

Analisis Pengaruh Stress Kerja dan *Work Family Conflict* pada Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* Karyawan PT Apparel One Indonesia

FEBRI ELSAADELIA
Universitas Semarang

Jl. Soekarno Hatta, Tlogosari Kulon, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, 50196
Email: febrielsa123@gmail.

Diterima 7 Februari 2020; disetujui 21 Februari 2020;

Abstract: *This study developed a research model that was empirically tested to re-explain the variables that could affect turnover intention by using data obtained from interviews using a questionnaire to PT Apparel One Indonesia's employees. The test is carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) approach. The test results show that work stress and family conflict are proven to have a significant negative effect on organizational commitment. The results of this study also show that work stress and work family conflict have a significant positive effect on turnover intention, while organizational commitment has a significant negative effect on turnover intention.*

Keywords: *work stress, work family conflict, organizational commitment, turnover intention*

PENDAHULUAN

Turnover intention menurut Saeed, Waseem, Sikander, dan Rizwan. (2014) adalah rencana karyawan dalam perusahaan untuk berniat meninggalkan pekerjaan atau memecat karyawan tersebut. Lebih lanjut diungkapkan pula *turnover intention* dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* maupun *involuntary turnover* keduanya memerlukan biaya pengganti terkait rekrutmen dan seleksi (Hartono dan Setiawan, 2018).

Turnover karyawan bagi perusahaan dapat menjadi masalah serius. Hal ini dikarenakan berkaitan dengan hilangnya kapabilitas yang dimiliki sumber daya manusia. Ketidakpastian ekonomi dan politik akhir-akhir ini memberikan dampak besar pula terhadap ketidakpastian soal keuangan perusahaan dimana akan mempengaruhi karyawan terkait dengan masalah kepuasan kerja, keinginan untuk melapaskan diri, dan mengabaikan tugas mereka atau bahkan meninggalkan perusahaan.

Kinerja organisasi atau perusahaan akan terganggu dengan tingginya perilaku karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan dan berpindah keperusahaan lainnya. *Turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Beberapa studi terdahulu yang dikaji dalam penelitian ini menemukan bahwa permasalahan *turnover intention* yang terjadi di perusahaan disebabkan oleh komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Para karyawan yang memiliki komitmen efektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because they want to*), para karyawan yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama

organisasi. Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan intention to leave karyawan yang rendah.

Penelitian-penelitian terdahulu terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* telah dilakukan oleh Nasution (2017) dan Utama dan Sintaasih (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negative terhadap turnover intention. Namun tidak demikian hasilnya pada studi yang dilakukan oleh Firdaus (2017), Wahyuni, Zaika dan Anwar (2014) yang menunjukkan pengaruh positif signifikan dari komitmen terhadap *turnover intention*.

Hasil pemetaan pada penelitian terdahulu yang dilakukan pada studi ini juga menemukan bahwa komitmen organisasi dan turnover intention dipengaruhi oleh stress kerja dan work-family conflict. Namun, hasil dari studi-studi tersebut menunjukkan temuan yang berbeda.

TINJAUAN TEORETIS

Intensi Keluar (*Turnover Intention*).

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Intensi keluar (*turnover intentions*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Komitmen Organisasi. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggungjawab demi mencapai tujuan diringa dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah

disepakati atau telah ditentukan sebelumnya. Komitmen juga memiliki peranan penting dalam terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya. Namun pada kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawan sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Menurut Greenberg dan Baron (1997), komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu.

Stress Kerja. Stress kerja oleh Salleh, Bakar dan Keong (2008) dimaknai sebagai suatu tekanan, kekuatan atau suatu kecenderungan maupun suatu upaya mental yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2008), terdapat tiga kategori gejala yang dimunculkan seorang yang mengalami stress kerja, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Gejala yang paling awal muncul ketika seorang karyawan mengalami stress kerja adalah gejala fisiologis yang berupa munculnya gangguan medis. Gangguan medis yang seringkali muncul pada gejala fisiologis adalah munculnya gangguan metabolisme tubuh, pernafasan dan detak jantung yang meningkat demikian juga tekanan darah, munculnya gangguan sakit kepala bahkan yang paling ekstrim adalah munculnya serangan jantung.

Work Family Conflict. Work-Family Conflict (WFC) adalah salah satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaankeluarga (WFC), dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Dahrendorf (2002) salah satu jenis dari konflik adalah konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan dalam keluarga atau profesi (konflik

peran/ role).

Hipotesis. Berdasarkan tinjauan teoretis dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

H2: *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

H3: Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H4: *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H5: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Apparel One Indonesia yang berjumlah 2028 orang. Penentuan jumlah sampel untuk analisis *Structural Equation Modeling* menggunakan rumus (Ferdinand, 2005) jumlah indikator x 5 sampai 10. Karena dalam penelitian ini terdapat 17 indikator, maka jumlah sampel yang digunakan adalah antara 85-170.

Menurut Hair, dkk dalam Ferdinand (2005) bahwa ukuran yang sampel sesuai untuk SEM dengan pendekatan teknik estimasi Maximum Likelihood adalah antara 100-200 sampel. Dengan mengacu pada pendapat Hair maka jumlah sampel sebanyak 170 orang karyawan akan digunakan sebagai sampel penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data. Pengumpulan data dilakukan dengan metode sensus dimana penyebaran kuisioner dilakukan kepada semua populasi yang menjadi objek penelitian melalui teknik wawancara langsung kepada karyawan PT Apparel One Indonesia dengan harapan mereka akan memberikan respon positif atas daftar pertanyaan yang diajukan (Hussein, 1999). Penentuan skoring untuk jawaban yang diberikan responden untuk data primer digunakan skala interval 1-7.

Teknik Analisis. Penggunaan model kausalitas/hubungan pengaruh dalam penelitian ini, sedangkan analisa SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan program AMOS (*Analisis*

Moment Structure) merupakan pengujian hipotesis yang diajukan melalui suatu teknik analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

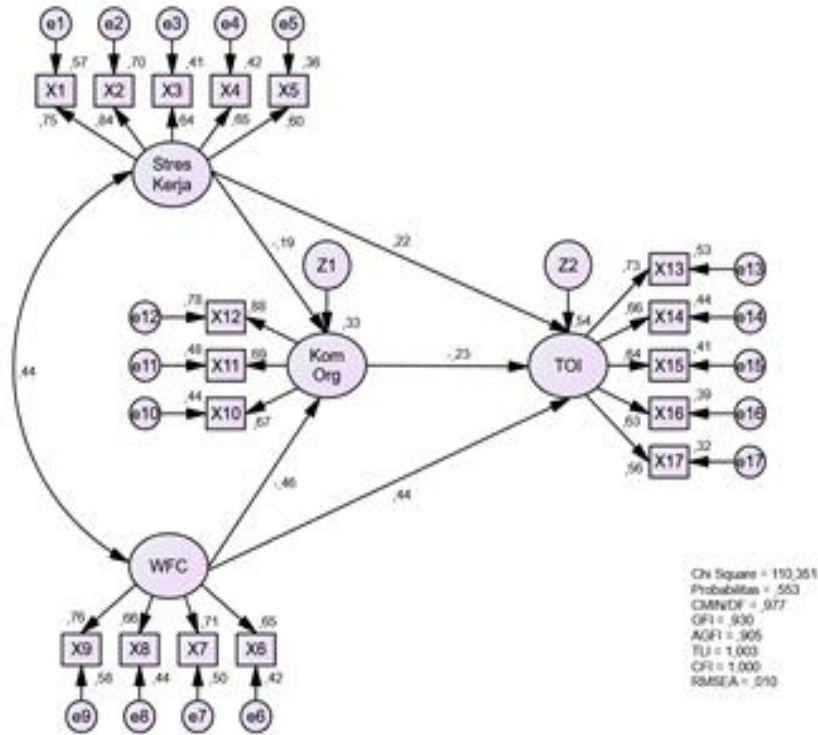
Evaluasi terhadap kesesuaian model yang diajukan dalam penelitian ini dengan berbagai kriteria *goodness-of-fit* yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Dari model yang diajukan dan dihubungkan dengan data akan diketahui bagaimana hubungan kausal antara stress kerja, *work family conflict*, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Hasil pengolahan terhadap model yang diajukan diuraikan pada gambar 1.

Sedangkan untuk mengetahui ketepatan model dengan data penelitian, maka dilakukan pengujian *goodness-of-fit*. Indeks hasil pengujian dibandingkan dengan nilai kritis untuk menentukan baik atau tidaknya model tersebut, yang diringkas dalam tabel 1.

Pada uji *Chi-Square*, sebuah model akan dianggap baik jika hasilnya menunjukkan nilai *Chi-Square* hitung yang lebih kecil dari nilai *Chi Square* tabel. Semakin *Chi Square* hitung yang lebih kecil dari nilai *Chi Square* tabel menunjukkan bahwa semakin baik model tersebut berarti tidak ada perbedaan antara estimasi populasi dengan sampel yang diuji. Model penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Chi Square* hitung adalah 110,351, sedangkan nilai kritis/tabel *Chi Square* dengan $df = 113$ adalah 138,811. Ini berarti bahwa model penelitian ini tidak berbeda dengan populasi yang diestimasi/model dianggap baik (diterima) karena *Chi-Square* dalam penelitian ini lebih kecil dari nilai kritis/tabelnya.

Pengujian Hipotesis. Setelah dilakukan uji asumsi SEM dan kesesuaian model (model fit) maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis hubungan kausalitas variabel penelitian. Hasil uji hipotesis hubungan antara variabel ditunjukkan dari nilai *Regression Weight* pada kolom CR (identik dengan t-hitung) yang di bandingkan dengan nilai kritisnya (identik dengan t-tabel). Nilai kritis untuk level signifikansi 0,05 (5%) adalah 1,998 (lihat pada t-tabel), sedangkan nilai kritis untuk level signifikansi 0,1 (10%) adalah 1,66 (lihat pada t-tabel). Jika nilai CR > nilai kritis, maka hipotesa penelitian akan diterima, sebaliknya jika nilai CR < nilai kritis, maka penelitian ditolak. Nilai *regression weight* hubungan

Gambar 1
Hasil Pengujian SEM pada Model Penelitian



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 1
Penilaian Goodness of Fit Model Penelitian

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df = 113)	Kecil (< 138,811)	110,351	Baik
Probability	≥ 0,05	0,553	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,977	Baik
GFI	≥ 0,90	0,930	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,905	Baik
TLI	≥ 0,95	1,003	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,010	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 2
Regression Weight

	Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kom_Org <--- Stres_Kerja	-,194	-,178	,089	-2,012	,044
Kom_Org <--- WFC	-,461	-,514	,127	-4,049	***
TOI <--- WFC	,440	,482	,129	3,736	***
TOI <--- Kom_Org	-,234	-,230	,102	-2,245	,025
TOI <--- Stres_Kerja	,225	,203	,084	2,413	,016

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

antara variabel ditunjukkan dalam tabel 2.

Berdasarkan data dalam tabel 2 maka dapat disajikan hasil pengujian terhadap hipotesis-hipotesis penelitian.

1. Pengujian Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai CR sebesar -2,012 dengan probabilitas sebesar 0,044. Oleh karena nilai CR yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari nilai kritis pada level signifikansi 0,05 (5%) yaitu 1,998 serta nilai probabilitas yang dihasilkan (0,044) adalah $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja secara statistik terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengujian Pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai CR sebesar -4,049 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai CR yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari nilai kritis pada level signifikansi 0,05 (5%) yaitu 1,998 serta nilai probabilitas yang dihasilkan (0,000) adalah $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work family conflict* secara statistik terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengujian Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai CR sebesar 2,413 dengan probabilitas sebesar 0,016. Oleh karena nilai CR yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari nilai kritis pada level signifikansi 0,05 (5%) yaitu 1,998 serta nilai probabilitas yang dihasilkan (0,016) adalah $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja secara statistik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengujian Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai CR sebesar 3,736 dengan

probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai CR yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari nilai kritis pada level signifikansi 0,05 (5%) yaitu 1,998 serta nilai probabilitas yang dihasilkan (0,000) adalah $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work family conflict* secara statistik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Pengujian Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai CR sebesar -2,245 dengan probabilitas sebesar 0,025. Oleh karena nilai CR yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari nilai kritis pada level signifikansi 0,05 (5%) yaitu 1,998 serta nilai probabilitas yang dihasilkan (0,025) adalah $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi secara statistik terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini yang menjawab tujuan penelitian, yaitu:

1. Stress kerja terbukti berpengaruh signifikan negative terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika stress kerja yang dialami karyawan meningkat maka akan menyebabkan menurunnya komitmen organisasi.
2. *Work family conflict* terbukti berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika *work family conflict* yang dialami karyawan meningkat maka akan menyebabkan menurunnya komitmen organisasi.
3. Stress kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Artinya, jika stress kerja yang dialami karyawan meningkat maka akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention*.
4. *Work family conflict* terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Artinya, jika *work family conflict* yang dialami karyawan meningkat maka akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention*.

5. Hasil studi menemukan bahwa komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, jika komitmen organisasi yang dialami karyawan meningkat maka akan menyebabkan menurunnya *turnover intention*.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka untuk menekan *turnover intention* karyawan diperlukan komitmen organisasi yang kuat. Untuk membangun komitmen organisasi yang kuat perusahaan perlu mengelola stress kerja karyawan dan work-family conflict. Oleh sebab itu, implikasi kebijakan yang diajukan dalam studi dikaitkan dengan stress kerja dan work family conflict, yaitu:

1. Karyawan yang mengalami stress kerja akan menunjukkan gejala perilaku resah/gelisah, mudah marah, mudah lelah, tidak fokus, serta banyak melakukan kesalahan kerja. Pihak manajemen khususnya departemen sumber daya manusia perlu mencermati gejala-gejala tersebut. Jumlah jam kerja, lembur, piket dan hari libur perlu dihitung dengan seksama dengan memperhatikan beban kerja yang mampu ditanggung oleh setiap karyawan sehingga karyawan tetap mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan.
2. Work-family conflict berkaitan dengan masalah pekerjaan yang terbawa ke dalam keluarga dan menimbulkan masalah, untuk menghindari hal ini maka setiap karyawan harus memiliki *job description* yang jelas yang memuat tugas pokok, kewajiban dan fungsinya sebagai karyawan. Hal ini penting untuk menghindari beban kerja berlebih.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya (2008), Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan Bandung), *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7 (2), 100-116.
- Alamsyah, Agus P dan Intan Kusumadewi (2016), Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Atas Gaji terhadap Turnover Intention Karyawan (PT Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang), *Jurnal J-Ensitem*, 3 (1), 14-20.
- Andini, Rita (2006), *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Magister Management, Universitas Diponegoro Semarang.
- Dewi, Minarsih dan Wahyono (2018), Sudiarditha (2013), Muhdiyanto dan Mranani (2018)
- Dhania, Dhini Rama (2010), Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan, *Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus*, 1 (1), 15-23.
- Ferdinand, Agusty (2006), *Metode Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Firdaus, Ahmad (2017), Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi), *Ekonomis: Jurnal of Economics and Business*, 1 (1), 1- 9.
- Hakim, Fauzan (2016), Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing, *Dinamika UMT*, 1 (2), 66-83.
- Hartono, Brian dan Roy Setiawan (2018), Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparons Pizza City of Tomorrow, *AGORA Jurnal*, 1 (1), 1-8.
- Hatmawan, Aglis Andhita (2015), Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (persero) Area Madiun Rayon Magetan, *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4 (1), 91-98.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi dan Renno Eka Verina (2015), Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta, *Binus Business Review*, 6 (1), 117-126.
- Kalbers, L.P., T.J. Forgarty (1995), Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors, *Auditing: A journal of Practice and Theory*, 14, 64 - 86.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2003), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kusuma, Aster Andriani dan Yoyok Soesatyo (2014), Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (2), 375-386.
- Lukiyana dan Firman Davi Firdaus (2017), Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan

- Kerja sebagai Variabel Intervening di Bagian Gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta, *BIJAK Majalah Ilmiah Institut STIAMI*, 14 (2), 162-168.
- Lum, L., Kervin, J., Clark K., Reid, F. & Sirola, W (1998), Explaining Nursing Turnover Intention: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?, *Journal of Organizational Behavioral*, 19: 305320.
- Luthans, Fred (2006), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi Offset, Jakarta.
- Manurung, Mona Tiorina dan Intan Ratnawati (2012), Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang), *Diponegoro Journal of Management*, 1 (2), 145-157.
- Mathis, R.L dan J.H Jackson (2001), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mobley W.H., Griffeth R.W, Hand H. H and Meglino B. M (1979), Review and Conceptual Analysis of Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*.
- Mueller, John Dwight Kammeyer (2003), *Turnover Process in a Temporal Context: It's about Time*, on line (www.emeraldinsight.com).
- Nafiudin dan Nana Umdiana (2017), Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten, *Jurnal Sains Manajemen*, 3 (2), 69-91.
- Nahusona, Hilda CF., Mudji Rahardjo, dan Susilo Toto Rahardjo (2004), Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah: Studi Kasus pada PT. Bank Papua, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 1 (2), 63 - 82.
- Nasution, Muhammad Irfan (2017), Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative, *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7 (3), 407-428.
- Nazenin, Syarifah dan Palupingingdyah (2014), Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Mengurangi Turnover Intention, *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5 (2), 220-227.
- Pasewark, W.R dan J.R. Strawser (1996), The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity an A Professional Accounting Environment, *Behavioral Research in Accounting*, 8, 91 - 113.
- Pontoh, Farham M (2014), Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, *e-Jurnal Katalogis*, 2 (1), 101-113.
- Pradana, Andika dan Imam Salehudin (2015), Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia, MPRA: Munich Personal RePEc Archive, 68127.
- Robbins, Stephen P (2006), *Perilaku Organisasi*, PT Indeks : Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rumawas, Wehelmina (2015), Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkom Manado), *Jurnal Logos Spectrum*, 10 (3), 253-258.
- Saeed, Waseem, Sikander, dan Rizwan. (2014)
- Sanjoko, Deny Cahyadinanto dan Rini Nugraheni (2012), Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan, *Diponegoro Journal of Management*, 4 (2), 1-14.
- Shaw, Jason D, Delery, John E, Jenkins, G Douglas Jr, and Gupta, Nina (1998), An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover, *Academy of Management Journal*, 41 (5), 511-525.
- Tambengi, Kevin F.S., Christoffel Kojo dan Farlane S Rumokoy (2016), Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut, *Jurnal EMBA*, 4 (4), 1088-1097.
- Tandi, Tri Eunike dan Imran Syaifei M Nur (2016), Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani di Kabupaten Jayapura, *Jurnal Future*, 172-186.
- Tarwaka (2011), *Ergonomi Industri*, PT. Harapan Press, Solo.
- Tett, Robert P & John P Meyer (1993), Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings, *Personnel Psychology*, 6, 259-293.
- Utomo, T.W.W (2008), *Analisis Beban Kerja dalam Rangka Analisis Kebutuhan Pegawai, Tenggarong*. <http://www.slideshare.net/triwidodowutomo/analisis-beban-kerja>
- Wahyuni, Ana Sri., Yulvi Zaika dan Ruslin Anwar (2014), Analisis Faktor-Faktor yang

- Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi, *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8 (2), 89-95.
- Woods, Robert H and James F Macaulay (1989), R for Turnover: Retention Program that Work, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, May, 78 – 90.
- Wulansari, Yuliana Ayu., Teman Koesmono dan Marliana Junaedi (2017), Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT.PJB Services, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 6 (2), 112-124.
- Yo, Putu Melati Purbaningrat dan Ida Bagus Ketut Surya (2015), Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Pemediasi, *e-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (5), 1149-1165.
- Zaki, Hammam dan Marzolina (2016), Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan, *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 8 (1), 108-117.
- Zaki, Hammam dan Marzolina (2018), Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8 (3).
- Zeffane, R (1994), *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach*, *International Journal of Manpower*, 15(9), 1-14.

memberikan jaminan akan berkembangnya perusahaan, sementara kebijakan dividen memberikan jaminan peningkatan kemakmuran investor

2. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini hanya menggunakan profitabilitas sebagai variabel eksogen tunggal yang menyebabkan fungsi kebijakan dividen menjadi kurang terlihat, sehingga pada penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel eksogen yang lain seperti arus kas dan struktur modal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya & Supriyono. *Pengaruh Profitabilitas Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2014*. Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta. Vol.6, No. 1. 2015.
- Alamsyah, Sustari. *Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan, Relevansi Nilai Informasi Akuntansi, Keputusan Investasi, Kebijakan Dividen sebagai Variabel Intervening*. Competitive, Vol.1, No.1, 2017.
- Arindita & R. Djoko Sampurno. *Analisis Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas, Kebijakan Dividen dan Size Terhadap Nilai Perusahaan*. Universitas Diponegoro, Semarang. Vol.4, No.2, 2015.
- Azhar, Zulfa Afifatul, dkk. *Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Melalui Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro, Semarang, Vol. 7, No. 4, 2018.
- Brigham. E, & Houston, J. *Fundamentals of Financial Management*. Edisi 8. Boston : ISBN. 2015.
- Dewi & Wirajaya Ary. *Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan pada Nilai Perusahaan*. Universitas Udayana, Bali. ISSN:2302-8556. 2013.
- Fakhrudin & Hadiyanto. *Perangkat dan Model Analisis Investasi di Pasar Modal, Edisi Pertama*. Elex Medi Komputindo : Jakarta. 2001.
- Gozhali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2005.
- Gozhali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2011.
- Harmono. *Manajemen Keuangan*. PT Bumi Aksara : Jakarta. 2009.
- <http://sobatbaru.blogspot.com/2010/05/nilai-perusahaan.html>. 4:34, Mei 2010.
- <http://www.kemenperin.go.id/artikel/18920/Kawasan-Industri-di-Gresik-Berpotensi-Serap-Investasi-Rp-83,2-Triliun>
- <https://www.bps.go.id/pressrelease/2018/02/01/1479/pertumbuhan-produksi-industri-manufaktur-besar-dan-sedang-triwulan-iv-tahun-2017-naik-sebesar-5-15-persen-dan-pertumbuhan-produksi-industri-manufaktur-mikro-dan-kecil-triwulan-iv-2017-naik-sebesar-4-59-persen.html>. Februari 2018.
- <https://bisnis.tempo.co/read/47018/penerbitan-saham-tanpa-nilai-nominal-diusulkan-dalam-uu-pasar-modal>. 17:50.Agustus 2004.
- <https://dosen.perbanas.id/metode-penilaian-nilai-perusahaan/>. September 2016
- Husnan, Suad. *Manajemen Keuangan : Teori dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang)*. Buku 1. Yogyakarta : BPF. 1996.
- Indriantoro & Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Edisi Pertama*. BPF : Yogyakarta. 1999.
- Indriawati, dkk. *Pengaruh Profitabilitas, Keputusan Investasi dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Pandanaran, Semarang. Journal of Accounting. 2018.
- Jogiyanto, Hartono. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF. 2000.
- Kherismawati, dkk. *Profitabilitas dan Leverage Sebagai Prediktor Kebijakan Dividen dan Nilai Perusahaan*. Universitas Warmadewa, Denpasar. Vol.3, No.1, Maret 2017.
- Khomsatun, dkk. *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unima. 2018.
- Mahendra Dj, Alfredo, dkk. *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Udayana, Denpasar, Vol. 6, No. 2, Agustus 2012.
- Mardiyati, dkk. *Pengaruh Kebijakan Dividen,*