

Turnover Intention ditinjau dari Work Family Enrichment pada Karyawan Tango Musik di Medan

Gracia Tanzil*, Sri Hartini**

Universitas Prima Indonesia Medan
Email:srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id**

Abstrak

Riset ini ditujukan untuk dapat mengetahui hubungan work family enrichment dengan turnover intention. Hipotesis yang dapat ditunjukkan dalam sebuah penelitian ini ialah terdapat hubungan negatif antara work family enrichment dengan turnover intention, dengan perkiraan yang tinggi work family enrichment semakin rendah turnover intention dan sebaliknya semakin rendah work family enrichment semakin tinggi turnover intention. Subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan yang sudah menikah/menikah sebanyak 105 orang. Data yang diperoleh untuk mengukur skala work family enrichment dengan turnover intention. Analisa dilakukan dengan menggunakan pengujian uji normalitas dan linier. Analisis yang dipakai ialah dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dengan dibantu dengan SPSS 17 untuk windows. Hasil riset menunjukkan bahwa koefisien relasi yakni -0,622 dan signifikasinya sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti terdapat hal negatif antara work family enrichment dengan turnover intention. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwasanya kontribusi yang dilakukan variabel work family enrichment yakni sebesar 38%, sisanya 62% dipengaruhi faktor tidak teliti. Berdasarkan hasil riset ini dapat disimpulkan hasil penelitian ini disimpulkan Hipotesis penelitian bisa diterima dengan hubungan negative antara pengayaan pekerjaan keluarga dengan keinginan pindah.

Kata kunci : *Work Family Enrichment, Turnover Intention*

Abstract

This study aimed to determine the relationship between work family enrichment and turnover intention. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between work family enrichment and turnover intention, with a low estimate of work family enrichment the lower the turnover intention and conversely the lower the work family enrichment the higher the turnover intention. The research subjects used in this study were employees who were married/married as many as 105 people. The data obtained to measure the work-scale family enrichment with turnover intention. The calculation is done by

performing an analytical test consisting of a normality test and a linear test. The analysis used is by using Product Moment correlation with the help of SPSS 17 for windows. The results of the data show that the coefficient of the relation is -0.622 and the significance is 0.000 ($p < 0.05$). This means that there is a negative relationship between work family enrichment and turnover intention. The results of the study show that the contribution made by the work family enrichment variable is 38%, the remaining 62% of the factors are not accurate. Based on the results of this study, the research hypothesis can be accepted with a negative relationship between family work enrichment and the desire to move.

Keywords: *Work family enrichment, Turnover intention*

PENDAHULUAN

Manusia ialah makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa orang lain. Manusia membutuhkan interaksi sesama manusia lainnya, dimulai dari orang-orang terdekat. Interaksi yang dimaksud seperti interaksi dengan ayah, ibu, kakak dan adik, lalu interaksi dengan sekitar seperti interaksi dengan tetangga, teman kuliah dan teman kerja.

Selain berinteraksi, manusia juga membutuhkan adanya materiil atau biaya guna memenuhi kebutuhan hidup, tentu saja manusia harus memiliki pekerjaan. Bekerja tidak saja dilakukan seseorang di rumah namun juga bisa dilakukan di luar rumah seperti di perusahaan. Sebuah perusahaan tentunya memiliki target dan Tujuan utamanya adalah untuk membuat keuntungan sebesar mungkin dan harus siap untuk menggunakannya. Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan efektif guna memajukan perusahaan. Karyawan adalah salah satu aset utama yang mendukung hal tersebut.

Orang-orang yang bekerja di suatu perusahaan disebut karyawan. Karyawan sebagai SDM yang dipandang aset suatu perusahaan. Karena manusia merupakan sumber daya dan manusia suatu produksi. Menurut Cascio (dalam Ridlo, 2012) bahwasanya manusia adalah sumber daya

yang amat penting pada suatu industri, oleh karenanya sumber daya meliputi tenaga kerja yang berkualitas, menjaga kualitas dan pengendalian biaya dalam bekerja. Komitmen karyawan merupakan sesuatu yang penting semakin kuat kecenderungan seseorang akan diarahkan sesuai standar. Dengan memiliki komitmen seorang dapat lebih terdorong bekerja lebih baik. Menurut Schermerhorn, dkk., (dalam Wibowo, 2016), orang yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki perasaan bahwa individu merupakan bagian dari perusahaan, ia mau terlibat pada setiap proses pelaksanaan tindakan terkait pencapaian perusahaan dan tentunya memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Perusahaan mengharapkan dapat mencapai tujuan organisasi dengan memiliki karyawan yang berkualitas, namun tidak semua karyawan memiliki perilaku dan sikap kerja yang diharapkan oleh organisasi, masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh menjadi penghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

KERANGKA TEORITIS

Tett dan Meyer (dalam Jansen & Roodt, 2015) menyatakan turnover

intention merupakan keinginan kesadaran untuk meninggalkan suatu organisasi. Terjadinya suatu perubahan adalah suatu hal yang tidak sesuai dalam perusahaan. Adanya fenomena ini, perusahaan tentu mengalami banyak kerugian seperti kehilangan karyawan yang berkompeten, terhambatnya fungsi operasional dan administrasi dan merekrut karyawan baru.

Ridlo (2012) menyatakan terdapat beberapa dampak dari *turnover* yaitu biaya penarikan yang berkaitan dengan fasilitas dan waktu dalam suatu proses seleksi, yang melibatkan supervisor, departemen personalia dan waktu karyawan yang digunakan; berapa biaya untuk membuat seorang Karyawan baru berpenghasilan lebih rendah daripada karyawan baru. Tingkat kecelakaan cenderung lebih tinggi untuk karyawan baru. Ada kerugian produksi ketika seorang karyawan pergi. Fasilitas produksi tidak tersedia sama sekali. dan lembur yang diperlukan.

Salah satu hal yang mempengaruhi *turnover intention* ialah *work-family enrichment*. Riset yang dilakukan oleh Russo dan Buonocore (2012) pada pekerja yang berprofesi sebagai perawat di Italia yang menyatakan terjadinya hubungan tidak baik antara *work family enrichment* dengan *turnover intention*. Semakin besar tingkat *work family*

enrichment perawat makan akan semakin rendah keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Sebuah studi sebelumnya dari 220 pekerja New York oleh McNall, et al., (2010) menunjukkan hubungan negatif antara pemenuhan pekerjaan dan niat untuk pergi.

Berdasarkan kejadian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam judul tersebut "*Turnover Intentions* Ditinjau dari *Work Family Enrichment* pada Karyawan Tango Musik di Medan". Martin (dalam Ridlo, 2012) mengartikan *turnover intention* sebagai suatu keinginan atau niat pengawai untuk organisasi. Mobley (dalam Ridlo, 2012) berpendapat bahwa *turnover intention* ialah keinginan berhenti dalam suatu organisasi pada suatu individu yang ingin berganti pekerjaan dengan menerima upah moneter dari organisasi. *Turnover intention* adalah prediktor positif yang dominan dari *turnover*.

Ajzen (2005), *The Theory of Planned Behavior* bahwa mempunyai 3 aspek *turnover intention*, yaitu: (1) Sikap terhadap niat menunjukkan seberapa jauh individu mengevaluasi dan berperilaku untuk melakukan *turnover*. (2) Norma subjektif, yaitu menunjukkan bahwa individu mendapat suatu tekanan dalam lingkungan sosial. (3) *Perceived*

behavioral control, yang menunjukkan bahwa kecil atau susah untuk melakukan sesuatu yang dianggap dalam refleksi selain hambatan atau hambatan untuk bergerak sebagai cerminan dari pengalaman masa lalu yang mengantisipasi hal-hal baru.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu: (1) *Work Family Enrichment*, Russo dan Buonocore (2012) mengatakan adanya hubungan negatif antara *work family enrichment* dengan *turnover intention*. (2) *Work-Life Balance*, Malik, dkk., (2010) mengatakan adanya hubungan signifikan dalam keseimbangan kehidupan bekerja dan niatan untuk pindah. (3) Kepuasan Kerja, Johannes dan Rofi'i (2014) mengatakan kepuasan berkerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan. (4) Tipe Kepribadian, Ramadhany dan Simarmata (2014) mengatakan bahwa tipe kepribadian ini memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat untuk pergi. (5) Konflik pekerjaan keluarga, Nanda dan Utama (2015) bahwa konflik pekerjaan keluarga berhubungan negatif dengan niat untuk keluar (6) Kecemasan kerja, Utami dan Bonussyeani (2009) Kecemasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pekerjaan. Handaru dan Muna (2012) menemukan

gaji yang dimiliki sangat berpengaruh dalam signifikan npada niat karyawan berhenti kerja. , et al., (2013) menemukan bahwa stres dalam berkerja berpengaruh juga dalam niat berhenti berkerja seorang pekerja dari pekerjaannya.

Pekerjaan dan pengayaan rumah mengacu pada sejauh ini satu peran meningkat dalam kualitas hidup di *Greenhaus dan Powell* lainnya (dalam Shein & Chen, 2011). Kesamaannya adalah bahwa setiap konstruk digambarkan memiliki pengaruh positif satu sama lain antara pekerjaan dan keluarga.

Syarat peningkatan untuk dapat berbicara lebih umum tentang manfaat yang terkait dengan memiliki peran ganda. Peran ini menunjukkan bahwa mereka memiliki potensi yang memiliki makna signifikan dalam menjalankan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga menurut Carlson (dalam Shein & Chen, 2011).

Berdasarkan pembahasan para ahli, dapat dinyatakan *work family enrichment* adalah peran di tempat pekerja dan keluarga yang memperkaya pengalaman serta dapat meningkatkan kualitas pekerja yang menjalaninya.

Carlson, dkk., (2006) mengemukakan dimensi *work family enrichment*, yaitu: (1) *Work family capital*

yaitu adanya keterikatan kerja meningkatkan sumber psikososial seperti keamanan, kepercayaan diri, ketersediaan atau pemenuhan diri dari keluarga yang baik. (2) Keluarga kerja mempengaruhi adanya keterlibatan kerja yang menimbulkan emosi positif atau sikap positif. (3) *Work family development* diartikan keterikatan kerja menyebabkan. Suatu pengetahuan, perilaku atau sudut pandang dan keterampilan dalam suatu keluarga menjadi lebih baik.

Adapun factor yang mempengaruhi *work family enrichment* yaitu, (1) *Optimism*, Fung, dkk., (2006) mengatakan adanya hubungan yang baik yang signifikan antara optimisme dengan *work family enrichment*. (2) *Work identity*, Wayne, dkk., (2006) mengatakan bahwa identitas kerja (*work identity*) punya hubungan yang baik dengan signifikan dalam pekerjaan pengayaan keluarga. (3) *Self-efficacy*, McNall, et al., (2011) menyatakan bahwa suatu signifikan diantara *self-efficacy* dengan *work family enrichment*.

METODE PENELITIAN

Populasi suatu riset di penelitian ini yaitu karyawan Tango Musik Medan sejumlah 159 karyawan. Teknik pengumpulan sampel ini purposive

sampling. Sampel di riset ini adalah karyawan yang memiliki ciri-ciri seperti pegawai yang berumur 21 tahun, pegawai yang sudah bekerja 6 bulan dan pegawai yang sudah menikah.

Penggunaan jumlah sampel dengan kesalahan 5% menggunakan suatu tabel isac dan tabel michael. Sampel riset ini adalah pegawai Tango Musik Medan sejumlah 105 orang. Pengumpulan menggunakan skala pembagian yaitu skala *work family enrichment* dan skala *turnover intention* menggunakan skala likert. Teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan metode korelasi dibantu dengan SPSS 17 untuk windows.

PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dilakukan pengujian terlebih dahulu bahwa tidak ada penyimpangan pada data yang didapat dari pengumpulan data/ uji asumsi yg digunakan adalah uji normalitas dan linier.

Hasil dari uji normalitas dan linear sebagai berikut.

Tabel 1.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
<i>Work Family Enrich</i>	27.358	0.641	0.806	p>0.05	Sebaran normal

<i>ment</i>					
<i>Turnover Intention</i>	22.699	0.850	0.466	p>0.05	Sebaran normal

“Uji normalitas distribusi menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$ (Priyatno, 2011). Uji normalitas pada variabel turnover intention diperoleh koefisien $KS-Z = 0,850$ dengan Sig sebesar 0,466 untuk uji 2 (dua) arah dan Sig sebesar 0,233 untuk uji 1 (satu) ($p > 0,05$) yang artinya data pada variabel turnover intention berdistribusi atau berdistribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan pada variabel work family enrichment diperoleh koefisien $KS-Z = 0,641$ dengan Sig sebesar 0,806 untuk uji 2 (dua) arah, sedangkan penelitian ini memiliki hipotesis satu arah, sehingga 1 (satu) uji ekor/Sig 1 digunakan. - tailed adalah 0,320 ($p > 0,05$) yang berarti data pada variabel pengayaan keluarga pekerjaan berdistribusi normal.”

Tabel 2.

Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig	Keterangan
----------	---	-----	------------

<i>Work family enrichment</i>	75.764	0.000	linear
<i>Turnover intention</i>			

Berdasarkan hasil tabel 2 dapat dikatakan bahwa variabel *work family enrichment* dan variabel *turnover intention* memiliki hubungan. Dapat dilihat dari nilai sig 0,000 maka $p < 0,05$ maka kedua variabel telah memenuhi persyaratan Analisis korelasi *Product Moment*.

Tabel 4.

Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.622 ^a	.387	.381	17.863

Berdasarkan tabel 4 Rangkuman Model Kontribusi efektif dalam penelitian ini dapat diperoleh bahwa koefisien determinan R Square (R^2) adalah 0,387.

Dapat dikatakan bahwa kontribusi 38,7% work family enrichment mempengaruhi turnover intentions dan sisanya 61,3% dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti work-life balance, kepuasan kerja, tipe kepribadian, konflik pekerjaan-keluarga, ketidakamanan, dan stres kerja. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar work family enrichment yang dialami pekerja maka turun *turnover intention*. Dan sebaliknya.

Hasil riset ini menyatakan bahwa adanya hubungan diantara *work family enrichment* dengan *turnover intention* sependapat dengan Greenhaus dan Powell (dalam Shein & Chen, 2011) yang menyatakan bahwa suatu hal yg mempengaruhi *turnover intention* adalah *work family enrichment*. Terdapat dua cara untuk membentuk work family enrichment, yakni *affective path* dan *instrumental path*. Jalur afektif menyatakan sumber daya yang berasal dari keluarga akan mendorong kinerja dalam sehingga perasaan positif maupun performa dari keluarga yang didapatkan akan meningkatkan rasa keterikatan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan riset dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti yakni:

1. Hasil uji korelasi Pearson untuk hipotesis menunjukkan adanya hubungan negatif antara pemenuhan pekerjaan keluarga dengan turnover intention pada karyawan Tango Musik medan dengan koefisien korelasi product , $= -0,622$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,005$). mereka terkait. Bahwa semakin besar pemenuhan pekerjaan yang dialami oleh keluarga pekerja semakin kecil juga keinginan untuk keluar dari pekerjaan. dan semakin kecil pemenuhan keluarga pekerja semakin besar intensitas pemutusan hubungan kerja.
2. Mean subjek penelitian Tango Musik Medan untuk berhenti dari pekerjaannya menunjukkan bahwa secara keseluruhan niat untuk berhenti dari pekerjaan mereka tinggi, dengan 22,86% responden memiliki niat rendah untuk berhenti pada 24 subjek, dan 42,86% dari niat mereka untuk berhenti. berhenti dari pekerjaan mereka di 45 mata pelajaran. . Ada

36 subjek dengan niat berhenti sedang dan tinggi sebesar 34,28%.

3. Tujuan pemenuhan pekerjaan-keluarga di seluruh karyawan Tango Musik Medan menunjukkan bahwa pemenuhan pekerjaan-keluarga merupakan kategori tinggi. Hal ini terlihat dari mean empiris sebesar 101,71, yang tinggi dari mean hipotetik sebesar 100. Berdasarkan kategorinya, kita dapat melihat bahwa 20,95% dari 22% dari 22% memiliki 28,58% pekerjaan memenuhi keluarga.
4. Hasil riset ini bahwa 38% kontribusi *work family enrichment* mempengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan, dan sisanya 62% berkontribusi pada work-life balance, kepuasan kerja, tipe kepribadian, dan konflik pekerjaan keluarga. bahwa hal itu dipengaruhi fakto lainnya seperti pekerjaan. Kecemasan, organisasi, kepuasan gaji, stres kerja.

Dari hasil riset peneliti menyimpulkan dan mengajukan beberapa saran diharapkan dapat membantu melanjutkan studi korelasi ini.

1. Saran bagi Karyawan

Berdasarkan riset yg telah dilakukan karyawan disarankan dapat mengurangi intensitas *turnover* dengan cara memecahkan masalah yang ada dilingkungan pekerjaan dengan mencari solusi terbaik agar karyawan dapat nyaman dan tetap bekerja dengan baik di perusahaan, Karyawan juga dapat meningkatkan *work family enrichment* dengan mulai menjalin hubungan yang positif dengan rekan kerja lainnya, memilih pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, menyelesaikan pekerjaan pada waktunya sehingga tidak perlu lembur dan dapat meningkatkan kualitas pribadi yang dapat berpengaruh juga pada kehidupan keluarga.

2. Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan saran untuk perusahaan diharapkan dapat memberikan *job description* yang sesuai, kenyamanan dan keamanan kerja pada karyawan. *Management* perusahaan juga bisa melakukan beberapa acara tahunan atau acara kecil-kecilan untuk menjalin hubungan kekeluargaan antar karyawan. Perusahaan juga harus lebih aktif dalam melihat

permasalahan yang muncul di lingkungan kerja dan membantu mencari solusi yang terbaik apabila ada karyawan yang mengajukan permohonan *resign*.

3. Saran bagi peneliti dan peneliti selanjutnya

Saran diharapkan peneliti selanjutnya menemukan faktor lain seperti, seperti *work-life balance*, kepuasan kerja, tipe kepribadian, konflik kerja keluarga, ketidakamanan kerja, organisasi, kepuasan gaji, dan stress dalam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alhempy, R. R. 2015. Pengaruh *Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Pekerjaan (Job Insecurity)* Terhadap Intensi Turnover Tenaga Sekolah ABC Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi I* Vol. 25, No. 2, Hal. 1-28. Diakses pada tanggal 17 April 2017 dari <http://www.jurnalkiatuir.com/jurnal/index.php/jurnal-ekonomi/article/view/66/61>

Ajzen, I. 2005. *Attitude, Personality and Behavior*. London: Open University

Press. Diakses pada tanggal 02 Maret 2017 dari <http://bookzz.org/book/1186132/c2562d>

Akram, H., Malik, N. I., Nadeem, M., & Atta, M. 2014. Work-Family Enrichment as Predictors of Work Outcomes among Teachers. *Pakistan journal of Commerce and Social Sciences* Vol. 8 (3), Hal. 733-743. Diakses pada tanggal 07 April 2017 dari <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjg2M3v19nWAhXBM48KHULIDgIQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.jespk.net%2Fpublications%2F205.pdf&usg=AOvVaw1EhLcBZaB33JXlQ716fvrL>

Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. 2001. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. London: Sage Publications. Diakses pada tanggal 03 Maret 2017 dari <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi48Kyg39nWAhXFPo8KHWLsANQQFggqMAA&url=http%3A%2F%2Fuk.sagepub.com%2Fen->

- gb%2Feur%2Fhandbook-of-industrial-work-organizational-psychology%2Fbook209714&usg=AOvVaw2-JK0B1SifzxBUJbLNtclE
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bothma, C.F.C. & Roodt, G. 2013. The Validation of The Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resource Management Vol. 11, No. 1, Hal. 1-12*. Diakses pada tanggal 07 April 2017 dari <http://www.sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/507>
- Burke, R. J., Page K. M., & Cooper C. L. 2015. *Flourishing in Life, Work and Careers: Individual Wellbeing and Career Experiences*. USA: Edward Elgar Publishing. Diakses pada tanggal 23 Mei 2017 dari https://books.google.co.id/books?id=NE3fBgAAQBAJ&pg=PA188&dq=burke+page+flourishing+in+life&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwinr77w35_VAhUJKZQKHR0ZCyEQ6AEIJzAA#v=onepage&q=burke%20page%20flourishing%20in%20life&f=false
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. 2006. Measuring the positive side of the work-family interface: Development and Validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behaviour Vol. 68, Page 131-164*. Diakses pada tanggal 03 Maret 2017 dari <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879105000448>
- Chaplin, J. P. 2008. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Corsini, Ray. 2002. *The Dictionary of Psychology*. London: Brunner/Routledge.
- Fung, N. S., Ahmad, A. & Omar, Z. 2012. Work Family Enrichment: It's mediating role in the relationships between dispositional factors and job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 2, No. 11, ISSN: 2222-6990*. Diakses pada tanggal 28 April 2017 dari <http://www.hrmars.com/admin/pics/1262.pdf>

- Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. 2006. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review Vol. 31, Num. 1, Page: 72-92*. Diakses pada tanggal 28 Februari 2017 dari https://www.jstor.org/stable/20159186?seq=1#fndtn-page_scan_tab_contents
- Hanafiah, M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Jurnal Psikologi, Vol 1, No. 3, Hal. 303-312*. Diakses pada tanggal 28 April 2017 dari [http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/02/my%20jurnal%20\(02-26-14-02-05-22\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/02/my%20jurnal%20(02-26-14-02-05-22).pdf)
- Handaru, A. W., & Muna, N. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3, No. 1, Hal. 1-19*. Diakses pada tanggal 09 Maret 2017 dari [http://www.jrmsi.com/attachments/article/20/PENGARUH%20KEPUASAN](http://www.jrmsi.com/attachments/article/20/PENGARUH%20KEPUASAN%20GAJI%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20TERHADAP%20INTENSI%20TURNOVER.pdf)
- Ilona, E. A., & Prabowo, S. 2013. Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji dengan Intensi Turnover pada Karyawan Marketing PT. F. *Psikodimensia Vol. 12, No.1, Hal. 80-94*. Diakses pada tanggal 07 Maret 2017 dari <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/40>
- Jansen, P. G. W. & Roodt, G. 2015. *Conceptualising and Measuring Work Identity. South-African Perspectives and Findings*. New York London: Springer Dordrescht Heidelberg. Diakses pada tanggal 20 Maret 2017 dari https://books.google.co.id/books?id=mY_HBAAQBAJ&pg=PA117&lpg=PA117&dq=jansen+and+roodt+2015+work+engagement&source=bl&ots=vktHtJAAQ6&sig=Bc5t3OtOgmsnD29IfoEThTKUbLE&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiZn-u6vdjTAhUKWrwKHfbxA60Q6AEIMTAD#v=onepage&q=jansen%20and%20roodt%202015%20work%20engagement&f=false

Johannes, E., & Rofi'i, M. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening (The effect of Compensation and Organization Climate Where Job Satisfaction as Intervening Variable). *Jurnal Dinamika Manajemen Vol.2 No.2, ISSN:2338-123X*. Diakses pada tanggal 20 Maret 2017 dari

<https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjglqqTqIbMAhXHnZQKHQlkBCcQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fonline-journal.unja.ac.id%2Findex.php%2Fjmbp%2Farticle%2Fdownload%2F2138%2F1478&usg=AFQjCNEDP6qyW4fdzo9G43Axtme9Rptuog&cad=rja>

Khaidir, M. & Sugiati, T. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, No. 3, Hal. 175-185*. Diakses pada 20 Maret 2017 dari

<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/download/93/93>

Lim, D. H., Choi, M. & Song, J. H. 2011. Work Family Enrichment in Korea: construct validation and status. *Leadership & Organization Development Journal, Vol. 33, No. 3, Hal. 282 – 299*. Diakses pada tanggal 28 April 2017 dari <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01437731211216470>

Malik, M. I., Zaheer, A., Khan, M.A. & Ahmad, M. 2010. Developing and Testing a Model of Burnout at Work and Turnover Intentions among Doctors in Pakistan. *International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 10, 234-247*. Diakses pada tanggal 28 April 2017 dari <http://journalarchieves8.webs.com/606-617.pdf>

McNall, L. A., Masuda, A. D. & Nicklin, J. M. 2010. Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work to Family Enrichment. *Jurnal Psikologi Vol. 144, No. 1, Hal. 61-81*. Diakses pada tanggal 20 Maret 2017 dari <https://www.researchgate.net/>

- publication/41110179_Flexible_Work_Arrangements_Job_Satisfaction_and_Turnover_Intentions_The_Mediating_Role_of_Work-to-Family_Enrichment
- Udayana, Vol. 1, No.2, Hal. 311-321. Diakses pada tanggal 25 April 2017 dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/25091>
- Mobley, W. H. 2000. *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Philippines: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Penerbit PH Movement Publications. Diakses pada tanggal 07 Maret 2017.
- Nanda, N. L. N. K. & Utama, I. W. M. 2015. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, Hal. 2461-2477. Diakses pada tanggal 28 April 2017 dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12879>
- Riduwan & Akdon. 2010. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins S. P.& Judge,T. A. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi 12. Buku 1*. Jakarta: Penerbit Salempa Empat. Diakses pada tanggal 05 April 2017.
- Ramadhany, N. P. A. S. & Simarmata N. 2014. Hubungan Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Kepribadian Tipe A dengan Intensi Turnover Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi*
- Russo, M. & Buonocore, F. 2012. The Relationship between Work Family Enrichment and Nurse Turnover. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 27, No. 3, Hal. 216-236. Diakses pada tanggal 25 Maret 2017 dari <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683941211205790?journalCode=jmp>
- Shein, J. & Chen, C. P. 2011. *Work-Family Enrichment: A Research of*

- Positive Transfer*. Canada: Sense Publishers. Diakses pada tanggal 25 April 2017 dari https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjg7L7HgKDVAhUCV7wKHd_bAIUQFgg_tMAE&url=https%3A%2F%2Fwww.sensepublishers.com%2Fmedia%2F1283-work-family-enrichment.pdf&usg=AFQjCNFRHjsAXkrSxTxmYKcvlsCKtBWpYA
- Sidharta, N., & Margaretha M. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen Vol. 10, No. 2, Hal. 129-142*. Diakses pada tanggal 30 Maret 2017 dari <http://majour.maranatha.edu/index.php/jurnal-manajemen/article/view/1386>
- Sianipar, A. R. B. & Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia Vol. 13 No.1, Hal. 98 – 114*. Diakses pada tanggal 07 Maret 2017 dari <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281/272>
- Soewadji, J. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Staffelbach, B. 2008. *Turnover Intent. Strategie-unternehmenskonomik*. Diakses pada tanggal 5 April 2017.
- Sujarweni, V. W. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sulistyawati, A. I., Rahmawati, S. A. & Lestari, H. S. 2014. Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 55, No.5, Hal. 1427-1440, ISSN 978-979-3775*. Diakses pada tanggal 25 Maret 2017 dari http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/5915/2/PROS_Ardiani%20Ika%20S,%20%20Siti%20Annisah%20OR,%20Herwening%20SL_Pengaruh%20Komitmen%20Profesional_%20fulltext.pdf

- Tement S., Korunka C. & Pfifer A. 2010. Toward the assessment of the work-family interface: Validation of the Slovenian versions of the work-family conflict and work-family enrichment scales. *Horizons of Psychology Vol. 19, No. 3, Hal. 53-74, ISSN 1318-187*. Diakses pada tanggal 15 Maret 2017 dari http://psiholoskaobzorja.si/arhiv_c_lanki/2010_3/temment_et_al.pdf
- Toly, A. A. 2001. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 3, No. 2, Hal. 102 – 125*. Diakses pada tanggal 02 April 2017 dari https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjCwY_w6KvMAhWBMaYKHaGmCfMQFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fpuslit2.petra.ac.id%2Fgudangpaper%2Ffiles%2F1762.pdf&usg=AFQjCNGvpTfIpy94xutHksuBuhQLBaTGYw&sig2=PwOPnHArnCvlzp9obhxJFA&bvm=bv.120551593,d.dGo
- Utami, I. & Bonussyeani, N. E. S. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Vol.6, No.1*. Diakses pada tanggal 28 April 2017 dari http://eprints.dinus.ac.id/17233/1/jurnal_16110.pdf
- VandenBos, G. R. 2015. *APA Dictionary of Psychology*. Second Edition. England: American Psychological Association. Diakses pada tanggal 01 Mei 2017.
- Waspodo, A.A., Handayani, N. C. & Paramita W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. UNITEX di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 1, Hal. 97-115*. Diakses pada tanggal 09 Maret 2017 dari <http://www.ejurnal.com/2016/03/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja.html>
- Wayne, J. H., Randel, A. E. & Stevens, J. 2006. The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior Vol 69. Hal. 445-461*. Diakses pada tanggal 09 Maret 2017 dari

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879106000807>

jht-pasca-pencairan-langsung-resign-1464712243.

Wibowo. 2016. *Managemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo,S.E.2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Detikcom. 2014. *Demi Anak Tercinta, Bos Perusahaan Triliunan Dolar Ini Resign*. Diakses pada tanggal 05 Mei 2017 dari <http://finance.detik.com/sosok/2704808/demi-anak-tercinta-bos-perusahaan-triliunan-dolar-ini-resign>.

Kompasiana. 2013. *Kebiasaan Buruk Karyawan Indonesia*. Diakses pada tanggal 04 April 2017 dari http://www.kompasiana.com/wstok/kebiasaan-buruk-karyawan-indonesia_5528c464f17e614b058b45ba.

Sindonews. 2016. *Duh, 70% Pengklaim JHT Pasca Pencairan Langsung Resign*. Diakses pada tanggal 04 April 2017dari<https://ekbis.sindonews.com/read/1112996/33/duh-70-pengklaim->