

DISERTASI

**PENGARUH *JOB STRESSOR* DAN *STOCK MARKET CONDITIONS*
TERHADAP *PERFORMANCE* DAN *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *INCENTIVE REWARD* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA PERANTARA PEDAGANG EFEK EKUITAS
DI SURABAYA)**



BAMBANG HADI SANTOSO DWIDJOSUMARNO

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2018**

DISERTASI

**PENGARUH *JOB STRESSOR* DAN *STOCK MARKET CONDITIONS*
TERHADAP *PERFORMANCE* DAN *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *INCENTIVE REWARD* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA PERANTARA PEDAGANG EFEK EKUITAS
DI SURABAYA)**

**BAMBANG HADI SANTOSO DWIDJOSUMARNO
NIM: 091070308**

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2018**

**PENGARUH *JOB STRESSOR* DAN *STOCK MARKET CONDITIONS*
TERHADAP *PERFORMANCE* DAN *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *INCENTIVE REWARD* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA PERANTARA PEDAGANG EFEK EKUITAS
DI SURABAYA)**

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Ilmu Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga**

Oleh:

**BAMBANG HADI SANTOSO DWIDJOSUMARNO
NIM: 091070308**

DISERTASI

DISERTASI INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL: 1 Februari 2018

Oleh:

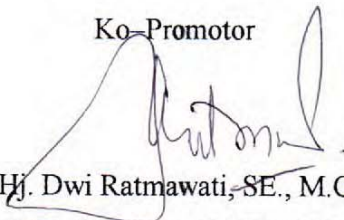
Promotor



Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi Irawan, Psi., M.Sc.

NIP. 194607241979032001

Ko-Promotor



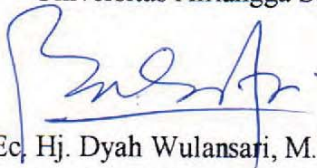
Dr. Hj. Dwi Ratmawati, SE., M.Com.

NIP. 195403051982032002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Program Doktor Ilmu Ekonomi

Universitas Airlangga Surabaya



Dra. Ec. Hj. Dyah Wulansari, M.Ec., Dev., Ph.D.

NIP. 196812071993032002

LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI DISERTASI

Disertasi ini telah diuji dan dinilai

Oleh Panitia Penguji pada:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga

Pada hari Kamis, Tanggal 1 Pebruari 2018

Panitia Penguji :

Ketua : Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi Irawan, Psi., M.Sc.

Anggota :

1. Dr. Hj. Dwi Ratmawati, SE., M.Com.
2. Prof. Dr. Muslich Anshori, SE., M.Sc., Ak.
3. Drs. Basuki, M.Com (HONS)., Ph.D., Ak.
4. Dr. H. Heru Tjaraka, SE., M.Si., BKP., Ak.
5. Dr. Atina Shofawati, SE., M.Si.
6. Dr. Tri Siwi Agustina, SE., M.Si.
7. Dr. Hj. Indrianawati Usman, SE., M.Sc.
8. Dra. Ec. Dyah Wulansari, M.Ec., Dev., Ph.D.

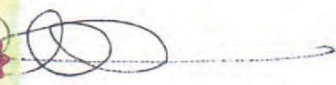
SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bambang Hadi Santoso Dwidjosumarno
NIM : 091070308
Program Studi : S-3 Ilmu Ekonomi
Alamat/No. Telp. : Jalan Ploso Timur 4 No. 43i Surabaya/081 230 14188

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi saya ini asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain. Disertasi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Airlangga maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Dalam disertasi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis disertasi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 26 Januari 2018
Yang membuat pernyataan,


Bambang Hadi Santoso Dwidjosumarno, SE., M.Si.
NIM: 091070308

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis panjatkan segala puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, nikmat serta karunia yang telah diberikanNya kepada peneliti, sehingga pada akhirnya laporan penelitian yang dituangkan dalam disertasi yang berjudul **“PENGARUH *JOB STRESSOR* DAN *STOCK MARKET CONDITIONS* TERHADAP *PERFORMANCE* DAN *TURNOVER INTENTION* DENGAN *INCENTIVE REWARD* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PERANTARA PEDAGANG EFEK EKUITAS DI SURABAYA)”** telah dapat peneliti selesaikan dengan baik.

Ijinkanlah peneliti memohon kepadaMu untuk dapat memberikan balasan yang sebaik-baiknya, serta tetap mengenang, berterima kasih, dan menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua yang telah mendidik, membimbing, dan mengajarkan, sehingga dapat terselesaikannya studi doktor yang ditandai dengan dapat dirampungkannya penulisan disertasi ini. Mereka semua dapat disebutkan sebagai berikut:

1. Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi Irawan, Psi., M.Sc. selaku Promotor yang dengan penuh kesabaran dan perhatian telah memberikan dukungan, doa, motivasi, bimbingan, dan saran-saran yang sangat berharga untuk penyelesaian disertasi ini, meskipun beliau dalam kondisi yang sedang sakit. Semoga beliau segera mendapat kesembuhan, aaamiiin.
2. Dr. Hj. Dwi Ratmawati, SE., M.Com. selaku Ko-promotor yang dengan penuh kesabaran dan perhatian senantiasa memberikan semangat, doa, bimbingan, dan diskusi yang bermakna dalam proses penyusunan dan penyelesaian disertasi ini.
3. Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi Irawan, Psi., M.Sc., Prof. Drs. Ec. Budiman Christiananta, MA., Ph.D., dan Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si. selaku dosen MKPD (Mata Kuliah Penunjang Disertasi) yang telah meletakkan dasar-dasar teoritis dan empiris dalam rangka penyusunan disertasi ini.
4. Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, SE., SU., Badri Munir Sukoco, SE., MBA., Ph.D., dan Dr. Hj. Indrianawati Usman, SE., M.Si. yang telah memberikan arahan-arahan, masukan-masukan, serta saran-saran yang membangun dalam upaya untuk penyempurnaan penyusunan disertasi ini.
5. Prof. Dr. M. Nasih, SE., MT., Ak., CA., CMA. selaku Rektor Universitas Airlangga-Surabaya dan Prof. Dr. H. Fasich, Apt. selaku mantan Rektor Universitas Airlangga-Surabaya atas kesempatan, perkenan dan fasilitas yang telah diberikan kepada penulis

untuk dapat mengikuti Program Doktor Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga–Surabaya.

6. Prof. Dr. Hj. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CMA., CA. selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga–Surabaya dan Prof. Dr. H. Muslich Anshori, M.Sc., Ak. selaku mantan Dekan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga–Surabaya yang telah memberikan fasilitas kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada Program Doktor Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga–Surabaya.
7. Para guru besar dan dosen pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga–Surabaya, yaitu: Prof. Dr. H. Effendie, SE., Prof. Drs. Ec. Budiman Christiananta, MA., Ph.D., Prof. Dr. H. Umar Nimran, MA., Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi Irawan, Psi., M.Sc., Prof. Dr. H. Muslich Anshori, M.Sc., Ak., Prof. Drs. Ec. H. Tjiptohadi Sawarjuwono, M.Ec., Ph.D., Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE., Prof. Nur Iriawan, M.Com., Ph.D., Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si., Dr. Hj. Dwi Ratmawati, SE., M.Com., Dr. Hj. Sri Kusreni, SE., M.Si., Drs. Sri Gunawan, M.Com., DBA, Dr. Soekartono, SE., Dr. Hj. Sri Hartini, SE., M.Si., dan Dr. Brodjol Sutijo, SU., M.Si. yang dengan penuh kesabaran telah memberikan ilmunya kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan pada semester 1 dan 2 pada Program Doktor Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga–Surabaya.
8. Ketua Yayasan PerPenDikNas–Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Ketua STIESIA Surabaya, para Pembantu Ketua STIESIA Surabaya, serta para Ketua Program Studi yang ada di STIESIA Surabaya atas kesempatan dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti untuk mengikuti dan menyelesaikan studi pada Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga di Surabaya.
9. Seluruh kolega pada Unit Satuan Kerja Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia–STIESIA Surabaya dan segenap sivitas akademika STIESIA Surabaya atas dukungan dan doanya.
10. Segenap Direksi dan karyawan pada PT Bursa Efek Indonesia, khususnya PT Bursa Efek Indonesia Perwakilan Surabaya, yang senantiasa memberikan masukan untuk keperluan penulisan penelitian disertasi ini.
11. Segenap Direksi dan Manajer dari Perusahaan Efek yang terdapat di Surabaya, yang telah memberikan izin penelitian dan telah memberikan bantuan yang sepenuh–penuhnya kepada peneliti untuk melakukan penelitian disertasi ini.

12. Segenap Manajer dan Perantara Pedagang Efek Ekuitas (PPEE) dari Perusahaan Efek yang terdapat di Surabaya, yang telah meluangkan waktunya untuk bersedia menjadi responden yang dengan sepenuh hati mengisi kuesioner di tengah-tengah kesibukan melayani klien dalam melaksanakan transaksi jual dan beli efek ekuitas, sehingga peneliti dapat memperoleh data-data dan berbagai informasi lainnya dari mereka yang diperlukan dalam rangka penyusunan laporan penelitian disertasi ini.
13. Seluruh kawan-kawan seperjuangan angkatan tahun 2010 pada Program Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya yang senantiasa saling mendukung, memotivasi dan membantu satu sama lain selama menjalani studi di S3 ini.
14. Segenap Staf SekBer (Sekretariat Bersama) Program Pasca Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya, yakni Mas Udin dan kawan-kawan yang senantiasa membantu serta memberikan pelayanan yang prima kepada kami segenap mahasiswa pada Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Airlangga Surabaya.
15. Kepada ayahanda Drh. H. M. D. Kusno Dwidjosumarno yang telah menghadap Sang Khalik pada tanggal 26 Juni 1986. Terimakasih ayahanda atas semuanya yang telah ayahanda berikan kepada putra-putranya, sehingga dapat menjadi yang sekarang ini. Juga kepada almarhumah ibunda Pratimah Oemiati yang teramat saya cintai untuk selama-lamanya, yang baru saja meninggalkan kami menghadap Sang Khalik pada 25 Oktober 2016. Terimakasih ibunda atas bimbingan dan wejangannya selama ini. Terimakasih ibunda yang senantiasa memotivasi untuk segera menyelesaikan studi S3, sehingga ibunda masih bisa menyaksikan putranya menjadi doktor. Namun Allah SWT berkehendak lain. Putramu penuh keyakinan bahwa ibunda ikut menyaksikan semuanya ini. Semoga Allah SWT mempertemukan kita semua di SurgaNya. Aamiin YRA.
16. Adik kandung H. Bambang Hadi Sanyoto Dwidjosumarno yang juga telah berpulang pada tanggal 10 Juni 2007 dan adik kandung H. Bambang Hadi Triono Dwidjosumarno yang pula telah berpulang pada 29 Mei 2015, serta adik ipar yang merupakan istri adik kandung H. Bambang Hadi Triono Dwidjosumarno, yaitu Lukita Sari yang baru saja berpulang ke haribaanNya pada tanggal 25 Nopember 2017. Kalian akan selalu kukenang. Terimakasih kepada kalian semua yang selalu mendoakan dan memotivasi peneliti untuk segera menyelesaikan disertasi ini, serta khususnya adik H. Bambang Hadi Triono Dwidjosumarno yang dengan tulus ikhlas menjemput dari dan ke setasiun kereta api Kota Baru Malang di saat peneliti memerlukan mengerjakan disertasi di Malang untuk

menengok ibunda Pratimah Oemiati yang sangat saya cintai. Semoga kelak kita dipertemukan Allah SWT di Surganya, aamiin YRA.

17. Hilmi Amanah Aditya Cahyaningtyas, putri semata wayang dan W. R. Catur Putri Santoso.
18. Kawan–kawan dekat di luar angkatan 2010 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis–Universitas Airlangga Surabaya yang senantiasa mendorong dan mendoakan untuk segera meraih gelar doktor: mBis (Endang Soelistyowati) nun jauh di Kota Metropolitan Jakarta, dan I Made Bagus Darmawan nun jauh di tempat terpencil Kraksaan–Probolinggo. Terimakasih atas dorongan dan doanya.
19. Kepada semua pihak yang telah dengan tulus ikhlas membantu peneliti dalam penyusunan disertasi ini. Tidak dapat semuanya disebutkan di sini, karena begitu banyak pihak yang telah membantu. Semoga Allah SWT membalas semua jasa baik kalian. Aamiin YRA.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan dunia dan akhirat yang setimpal kepada semua pihak tersebut di atas yang telah mendidik, membimbing, dan mengajari, peneliti sehingga sampai dapat terselesaikannya penulisan penelitian disertasi ini per tanggal 19 Mei 2017, yang bertepatan dengan hari jadi almarhumah ibunda Pratimah Oemiati yang teramat putramu sayangi sampai kapanpun. Semoga dapat bersua kembali di Surga Allah yang sangat indah.

Surabaya, 21 Januari 2018.

Peneliti,

(Bambang Hadi Santoso Dwidjosumarno, SE., M.Si.)

RINGKASAN

**Pengaruh *Job Stressor* dan *Stock Market Conditions* terhadap *Performance* dan *Turnover Intention* dengan *Incentive Reward* sebagai Variabel Moderasi
(Studi Pada Perantara Pedagang Efek Ekuitas di Surabaya)**

Seiring dengan era globalisasi dan perdagangan yang tanpa memerlukan batas wilayah, merupakan keinginan untuk menjadikan pasar modal Indonesia menjadi pasar modal yang setara/sejajar dengan pasar modal lain yang berada di kawasan Asia Pasifik, di samping menjadikan pasar modal Indonesia menjadi tuan rumah di negeri sendiri. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, diperlukan upaya-upaya untuk mengembangkan pasar modal Indonesia dengan menambah jumlah pemodal, baik pemodal asing maupun pemodal lokal. Jumlah pemodal lokal dalam berinvestasi pada efek ekuitas yang efektif di pasar modal Indonesia masih sangat terbatas jumlahnya, yang ditunjukkan oleh jumlah kepemilikan efek ekuitas oleh pemodal lokal Indonesia yang masih jauh tertinggal jika dibandingkan dengan Malaysia, Singapura dan Jepang. PT Kustodian Sentral Efek Indonesia (PT KSEI) mencatat bahwa jumlah pemodal lokal di Indonesia hanya mencapai 0,2 % dari jumlah penduduk Indonesia. Sementara itu di pasar modal Malaysia jumlah pemodal lokal telah mencapai 15 % dari jumlah penduduk Malaysia, sedangkan di Singapura telah mencapai 30 % dari jumlah penduduknya. Terbatasnya jumlah pemodal lokal di Indonesia mengakibatkan kepemilikan efek ekuitas pada perusahaan-perusahaan terbuka (publik) dikuasai oleh pemodal asing, yang dengan demikian keputusan-keputusan strategis atas perusahaan-perusahaan terbuka akan dilakukan oleh pemodal asing. Berdasarkan data yang didapat dari PT KSEI, diketahui bahwa sampai dengan Juni 2014, kepemilikan efek ekuitas pada perusahaan-perusahaan terbuka oleh pemodal asing mencapai sebanyak 63,42 %, yang artinya bahwa kepemilikan efek ekuitas dari perusahaan-perusahaan terbuka oleh pemodal lokal hanya mencapai sebesar 36,58 % saja. Di samping itu, terbatasnya jumlah pemodal di pasar modal Indonesia juga membawa dampak pada besarnya nilai kapitalisasi pasar efek ekuitas yang belum memadai, bahkan cenderung mengalami penurunan dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013.

Pencapaian kinerja pasar modal Indonesia sebagaimana disebutkan di atas tidak terlepas dari pencapaian kinerja (*performance*) dari Perantara Pedagang Efek Ekuitas (PPEE) dari Perusahaan Efek yang merupakan anggota (*member*) dari PT Bursa Efek Indonesia. Selanjutnya, *performance* para PPEE dapat memengaruhi niatan para PPEE untuk meninggalkan Perusahaan Efek tempat di mana mereka bekerja, yang disebut sebagai *turnover intention*. Titik kulminasi dari *turnover intention* adalah ke luarnya PPEE dari Perusahaan Efek, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja Perusahaan-perusahaan Efek tersebut, dan kemudian memengaruhi kinerja pasar modal Indonesia sebagai keseluruhan. *Performance* PPEE banyak dipengaruhi oleh *job stressor*, yang terdiri dari *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload* (Rajeb *et al.*, 2013). Di samping itu juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar perusahaan, di mana salah satunya *stock market conditions* (Robbins dan Judge, 2008).

Yang menjadi latar belakang pentingnya penelitian ini dilakukan selain dengan melihat pada fenomena kinerja yang terjadi pada pasar modal Indonesia, yakni masih terbatasnya jumlah pemodal lokal di Indonesia (sebagaimana telah disebutkan sebelumnya), juga adanya fenomena telah ke luarnya tenaga-tenaga PPEE dari beberapa Perusahaan Efek di dalam tahun yang bersamaan (Basuki, 2014), serta bermaksud melakukan klarifikasi terhadap hasil penelitian yang berbeda. Rajeb *et al.* (2013) hasil penelitiannya menyatakan bahwa *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* memiliki korelasi secara negatif

terhadap *performance*, dan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tee (2009), di mana Tee menyimpulkan bahwa *role overload* memiliki korelasi secara positif terhadap *performance*, dan sementara itu *role ambiguity* dan *role conflict* memiliki korelasi secara negatif terhadap *performance*.

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan-perusahaan Efek yang ada di Surabaya, dengan responden PPEE dan atasan langsung PPEE yang menilai *performance* PPEE tersebut. Dari sebanyak 734 populasi PPEE, diambil sampel sebanyak 160 PPEE dengan metode *sampling* “*purposive sampling*”. Alat statistik yang digunakan untuk melakukan olah data yang menyesuaikan rerangka konseptual penelitian berupa Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan program piranti lunak (*software*) AMOS Versi 23,0. Variabel-variabel penelitian terdiri dari variabel tidak terikat, yang meliputi variabel-variabel *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload* dan *stock market conditions*, dan variabel terikat yang terdiri dari variabel-variabel *performance* dan *turnover intention*. Selain dari pada itu terdapat satu variabel moderasi, yaitu *incentive reward*, yang memoderasi pengaruh *performance* terhadap *turnover intention*. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk 1). Melakukan analisis dan membuktikan bahwa *role ambiguity* berpengaruh terhadap *performance* PPEE di Surabaya, 2). Melakukan analisis dan membuktikan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *performance* PPEE di Surabaya, 3). Melakukan analisis dan membuktikan bahwa *role overload* berpengaruh terhadap *performance* PPEE di Surabaya, 4). Melakukan analisis dan membuktikan bahwa *stock market conditions* berpengaruh terhadap *performance* PPEE di Surabaya, 5). Melakukan analisis dan membuktikan bahwa *role ambiguity* berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, 6). Melakukan analisis dan membuktikan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, 7). Melakukan analisis dan membuktikan bahwa *role overload* berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, 8). Melakukan analisis dan membuktikan bahwa *stock market conditions* berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, 9). Melakukan analisis dan membuktikan bahwa *performance* PPEE berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, dan 10). Melakukan analisis dan membuktikan bahwa *incentive reward* sebagai variabel moderasi pengaruh dari *performance* terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya.

Proses pengolahan data di dalam penelitian ini menggunakan analisis Model Persamaan Struktural, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: 1). *Role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap *performance* PPEE di Surabaya, 2). *Role conflict* berpengaruh signifikan terhadap *performance* PPEE di Surabaya, 3). *Role overload* berpengaruh signifikan terhadap *performance* PPEE di Surabaya, 4). *Stock market conditions* berpengaruh signifikan terhadap *performance* PPEE di Surabaya, 5). *Role ambiguity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, 6). *Role conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, 7). *Role overload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, 8). *Stock market conditions* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, 9). *Performance* PPEE berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, dan 10). *Incentive reward* sebagai variabel moderasi pengaruh dari *performance* terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya.

Beberapa temuan penting yang merupakan kontribusi teoritis yang didapat dari penelitian disertasi ini dapat disebutkan sebagai berikut: 1). Penelitian ini hasilnya konsisten dengan *Lewin's Field Theory*, yang menyatakan bahwa perilaku individu pada dasarnya merupakan interaksi antara orang dengan lingkungan (*person and environment*), yaitu bahwa perilaku individu ditentukan oleh faktor-faktor individu tersebut dengan lingkungannya, yang dengan demikian dapat dikatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari seseorang/individu dan lingkungan (Lewin, 1939 dan Lewin *et al.*, 1939). Di dalam penelitian ini perilaku PPEE

(*turnover intention*), yang merupakan fungsi dari individu PPEE itu sendiri dan lingkungan. *Turnover intention* PPEE ditimbulkan karena *job stressor* yang dihadapinya, yang terdiri dari *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload*, serta mendapat pengaruh dari lingkungan (internal dan eksternal Perusahaan Efek), 2). Penelitian ini hasilnya konsisten dengan *economic exchange theory*, 3). Terkait dengan pengaruh hubungan *role ambiguity* terhadap *performance*, serta terkait dengan pengaruh hubungan *role conflict* terhadap *performance*, hasilnya konsisten dengan hasil penelitian dari Rajeb *et al.* (2013), 4). Terkait dengan pengaruh hubungan antara *role overload* dengan *performance*, hasilnya konsisten dengan hasil penelitian Tee (2009), 5). Terkait dengan pengaruh hubungan *stock market conditions* dengan *performance*, hasil penelitian ini sesuai dengan Model Stres yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Staw (1991), 6). Terkait dengan pengaruh hubungan antara *role conflict* dengan *turnover intention*, hasilnya konsisten dengan hasil penelitian dari Rajeb *et al.* (2013), 7). Terkait dengan pengaruh hubungan antara *role overload* dan *turnover intention* yang bersifat negatif, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rajeb *et al.* (2013), yang menyatakan bahwa *role overload* berkorelasi positif terhadap *turnover intention*, 7). Terkait dengan pengaruh hubungan antara *stock market conditions* dengan *turnover intention*, hasil penelitian ini sesuai dengan Model Stres dari Robbins dan Judge (2008) dan Staw (1991), dan 8). Terkait pengaruh hubungan antara *performance* dengan *turnover intention*, hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Rajeb *et al.* (2013) dan Mc Evoy (1987) dalam Scotter (2000).

Sedangkan temuan yang merupakan kontribusi empiris dapat disebutkan sebagai berikut: 1). Penelitian ini merupakan penelitian Sumber Daya Manusia (SDM) untuk pasar modal yang sejauh ini masih jarang diteliti, karena pada umumnya penelitian semacam ini dilakukan pada SDM untuk rumah sakit (tenaga–tenaga medis), bidang pendidikan serta tenaga–tenaga pemasar pada industri asuransi, dan 2). Penelitian ini tidak hanya mengaitkan faktor–faktor internal dari dalam organisasi yang dikaitkan dengan *performance* dan *turnover intention*, namun juga memperhatikan faktor eksternal dari luar organisasi, yakni *stock market conditions*.

SUMMARY

The Influence of Job Stressor and Stock Market Conditions toward Performance and Turnover Intention, and Incentive Reward as the Moderating Variable (Study of the Broker Dealer of Equity Securities in Surabaya)

Along with the borderless trade and globalization era, it is a desire to make the Indonesian capital market to become a capital market which is equal or parallel to other capital markets in the Asia Pacific region, in addition to make the Indonesian capital market to become host in their own country. In order to achieve this, efforts are needed to develop the Indonesian capital market by increasing the number of investors, both foreign investors and local investors. The number of local investors in making investment in effective equity securities in the Indonesian capital market is still very limited, it is indicated by the number of equity ownerships by local Indonesian investors who are still far behind when it is compared to Malaysia, Singapore and Japan. PT Kustodian Sentral Efek Indonesia (PT KSEI) notes that the number of local investors in Indonesia only reaches 0.2 % of the total population of Indonesia. Meanwhile, in the Malaysian capital market, the number of local investors has reached 15 % of the population of Malaysia, while in Singapore it has reached 30 % of the population. The limited number of local investors in Indonesia has made the ownership of equity securities on open companies is dominated by foreign investors, thus strategic decisions on open companies will be conducted by foreign investors. Based on data which has been obtained from PT KSEI, it has been found that up to June 2014, the ownership of equity securities on open companies by foreign investors has reached 63.42 %, which means that the ownership of equity securities from open companies by local investors has reached 36.58 % only. In addition, the limited number of investors in the Indonesian capital market also gives an impact to the extent of market capitalization of equity securities which has not been adequate yet, and it even tends to decrease from 2009 until 2013.

The achievement of the Indonesian capital market performance as it has been mentioned above is inseparable from the performance of the Broker Dealer of Equity Securities (PPEE) of the Securities Company who is the member of the Indonesia Stock Exchange. Furthermore, the performance of the PPEE may give influence to the intentions of the PPEE to leave the Securities Company where they work which is referred to as the turnover intention. The culmination point of turnover intention is the exclusion of PPEE from the Securities Company, which may give influence to the performance of the Securities Companies, and then it gives influence to the performance of the Indonesian capital market as a whole. The performance of PPEE is heavily influenced by job stressor which consists of role ambiguity, role conflict and role overload (Rajeb et al., 2013). Moreover, it is also influenced by factors which come from outside the company, in which one of the factors is the stock market conditions (Robbins and Judge, 2008).

The background of the importance of this research has been done by looking at the phenomenon of performance which occurs in the Indonesian capital market, i.e.: total number of local investor in Indonesia is still limited (as described previously), and also there is a phenomenon the exclusion of PPEE from several Securities Companies at the same year (Basuki, 2014), and this research is also intended to make clarification to the results of different research. Rajeb et al. (2013) in the result of his research suggested that role conflict, role ambiguity and role overload gives negative correlation to the performance and this is in contrast to the research which has been conducted by Tee (2009), in which Tee concluded that role overload gives positive correlation to the performance whereas role ambiguity and role conflict gives negative correlation to the performance.

This research has been conducted at Securities Companies in Surabaya, with the respondents and the direct superiors of PPEE conduct assessment to the performance of the PPEE. As many as 160 of 734 PPEE populations have been selected as samples by using "purposive sampling" method. The statistical instrument which has been applied to perform the data processing by making adjustment to the research conceptual framework is the Structural Equation Modelling by using the AMOS 23.0 Version software program. The research variables consist of independent variables which include variables i.e. role ambiguity, role conflict, role overload and stock market conditions, and the dependent variable consists of variables i.e. performance and turnover intention. Moreover, there is one moderating variable i.e. incentive reward which moderates the influence of performance to the turnover intention. The purpose of this research is 1). To analyze and to prove that role ambiguity gives influence to the performance of PPEE in Surabaya, 2). To analyze and to prove that role conflict gives influence to the performance of PPEE in Surabaya, 3). To analyze and to prove that role overload gives influence to the performance of PPEE in Surabaya, 4). To analyze and to prove that stock market conditions gives influence to the performance of PPEE in Surabaya, 5). To analyze and to prove that role ambiguity gives influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, 6). To analyze and to prove that role conflict gives influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, 7). To analyze and to prove that role overload gives influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, 8). To analyze and to prove that stock market conditions gives influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, 9). To analyze and to prove that the performance of PPEE give influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, and 10). To analyze and to prove that the incentive reward as the moderating variable of the influence of performance to turnover intention of PPEE in Surabaya.

The process of data processing in this research has been carried out by using Structural Equation Model analysis and the results of hypothesis test causality are as follows: 1). Role ambiguity gives influence significantly to the performance of PPEE in Surabaya, 2). Role conflict gives influence significantly to the performance of PPEE in Surabaya, 3). Role overload gives influence significantly to the performance of PPEE in Surabaya, 4). Stock market conditions gives influence significantly to the performance of PPEE in Surabaya, 5). Role ambiguity does not give any significant influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, 6). Role conflict does not give any significant influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, 7). Role overload gives influence significantly to the turnover intention PPEE in Surabaya, 8). Stock market conditions give influence significantly to the turnover intention of PPEE in Surabaya, 9). The performance of PPEE gives influence significantly to the turnover intention of PPEE in Surabaya, and 10). Incentive reward is the moderating variable of the influence of performance to turnover intention of PPEE in Surabaya.

Some important theoretical contributions finding obtained from this dissertation research can be mentioned as follows: 1). This research is consistent with Lewin's Field Theory, stated that individual behavior is the interaction between person and the environment. It means that individual behavior is determined by the individual factors and environment. In other words, behavior is the function of individual and environment (Lewin, 1936). In this research, the behavior of PPEE (*turnover intention*), is the function of the individual PPEE and environment. *Turnover intention* PPEE is caused by *job stressor*, consists of *role ambiguity*, *role conflict* and *role overload*, and is influenced by the environment (internal and external Security company), 2). This result of research is consistent with the economic exchange theory, 3). Regarding the influence of role ambiguity toward performance, and regarding the influence between role conflict toward performance, the result is consistent with result of research of Rajeb et al. (2013), 4). Regarding the influence of role overload and performance, the result is consistent with the result of research of Tee

(2009), 5). Regarding the influence of stock market conditions and performance, the result of this research is matching with Stress Model of Robbins dan Judge (2008) and is matching with theory from Staw (1991), 6). Regarding the influence between role conflict and *turnover intention*, the result of this research is consistent with the result of research of Rajeb *et al.* (2013), 7). Regarding the influence between role overload and turnover intention (negative correlation), the result of this research is not consistent with the result of research of Rajeb *et al.* (2013). According to the result of research of Rajeb *et al.* (2013), role overload is positively correlated toward turnover intention, 7). Regarding the influence between stock market conditions and turnover intention, the result of this research is matching with Model of Stress from Robbins dan Judge (2008) and Staw (1991), and 8). Regarding the influence between performance and turnover intention, the result of this research is consistent with the result of research from Rajeb *et al.* (2013) and Mc Evoy (1987) in Scotter (2000).

Meanwhile the findings of this research (empirical contributions) are as follows: 1). This research is a human resources research for capital market. The human resources research in capital market, so far, is very limited, because mostly, the research in human resources was executed for hospital business, education business as well as marketers in insurance industry, and 2). This research is not only considering internal factors of the organization, but also considering the external factor of the organization, that is stock market conditions.

ABSTRAK

Pengaruh *Job Stressor* dan *Stock Market Conditions* terhadap *Performance* dan *Turnover Intention* dengan *Incentive Reward* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Perantara Pedagang Efek Ekuitas di Surabaya)

Seiring dengan era globalisasi dan perdagangan yang tanpa memerlukan batas wilayah, merupakan keinginan menjadikan pasar modal Indonesia menjadi pasar modal yang setara/sejajar dengan pasar modal lain yang berada di kawasan Asia Pasifik, di samping menjadikan pasar modal Indonesia menjadi tuan rumah di negeri sendiri. Masih diperlukan upaya-upaya untuk mengembangkan pasar modal Indonesia dengan menambah jumlah pemodal, khususnya pemodal lokal. Jumlah pemodal lokal yang berinvestasi pada efek ekuitas yang efektif di pasar modal Indonesia masih sangat terbatas jumlahnya, yang ditunjukkan oleh jumlah kepemilikan efek ekuitas oleh pemodal lokal yang masih jauh tertinggal jika dibandingkan dengan Malaysia, Singapura dan Jepang. Terbatasnya jumlah pemodal juga membawa dampak pada besarnya nilai kapitalisasi pasar efek ekuitas yang belum memadai, bahkan cenderung mengalami penurunan dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013.

Pencapaian kinerja pasar modal Indonesia seperti tersebut di atas tidak terlepas dari pencapaian kinerja (*performance*) Perantara Pedagang Efek Ekuitas (PPEE) dari Perusahaan Efek. Selanjutnya, kinerja PPEE dapat memengaruhi niatan PPEE untuk meninggalkan Perusahaan Efek tempat mereka bekerja, yang disebut sebagai *turnover intention*. Titik kulminasi dari *turnover intention* adalah ke luarnya PPEE dari Perusahaan Efek, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja Perusahaan Efek tersebut, dan kemudian memengaruhi kinerja pasar modal Indonesia. Kinerja PPEE banyak dipengaruhi oleh *job stressor*, yang terdiri dari *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload* (Rajeb *et al.*, 2013), di samping dipengaruhi pula oleh faktor-faktor dari luar perusahaan, salah satunya “*stock market conditions*” (Robbins dan Judge, 2008).

Pentingnya penelitian ini dilakukan selain dengan melihat pada fenomena kinerja pasar modal Indonesia, yakni masih terbatasnya jumlah pemodal lokal di Indonesia, juga adanya fenomena telah ke luarnya tenaga-tenaga PPEE dari beberapa Perusahaan Efek di dalam tahun yang bersamaan (Basuki, 2014), serta bermaksud melakukan klarifikasi terhadap hasil penelitian yang berbeda. Rajeb *et al.* (2013) hasil penelitiannya menyatakan bahwa *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* memiliki korelasi secara negatif terhadap *performance*, dan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tee (2009), di mana Tee menyimpulkan bahwa *role overload* memiliki korelasi secara positif terhadap *performance*, dan sementara itu *role ambiguity* dan *role conflict* memiliki korelasi secara negatif terhadap *performance*.

Responden penelitian ini adalah PPEE dan atasan langsung PPEE yang menilai kinerja PPEE. Responden PPEE yang diambil sebagai sampel ada sebanyak 160 PPEE dengan menggunakan metode *sampling* “*purposive sampling*”, di mana data didapat melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert 7 poin. Alat statistik yang digunakan “Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*)” dengan menggunakan program piranti lunak (*software*) AMOS Versi 23,0. Variabel-variabel penelitian terdiri dari variabel tidak terikat (variabel-variabel *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload* dan *stock market conditions*), variabel-variabel terikat (variabel-variabel *performance* dan *turnover intention*), serta satu variabel moderasi, yaitu *incentive reward*, yang memoderasi pengaruh *performance* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dan

membuktikan bahwa: *role ambiguity* berpengaruh terhadap *performance* PPEE di Surabaya, *role conflict* berpengaruh terhadap *performance* PPEE di Surabaya, *role overload* berpengaruh terhadap *performance* PPEE di Surabaya, *stock market conditions* berpengaruh terhadap *performance* PPEE di Surabaya, *role ambiguity* berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, *role conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, *role overload* berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, *stock market conditions* berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, *performance* PPEE berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, dan melakukan analisis serta membuktikan bahwa *incentive reward* sebagai variabel moderasi pengaruh dari *performance* terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya.

Hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini: *role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap *performance* PPEE di Surabaya, *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap *performance* PPEE di Surabaya, *role overload* berpengaruh signifikan terhadap *performance* PPEE di Surabaya, *stock market conditions* berpengaruh signifikan terhadap *performance* PPEE di Surabaya, *role ambiguity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, *role conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, *role overload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, *stock market conditions* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, *performance* PPEE berpengaruh terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya, dan *incentive reward* sebagai variabel moderasi pengaruh dari *performance* terhadap *turnover intention* PPEE di Surabaya.

Kata kunci: *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload*, *stock market conditions*, *performance*, *turnover intention*, dan *incentive reward*.

ABSTRACT

The Influence of Job Stressor and Stock Market Conditions toward Performance and Turnover Intention, and Incentive Reward as the Moderating Variable (Study of the Broker Dealer of Equity Securities in Surabaya)

Along with the borderless trade and globalization era, it is a desire to make the Indonesian capital market to become a capital market which is equal or parallel to other capital markets in the Asia Pacific region, in addition to make the Indonesian capital market to become host in their own country. More efforts are needed to develop Indonesian capital market by increasing the number of investors, particularly local investors. The number of local investors who make investment in effective equity securities in the Indonesian capital market is still very limited. It is indicated by the number of equity ownership by local investors who are still far behind when it is compared to Malaysia, Singapore and Japan. The limited number of investors also gives an impact to the number of market capitalization of equity securities which has not been adequate, and it even tends to decrease from 2009 until 2013.

The achievement of Indonesian capital market performance as it has been mentioned above cannot be separated from the Performance of Broker Dealer of Equity Securities (PPEE) from Securities Company. Furthermore, the performance of PPEE may give influence to the intention of PPEE to leave the Securities Company where they work, which is referred to as turnover intention. The culmination point of turnover intention is the exit of the PPEE from the Securities Company, which may ultimately give influence to the performance of the Securities Company, and then affect the performance of the Indonesian capital market. The performance of PPEE is much influenced by job stressors, which consists of role ambiguity, role conflict and role overload (Rajeb et al., 2013), in addition it is influenced by some factors from outside the company, one of the factors which is known as stock market conditions (Robbins and Judge, 2008).

The importance of this research is done in addition to looking at the phenomenon of Indonesia capital market performance, i.e. total local investor in Indonesia is still limited, also there is a phenomenon the exclusion of PPEE from several Securities Companies at the same year (Basuki, 2014), and intends to clarify the results of different research. Rajeb et al. (2013) in the result of his research suggested that role conflict, role ambiguity and role overload give negative correlation to performance, and this is in contrast to the research which has been conducted by Tee (2009), in which Tee concluded that role overload gives positive correlation to the performance whereas role ambiguity and role conflict gives negative correlation to the performance.

The respondents of this research are PPEE and direct supervisor who give assessment to the performance of PPEE. 160 PPEE have been selected as sample by using "purposive sampling" method. The data has been obtained by issuing questionnaires with 7 points Likert Scale. The statistical instrument has been done by using Structural Equation Modelling and AMOS Version 23.0 software program. The research variables consist of independent variables (i.e.: role ambiguity, role conflict, role overload and stock market conditions), Dependent variables (i.e.: performance and turnover intention), and one moderating variable, i.e.: incentive reward, which moderates the influence of performance to the turnover intention. This research is aimed to analyze and to prove that: role ambiguity gives influence to the performance of PPEE in Surabaya, role conflict gives influence to the performance of PPEE in Surabaya, role overload gives influence to the performance of PPEE in Surabaya, economic market condition gives influence to the performance of PPEE in Surabaya, role

ambiguity gives influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, role conflict gives influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, role overload gives influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, stock market conditions give influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, the performance gives influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, and to analyze and to prove that the incentive reward as the moderating variable give influence to the performance of the turnover intention of PPEE in Surabaya.

The results of the hypothesis test from this research are: role ambiguity gives any significant influence to the performance of PPEE in Surabaya, role conflict gives any significant influence to the performance PPEE in Surabaya, role overload has significant influence to performance of PPEE in Surabaya, stock market conditions have significant influence to the performance of PPEE in Surabaya, role ambiguity does not give any significant influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, role conflict does not give any significant influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, role overload give significant influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, stock market conditions give significant influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, the performance of PPEE gives significant influence to the turnover intention of PPEE in Surabaya, and incentive reward as the moderating variable of the influence of performance and the turnover intention of PPEE in Surabaya.

Key Words: role ambiguity, role conflict, role overload, stock market conditions, performance, turnover intention, and incentive reward.

LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Disertasi ini Telah Diuji dan Dinilai

Oleh Panitia Penguji pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya

Pada hari Kamis, tanggal 1 Pebruari 2018

Panitia Penguji :

Ketua : Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi Irawan, Psi., M.Sc.

Anggota :

1. Dr. Hj. Dwi Ratmawati, SE., M.Com.
2. Prof. Dr. Muslich Anshori, SE., M.Sc., Ak.
3. Drs. Basuki, M. Com (HONS)., Ph.D., Ak., CMA., CA.
4. Dr. H. Heru Tjaraka, SE., M.Sc., Ak.
5. Dr. Atina Shofawati, SE., M.Si.
6. Dr. Tri Siwi Agustina, SE., M.Si.
7. Dr. Hj. Indrianawati Usman, SE., M.Sc.
8. Dra. Ec. Dyah Wulansari, M.Ec., Dev., Ph.D.

DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Prasyarat Gelar	iii
Persetujuan	iv
Penetapan Panitia Penguji	v
Surat Pernyataan	vi
Ucapan Terima Kasih	vii
Ringkasan	xi
<i>Summary</i>	xiv
Abstrak	xvii
<i>Abstract</i>	xix
Lembar Penetapan Panitia Penguji	xxi
DAFTAR ISI	xxii
DAFTAR TABEL	xxv
DAFTAR GAMBAR	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
BAB 1: PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	26
1.3 Tujuan Penelitian	27
1.3.1 Tujuan Umum	27
1.3.2 Tujuan Khusus	28
1.4 Manfaat Penelitian	29
1.4.1 Manfaat Teoritis	29
1.4.2 Manfaat Praktis	30
1.5 Pembatasan Penelitian	31
BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA	33
2.1 Tinjauan Pustaka	33
2.1.1 Stres Kerja	33
2.1.2 Stres di Tempat Kerja dan Faktor–faktor Penyebab Stres Kerja	41
2.1.2.1 Faktor–faktor Lingkungan	42
2.1.2.2 Faktor–faktor Organisasi	44
2.1.2.3 Faktor–faktor Pribadi/Individu	49
2.1.3 Stres Kerja yang Bersumber dari Peran Individu dalam Organisasi	53
2.1.4 <i>Job Stressor</i>	59
2.1.4.1 <i>Role Ambiguity</i>	59
2.1.4.2 <i>Role Conflict</i>	61
2.1.4.3 <i>Role Overload</i>	64
2.1.5 Pengaruh Stres pada Organisasi	65
2.1.6 <i>Stock Market Conditions</i>	69
2.1.7 Pengaruh Stres pada Karyawan	72
2.1.8 Faktor–faktor yang Memperingan Stres Kerja	74
2.1.9 Manajemen Stres	75
2.2 Kinerja	78
2.2.1 Ukuran Kinerja	87
2.2.2 Manajemen Kinerja	90
2.2.3 Faktor–faktor yang Memengaruhi Kinerja	91

2.3 Keinginan Meninggalkan Perusahaan	96
2.4 <i>Incentive Reward</i>	107
2.5 Hubungan Stres Kerja– <i>Performance</i>	109
2.6 Hubungan Stres Kerja– <i>Turnover Intention</i>	110
2.7 Hubungan <i>Stock Market Conditions</i> – <i>Performance</i>	111
2.8 Hubungan <i>Stock Market Conditions</i> – <i>Turnover Intention</i>	113
2.9 Hubungan <i>Performance</i> – <i>Turnover Intention</i>	114
2.10 Tinjauan Empiris	116
BAB 3: RERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	121
3.1 Rerangka Konseptual Penelitian	121
3.2 Hubungan antar Variabel	131
3.2.1 Hubungan Stres Kerja– <i>Performance</i>	131
3.2.2 Hubungan Stres Kerja– <i>Turnover Intention</i>	132
3.2.3 Hubungan <i>Stock Market Conditions</i> – <i>Performance</i>	133
3.2.4 Hubungan <i>Stock Market Conditions</i> – <i>Turnover Intention</i>	135
3.2.5 Hubungan <i>Performance</i> – <i>Turnover Intention</i>	135
3.2.6 <i>Incentive Reward</i> Memoderasi Pengaruh <i>Performance</i> – <i>Turnover Intention</i>	137
3.3 Hipotesis	138
BAB 4: METODE PENELITIAN	141
4.1 Rancangan Penelitian	141
4.2 Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	142
4.3 Instrumen Penelitian	150
4.3.1 Uji Validitas	151
4.3.2 Uji Reliabilitas	152
4.4 Variabel Penelitian	154
4.5 Definisi Operasional Variabel	155
4.5.1 Variabel <i>Role Ambiguity</i>	155
4.5.2 Variabel <i>Role Conflict</i>	156
4.5.3 Variabel <i>Role Overload</i>	156
4.5.4 Variabel <i>Stock Market Conditions</i>	158
4.5.5 Variabel <i>Performance</i>	159
4.5.6 Variabel <i>Turnover Intention</i>	161
4.5.7 Variabel <i>Incentive Reward</i>	162
4.6 Lokasi dan Waktu Penelitian	162
4.7 Prosedur Pengumpulan Data	163
4.7.1 Jenis dan Sumber Data	163
4.7.2 Cara dan Prosedur Pengumpulan Data	165
4.8 Cara Pengolahan dan Analisis Data	165
BAB 5: ANALISIS HASIL PENELITIAN	170
5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	170
5.2 Analisis Deskriptif	172
5.2.1 Klasifikasi Responden menurut Jenis Kelamin	173
5.2.2 Klasifikasi Responden Menurut Usia	174
5.2.3 Klasifikasi Responden menurut Tingkat Pendidikan	175
5.2.4 Deskripsi Jawaban Responden	175
5.2.5 Deskripsi Variabel <i>Role Ambiguity</i>	176
5.2.6 Deskripsi Variabel <i>Role Conflict</i>	177
5.2.7 Deskripsi Variabel <i>Role Overload</i>	179
5.2.8 Deskripsi Variabel <i>Stock Market Conditions</i>	180

5.2.9 Deskripsi Variabel <i>Performance</i>	182
5.2.10 Deskripsi Variabel <i>Incentive Reward</i>	183
5.2.11 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	184
5.3 Pengujian Kualitas Data	185
5.4 Pengujian Model Persamaan Struktural	188
5.4.1 Uji Kualitas Data	188
5.4.1.1 Uji Normalitas	188
5.4.1.2 Uji <i>Outlier</i>	190
5.4.1.3 Uji Kesesuaian (<i>Goodness of Fit</i>) Model	191
5.4.2 Hubungan Signifikansi antar Variabel	192
5.4.3 Hasil Uji Kausalitas	193
5.5 Analisis <i>Moderator</i>	200
BAB 6: PEMBAHASAN	202
6.1 Pembahasan Hasil Penelitian	202
6.1.1 Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> terhadap <i>Performance</i>	202
6.1.2 Pengaruh <i>Role Conflict</i> terhadap <i>Performance</i>	204
6.1.3 Pengaruh <i>Role Overload</i> terhadap <i>Performance</i>	206
6.1.4 Pengaruh <i>Stock Market Conditions</i> terhadap <i>Performance</i>	211
6.1.5 Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	214
6.1.6 Pengaruh <i>Role Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	215
6.1.7 Pengaruh <i>Role Overload</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	216
6.1.8 Pengaruh <i>Stock Market Conditions</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	217
6.1.9 Pengaruh <i>Performance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	219
6.1.10 <i>Incentive Reward</i> Memoderasi Pengaruh dari <i>Performance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	222
6.2 Temuan Studi	225
6.2.1 Kontribusi Teoritis	225
6.2.2 Kontribusi Empiris	228
BAB 7: PENUTUP	230
7.1 Kesimpulan	230
7.2 Saran	235
DAFTAR PUSTAKA	239
LAMPIRAN	258

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1: Proporsi Kepemilikan Efek Ekuitas Tahun 2011–Juni 2014	11
Tabel 1.2: Jumlah Pemodal di Propinsi Jawa Timur per 27 Pebruari 2015	14
Tabel 1.3: Volume Perdagangan Efek Ekuitas Tahun 2009–Tahun 2014	17
Tabel 1.4: Jumlah Perusahaan Efek dan PPEE di Jawa Timur	25
Tabel 4.1: Jumlah Perusahaan Efek dan Jumlah PPEE di Surabaya	145
Tabel 4.2: Kriteria Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	153
Tabel 5.1: Klasifikasi Responden menurut Jenis Kelamin	174
Tabel 5.2: Klasifikasi Responden menurut Usia	174
Tabel 5.3: Klasifikasi Responden menurut Pendidikan	175
Tabel 5.4: Skala Kategori	176
Tabel 5.5: Distribusi Frekuensi Variabel <i>Role Ambiguity</i> (X ₁)	177
Tabel 5.6: Distribusi Frekuensi Variabel <i>Role Conflict</i> (X ₂)	178
Tabel 5.7: Distribusi Frekuensi Variabel <i>Role Overload</i> (X ₃)	179
Tabel 5.8: Distribusi Frekuensi Variabel <i>Stock market conditions</i> (X ₄)	181
Tabel 5.9: Distribusi Frekuensi Variabel <i>Performance</i> (Y ₁)	182
Tabel 5.10: Distribusi Frekuensi Variabel <i>Incentive Reward</i> (Z ₁)	183
Tabel 5.11: Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	184
Tabel 5.12: Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	187
Tabel 5.13: Uji Normalitas	189
Tabel 5.14: Hasil Uji <i>Outliers</i>	191
Tabel 5.15: Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Indices</i>	192
Tabel 5.16: Hasil Pengujian Hipotesis Kausalitas	194
Tabel 5.17: Nilai <i>Squared Multiple Correlation</i> (R ²)	197
Tabel 5.18: <i>Standardized Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect</i>	199
Tabel 5.19 Hasil Pengujian Signifikansi antara Tiga Variabel	200

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1: Gambar Sebuah Model Stres	42
Gambar 3.1: Rerangka Proses Berpikir	128
Gambar 3.2: Skema Rerangka Konseptual Penelitian	130
Gambar 5.1: Model Pengukuran Struktural	193
Gambar 5.2: Koefisien Pengaruh Moderasi	201

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner untuk Responden PPEE	258
Lampiran 2: Kuesioner untuk Responden Atasan PPEE	264
Lampiran 3: Statistik Deskriptif	267
Lampiran 4: Uji Validitas dan Reliabilitas	278
Lampiran 5: Nilai <i>Z-Score</i>	283
Lampiran 6: Hasil Model Pengukuran	284
Lampiran 7: Hasil Model Pengukuran Struktural	287
Lampiran 8: Hasil Pengujian Pengaruh Moderasi	298