebagai profesional mempunyai struktur kerja yang baku, jika terjadi gangguan terhadap koordinasi arus kerja dan informasi tentang kemajuan tugas, kurang kewenangan dalam mengambil keputusan, akan menyebabkan timbulnya *role conflict* Gibson et al.,(1995); Robbins. (1996), dan Luthans. (1998). Hal lain adalah gangguan pada masalah komunikasi akan menyebabkan gangguan kemampuan adaptasi individu tersebut, masalah ini dapat terjadi pada akuntan pendidik (dosen) baru.

Bamber et al., (1989) menemukan bahwa konflik peran yang timbul akan meningkatkan kecemasan dalam menjalankan tugas dan memenuhi kewajiban dengan baik. Kelalaian organisasi dalam memenuhi kewajiban dapat meningkatkan rasa *job insecurity*. maka hipotesis yang akan diturunkan adalah sebagai berikut :

H1 : *Role conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*.

2.4.2. Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran)

Bamber et al., (1989) menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan *role ambiguity* meliputi koordinasi arus kerja, pelanggaran dalam rantai komando, deskripsi jabatan, dan kecukupan arus komunikasi. *Role ambiguity* disebabkan karena banyaknya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu dalam tugas, dan ketidakpastian pengawasan oleh atasan yang mengakibatkan karyawan harus menebak dan memprediksikan sendiri setiap tindakannya. *Role ambiguity* tersebut dapat dieliminir antara lain dengan (1) memperkirakan hasil (*outcomes*) atau tanggapan yang timbul dari suatu tindakan perilaku. (2) adanya kejelasan terhadap syarat-syarat perilaku dapat membantu menjadi pedoman perilaku (Rizzo, et al., 1970; dalam Sawyer. 1992).

Role ambiguity dapat terjadi di perguruan tinggi jika organisasi tersebut mengalami perubahan struktur dan perubahan peraturan kepegawaian, yang menyebabkan timbulnya masalah-masalah seperti tuntutan dan tekanan atas pekerjaan yang lebih baik (Ameen et al., 1995). Keadaan seperti ini dapat terjadi pada akuntan pendidik yang belum mendapat beban mengajar tetap, dan menyebabkan staf pengajar tersebut memprediksi kepastian akan keberadaan mereka di lembaga tersebut. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya *role ambiguity* dan akhirnya akan menimbulkan *job insecurity*. Penelitian ini bermaksud menguji kembali pengaruh *role ambiguity* terhadap *job insecurity* dan dinyatakan dalam hipotesis :

H2 : *Role ambiguity* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*

2.4.3. *Locus of Control (Letak Kendali Diri)*

Locus of control mencerminkan tingkat dimana individu tersebut percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya. Beberapa orang yakin atas kepercayaan dirinya, dan keyakinan itu dapat mengendalikan apa yang terjadi atas diri mereka sendiri tipe kepribadian ini disebut dengan tipe internal, sedangkan yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada dirinya dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran, tipe kepribadian ini disebut dengan tipe eksternal (Rotter. 1960,1966; dalam Brownell, 1978; Gibson et al 1995; Roberts et.al. 1997).

Individu dengan *locus of control* internal mempunyai kemampuan menghadapi ancaman-ancaman yang timbul dari lingkungannya (Brownell.1978; Roberts et al. 1997; Pasewark dan Strawser.1996), dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan mereka yang tinggi. Maka ancaman *job insecurity* yang dirasakan dirinya lebih rendah. Sebaliknya individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya.

Suwandi dan Indriantoro (1999) menyatakan bahwa orang yang punya *locus of control* internal akan merasakan suatu perasaan gelisah, khawatir, dan cemas lebih kecil dalam menghadapi suatu masalah, dibandingkan orang yang punya *locus of control* eksternal.

Seseorang mempunyai *locus of control* eksternal sering menganggap kegagalan merupakan suatu yang berada di luar batas kemampuan dirinya. Hal tersebut akan menimbulkan suatu perasaan cemas, khawatir dan gelisah akan menyebabkan timbulnya rasa tidak aman dan tidak nyaman merupakan penyebab timbulnya *job insecurity*. Individu tersebut akan menghadapi perubahan negatif

dalam pekerjaannya dan *job insecurity* yang dirasakan akan lebih tinggi. Sehingga hipotesis yang diturunkan adalah :

H3 : Derajat internal *locus of control* memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity*

2.4.4. Organizational Changes (Perubahan Organisasi)

Pengelolaan organisasi selalu dihadapkan pada berbagai realitas tantangan yang disebabkan isu-isu yang berkenaan dengan perubahan organisasi, peraturan, kompetisi global, pengetahuan, ledakan informasi, diversitas tenaga kerja, *total quality*, dan perubahan teknologi. Organisasi sebagai sistem yang terbuka akan memberikan respon terhadap berbagai isu perubahan sehingga menjaga keseimbangan hubungan dengan lingkungan eksternal maupun antar elemen internal dalam organisasi. (Gibson. 1995; Luthans. 1998; Gugup. 1999).

Perubahan lingkungan organisasi berdampak pada sumber *competitiveness*, termasuk fungsi SDM yang berkenaan dengan strategi pengelolaan SDM. Tujuannya agar tidak kehilangan arah dan lepas dari kebutuhan jangka panjang. Peran dan fungsi SDM pada organisasi tidak lagi sekedar fungsi transaksional, Karyawan hanya memberikan waktu untuk memperoleh imbalan finansial bukan kontribusi guna mencapai sasaran. Dalam jangka panjang organisasi akan sulit mengikutsertakan peran karyawan kecuali karyawan tersebut merasa *committed* dan dapat memberikan kontribusi yang besar pada organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk mengelola nilai ekonomis SDM yang dimilikinya (Jewell dan Siegall. 1990; Gugup. 1999).

Perubahan yang terencana (*planned changes*) dapat membawa dampak yang baik bagi organisasi bila perubahan tersebut terjadi sebagai berikut (1) perubahan itu

mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan, (2) perubahan tersebut berupaya mengubah perilaku karyawan. (De Ven dan Poole. 1995; Robbins. 1996). Sebaliknya perubahan tersebut dapat berdampak buruk jika menimbulkan persepsi rasa tidak aman pada individu dari uraian tersebut menegaskan bahwa pengembangan organisasi harus didasarkan perasaan (*feelings*), emosi (*emotions*), dan pentingnya menempatkan keterlibatan (partisipasi) individu (Yousef. 2000).

Hall, R.H., (1987) mengemukakan bahwa keengganan berubah pada organisasi didasarkan pada sifatnya yang konservatif. Sedangkan pada karyawan, keengganan untuk berubah dipicu oleh timbulnya perasaan cemas, stres, dan tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*) yang menyangkut kelangsungan kerja dirinya (Romzek, 1985; Jick, 1985). Hasil penelitian lain memperkuat alasan penyebab rasa tidak aman dalam bekerja pada karyawan di akibatkan antara lain karena : kehilangan posisi pekerjaan, status, keuntungan, dan kesempatan (Walsh. 1985; Ashford et al., 1989). Menurut Jacobsen. (1988) *job insecurity* timbul karena rasa curiga, tidak berdaya, dan stres sebagai reaksi potensial akibat pemberhentian kerja.

Perubahan organisasi diartikan upaya yang dilakukan organisasi untuk mengantisipasi lingkungan eksternal (Greenhalgh dan Rosenblatt.1984, dalam Ashford et al., 1989) menyebutkan bahwa perubahan seperti *merger*, *downsizing* dan teknologi baru akan menjadi sumber ancaman. Setiap individu mempersepsikan perubahan tersebut akan berdampak langsung terhadap eksistensi dirinya terhadap organisasi. Indikasi adanya pemutusan hubungan kerja sebagai konsekuensi logis dari perubahan tersebut akan menyebabkan timbulnya *job insecurity*.

Gugup. (1999) Persepsi tentang perubahan organisasi dipandang oleh akuntan pendidik secara berbeda-beda, perubahan organisasi tidak selalu membawa dampak positif bagi organisasi bersangkutan, distorsi-distorsi dapat terjadi saat menerapkan sistem yang baru pada perubahan organisasi, akan membawa dampak *job insecurity* dan memicu *turnover intentions* pada dosen

Pada akuntan pendidik keengganan berubah timbul karena persepsi perubahan organisasi dapat menyebabkan ancaman atas pekerjaan, seperti diharuskan mengikuti pendidikan kembali. Perubahan pada teknologi dan perubahan peraturan kepegawaian juga dapat menyebabkan ancaman pada pekerjaan. Akhirnya dapat menimbulkan rasa tidak aman pada pekerjaannya (*job insecurity*). hipotesis yang akan dirumuskan adalah :

H4 : *Organizational changes* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*

2.5. *Job Insecurity* (Rasa Tidak Aman Pada Pekerjaan)

Job insecurity didefinisikan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Model Konstruk Greenhalgh dan Rosenblatt terdiri dari lima komponen dengan, empat komponen pertama berfungsi mengukur tingkat ancaman yang dirasakan (*saverity of threat*) untuk kelangsungan situasi kerja tertentu. Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau pada keseluruhan pekerjaan (Ameen et al. 1995). Dan komponen kelima menekankan kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang teridentifikasi dari komponen sebelumnya. Lima komponen tersebut dinyatakan sebagai berikut :

(1) Tingkat ancaman yang dirasakan pada berbagai aspek kerja seperti lingkungan kerja, promosi, kenaikan atau mempertahankan upah. Merupakan arti penting aspek kerja (*the importance of work factor*), bagi individu ancaman kehilangan aspek pekerjaan akan meningkatkan *job insecurity*.

(2) Ancaman atas kejadian seperti pemindahan kepekerjaan lain, diberhentikan sementara waktu, atau dipecat. Merupakan arti penting kejadian kerja (*the importance of job event*), ancaman itu meningkatkan *job insecurity*.

(3) Mengukur tingkat kemungkinan terjadinya ancaman pada peristiwa-peristiwa negatif pada seluruh aspek kerja (*Likelihood of negative change in work factor*), ancaman tersebut meningkatkan *job insecurity*.

(4) Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada kejadian kerja (*Likelihood of negative change in job event*). seperti kehilangan pekerjaan maka akan meningkatkan *job insecurity* karyawan.

(5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu, membawa konsekuensi pada cara mengatasi keempat komponen di atas. Artinya, jika terjadi ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja, maka mereka akan menghadapinya sesuai kemampuan yang dimiliki. Semakin tinggi *powerlessness* akan meningkatkan rasa *job insecurity* (Ashford et.al.,1989).

Konstruk *job insecurity* yang dikembangkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) ini menunjukkan validitas konstruk dan validitas prediksi yang paling memadai, karena sifat pengukurannya mencakup fenomena yang kompleks untuk menjelaskan proses terbentuknya *job insecurity* (Ashford, et.al., 1989).

2.6. *Turnover Intentions* (Keinginan Pindah)

Turnover intentions diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indranto.1999). Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer.1988). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang baik. *Turnover* dapat membawa dampak positif apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki ketrampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Dalton dan Todor. 1981).

Turnover didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins.1996). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw et.al.1998). Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. *Voluntary turnover* dibedakan atas dasar sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, kondisi kerja yang lebih baik, masalah dengan pimpinan, atau alternatif tempat kerja lain Dalton dan Todor.(1981) mengemukakan bahwa *unavoidable turnover* terjadi

karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karier individu, tinggal di rumah menjaga anak dan karena kehamilan

Hasil beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa *intentions to leave* adalah penyebab langsung *turnover* karyawan (Lee dan Mowday, 1987; Michaels dan Spector, 1982). *Turnover intentions* atau *intentions to leave* mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996). Penelitian ini menekankan pengertian *turnover* sebagai wujud sikap dalam bentuk *intentions* untuk memprediksi perilaku *turnover* yang sesungguhnya. Penelitian ini didasarkan pengertian *avoidable voluntary turnover* dengan tujuan untuk mengurangi *turnover*.

2.7. Hubungan Job Insecurity dengan Turnover Intentions

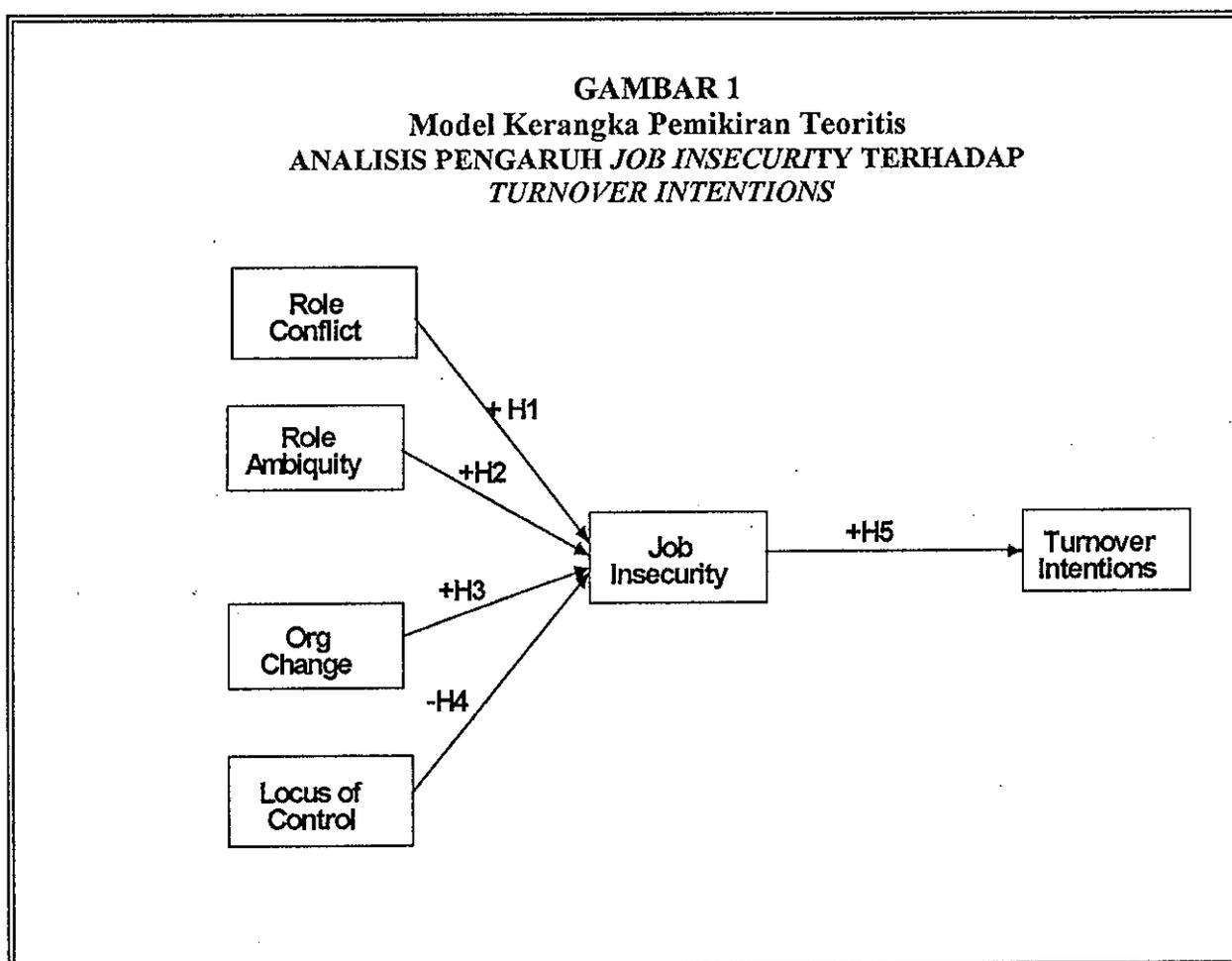
Individu yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi kariernya (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Ashford, 1989). Karyawan yang mengalami tekanan ataupun tidak mendapat tekanan, diduga bereaksi terhadap pengaruh *insecurity* dengan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Masalah serius yang dihadapi organisasi jika jumlah individu yang meninggalkan organisasi tersebut tinggi disebabkan oleh variabel kepribadian. Karakteristik individual yang mungkin relevan berpengaruh adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, profesionalisme, jarak geografis dari tempat kerja dan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi itu (Jewell dan Siegall, 1990).

Bukti empiris menunjukkan pengaruh negatif *job security*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job tenure* terhadap *turnover* (Arnold dan Feldman, 1982; dalam Luthans, 1998). Reaksi sebaliknya diharapkan pada pola hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intentions*. Hasil empiris menyatakan adanya pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intentions* sebagaimana yang ditunjukkan oleh Ashford et al., (1989), Ameen et al., (1995) Suwandi dan Indriantoro, (1999) dan Wayan, (2000). maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H5 : *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intentions*

2.8. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan secara keseluruhan hipotesis penelitian ini ditunjukkan pada gambar 3 berikut :



TABEL 1.
Hasil Penelitian-Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh *Job Insecurity*
Terhadap *Turnover Intentions*

NO	Masalah Penelitian	Penelitian Terdahulu	Pengaruh Ji pada TI
1	Mengidentifikasi variabel-variabel yang mengancam pekerjaan dan merumuskan Job insecurity sebagai konstruk teoritis.	Greenhalgh dan Rosenblatt (1984)	—
2	Mengidentifikasi variabel-variabel yang langsung yang dipengaruhi variabel Job insecurity beserta variabel antesedennya. Respoden penelitian ini adalah perawat dan auditor intern	Ashford, S.J, Lee, C. dan Bobko, P. (1989).	Pengaruh langsung (+) 0,24* PTL* 0,00
3	Menguji variabel <i>antecedent</i> dan <i>consequences job insecurity</i> terhadap <i>turnover intentions</i> pada akuntan pendidik (<i>associate profesor</i>)	Ameen et al. (1995)	Pengaruh Langsung (+) 0,23 PTL* (+) 0,17
4	Mengembangkan suatu model yang identifikasikan oleh Ashford et al., (1989), baik variabel antecedent dan consequent penyebab <i>Turnover intentions</i> . Dilingkungan akuntan publik.	Pasewark dan Strawser (1996)	Pengaruh Langsung 0,00 PTL* melalui OC sebesar 0,07
5	Menguji kembali model Pasewark dan Strawser dilingkungan staff akuntan publik di Jakarta	Suwandi dan Indriantoro (1999)	Pengaruh Langsung (+) 0,220 PTL -----
6	Menggunakan pendekatan model Suwandi dan Ashford dilingkungan internal auditor hotel di pulau Bali	I Wayan Suartana (2000)	Pengaruh Langsung (+) 2,650 PTL (-) 0,656
7	Menggunakan pendekatan model Suwandi dengan menggunakan sebagian variabel <i>antecedent</i> dan <i>consequent job insecurity</i>	Vince Ratnawati (2001)	Pengaruh Langsung (+) 0,336 tidak signifikan PTL -----

Sumber: *Review* penelitian 1989-2001

* PTL = Pengaruh tidak langsung

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas metode penelitian dan penerapannya ke dalam penelitian. Terdiri dari jenis dan sumber data, populasi dan teknik pengambilan sampel, pemilihan sampel, metode pengumpulan data yang digunakan, definisi operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

3.1. Jenis dan Sumber Data.

Sumber data penelitian ini merupakan data primer. Data primer diperoleh dari jawaban akuntan pendidik yang mengembalikan kuisisioner penelitian. Sedangkan kerangka (*framework*) sampel penelitian menggunakan buku *directory* perguruan tinggi terbitan Dikti Depdiknas tahun 2000/2001, memuat data perguruan tinggi di Indonesia yang memiliki jurusan akuntansi.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

Populasi penelitian ini adalah akuntan pendidik (dosen) yang mengajar di jurusan akuntansi pada perguruan tinggi di Indonesia. Jumlah sampel dan populasi dalam penelitian ini tidak diketahui. Individu (Akuntan pendidik) digunakan sebagai unit analisis data dengan alasan-alasan antara lain : (1) Keleluasaan profesi akuntan seperti *public accounting*, *private accounting*, dan *academic accounting* (Weygandt et al.,1996). (2) Penelitian Greenwalt dan Saffner.(1991) dalam Ameen et al.,(1995) yang menyatakan bahwa: a) tantangan bagi kelangsungan jurusan akuntansi dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas pengajar dan besarnya keinginan berpindah dari

para akademisi. b) Dosen akuntansi berperan membentuk profesional di bidang akuntansi. (3) Ashford et al., (1989) dan Vince.(2000) menyarankan untuk menggunakan populasi sampel yang berbeda dan akuntan pendidik. (4) Penelitian *turnover* di lingkungan akuntan pendidik masih relatif sedikit dan akuntan pendidik menghasilkan sumber daya manusia bagi ketiga profesi akuntansi.

Metode pemilihan data tidak acak (*non-randomly*) dan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive Judgement sampling* (Cooper dan Emory. 1999). Berdasarkan pertimbangan responden adalah seorang akuntan pendidik berijazah sarjana S-1 jurusan akuntansi, mempunyai nomor register akuntan (jika ada) dan merupakan dosen tetap jurusan akuntansi di perguruan tinggi tersebut.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuisisioner. Pengumpulan data (penyebaran) kuisisioner melalui *contact person* dengan menempatkan individu (*pearson*) sebagai jaringan untuk menyebarkan kuisisioner pada responden yang lain. *Mail survey* digunakan jika di perguruan tinggi tersebut tidak terdapat *contact pearson* yang dapat dihubungi.

Data penelitian ini merupakan data homogen (hanya akuntan pendidik), sehingga tidak semua perguruan tinggi yang memiliki jurusan akuntansi (\pm 240 jurusan akuntansi) di ikut sertakan pada penelitian ini (Sekaran.1992; Cooper dan Emory. 1999), dengan pertimbangan sebagai berikut : memperhitungkan aspek ekonomis dan aspek pemerataan, jumlah data penelitian terdahulu sebanyak 64 (Ashford et al.,1989) sampai 174 sampel (Suwandi.dan Indriantoro.1999). Jumlah data yang diperlukan sesuai syarat SEM (*Structural Equation Modelling*) data

tersedia minimum 100 data (Hair et al., 1998). Menurut Comrey dan Lee.(1992) dan Boomsma.(1983) dalam Tabachnick dan Fidell.(1996) jumlah data (≤ 50) dikategorikan *very poor*, 100 *poor*, 200 *fair*, 500 *very good* dan 200 data pada model SEM adalah mencukupi. Kuisisioner dikirimkan ke 80 perguruan tinggi di Indonesia. Setiap perguruan tinggi menerima secara proporsional sebanyak 7 sampai dengan 20 kuisisioner dengan asumsi setiap 2-3 perguruan tinggi di daerah mendapat kiriman sebanyak satu eksemplar kuisisioner.

3.4. Pengujian *Non-response Bias*.

Uji *nonresponse bias* dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dengan responden yang tidak berpartisipasi, karena data yang tidak mengembalikan atau *nonresponse* subyek tidak tersedia (data sekunder) maka responden yang mengembalikan setelah tanggal yang ditentukan dalam surat pengantar (*late response*), dianggap sebagai responden yang tidak menjawab menggunakan alat analisis uji beda atau *t-test*.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Pengukuran instrumen-instrumen tiap variabel dalam penelitian ini, diukur dengan menggunakan instrumen diadopsi dari penelitian terdahulu yang telah teruji kehandalan validitas dan reliabilitasnya.

3.5.1. Role Conflict (Konflik Peran).

Role conflict timbul karena ada dua “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan mengabaikan salah satu perintah akan mengakibatkan ketimpangan (Wolfe dan Snoke. 1962; dalam Puspa dan Riyanto. 1999). Variabel ini diukur

dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et al., (1970), dalam Comerford dan Abernethy. (1999), Sawyer. (1992) instrumen ini terdiri dari delapan item pertanyaan dengan skala *likert* lima poin, skor yang rendah menunjukkan tingkat konflik peran yang dihadapi individu rendah, sebaliknya skor tinggi menunjukkan konflik yang dihadapi tinggi.

3.5.2. Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran).

Role ambiguity didefinisikan sebagai (1) akibat dari perilaku seseorang, (2) adanya kejelasan tuntutan perilaku dalam lingkungan, yang digunakan untuk mengarahkan dan memberikan pemahaman mengenai perilaku sebenarnya (Rizzo et al., 1970). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et al., (1970) instrumen ini terdiri dari enam item pertanyaan dengan skala lima *likert* poin. Semua item pertanyaan instrumen ini disusun dalam kalimat yang bernada positif, penyusunan kalimat ini berlawanan dengan nada item-item pertanyaan dalam instrumen *role conflict*, dengan membalikkan jawaban responden, skor yang rendah menunjukkan ketidakjelasan peran yang dihadapi oleh akuntan pendidik rendah, sebaliknya skor yang tinggi mencerminkan tingginya ketidakjelasan peran yang dihadapi.

3.5.3. Locus of Control (Letak Kendali).

Locus of control merupakan cerminan kepribadian yang menggambarkan keyakinan bahwa kejadian penting dilingkungan akan mempengaruhi dirinya. (Rotter,1966). Diukur dengan menggunakan instrumen Rotter. (1971) pengembangan dari Rotter. (1960), (1966) masing-masing 12 sampai 29 item

pertanyaan. Instrumen ini mempunyai sepuluh item pertanyaan yang masing-masing terdiri dari dua pertanyaan yang harus dipilih responden, menunjukkan letak kendali seseorang bertipe A (internal) atau bertipe B (eksternal). Dengan memberikan skor 1 diantara pertanyaan yang telah ditentukan yaitu (1B, 2A, 3A, 4B, 5B, 6A, 7A, 8A, 9B, dan 10A), skor terendah antara (1-4) menunjukkan individu dengan *locus of control* eksternal tinggi, (5-6) menunjukkan nilai sedang, sebaliknya skor tertinggi antara (7-10) menunjukkan individu dengan *locus of control* internal yang tinggi.

3.5.4. Organizational Change (Perubahan Organisasi).

Organizational change didefinisikan sebagai kemungkinan adanya perubahan signifikan di suatu organisasi yang merupakan sumber ancaman, seperti merger, *downsizing*, teknologi baru dan tuntutan fisik pekerjaan (Greenhalgh dan Rosenblatt.1984 dalam Ashford et al.,1989). Menggunakan instrumen Pasewark dan Strawser.(1996) pengembangan dari Ashford et al.,(1989), yang terdiri dari 3 item pertanyaan dengan skala interval lima poin. Sebagai persepsi responden terhadap perubahan organisasi, salah satu contoh pertanyaan ialah sebagai berikut “instansi anda sedang melakukan restrukturisasi?”. Skor yang rendah menunjukkan ancaman terhadap *organizational change* rendah, sebaliknya skor yang tinggi menunjukkan ancaman yang tinggi.

3.5.5. Job Insecurity (Rasa Tidak Aman Pada Pekerjaan),

Job insecurity didefinisikan sebagai rasa tidak berdaya mempertahankan kelangsungan kerja, pada kondisi kerja yang terancam (Greenhalgh and Rosenblatt.1984). Diukur dengan menggunakan instrumen *job insecurity* untuk

akuntan pendidik Ameen et al., (1995) merupakan modifikasi instrumen Ashford et al.,(1989). Instrumen ini mempunyai 43 item pertanyaan dengan skala interval lima poin, berupa 5 dimensi pertanyaan yaitu: (1) *Arti penting aspek kerja*, terdiri dari 8 item pertanyaan. (2) *Arti penting seputar kerja* yang terdiri dari 12 item pertanyaan (3) *Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja*, terdiri dari 8 item pertanyaan, dengan bentuk pertanyaan negatif (4) *Kemungkinan perubahan negatif seputar kejadian kerja*, terdiri dari 12 item pertanyaan, dengan bentuk pertanyaan negatif, (5) *Rasa tidak berdaya terhadap perubahan yang mengancam pekerjaan* terdiri dari 3 item pernyataan dengan skala likert 5 poin. skor terendah menunjukkan ancaman *job insecurity* rendah, sebaliknya skor tertinggi menunjukkan ancaman terhadap *job insecurity* yang tinggi.

3.5.6. Turnover intentions (Keinginan Berpindah Kerja)

Turnover intentions didefinisikan sebagai keinginan individu meninggalkan organisasi guna mencari alternatif pekerjaan lain. Keinginan pindah tersebut mengacu pada hubungan individu dengan organisasi, yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan (Abelson. 1987; dalam Wayan. 2000). Konstruk ini diukur dengan menggunakan instrumen Lee dan Mowday.(1987) yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan skala interval lima poin. Skor yang rendah menunjukkan rendahnya keinginan untuk meninggalkan organisasi dan begitu pula sebaliknya.

3.6. Teknik Analisis

Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yang terdiri dari :

3.6.1. Statistik Diskriptif :

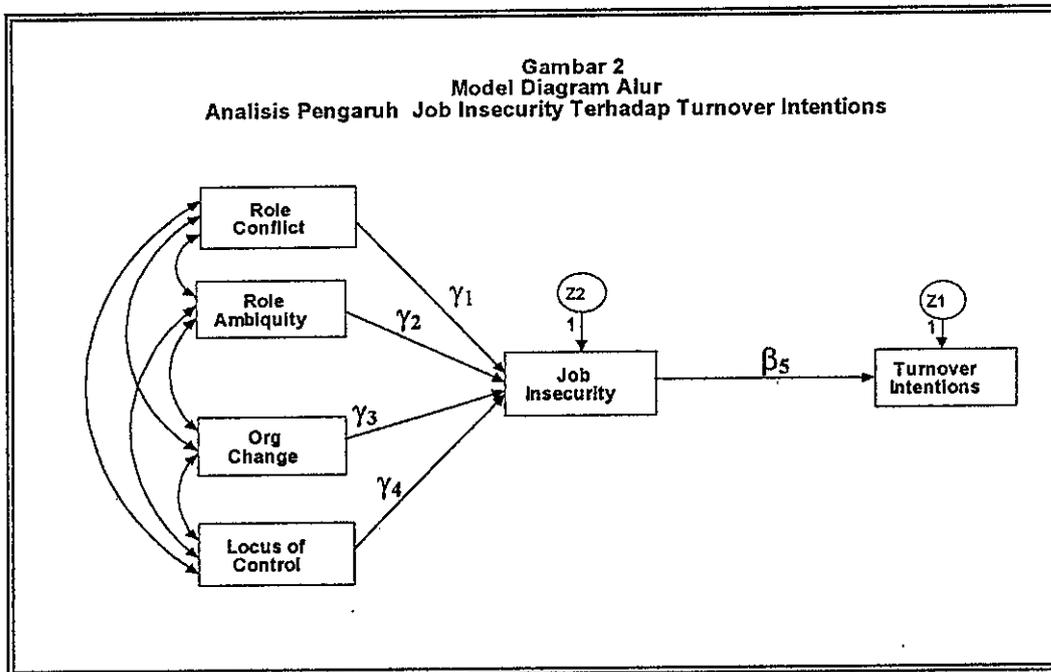
Tujuannya untuk memberikan gambaran demografi responden penelitian yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan fungsional akademik, golongan/kepangkatan, masa kerja sebagai dosen, pekerjaan lain disamping dosen dan karakteristik mengenai variabel penelitian.

3.6.2. Teknik Pengujian Hipotesis :

Teknik analisis yang digunakan penelitian terdahulu yaitu analisis *pearson correlations* Ashford et al.,(1989); *path analisis* (analisis jalur) Ameen et al., (1995) dan Pasewark dan Strawser. (1996). Penelitian ini menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Model* (SEM), didasarkan pertimbangan bahwa SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan *measurement model* dan *structural model* secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik multivariat lainnya (Hair et al. 1998) dan mampu menguji pengaruh langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) secara bersamaan. *Software* yang digunakan untuk mengolah data penelitian adalah AMOS 4.01 dan program SPSS 10.0 sebagai alat ukur statistik deskriptif.

Tabachnick dan Fidell (1996), Hair et al (1998) mengemukakan bahwa penggunaan SEM terdiri dari beberapa tahapan diantaranya membentuk model penelitian dengan dasar justifikasi teori yang kuat dalam membentuk hubungan kausalitas dari konstruk model penelitian. Penelitian menggunakan 6 konstruk variabel yang terdiri dari 4 konstruk eksogen (*role conflict, role ambiguity, locus of control, dan Organizational change*), serta 2 konstruk Endogen (*job insecurity dan turnover intentions*).

Berdasarkan Uraian diatas maka dibentuk diagram alur hubungan kausalitas dan persamaan strukturnya seperti pada gambar 2 berikut ini:



Persamaan struktural dari model diagram alur dinyatakan sebagai berikut :

$$Y_1 \text{JI} = \gamma_1 \xi_1 \text{RC} + \gamma_2 \xi_2 \text{RA} + \gamma_3 \xi_3 \text{LOC} + \gamma_4 \xi_4 \text{OC} + \zeta_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 \text{TI} = \beta_5 \text{JI} + \zeta_2 \dots\dots\dots (2)$$

dalam hal ini,

TI = Turnover Intentions

LOC = Locus Of Control

JI = Job Insecurity

OC = Organizational Change

RC = Role Conflict

RA = Role Ambiguity

Tahapan selanjutnya adalah evaluasi terhadap kriteria *goodness of fit*, evaluasi terpenuhinya asumsi SEM, *measurement model* dan analisis terhadap *full structural equation model*. Asumsi-asumsi SEM meliputi asumsi normalitas, asumsi *outlier*, asumsi *multicollinearity* dan *singularity* serta uji keandalan konstruk.

Evaluasi Terhadap Kriteria *Goodness of Fit*

Evaluasi kriteria *goodness of fit* adalah evaluasi terhadap uji kelayakan suatu model dengan menggunakan kriteria indeks kesesuaian dan *cut off value*, untuk mengetahui apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

- (1) Kriteria *Chi-square* (χ^2), digunakan untuk menguji perbedaan antara matrik kovarians sampel. Jika nilai χ^2 semakin kecil maka hipotesis nol tidak dapat ditolak, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05, semakin rendah nilai χ^2 maka semakin tinggi tingkat signifikan model tersebut dan menunjukkan prediksi matrik input terhadap matrik input sesungguhnya secara statistik tidak berbeda.
- (2) *Significaned Probability* digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model.
- (3) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) merupakan ukuran yang digunakan untuk mengoreksi kecenderungan nilai *Chi-square* (χ^2) untuk menolak model dengan sampel besar. Nilai yang diterima dalam pengukuran ini berkisar antara 0,05 sampai 0,08.
- (4) Kriteria *goodness of fit index* (GFI) adalah rentang nilai GFI yang berkisar antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*better fit*) nilai yang mendekati 1 dalam indeks menunjukkan tingkat kesesuaian (fit)
- (5) *Adjusted Goodnes of Fit Index* (AGFI) adalah perbandingan nilai GFI dengan rasio derajat kebebasan suatu model. Derajat penerimaannya ialah sama dengan atau lebih besar dari 0,90.
- (6) *The Minimum Sample Discrepancy Function/Degree of Freedom* (CMIN/DF). Indeks ini disebut juga χ^2 -relatif karena nilai χ^2 dibagi dengan DF-nya. Nilainya

χ^2 -relatif kurang dari 2,0 bahkan kadang kurang dari 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

Ringkasan batasan nilai uji kesesuaian model ditunjukkan tabel berikut ini :

TABEL 2.
GOODNESS-OF-FIT INDICES

GOODNESS-OF FIT INDEX	CUT-OFF VALUE
<i>Degree of Freedom (DF)</i>	Positif +
χ^2 (<i>Chi - square</i>)	Diharapkan kecil
Signifikansi Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\geq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$

Sumber: Augusty (2000), diadopsi dari Arbuckle.(1997)

Evaluasi *regression weight* adalah evaluasi terhadap hubungan kausalitas, untuk menguji hipotesis yang dikembangkan dari model penelitian digunakan uji t (*t-test*), hipotesis nolnya menyatakan bahwa hubungan kausalitas antar koefisien regresi sama dengan nol. Dapat dilihat dari nilai *Critical ratio* yang identik dengan uji t pada regresi, jika koefisien regresi tidak sama dengan nol maka hipotesis alternatif dapat diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil penelitian dengan data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner (data primer) untuk mengukur variabel penelitian. Terdiri dari deskripsi responden, rincian pengiriman dan pengembalian kuisisioner, pengujian *non-response bias*, deskripsi variabel penelitian, evaluasi kriteria *goodnes-of-fit*, evaluasi terpenuhinya asumsi SEM, analisis pengaruh *full structural equation model*, serta pembahasan hasil uji hipotesis.

4.1. Deskripsi Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan kuisisioner sebanyak 1000 eksemplar pada sejumlah akuntan pendidik (dosen akuntansi) perguruan tinggi di Indonesia. Pengiriman pertama dilakukan pada tanggal 22 Oktober 2001 dan diharapkan kembali pada tanggal 22 Januari 2002. Jumlah Kuisisioner yang kembali sebanyak 249 buah, dengan rincian yang kembali sebelum batas waktu yang ditetapkan sebanyak 173 responden sedangkan 76 responden mengirimkan jawaban melewati batas waktu tersebut. Sebanyak 247 kuisisioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut; sedangkan 2 buah Kuisisioner tidak dapat di ikut sertakan antara lain karena tidak di isi secara lengkap atau tidak di isi.

Menurut Hair et al., (1998) jumlah data yang harus diperoleh untuk memenuhi syarat penggunaan SEM adalah sebesar (100 s/d 200). Jumlah 200 merupakan jumlah yang *fair* (Tabachnik dan Fidell. 1996) dan dapat disimpulkan Jumlah data yang di gunakan penelitian ini lebih besar dibandingkan data yang

digunakan penelitian terdahulu. Sedangkan ringkasan pengiriman dan pengembalian kuisisioner ditunjukkan pada tabel 3 berikut :

TABEL 3.
PERINCIAN PENGIRIMAN DAN PENGEMBALIAN KUISISIONER

Keterangan	Jumlah data
Jumlah Kuisisioner yang dikirimkan	1000
Jumlah Kuisisioner yang tidak kembali atau tidak sampai	<u>753</u> -
Jumlah Kuisisioner yang kembali	249
Jumlah Kuisisioner yang kembali sebelum 22 Januari 2002	173
Jumlah Kuisisioner yang kembali setelah 22 Januari 2002	76
Jumlah Kuisisioner yang tidak dapat digunakan	<u>2</u> -
Jumlah Kuisisioner yang dapat digunakan	247
Kuisisioner yg tdk dapat digunakan pada pengembalian sebelum 22 Januari 2002	2
Kuisisioner yg tdk dapat digunakan pada pengembalian setelah 22 Januari 2002	0
Tingkat pengembalian (<i>Respon rate</i>)	$249/1000 \cdot 100\% = 24,9\%$
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>Usable respon rate</i>)	$247/1000 \cdot 100\% = 24,7\%$

Sumber : Data primer 2002

Penelitian ini menggunakan akuntan pendidik perguruan tinggi yang berasal dari PTS dan PTN di Indonesia sebagai responden penelitian. Gambaran umum mengenai profil responden menunjukkan bahwa sebanyak 132 orang responden berusia antara 26 s/d 35 tahun dan sebagian besar responden tersebut adalah pria. Mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S-1 sebanyak 138 orang, sedangkan masa kerja sebagai dosen akuntansi berkisar antara 1 s/d 5 tahun. Golongan kepangkatan sebagian besar responden adalah IIIA s/d IIIB, sedangkan institusi responden sebagian besar berasal dari PTS dan sebanyak 111 orang (44,9%) mempunyai pekerjaan sampingan selain dosen. Diskripsi profil responden tersebut ditunjukkan oleh tabel 4 berikut ini :

TABLE 4
PROFIL RESPONDEN (N=247)

	Jumlah	Persentase
Umur Responden (tahun)		
1. 20 - 25	23	9,3
2. 26 - 30	67	27,1
3. 31 - 35	65	26,3
4. 36 - 40	43	17,4
5. 40 - 55	46	18,6
6. > 55	3	1,2
7. Kisaran 20-61 dan Rata-rata 28,7 = 29		
Gender		
1. Pria	137	55,5
2. Wanita	110	44,5
Tingkat Pendidikan Responden		
1. S-1	138	55,9
2. S-2	109	44,1
Lama Bekerja (tahun)		
1. 1 - 5	120	48,6
2. 6 - 10	78	31,6
3. 11- 15	41	16,6
4. 16- 25	6	2,4
5. 26- 35	2	8
6. Kisaran 1-37 dan Rata-rata 3,85 = 4		
Golongan Kepangkatan		
1. IIIA - IIIB	135	54,7
2. IIIC - IIID	101	40,9
3. IVA - IIIB	11	4,5
Status Institusi		
1. PTS	174	70,4
2. PTN	73	29,6
Profesi Selain Dosen (Jika ada)	111	44,9

Sumber : Data Primer 2002

4.2. Uji Non Response Bias (T-Test)

Salah satu kelemahan penggunaan metode *mail survey* adalah rendahnya *respon rate* dari responden yang telah menerima kuisisioner, sehingga dapat terjadi perbedaan karakteristik antara responden yang berpartisipasi dan yang tidak berpartisipasi (*non-response*). Keadaan ini dapat menyebabkan perbedaan hasil analisis data. Untuk mengatasi masalah ini maka digunakan uji *non-response bias*

yaitu dengan cara membandingkan karakteristik kedua kelompok. Akibat terbatasnya informasi mengenai identitas responden yang tidak menjawab kuisisioner (*non-response subyek*), maka responden yang mengembalikan kuisisioner setelah tanggal 22 Januari 2002 dianggap mewakili jawaban *non respon (late response)*. Berdasarkan data pada tabel 3, tampak bahwa kelompok yang mengembalikan sebelum batas waktu (*early response*) sebanyak 171 dan kelompok yang mengembalikan setelah batas waktu sebanyak 76 responden.

Dasar pengambilan keputusan untuk menetapkan ada atau tidak perbedaan yaitu dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0,05 Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi probabilitas di atas 0,05 atau ($p > 0,05$), berarti tidak ada perbedaan jawaban pada kedua kelompok responden diatas. Sehingga data penelitian ini mampu menjelaskan kesimpulan penelitian.

TABEL 5
UJI NON-RESPONSE BIAS

Kuisisioner Yang Digunakan Dalam Penelitian						
Variabel	Sebelum (N= 171)		Setelah (N= 76)		t-value	p
	Mean	SD	Mean	SD		
<i>Role Conflict</i>	19,23	5,75	19,14	5,67	- 0,106	0,916
<i>Role Ambiguity</i>	15,30	4,55	15,49	4,70	0,785	0,181
<i>Org Change</i>	9,50	2,41	9,29	2,62	- 0,607	0,544
<i>Locus of Control</i>	7,40	1,76	7,11	1,60	- 1,263	0,208
<i>Job Insecurity</i>	154,94	12,91	155,68	10,06	0,448	0,654
<i>Turnover Intentions</i>	16,33	3,14	16,37	2,61	0,099	0,921

Sumber : Data Primer 2002

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Uji statistik deskriptif variabel ialah untuk memberikan gambaran mengenai informasi karakteristik variabel penelitian (*role conflict, role ambiguity, locus of control, organizational change, job insecurity dan turnover intentions*),

antara lain meliputi kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, rata-rata atau mean dan standar deviasi ditunjukkan oleh tabel 6 berikut ini.

TABEL 6
STATISTIK DISKRIPITIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Mean	SD
<i>Role Conflict</i>	8 - 40	8 - 37	19,20	5,71
<i>Role Ambiguity</i>	6 - 30	6 - 28	12,59	4,64
<i>Org Change</i>	3 - 15	3 - 15	8,85	2,62
<i>Locus of Control</i>	0 - 10	0 - 8	4,27	1,91
<i>Job Insecurity</i>	43 - 215	67 - 186	155,17	12,09
<i>Turnover Intentions.</i>	5 - 25	5 - 24	16,34	2,98

Sumber : Data Primer 2002

Berdasarkan tabel di atas, pengukuran variabel *role conflict*, menghasilkan nilai rata-rata 19,20 dan nilai standar deviasi sebesar 5.71 berarti jawaban responden menyebar bervariasi ke dalam 5 kategori skala pengukuran dan mengindikasikan terjadi *role conflict* yang relatif tinggi dalam organisasinya.

Variabel *role ambiguity*, menunjukkan kisaran sesungguhnya mendekati kisaran teoritis dengan nilai rata-rata 12,59 dan nilai standar deviasi 4,64 artinya jawaban responden menyebar tetapi cenderung pada jawaban netral dan setuju berarti terjadinya *role ambiguity* individu tersebut cenderung tinggi.

Variabel *organizational change*, menunjukkan kisaran jawaban responden sama dengan kisaran teoritisnya dengan nilai rata-rata 8,85 dan standar deviasi 2,62 mengindikasikan jawaban responden menyebar bervariasi, menunjukkan dampak pada individu akibat *organizational change* tersebut relatif berpengaruh.

Variabel *locus of control*, menunjukkan kisaran sesungguhnya jawaban responden menyebar mendekati sama dengan kisaran teoritis tetapi nilai derajat

locus of control cenderung besar/tinggi berarti pada pribadi responden mempunyai kecenderungan pribadi internal *locus of control*.

Variabel *job insecurity*, menunjukkan kisaran sesungguhnya jawaban responden menyebar dan cenderung menjawab setuju dengan nilai rata-rata 155,15 dan standar deviasi 12,09, mengindikasikan responden setuju terhadap indikator pengukur *job insecurity*. Demikian pula selanjutnya pengukuran variabel *turnover intentions*, menunjukkan kisaran sesungguhnya jawaban responden menyebar dan cenderung tinggi (ekstrim) dengan nilai rata-rata 16,34 dan standar deviasi 2,98 artinya sikap yang mendorong *turnover intentions* pada responden cenderung tinggi.

4.4. Evaluasi Kriteria *Goodnes-of-fit*.

Metode penelitian ini menggunakan alat analisis *structural equation modelling* (SEM) dengan tahapan meliputi evaluasi terhadap terpenuhinya asumsi-asumsi SEM, dan analisis terhadap hasil *full structural equation model*.

4.4.1. Asumsi Normalitas

Salah satu syarat menggunakan model SEM adalah mengevaluasi normalitas data univariat dan multivariat. Tujuannya untuk mengidentifikasi normalitas sebaran data menggunakan nilai pada tabel normalitas yang dihasilkan dari program AMOS 4.01 terhadap kriteria *skewness value* (nilai z) yang setara dengan nilai *critical ratio* (C.R) dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar $\pm 1,96$ atau tingkat signifikansi 0,10 yaitu sebesar $\pm 2,58$. Jika nilai *critical ratio* yang dihasilkan oleh masing-masing variabel penelitian lebih kecil atau sama dengan $\pm 1,96$ atau $\pm 2,58$ maka distribusi datanya bersifat normal. Hasil uji normalitas data tampak pada tabel 7 berikut ini.

TABEL 7
UJI NORMALITAS

Variabel	Min	Max	Skew	c.r	Kurtosis	c.r
Ambiguity	5,000	19,000	-0,147	-0,944	-0,757	-2,429
Locus	1,000	8,000	-0,142	-0,910	-0,877	-2,813
Orchange	3,000	15,000	0,135	0,867	-0,410	-1,314
Conflict	4,000	20,000	-0,056	-0,357	-0,824	-2,643
Jobinsec	14,000	56,000	0,026	0,167	-1,081	-3,468
Turnover	4,000	19,000	-0,293	-1,879	-0,336	-1,078
Multivariate					-2,346	-1,881

Sumber : Data Primer 2002

Dari hasil perhitungan normalitas univariat variabel di atas tampak nilai *skewness* masing-masing variabel pada kolom c.r. tidak ada yang berada di atas nilai $\pm 1,96$ (0,05) atau $\pm 2,58$ (0,10). Demikian pula dengan normalitas multivariat berada dibawah $\pm 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan normal.

4.4.2. Asumsi outlier

Pengujian asumsi outlier bertujuan untuk menilai kewajaran (ekstrim) data, baik evaluasi *outlier* terhadap data tunggal (*univariate*) maupun data kombinasi (*multivariate*). Deteksi terhadap *univariate outlier* dilakukan dengan merubah nilai data menjadi *standard score* atau *z score* dengan nilai rata-rata nol dan nilai *standard deviasi* sama dengan satu, untuk sampel besar (>80 observasi). Evaluasi keberadaan *univariate outliers* ditunjukkan oleh nilai *z score* rentang ± 3 s/d 4 (Hair, et al. 1998). Hasil pengujian untuk mengidentifikasi keberadaan *univariate outliers* ditampilkan pada tabel 8 berikut ini :

TABEL 8
UJI UNIVARIATE OUTLIERS DENGAN Z SCORE

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	SD
Zscore: Role Conflict	247	-2,01473	1,85042	4,15E-16	1,0000000
Zscore: Role Ambiquity.	247	-2,16437	1,80192	-3,9E-16	1,0000000
Zscore: Org Change.	247	-2,23501	2,34947	1,13E-15	1,0000000
Zscore: Locus of Control	247	-1,82009	1,64189	-4,6E-16	1,0000000
Zscore: Job Insecurity	247	-1,97343	2,51317	8,91E-16	1,0000000
Zscore: Turnover Intents	247	-3,05706	2,13378	7,47E-16	1,0000000
Valid N (listwise)	247				

Sumber : Data Primer 2002

Berdasarkan hasil pengujian variabel penelitian tidak menunjukkan nilai *z score* yang lebih besar atau sama dengan ± 3 , kecuali variabel *turnover intentions* yang menunjukkan nilai -3,05706 masih dalam rentang toleransi (marjinal) sehingga asumsi bebas *univariate outliers* telah terpenuhi.

Analisis data pada masing-masing variabel tidak menunjukkan terjadinya *univariate outliers*, tetapi observasi-observasi itu mungkin dapat menjadi *outliers* bila sudah dikombinasikan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain atau disebut dengan *multivariate outliers* (Hair et al. 1998; Tabacnick & Fidell. 1996). Evaluasi *multivariate outlier* dilakukan dengan membandingkan tabel output hasil komputasi AMOS 4.01, yang menunjukkan nilai *mahalanobis distance* pada signifikansi ($p < 0,001$) terhadap nilai *chi-square* (χ^2) pada d.f. sebanyak jumlah variabel. Berdasarkan penjelasan tersebut maka semua observasi yang memiliki nilai *mahalanobis distance* $> \chi^2$, di identifikasikan sebagai *multivariate outliers*.

TABEL 9
UJI MULTIVARIATE OUTLIERS

Observation Number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
71	19,039	0,004	0,637
73	17,325	0,008	0,599
140	14,733	0,022	0,917
89	14,318	0,026	0,891
39	14,064	0,029	0,844

Sumber : Data Primer 2002

Berdasarkan hasil uji *multivariate outlier* terhadap 6 variabel yang digunakan penelitian ini, menghasilkan nilai χ^2 sebesar $(6,0.001) = 22,458$. Tabel 9 menunjukkan tidak ada nilai *mahalanobis d squared* yang lebih besar dari χ^2 , sehingga disimpulkan data observasi ini tidak teridentifikasi adanya *multivariate outliers*. Tabel diatas hanya menampilkan 5 observasi teratas yang berasal dari hasil pengujian (hasil lengkap ada pada lampiran).

4.4.3. Asumsi multicollinearity dan singularity.

Multicollinearity dan *singularity* dapat diidentifikasi melalui nilai *determinant of sample covariance matrix*. Nilai determinan yang lebih besar atau menjauhi 0, mengindikasikan tidak terdapatnya *multicollinearity* dan *singularity*. Hasil pengujian program AMOS menunjukkan nilai sebesar 3,3728e + 006 artinya data yang diolah bebas dari asumsi *multicollinearity* dan *singularity*.

4.4.4. Uji Keandalan Konstruk.

Uji ini digunakan untuk penilaian unidimensionalitas dan reliabilitas. Di asumsikan bahwa sebuah model menggunakan indikator-indikator dengan derajat kesesuaian yang baik. Sedangkan reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator sebuah konstruk.

Permasalahan timbul karena penggunaan skala pengukuran variabel *locus of control* (skala ordinal) menghasilkan nilai reliabilitas yang rendah setelah dilakukan *confirmatory factor analysis* variabel *locus of control* dengan menggunakan program AMOS, nilai tersebut di bawah nilai yang ditetapkan ($\geq 0,70$) (Hair et.al. 1998). Pengujian *construct reliability* dilakukan dengan melihat nilai kritis ($\geq 0,70$) nilai batasan tersebut bersifat fleksibel. Artinya bila variabel yang digunakan bersifat *eksploratory*, maka nilai reliabilitas yang berada dibawah nilai kritis masih dapat diterima. Hasil pengujian tersebut ditampilkan dalam tabel berikut ini :

TABEL 10
UJI CONSTRUCT RELIABILITY

Construct	Sum Of Stdz Loading	Sum of measurement Error	Construct Reliability
<i>Role conflict</i>	2,55	2,30	0,74
<i>Role Ambiguity</i>	2,88	1,92	0,80
<i>Org. Change</i>	2,23	1,07	0,82
<i>Job Insecurity</i>	8,88	5,31	0,94
<i>Turnover Intentions</i>	2,52	2,28	0,73
<i>Locus of control</i>	2,86	8,80	0,50

Sumber : Data Primer 2002.

4.5. Analisis Atas *Full Structural Equation Model*

Setelah dilakukan evaluasi terhadap asumsi-asumsi SEM, tahap selanjutnya adalah estimasi *measurement model confirmatory factor analysis* (CFA) sebagai syarat kriteria *goodness-of-fit* suatu model. Untuk mengetahui bahwa nilai *loading* faktor dan nilai CR pada *regression weight* masing-masing konstruk telah memenuhi syarat, dengan melakukan revisi model penelitian

sebanyak dua kali, akhirnya beberapa parameter indikator tidak dapat diikuti sertakan karena tidak memenuhi syarat-syarat tersebut di atas.

Permasalahan timbul pada variabel *locus of control*, akibat perbedaan skala pengukuran instrumen konstruk (*locus of control* menggunakan skala ordinal) perbedaan itu menyebabkan semua *loading* faktor dan nilai CR konstruk tersebut di bawah rata-rata. Menurut Tabachnick & Fidell.(1996) Salah satu *treatment* untuk mengatasi masalah pengukuran instrumen adalah mengeluarkan variabel tersebut dari model dan merubahnya kedalam bentuk *observed*.

Hasil uji kesesuaian model dengan SEM pada revisi I antara lain ialah, belum mencapai kriteria kesesuaian, kemudian timbul masalah *multicolinearity* sebesar $2,3200e-004$, dan *sample size* yang belum mencukupi kriteria : *estimated parameter* x 5 observasi yaitu $75 \text{ parameter} \times 5 = 375$ (Hair et al.,1998 dan Augusty. 2000). Hair et al.,(1998); Tabachnick dan Fidell. (1996) dan Bollen. (1989) menyarankan untuk mengatasi masalah tersebut dengan merubah uji kesesuaian model *unobserved* kedalam model *observed* (*composite/terukur*). Model *observed* diartikan sebagai *convensional linear regression* guna mengukur kombinasi dari beberapa variabel (Arbuckle & Wothke. 1999). Saran tersebut memberikan hasil yang cukup baik, seperti yang terlihat pada tabel 11 berikut ini:

TABEL 11
TAHAPAN REVISI MODEL

MODEL	GOODNES-OF-FIT INDEX						
	DF	Chi-Square	Prob	CMIN/DF	GFI	AGFI	RMSEA
Awal CFA	+2687	8180,840	0,000	3,045	0,482	0,451	0,091
Revisi SEM I	+340	699,586	0,000	2,058	0,830	0,797	0,066
Revisi SEM II	+ 4	7,226	0,124	1,807	0,990	0,949	0,057

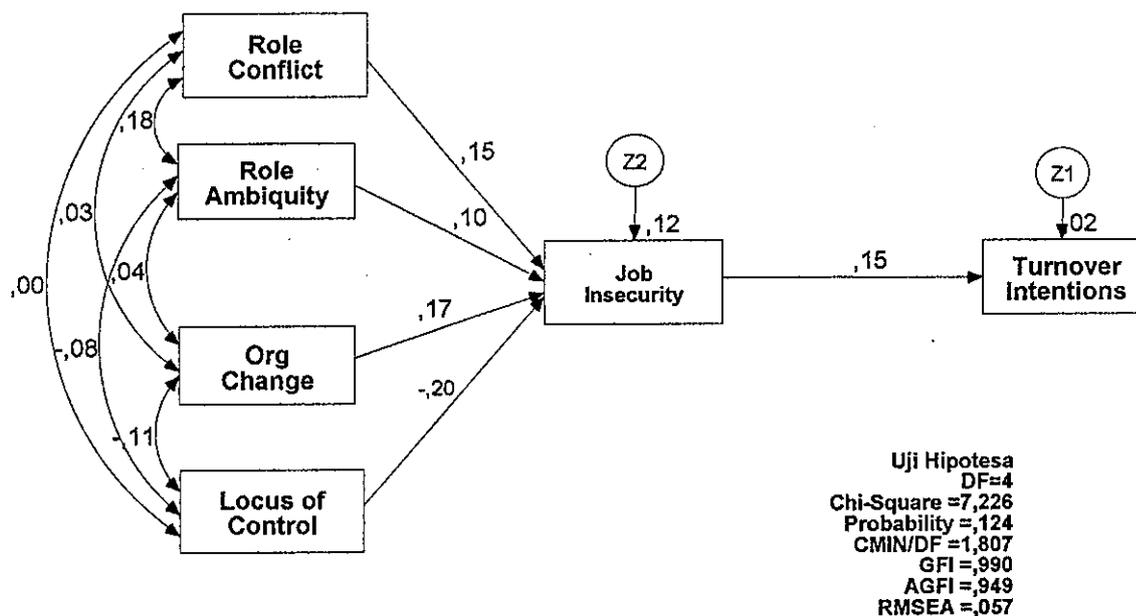
Sumber: Data Primer 2002

4.5.1. Uji Kesesuaian Model

Hasil pengujian terhadap *full model SEM*, setelah melalui revisi tahap ke 2 secara keseluruhan ditunjukkan oleh gambar 3 berikut ini :

Gambar 3
STRUCTURAL EQUATION MODEL
ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP
TURNOVER INTENTIONS

Spesifikasi Model Standardized estimates



Analisis terhadap hasil uji kesesuaian model, dilakukan dengan membandingkan kriteria indeks kesesuaian (*goodnes-of-fit index*) terhadap hasil analisis statistik uji hipotesis seperti yang ditunjukkan oleh tabel 12. Dapat disimpulkan bahwa semua kriteria yang digunakan memiliki kesesuaian yang memadai, sehingga *model* dapat digunakan untuk mengkonfirmasi hasil antara kesesuaian teoritis dan pengujian secara empiris.

TABEL 12
EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT

Kriteria	Goodness of Fit	Model Penelitian	Evaluasi Model
DF	+ (Positif)	+ 4	Baik
Chi Square χ^2	Diharapkan kecil	7,226	
Probability	$\geq 0,05$	0,124	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,807	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,990	Marjinal
AGFI	$\geq 0,90$	0,949	Marjinal
RMSEA	$\leq 0,08$	0,057	Baik

Sumber : Data Primer 2002

4.5.2. Uji Korelasional

Augusty.(2000) mengemukakan beberapa syarat pengujian hubungan kausalitas model, diantaranya adalah tidak terdapat korelasi yang tinggi ($\geq 0,9$) antara satu sama lain pada konstruk eksogen. Penelitian ini menggunakan empat konstruk eksogen dengan nilai korelasi antara masing-masing konstruk adalah sebagai berikut :

Nilai korelasi antara *organizational change* \leftrightarrow *locus of control* (-0,114), *organizational change* \leftrightarrow *role ambiguity* (0,037), *organizational change* \leftrightarrow *role Conflict* (0,033), *locus of control* \leftrightarrow *role ambiguity* (-0,076), *locus of control* \leftrightarrow *role Conflict* (0,005), dan *role ambiguity* \leftrightarrow *role conflict* (0,182). Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk eksogen tidak berkorelasi (nilai korelasi yang sangat rendah).

4.6. Uji Hipotesis

Hasil Uji hipotesis hubungan kausalitas konstruk penelitian ini dapat di lihat dari nilai *regression weight* pada kolom C.R identik dengan nilai t-hitung yang dihasilkan oleh program AMOS 4.01. Nilai C.R dibandingkan dengan nilai

kritisnya yaitu $\pm 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai C.R hasil pengolahan lebih besar dari nilai kritisnya dengan tingkat signifikansi ($p \leq 0,05$) maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sebaliknya bila nilai C.R lebih kecil dari nilai kritisnya maka hipotesis yang diajukan ditolak. Tabel berikut menyajikan nilai *regression weight* masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

TABEL 13
REGRESSION WEIGHT

Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Conflict \Rightarrow Jobinsec	0,329	0,138	2,374	0,018	Par 2
Ambiquit \Rightarrow Jobinsec	0,276	0,163	1,700	0,089	Par 5
Locus \Rightarrow jobinsec	-0,912	0,283	-3,225	0,001	Par 4
Orchange \Rightarrow Jobinsec	0,633	0,224	2,827	0,005	Par 3
Jobinsec \Rightarrow Turnover	0,044	0,019	2,261	0,024	Par 1

Sumber : Data Primer 2002

4.6.1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *role conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*. Pada tabel 13 menunjukkan nilai C.R sebesar 2,374 pada tingkat signifikansi sebesar 0,018 ($p \leq 0,05$), jauh berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ nilai tersebut signifikan, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

4.6.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*. Menunjukkan nilai C.R sebesar 1,700 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,089. Nilai tersebut berada di bawah nilai kritis \pm

1,96 dan diatas nilai signifikans 0,05 (5%). Nilai tersebut tidak signifikan maka hipotesis yang diajukan ditolak.

4.6.3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa derajat internal *locus of control* memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity*. Hasilnya menunjukkan nilai C.R sebesar -3,225 pada tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut jauh melampaui nilai kritis $\pm 1,96$ dan berada di bawah nilai signifikansi 0,05. Nilai tersebut signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

4.6.4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa *organizational changes* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*. Menunjukkan nilai C.R sebesar 2,827 pada tingkat signifikansi 0,005. Nilai tersebut melampaui nilai kritisnya $\pm 1,96$ dan berada di bawah nilai signifikansi 0,05. Nilai tersebut signifikan, maka hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima.

4.6.5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Hasilnya menunjukkan nilai C.R sebesar 2,261 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024. Nilai tersebut berada di atas nilai kritisnya $\pm 1,96$ dengan nilai di bawah signifikansi 0,05. Nilai tersebut signifikan sehingga hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intentions* dapat diterima.

Lima hasil pengujian hipotesis di atas terangkum pada tabel 14 di bawah ini :

TABEL 14
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis	Pernyataannya	Hasil
H1	Role conflict memiliki pengaruh positif terhadap Job insecurity.	Diterima
H2	Role ambiguity memiliki pengaruh positif terhadap Job insecurity.	Ditolak
H3	Organizational change memiliki pengaruh positif terhadap Job insecurity.	Diterima
H4	Derajat internal locus of control memiliki pengaruh negatif terhadap Job insecurity.	Diterima
H5	Job insecurity memiliki pengaruh positif terhadap turnover intentions.	Diterima

4.7. Analisis Pengaruh

Analisis pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Variabel eksogen terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity*, *locus of control*, dan *organizational changes*, berturut-turut memiliki pengaruh langsung ke *job insecurity* dengan nilai (0,276) sampai dengan (-0,912) dan *job insecurity* berpengaruh langsung ke turnover sebesar (0,044). Ditunjukkan oleh tabel 15 di bawah ini:

TABEL 15
PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Konstruk	Pengaruh langsung		Pengaruh tidak langsung	
	Jobinsec	Turnover	Jobinsec	Turnover
Conflict	0,329	0,000	0,000	0,014
Ambiquit	0,276	0,000	0,000	0,012
Locus	-0,912	0,000	0,000	-0,040
Orchange	0,633	0,000	0,000	0,028
Jobinsec	0,000	0,044	0,000	0,000

Sumber : Data Primer 2002

4.8. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berhasil menerima 4 hipotesis (H1, H3, H4, H5), dan menolak 1 hipotesis (H2). Pembahasan berikut ini bertujuan menjelaskan secara teoritis dan dukungan empiris terhadap hasil pengujian hipotesis dan analisis pengaruhnya.

4.8.1. Dampak pengaruh tidak langsung *role conflict* terhadap *turnover intentions* melalui *job insecurity*.

Gibson et al.,(1995); Robbins. (1996), dan Luthans. (1998) mengemukakan bahwa *role conflict* dapat terjadi karena dua hal, yaitu konflik yang mendukung tujuan kelompok serta memperbaiki kinerja kelompok (*role conflict functional*) dan konflik negatif yang menghambat atau merintangai kerja kelompok (*role conflict dysfunctional*) antara lain karena :

- a. *Konflik yang terjadi karena perbedaan persepsi*, timbul karena perbedaan tujuan atas realitas yang sebenarnya. Di lingkungan akademik perbedaan cara pandang seorang dosen, mengenai tugas fungsionalnya sebagai pendidik merupakan komitmen atas kewajiban mereka sebagai bagian dari pengabdian pada tri dharma perguruan tinggi, sedangkan yang lain memandang masalah tersebut bukan yang utama, melainkan sebagai bagian dari kewajiban mencari nafkah. Pada akuntan pendidik cara pandang ini dapat terjadi karena keleluasaan profesi mereka dalam merangkap pekerjaan, dalam demografi ditunjukkan sebagian responden 44,9% (111) mempunyai pekerjaan sampingan diluar tugasnya sebagai dosen.
- b. *Konflik terjadi karena perbedaan tujuan*, timbul karena perbedaan persepsi diantara akuntan pendidik. Seorang dosen selain tugas fungsionalnya sebagai

pendidik mereka juga dituntut untuk mengembangkan diri dengan melakukan penelitian, disamping seminar dan kursus-kursus tujuannya untuk meningkatkan kualitas dan memperoleh nilai kredit kumulatif (KUM) yang dapat meningkatkan signifikansi dan kejelasan tugas. Menurut Miner. (1979) masalah akan timbul bila yang lain lebih memandang kearah kepentingan atau kebutuhan kompensasi atau imbalan atas hasil kerja mereka, dari gambaran demografi dapat diketahui sebagian responden berusia produktif (25- 35 tahun) dan rata-rata lama kerja (1-5 tahun) usia dan lama bekerja dapat mempengaruhi cara pandang terhadap faktor ekonomis suatu pekerjaan

- c. *konflik karena perbedaan status*, timbul karena perbedaan status dalam lingkungan akademik sebagai contoh anggota disiplin akademis tertentu dengan berbagai alasan memandang diri mereka lebih tinggi daripada yang lain
- d. *Konflik karena perbedaan sosial dan fisik*. Sama dengan konflik perbedaan status, konflik ini dapat terjadi karena gap antara senior dan yunior dalam lingkungan akademik, disebabkan karena perbedaan-perbedaan usia, masa kerja, tingkat pendidikan kompensasi (imbalan) dan faktor alumni dari perguruan tinggi tertentu. Dalam banyak kasus dosen yunior mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi dibandingkan seniornya.
- e. *Konflik karena perbedaan loyalitas*, perbedaan loyalitas tersebut sering terjadi dilingkungan organisasi umum. Perbedaan timbul antara lain karena dosen yang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun mempunyai pengabdian yang tinggi sebagai pendidik dan menganggap pekerjaan tersebut merupakan tri dharma perguruan tinggi dan bukan semata-mata untuk mencari nafkah, hal

ini akan berbeda dengan dosen junior yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun lebih cenderung menganggap pekerjaannya sebagai kebutuhan ekonomis. Ketika salah satu mempunyai kesetiaan dan disiplin lebih besar dari yang lain maka konflik akan terjadi, dan bagi yang lain hal ini dapat dapat mendorong tercetusnya *turnover intentions*.

Saat mengemban tugas di lingkungan profesionalnya, setiap akuntan pendidik (dosen) cenderung lebih mengedepankan norma-norma, aturan dan kode etik profesi mereka dalam memecahkan masalah-masalah yang ditemui dalam pelaksanaan tugas, jika dalam tugas mereka dipengaruhi proses sosialisasi seperti penerapan peraturan kepegawaian oleh instansi tempatnya bekerja dapat memicu timbulnya *role conflict* (Hall.1987). *Role conflict* dalam suatu organisasi dapat timbul karena ketegangan, akibat meningkatnya perputaran kerja, ketidak amanan kerja. oleh karena itu penting untuk mengelola *role conflict* dengan benar sebagai suatu pengendalian organisasi untuk mengatasi penyebab (pemicu) timbulnya *job insecurity* yang akhirnya akan memicu niat ingin pindah.

Secara empiris berhasil menerima hipotesis 1 yang menyatakan *role conflict* berpengaruh positif terhadap *job insecurity*. Dengan nilai CR melampaui nilai kritis $\pm 1,96$ berpengaruh secara langsung terhadap *turnover* sebesar (0,329) dan pengaruh tidak langsung sebesar (0,014).

4.8.2. Dampak pengaruh tidak langsung *role ambiguity* terhadap *turnover intentions* melalui *job insecurity*.

Di lingkungan akuntan Pendidik, ketidakjelasan peran menyangkut deskripsi tugas fungsionalnya sebagai dosen akuntansi bukan merupakan suatu ancaman, dengan struktur tugas yang jelas seperti beban wajib mengajar 12 sks/semester

yang dipandu oleh satuan acara perkuliahan (SAP) guna membantu menyampaikan inti pokok dari mata kuliah yang harus diajarkan. Selain itu secara struktural di perguruan tinggi telah dibuat aturan kepegawaian yang jelas. Bagi dosen PTS peraturan yang harus dipatuhi adalah peraturan dalam SK MENPAN no59/87.

Penelitian ini mengindikasikan peran yang jelas terhadap tugas fungsionalnya sebagai dosen dapat menahan pengaruh negatif yang menimbulkan rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*), melalui kebijaksanaan organisasi yang berhubungan dengan desain tugas meliputi otonomi tugas, signifikansi tugas, kejelasan tugas dan kualitas individu. Kebijaksanaan organisasi berikut dapat membantu kejelasan peran di lingkungan akademik, seperti penugasan dosen yang disesuaikan dengan kemungkinan untuk memperoleh kredit kumulatif (KUM) dari beban tugas, kebijakan institusi untuk mendukung studi lanjut disamping kursus dan seminar tujuannya untuk meningkatkan kualitas dosen, dapat meningkatkan signifikansi dan kejelasan tugas. Mengikut sertakan dosen dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan fungsi akademis di lingkungan fakultas dapat meningkatkan moral dan *performance* serta di ikuti kebijakan terhadap kompensasi yang memadai.

Penolakan hipotesis menunjukkan kebijakan lembaga berkenaan dengan desain tugas seorang dosen telah memadai yang meliputi kejelasan otonomi, signifikansi tugas, dan dukungan terhadap peningkatan kualitas dosen. serta mempertimbangkan faktor demografi responden seperti usia dan masa tugas. Temuan penelitian ini serupa dengan temuan Pasewark & Strawser. (1996) yang menyatakan auditor dipandu oleh program audit secara tertulis, kertas kerja tahun

sebelumnya, dan supervisi. Keadaan ini dapat meminimalkan atau mengeliminasi pengaruh negatif ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dalam struktur kerja di lingkungan akuntan.

Secara empiris penelitian ini menolak hipotesis 2, nilai C.R dibawah rata-rata. berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intentions* sebesar (0,276), dan pengaruh tidak langsung sebesar (0,012).

4.8.3. Dampak pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap *turnover intentions* melalui *job insecurity*.

Locus of control mencerminkan tingkat kepercayaan bahwa perilaku dapat mempengaruhi apa yang terjadi pada kehidupan mereka (Rotter dalam Gibson et al., 1995). Hasil demografi menunjukkan sebagian responden merupakan pribadi yang mampu mengendalikan apa yang terjadi terhadap dirinya dan menerimanya sebagai tanggung jawab pribadi dan disebut dengan kepribadian internal atau internalis (Robbins. 1996; dan Gibson et al.,1995). Kepribadian tersebut dapat timbul karena faktor-faktor sebagai berikut :

1. *Keberhasilan diri* dosen pada lingkungan akademik tergantung rasa percaya atas kemampuan pribadi yang dapat mempengaruhi persepsi, motivasi dan prestasinya, di lingkungan akademik dituntut kemandirian masing-masing individu, lingkungan kerja dosen cenderung menekankan prestasi individual. Kelompok profesional seperti dosen lebih senang bekerja dalam kemandirian (*comfortable*) dan mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas individual maupun tugas organisasi. Peningkatan pendidikan dan pengembangan wawasan keahlian penting bagi

dosen yang berimplikasi pada keberhasilan dalam memotivasi diri dan mengevaluasi kinerja mereka.

2. *Kreativitas* merupakan suatu pendorong keberhasilan diri, di lingkungan akademik para dosen diberikan kesempatan untuk menuangkan ide-ide mereka pada penelitian dan menerapkannya hasilnya pada institusinya, para dosen juga diberi kesempatan untuk ikut dilibatkan menyelesaikan masalah yang berkaitan lingkungan akademik yang menambah kepercayaan diri mereka dan sebagai dorongan keberhasilan.
3. Pengaruh kepribadian internal yang rendah terhadap *job insecurity*. Kepribadian internal tidak memicu terjadinya *job insecurity*, melainkan menghambat proses terjadinya *job insecurity* dan secara tidak langsung mengurangi niat *turnover* pada akuntan pendidik

Secara empiris pernyataan hipotesis 3 bahwa derajat internal *locus of control* berpengaruh negatif terhadap *job insecurity* berhasil diterima. Nilai CR melampaui nilai kritis $\pm 1,96$ berpengaruh langsung terhadap *turnover intentions* sebesar (0,912) dan pengaruh tidak langsung sebesar (0,040).

4.8.4. Dampak pengaruh tidak langsung *organizational changes* terhadap *turnover intentions* melalui *job insecurity*.

Faktor yang menyebabkan terjadinya *organizational change* adalah kekuatan yang merangsang terjadinya perubahan seperti, (1) sifat angkatan kerja diindikasikan karena keaneka ragaman budaya, peningkatan profesionalisme, bervariasinya keahlian. (2) Kemajuan teknologi. (3) persaingan, seperti persaingan global. (4) Kecenderungan sosial, karena peningkatan pendidikan masyarakat (Jewell dan Siegall. 1998; Robbins.1996 dan Gibson et al.,1995). Faktor lainnya

adalah untuk mendukung kemampuan pengelolaan organisasi secara efisien dengan mengoptimalkan kontribusi dan komitmen sumber daya manusia (SDM) yang ada pada organisasi tersebut perubahan tersebut juga menuntut perubahan fungsi atau peran SDM berbagai bidang (Gugup, 1999).

Menurut Luthan. (1998) dan Gibson et al., (1995) perubahan organisasi berpengaruh pada sumber *competitiveness*, yang berkenaan dengan strategi pengelolaan SDM. Tujuannya agar peran dan fungsi SDM organisasi tidak lagi dipandang sebagai nilai transaksional, tetapi digunakan untuk mencapai sasaran bisnis. Dalam jangka panjang organisasi akan mengikut sertakan peran karyawan yang *committed* pada organisasi dan mempunyai nilai ekonomis yang tinggi bagi organisasi.

Dorongan perubahan dilingkungan akademik terjadi di beberapa perguruan tinggi baik pada perguruan tinggi negeri (PTN) dan swasta (PTS), pada PTS dampak perubahan banyak terjadi pada perguruan tinggi yang belum mapan dari segi pengelolaan aset dan SDM, peraturan ketat dari pemerintah melalui Depdiknas, yang mensyaratkan peningkatan kualitas perguruan tinggi dengan meningkatkan mutu SDM dan proses belajar mengajar. Peraturan ini menyebabkan beberapa PTS melakukan restrukturisasi, melakukan merger dengan PTS yang lebih mapan dan ada kesamaan visi dan misi, atau lebih buruk terjadi pemutusan hubungan kerja dan penghentian kegiatan operasional. Bagi dosen PTS bersangkutan masalah tersebut merupakan pemicu utama terjadinya *job insecurity*, secara tidak langsung memacu niat untuk pindah (*turnover intentions*). Dalam demografi usia responden rata-rata berkisar antara 25-35 merupakan usia produktif untuk memicu *turnover intentions*.

Perubahan pada PTN dilakukan dengan memberikan otonomi khusus pengelolaan manajemen yang meliputi pengelolaan keuangan, SDM, potensi yang dijadikan sumber-sumber pemasukan kekayaan perguruan tinggi tersebut, hal tersebut berpengaruh pada fungsi SDM terutama dosen dituntut untuk lebih profesional, berdisiplin dan berpandangan lebih kedepan guna pengembangan atas kemandirian organisasi tersebut (Gugup. 1999). Perubahan tersebut sedikit banyak membawa pengaruh tekanan kerja pada individu (dosen), penyebab terjadinya ketidak amanan dan ketidak nyamanan (*job insecurity*).

Perubahan organisasi (pengembangan organisasi), di persepsikan secara bervariasi oleh akuntan pendidik, sebagian akuntan pendidik menganggap pengembangan teknologi pada administrasi dan struktur organisasi yang terjadi di lingkungannya memenuhi kriteria untuk dikatakan sebagai perubahan organisasi dan menganggap pentingnya perubahan organisasi sebagai wacana demi kemajuan organisasi itu sendiri, sebagian lain menganggap perubahan organisasi cenderung negatif atau merugikan (Jewell dan Siegall.1998).

Pada akuntan pendidik keengganan berubah timbul karena persepsi perubahan organisasi dapat menyebabkan ancaman atas pekerjaan, seperti diharuskan mengikuti pendidikan kembali. Perubahan pada teknologi dan perubahan peraturan kepegawaian juga dapat menyebabkan ancaman pada pekerjaan. Akhirnya dapat menimbulkan rasa tidak aman pada pekerjaannya (*job insecurity*).

Secara empiris hipotesis 4 berhasil diterima. dengan nilai CR *regression weight* berada diatas rata-rata nilai kritis $\pm 1,96$ dan signifikan ($p > 0,05$). memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intentions* sebesar (0,633) dan pengaruh tidak langsung sebesar (0,028).

4.8.5. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Menurut Morris dan Sherman (1980) dalam Jewell dan Siegall (1990) faktor yang cukup berpengaruh pada niat seseorang untuk pindah kerja antara lain adalah faktor usia, pendidikan (demografi), rasa mampu (psikologi) dan keadaan kerja (perilaku supervisi). Pengaruh masa kerja, gender, dan faktor kepribadian seperti kebutuhan, tipe kepribadian, dan pusat kendali diri, serta faktor organisasi seperti desain tugas dan supervisi yang diterima dari pimpinan dan partisipasi. Temuan penelitian ini juga mengindikasikan bahwa hasil evaluasi terhadap akuntan pendidik yang bertahan atau meninggalkan organisasi tidak disebabkan oleh komitmen organisasi terhadap mereka, tapi ditentukan oleh komitmen mereka terhadap profesinya. Individu yang berkomitmen terhadap profesi dinilai memiliki kesesuaian yang tinggi terhadap karakteristik pekerjaannya, serta mempertimbangkan pula motivasi individu yang memasuki lingkungan akademis sebagai pilihan untuk bekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan dasar untuk menilai kelanjutan hubungan kerja mereka dengan pihak lembaga.

Penerimaan hipotesis 5 mendukung paparan teoritis Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Ashford (1989) yang menyatakan bahwa individu yang merasa terancam pekerjaannya memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dipertimbangkan lebih aman. Berakibat timbulnya biaya potensial yang tidak ekonomis bagi organisasi karena *turnover* cenderung menimpa karyawan yang memiliki *performance* bagus (*turnover* disfungsional). Penelitian ini mengindikasikan kemungkinan responden memiliki alternatif pekerjaan lain disamping profesinya seperti akuntan publik, konsultan, akuntan intern, mengingat begitu fleksibelnya profesi seorang akuntan. Jika ancaman yang

berasal dari lingkungan kerja tidak lagi dapat diterima, maka meninggalkan profesi sebagai dosen dapat menjadi kenyataan.

Secara empiris pengujian hipotesis 5 menyatakan bahwa *job insecurity* seseorang berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* (sebatas niat) berhasil diterima. Berpengaruh secara langsung sebesar (0,044).

4.9. Pembahasan Keseluruhan Model Teoritis.

Antecedent job insecurity (role conflict, role ambiguity, organizational change, locus of control) merupakan variabel yang memicu terjadinya *job insecurity* (sikap) dari keempat variabel tersebut tiga variabel (*role conflict, role ambiguity, organizational change*) adalah mengenai persepsi masing-masing individu, sedangkan variabel *locus of control* merupakan pengembangan teori dasar kepribadian, pada lingkungan pengendalian organisasi penting bagi manajemen untuk menyikapi terjadinya penyimpangan atau *dysfunctional* dari keempat variabel diatas karena sikap *job insecurity* akan memicu terjadinya sikap dasar yang lain seperti *turnover intentions*.

Pihak manajemen perlu menghindari timbulnya *dysfunctional role conflict*. Masalah tersebut dapat diselesaikan yaitu dengan mengadakan kompromi, bersikap netral (adil), dan menggunakan kekuasaan (Gibson et al., 1995; Robbins. 1996; dan Luthans. 1998), yang berkenaan dengan seberapa baik aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasi dan seberapa jauh seseorang mendapat informasi mengenai kemajuan yang dicapai berkenaan dengan tugas yang dijalankannya. Sebagaimana halnya *role conflict*, menurut Ameen et al., (1995) *role ambiguity* yang timbul pada akuntan pendidik dapat diatasi dengan koordinasi arus kerja dan *job description* yang jelas yang jelas sebagai seorang

profesional. Kecukupan wewenang dalam mengambil keputusan dan kecukupan komunikasi menyangkut tersedianya informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai dengan yang dibutuhkan perlu dilakukan guna mengatasi masalah *role ambiguity* dalam pekerjaan (Bamber et al., 1989; Suwandi dan Indriantoro.1999 dan Vince. 2000).

Gugup. (1999) mengemukakan bahwa organisasi selalu bersifat dinamis dan selalu mengalami perubahan. Persepsi tentang perubahan organisasi dipandang tiap individu (dosen) secara berbeda-beda, perubahan organisasi tidak selalu membawa dampak positif bagi organisasi bersangkutan, distorsi-distorsi dapat terjadi saat menerapkan sistem yang baru pada perubahan organisasi, akan membawa dampak *job insecurity* dan memicu *turnover intentions* pada dosen.

Sebagai contoh perubahan teknologi dan restrukturisasi secara tiba-tiba dapat membawa dampak negatif pada individu didalamnya, untuk mengatasi hal tersebut perlu mensosialisasikan pada tiap individu sebagai strategi untuk menginformasikan alasan-alasan terjadinya perubahan organisasi dan membantu penyesuaian pada tiap individu dengan mengadakan pelatihan dengan mempertimbangkan lingkungan organisasi, desain struktural, faktor budaya dan kebijakan sumber daya manusia merupakan cara yang tepat untuk mengurangi distorsi-distorsi tersebut (Miner.1979; Jewell dan Siegall 1998).

Locus of control merupakan salah satu bentuk dari karakteristik kepribadian individu, karakteristik tersebut merupakan kerangka dasar dari perilaku individu, misalnya ada individu yang introvet, ekstrovet dan yang tidak merasa nyaman dalam lingkungan sosialnya. dengan mengetahui kepribadian individu tersebut, dapat mengurangi kesalah pahaman dan akhirnya mengurangi niat karyawan

untuk berhenti atau pindah kerja, dengan mengetahui karakteristik kepribadian tersebut manajemen dapat melakukan pencegahan dini terhadap berbagai masalah (Gibson et al.,1995; Robbins.1996; Roberts et al., 1997).

Sikap adalah bagian dari intrinsik kepribadian seseorang, sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antar pribadi dan identifikasi dengan yang lain, sikap diatur dan dekat dengan kepribadian beberapa sikap selalu berulang dan bertahan, seperti pada variabel psikologis dan sikap selalu menjadi obyek perubahan (Fishbein dan Ajzen. 1975). *Job insecurity* dan *turnover intentions* merupakan variabel psikologi yang dipengaruhi oleh perubahan sikap, perubahan sikap tersebut dapat menjadi penghambat prestasi kerja, pentingnya komitmen terhadap sikap untuk mengatasi hambatan tersebut. Sebagai contoh seorang dosen memutuskan tidak bersedia menerima promosi kenaikan pangkat, karena percaya bahwa posisinya saat ini lebih baik bagi dirinya. Bagi manajemen hal tersebut penting guna mengarahkan perubahan sikap itu menjadi sikap yang positif (menguntungkan).

Kemangkiran dan keluarnya karyawan merupakan suatu reaksi terhadap persepsi-persepsi individual tentang ketidakpuasan akan kondisi kerja atau keyakinan tidak mendapat kesempatan untuk dipromosikan. Penting bagi manajemen untuk memahami bagaimana tiap individu menafsirkan realitas dan dimana terdapat perbedaan antara yang dilihat dengan yang dirasakan guna menghilangkan distorsi yang terjadi. Menurut Robbins.(1996); Jewell dan Siegall.(1998) kegagalan mengatasi perbedaan tersebut, dapat menyebabkan timbulnya persepsi negatif terhadap pekerjaannya (*dysfunctional*) yang mengakibatkan kemangkiran dan keluarnya karyawan.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini mempunyai latar belakang sebagai berikut: (1) aspek penting manusia adalah memberi nilai ekonomis yang tinggi bagi organisasi (2) terjadi gap cukup lebar pada akuntan pendidik, antara lain karena perbedaan cara pandang mengenai persepsi, tujuan, status dan loyalitas (3) ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu antara pengaruh *antecedent job insecurity* dan *job insecurity* terhadap *turnover intentions*. Pengujian hipotesis berhasil menerima 4 hipotesis (H1, H3, H4, H5) dan menolak 1 hipotesis (H2) alasan alasan penerimaan dan penolakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian ini mengindikasikan *role conflict* yang terjadi dalam lingkungan profesional disebabkan seorang akuntan pendidik lebih mengedepankan norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam menangani persoalan ditemui dalam tugas, jika dalam tugas dipengaruhi proses sosialisasi manajemen, seperti penerapan aturan kepegawaian maka dapat memicu timbulnya *role conflict*. (Hall.1987). Mengelola *role conflict* secara benar dalam pengendalian organisasi, dapat menghambat atau mengurangi terjadinya penyimpangan *role conflict* yang dapat memicu timbulnya *job insecurity*, dan mempengaruhi keinginan seseorang untuk pindah. Penerimaan hipotesis 1 secara konsisten mendukung hasil penelitian Ameen et al., (1995), Pasewark & Strawser. (1996), Suwandi & Indriantoro. (1999), dan Wayan. (2000).

Penolakan hipotesis 2 menunjukkan ketidakjelasan peran yang menyangkut *job description* tugas fungsional bukan merupakan suatu ancaman bagi seorang akuntan pendidik. Di dukung struktur kerja yang jelas, seperti beban wajib mengajar 12 sks/semester yang dipandu oleh silabus pokok pengajaran dan satuan acara perkuliahan (SAP) sebagai alat bantu untuk mengajar. Temuan Pasewark & Strawser. (1996) menyatakan bahwa auditor yang dipandu oleh program audit secara tertulis, kertas kerja tahun sebelumnya, dan supervisi meminimalkan atau mengeliminasi pengaruh negatif ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) pada staf akuntan. Penelitian ini gagal mengkonfirmasi hasil penelitian Ashford et al., (1989), Ameen et al.,(1995), Suwandi & Indriantoro.(1999).

Temuan penelitian ini mengindikasikan *locus of control* timbul karena faktor-faktor (1) keberhasilan diri dilingkungan akademik. (2) Kreativitas sebagai pendorong keberhasilan diri. Kepribadian internal tidak memicu terjadinya *job insecurity*, melainkan menghambat proses terjadinya *job insecurity*. Hasil demografi menunjukkan sebagian responden mampu mengendalikan apa yang terjadi atas mereka dan menerimanya sebagai tanggung jawab pribadi yang disebut dengan pribadi internal atau internalis (Robbins. 1996; Gibson et al.,1995). Temuan penelitian ini secara konsisten mendukung penelitian Suwandi dan Indriantoro.(1999) dan Vince. (2001)

Penerimaan hipotesis 4 penelitian ini mengindikasikan perubahan organisasi (pengembangan organisasi), di persepsikan secara bervariasi oleh akuntan pendidik, sebagian menganggap perubahan organisasi ditempatnya bekerja masih seperti pengembangan teknologi administrasi dan perubahan struktur organisasi adalah penting, sebagai wacana demi kemajuan organisasi itu sendiri. Sedangkan yang lain

menganggap perubahan organisasi cenderung negatif atau merugikan. (Jewell & Siegall.1998). temuan penelitian ini mendukung penelitian Ashford et al.,(1989), Suwandi dan Indriantoro. (1999).

Penerimaan hipotesis 5 menunjukkan bahwa meningkatnya perputaran kerja di suatu organisasi akan menimbulkan ketegangan, rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja. Bagi karyawan ancaman tersebut merupakan alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasakan lebih aman, hal tersebut sekaligus berpeluang menimbulkan biaya potensial yang tidak ekonomis bagi organisasi (Greenhalgh dan Rosenblatt.1984; dalam Ashford.1989) terutama jika *turnover* tersebut menimpa karyawan yang memiliki *performance* bagus (*disfungsional turnover*). Demografi menunjukkan rata-rata responden memiliki pekerjaan sampingan selain dosen, mengingat begitu fleksibelnya profesi seorang akuntan. Sehingga ancaman yang berasal dari lingkungan kerja tidak lagi dapat diterima, maka meninggalkan profesi sebagai dosen dapat menjadi kenyataan. Penelitian ini berhasil mendukung temuan penelitian Ashford et al., (1989), Ameen et al.,(1995), Pasewark dan Strawser.(1996), Suwandi dan Indriantoro.(1999) dan Wayan. (2000).

5.2. Keterbatasan.

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang terjadi selama penelitian dan dapat menyebabkan gangguan pada hasil penelitian oleh karena (1) Penelitian ini tidak mengelompokkan jawaban responden yang berasal dari perguruan tinggi swasta dan perguruan tinggi negeri sehingga sukar untuk digeneralisasi apakah jawaban antara dosen PTS dan PTN adalah sama. (2) Keandalan validitas dan

reliabilitas instrumen *job insecurity* dilingkungan akuntan pendidik hasil modifikasi Ameen et al.(1995) belum teruji dengan baik (pertama kali digunakan) terlihat dari banyaknya banyaknya indikator yang dieliminasi (validasi) meski telah dilakukan *pilot study* dan uji validitas preventif (pendapat ahli), sedangkan sebab lain kemungkinan karena faktor penerjemahan yang kurang baik. (3) Kendala dalam pemakaian instrumen *locus of control* dari rotter (1960), (1966), (1970) dan (1971) yang menggunakan skala ordinal, saat dilakukan estimasi *measurement confirmatory factor analysis (CFA)*, instrumen tersebut tidak dapat diukur secara tepat per-indikator variabel laten.

5.3. Implikasi

Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan mengingat keterbatasan-keterbatasan penelitian ini, maka perlu kiranya dipertimbangkan sebagai acuan ditunjukkan oleh implikasi teoritis dan praktis dengan memperhatikan beberapa hal berikut :

5.3.1. Implikasi teoritis.

Isu-isu dalam globalisasi menyebutkan perlunya memperhatikan faktor-faktor lain diluar perubahan struktur dan perubahan bentuk organisasi, seperti perubahan teknologi, perubahan perubahan peraturan, keanekaragaman karyawan, dan peran kapital intelektual (Gugup Kismono, 1999). Untuk melihat dampaknya terhadap *job insecurity*.

Variabel *antecedent job insecurity* hanya berhasil menerangkan 12% varians *job insecurity* sehingga memungkinkan penelitian berikutnya untuk menemukan varians lain yang lebih mampu menjelaskan *job insecurity* dari variabel-variabel

yang tidak teridentifikasi pada penelitian ini, yang dapat menerangkan varian *job insecurity* lebih baik. Penelitian selanjutnya dapat mencoba memasukkan norma-norma dan etika profesional kedalam instrumen *job insecurity*, antara lain dengan menambahkan konstruk etika profesi guna lebih memperjelas terjadinya *job insecurity* pada lingkungan profesional.

Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan kembali penggunaan instrumen penelitian yang memiliki jumlah pertanyaan yang banyak, sehingga dapat menyebabkan rendah tingkat *respon rate* dan dapat mengurangi *internal validity*.

Analisis SEM dengan menggunakan program AMOS mempunyai sensitivitas yang tinggi terhadap normalitas data. Sehingga penelitian berikutnya dapat membandingkan dengan program analisis SEM lain seperti Lisrel yang tidak terlalu sensitif terhadap asumsi normalitas dan program PLS yang tidak mensyaratkan jumlah sampel minimal 100 (Hair et al., 1998). Akhirnya penelitian ini membutuhkan telaah teoritis yang mendalam dan penerjemahan instrumen yang tepat dan handal untuk meningkatkan validitas konten dari masing-masing instrumen (Coper dan Emory, 1999).

5.3.2 Implikasi Praktis.

Temuan penelitian ini menunjukkan perlu menghambat terjadinya *role conflict*, agar dapat mengurangi *turnover intentions*. Manajemen dapat mengatasi masalah tersebut dengan pengendalian dan penggunaan kekuasaan seperti mengadakan kompromi, bersikap netral (adil). Sebagaimana *role conflict*, *role ambiguity* juga dapat diatasi dengan koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang dan *job description* yang jelas serta informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai

kebutuhan. Mensosialisasikan alasan-alasan terjadinya perubahan kepada karyawan, mempercepat adaptasi dengan mengadakan pelatihan karyawan, mempertimbangkan faktor lingkungan, desain struktural, dan faktor budaya adalah sebagai cara yang tepat untuk mengurangi persepsi negatif terhadap perubahan organisasi.

Job insecurity dan *turnover intentions* merupakan variabel psikologi yang dipengaruhi oleh perubahan sikap, perubahan sikap tersebut dapat menjadi penghambat dalam prestasi kerja, penting bagi manajemen untuk memahami perubahan sikap tiap individu guna mengurangi terjadinya penyimpangan (*dysfunction*) sikap pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameen, E.C., Jackson, C., Pasewark, W.R., Strawser, J., 1995, "An Empirical Investigation of The Antecedents and Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountants", *Issues in Accounting Education*, Vol 10 Issue 1, pp 65-79
- Anthony, R.N. and Govindarajan, V. 1998. *Management Control System*. Eight Edition. International Student Edition. Richard D. Irwin Inc.
- Arnold, H.J., & Feldman, D.C. 1982. "A multivariate analysis of the determinants of job turnover". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 67, No. 3. pp. 350-360.
- Arbuckle, James L., Wothke, Werner. 1999, *Amos 4.0 User's Guide*, Small Waters Corporation.
- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. 1989. "Content, causes, and consequences of job turnover: A Theory based measure and substantive test". *Academy of Management Journal*. Vol. 32, No. 4. pp. 803-829.
- Augusty, Ferdinand. 2000. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bao, B., D. Bao, and M. Vasarhelyi. 1986. "A Stochastic Model of Professional Accounting Turnover". *Accounting Organization and Society*.
- Bamber, E Michael., Snowball, Doug., Tubbs, Richard M. 1989. "Audit Structure and its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity : An Empirical Investigation". *The Accounting Review*. Vol. LXIV, No. 2. pp. 285-299.
- Bollen, Kenneth A, 1989, *Structural Equations with Latent Variables*, John Wiley & Sons, Inc.
- Brownell, Peter. 1978. *Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness*. Dissertation Doctor of Philosophy University of California, Berkeley. (Not Published)
- Cohen, A. 1993., "Organizational Commitment and Turnover : A Meta Analysis", *Academy of Management Journal*. Vol. 36. pp. 1140-1157.
- Comerford, Sue E, Abernethy, Margaret A. 1999. "Budgeting and the Management of Role Conflict in Hospitals". *Behavioral Research in Accounting*, Vol 11. pp. 93-110

- Dalton, D.R., & W.D.Todor. 1981., dalam Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational behavior : Concepts, Controversies, Applications*. A Simon & Schuster Company. Vol.19, No.2. pp.193-219.
- De Ven, Van. A.H. Poole, S.M. 1995, "Explaining Development and Change in Organization". *Academy of Management Review*. Vol. 20, No.3. pp.510-540.
- Dwi Fitria Puspa., Bambang Riyanto LS. 1999. "Tipe lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Kinerja : Suatu Penelitian Empiris". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2, No.1. pp. 117-135.
- Cooper, Donald R dan Emory, W.C. 1998, *Metode Penelitian Bisnis* Jilid 1 dan II, Penerbit Erlangga
- Fishbein, Martin., Ajzen, Icek.,1975, *Belief, Attitude, Intentions and Behaviour: An Introduction to Theory and Research*, Addison-Wesley publishing Company.
- Gibson.,Ivancevich., Donelly., 1995, *Organizations, 8 Ed*, Richard D. Irwin, Inc.
- Gilbert, Michael H.,1970, "The Asset Value of the Human Organization, *Journal management Accounting*, July 1970, pp.25-28.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. 1984, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity." dalam Suwandi & Nur Indriantoro. 1999. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Gugup Kismono 1999, "Perubahan Lingkungan, Transformasi Organisasi dan Reposisi Peran Fungsi Sumber Daya Manusia", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol.14 No.2
- Hair,Jr., Joseph F., R.E.Anderson., R.L.Tatham & W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis.*, Fifth Edition, *Prentice Hall International Inc.* pp. 577-644.
- Hall, R.H.1987. *Organization : Structure, Processes and Outcomes*, Edition 4, Englewood Cliffs N.J. Prentice Hall.
- Harif Amali, R. 2001. " Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al." *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3, No.1. pp. 335-352.
- I Wayan Suartana. 2000, "Anteseden dan Konsekuensi *Job insecurity* dan Keinginan Berpindah", Tesis UGM Tidak dipublikasikan.
- Jacobsen, D. 1988. "A Personological Study Of The Job Insecurity Experience". *Social Behavior*

- Jewell, L.N. and Siegall, Marc., 1990, *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*, West Publishing Company.
- Jick, T.D. 1985., dalam Susan J. Ashford, Lee, C. & Bobko, P. 1989. "Content, causes, and consequences of job turnover: A Theory based measure and substantive test". *Academy of Management Journal*. Vol. 3. No.1.
- Judge, Timothy A. 1993. "Does Affective Disposition Moderate The Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No.3. pp. 395-401.
- Kalbers, P Lawrence & Timothy J. Fogarty. 1995. "Professionalism and Its Consequences : A Study of Internal Auditors". *Auditing A Journal of Practice & Theory*. Vol 14.
- Lee, T.W., & Mowday, R.T. 1987. "Voluntary Leaving an Organization : An Empirical Investigation of The Steers & Mowday 1981 Model of Turnover". *Academy of Management Journal*. Vol. 30. pp. 721-743.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior : Personality and Attitudes, Eight Edition*, Mc Graw Hill International Edition.
- Mercer, M. 1988. "Turnover, Reducing The Cost, Journal of Applied Psychology Mathieu, J.E., & Zajac, D.M., (1990), A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*.
- Michaels, C.E., & Spector, P.E. 1982. "A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 67. pp. 53-59.
- Miner, John B. 1979. *Theories of Organizational Behavior*, The Dryden Press, Hinsdale, Illinois.
- Pasewark, W.R. & Strawser, J.R. 1996. "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*. Vol.8.
- Poznanski, J. Peter & Dennis M. Blin. 1997. "Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 9. pp. 154-171.
- Rizzo, JR., House, & Lirtzman. 1970. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations." dalam Comerford, Sue E, Abernethy, Margaret A. 1999. *Behavioral Research in Accounting*, Vol 11. pp.93-110

- Rotter, B. Julian. 1971., dalam Robbins, Stephen P. 1996., *Organizational behavior : concepts, Controversies, Applications*. A Simon & Schuster Company.
- Romzek, B.S. 1985. "The Effect of Public Service Recognition, Job Insecurity, and Staff Reduction on Organizational Involvement". *Public Administration Review*.
- Rasch, Ronald. H & Adrian Harrell. 1989. "The Impact of Individual Differences on MAS Personnel Satisfaction and Turnover Intentions". *Journal of Information System*
- Robertson, P.J., & J.I. Porros. 1992. "Organizational Development Theory, Practice and Research". *Consulting Psychologist Press*
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational behavior: concepts, Controversies, Applications*. A Simon & Schuster Company.
- Roberts A, James, Lapidus, Chonko. 1997. "Sales People and stress: the moderating role of locus of Control on Work Stressor and Felt Stress". *Journal Marketing Theory and Practice*.
- Sawyer, John E. 1992. "Goal and Clarity : Spesification of Multiple Constructs of Role Ambiquity and a Structural Equation Model of Their Antecedents and Consequences". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 77, No.2. pp. 130-142
- Sekaran, Umar., 1992, *Research Methods For Business: Skill Building Approach*, Second Edition, John Wiley & Sons.
- Shaw, D. Jason, John E. Delery, G. Douglas J., Gupta, Nina. 1998. "An organizational Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover". *Academy of Management Journal*. Vol. 41, No.5. pp. 511-525
- Siegel, Gary., Marconi, Helene Ramanauskas., 1989, *Behavioral Accounting*, South-Western Publishing CO.
- Suwandi & Indriantoro. 1999. "Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntansi Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2, No.2. pp.173-195.
- Sofyan Syafri Harahap. 2001, *Sietem Pegwasan Manajemen : Management Control System*, Pustaka Quantum Jakarta.
- Tabachnick, Barbara G., 1996, *Using Multivariate Statistics*, Third Edition, Harper Coliins College Publisher.

- Walsh, J.P., Susan J.Ashford, dan Hill, T.E. 1985. "Feedback Obstruction : The Influence of The Information Environment on Employee Turnover Intentions". *Human Relation*.
- Weiss, Marvin, 1972, " Where 'Human Resources Accounting' Stands Today", *Journal Administrative Management*, November 1972, pp.43-48.
- Weygandt, Jerry J., Donald E. Kieso, dan Walter G. Kell. 1996. *Accounting Priciples*, 4th Edition, John Wiley and Sons, Inc.
- Vince R. 2001, "Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia", *Artikel Simposium Nasional Akuntansi IV*
- Yousef, Darwish A. 2000. "Organizational Commitment As a Mediator Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change". *Journal Human Relations*. pp.513-537.