

Ekspektasi Harga Saham Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia

Employee Stock Price Expectations at PT. Indonesian Telecommunications

Fakhri Kahar¹, Andi Caesar To Taddampali², Nasaruddin H³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri
Makassar

Email: f.kahar@yahoo.com¹, caezaar32@gmail.com², nasar@unm.ac.id³

(Diterima: 12-Maret-2019; di revisi: 15-Juni-2019; dipublikasikan: 30-September-2019)

ABSTRAK

Perkembangan ekonomi dan dunia usaha di Indonesia menunjukkan bahwa kemajuan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada dukungan pemerintah saja, tetapi juga bergantung pada kualitas karyawannya. Harga saham akan selalu menjadi perhatian utama bagi pemilik saham siapa pun juga termasuk karyawan Telkom. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ekspektasi harga saham di PT. Telekomunikasi Indonesia. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dapat dilakukan dengan studi longitudinal atau studi cross-sectional. Studi longitudinal memerlukan horison waktu yang lebih lama daripada studi cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Telkom yang mengikuti program kepemilikan saham pada Juni 2013. Jumlah populasi ini diperkirakan 60% dari total karyawan Telkom atau sekitar 9000 karyawan, dengan menggunakan tingkat error 5 % pada slovin, maka untuk populasi 9000, ukuran sampel adalah 383 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan koesiener. Teknik analisis data menggunakan teknik statistika dengan bantuan aplikasi software SPSS. Hasil penelitian ekpektasi karyawan tentang kenaikan harga saham dipengaruhi oleh indikator potensi pertumbuhan industri telco dengan respon paling tinggi. Indikator ekspansi usaha yang dilakukan oleh perusahaan mendapatkan respon paling rendah.

Kata kunci: Ekspektasi; Harga Saham; ekspansi usaha

ABSTRACT

The development of the economy and the business world in Indonesia shows that the progress of a company depends not only on government support, but also on the quality of its employees. Share prices will always be the main concern for anyone shareholders including Telkom employees. The purpose of this study was to determine stock price expectations in PT. Telekomunikasi Indonesia. Research conducted with a quantitative approach. Research can be finish with longitudinal studies or cross-sectional studies. Longitudinal studies require a longer time horizon than cross-sectional studies. The population in this study were Telkom employees who participated in the share ownership program in June 2013. The total population is estimated to be 60% of Telkom's total employees or around 9000 employees, using a 5% error rate on Slovin, then for a population of 9000, the sample size was 383 respondents . Data collection techniques using interviews, documentation and koesiener. Data analysis techniques using statistical techniques with the help of SPSS software applications. The results of the employee expectations study of rising stock prices are influenced by the telcom industry's potential growth indicators with the highest response. The indicator of business expansion undertaken by the company received the lowest respon.

Keywords: *Expectations; Stock price; business expansion*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi dan dunia usaha di Indonesia menunjukkan bahwa kemajuan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada dukungan pemerintah saja, tetapi juga bergantung pada kualitas karyawannya (Nasrullah, Salam, Pratiwi, & Niswaty, 2017; Saggaf, Salam, Kahar, & Akib, 2014; Salam & Rosdiana, 2016). Oleh karena itu membangun mekanisme yang dapat memikat dan mempertahankan karyawan yang terbaik menjadi masalah yang penting dan menjadi perhatian pimpinan perusahaan. Harga saham pada saat pengalihan saham adalah Rp. 10.193,- per lembar. Namun Telkom menjual saham karyawan hanya sebesar Rp 5.762,- per lembar. Misalnya dengan perhitungan sebagai berikut, untuk karyawan BP IV akan berkontribusi sebesar 2800 x Rp. 5.762,- atau Rp. 16.135.761,- dengan demikian Telkom memberikan *wealth allowance* (kesejahteraan) sebesar 2800 x Rp 4.431,- atau Rp. 12.404.639,- pada karyawan BP IV tersebut. Dengan cara yang sama perhitungan untuk karyawan BP I hingga BP VII. Saham yang dibagikan kepada karyawan tidak dapat langsung dijual karena ada periode *lock-up* atau tenggat waktu saham dapat dijual kembali.

Harga saham akan selalu menjadi perhatian utama bagi pemilik saham siapa pun juga termasuk karyawan Telkom. Seorang pemilik saham pada umumnya akan berharap saham yang dimilikinya harganya di pasar saham selalu meningkat. Harapan karyawan akan naiknya harga saham yang dimilikinya sejak mengikuti kebijakan kepemilikan saham karyawan dalam penelitian ini dinamakan ekspektasi harga saham karyawan atau disingkat EHSK. Singkatan EHSK ini akan digunakan dalam penelitian ini terutama pada tabel dengan kolom yang terbatas untuk penulisannya.

Di pasar saham yang merupakan pasar sekunder, dalam aktivitas perdagangan saham sehari-hari, harga saham mengalami fluktuasi baik naik maupun turun. Pembentukan harga saham terjadi karena adanya permintaan dan penawaran terhadap saham tersebut. Permintaan dan penawaran tersebut terjadi karena adanya banyak faktor, antara lain yang bersifat fisik atas saham tersebut misalnya kinerja keuangan perusahaan dan pertumbuhan industri dimana perusahaan tersebut bergerak maupun faktor lain yang sifatnya makro yaitu tingkat suku bunga, tingkat inflasi, nilai tukar dan faktor non ekonomi seperti kondisi sosial politik. Secara fundamental, harga saham dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan resiko yang dihadapi perusahaan (Mohamad Samsul., 2006). Kinerja perusahaan tersebut dapat terlihat laba operasional dan laba bersih per saham serta beberapa rasio keuangan yang menggambarkan kekuatan manajemen dalam mengelola perusahaan. Sedangkan resiko perusahaan itu sendiri dapat diindikasikan dari ketahanan perusahaan dalam menghadapi siklus ekonomi serta faktor makro ekonomi dan mikro ekonomi.

Menurut (Fahmi & Hadi., 2011), ada beberapa kondisi yang dapat mempengaruhi pergerakan harga saham yang diperdagangkan di pasar saham yaitu kondisi perekonomian secara makro, kinerja keuangan perusahaan, kebijakan perusahaan dalam melakukan ekspansi usaha, efek psikologis pasar yang mampu berpengaruh terhadap kondisi teknikal pergerakan saham. Persepsi karyawan terhadap harga saham di masa depan atau ekspektasi harga saham tidak tergantung pada pendapat para ahli mengenai nilai wajar sebuah saham (*stock valuation*) namun persepsi yang terbentuk pada karyawan juga tergantung pada tingkat pendidikan karyawan, tingkat pengetahuan dan wawasan karyawan perihal pergerakan harga saham di bursa saham serta tingkat kepedulian karyawan tersebut akan

pergerakan saham di bursa saham.

Tingkat pengetahuan dan wawasan dari seseorang karyawan berpengaruh pada kemampuannya untuk memprediksikan harga saham di masa depan. Seorang karyawan dengan berlatar belakan disiplin Ilmu Teknik atau Ilmu Hukum belum tentu dapat segera memahami sebuah artikel atau tulisan mengenai prediksi harga saham, apalagi bagi mereka yang baru bersentuhan dengan pasar saham setelah mereka mempunyai saham melalui kebijakan kepemilikan saham karyawan. Pemahaman terhadap saham dan pasar saham memerlukan pengetahuan dan wawasan yang cukup terhadap disiplin Ilmu Ekonomi dan Keuangan. Pemahaman yang cukup terhadap kondisi ekonomi makro terkait tingkat suku bunga, tingkat inflasi dan nilai tukar sangat diperlukan dalam memprediksi pergerakan harga saham. Selain itu pemahaman yang cukup mengenai sebuah laporan keuangan juga sangat diperlukan untuk memahami kinerja keuangan suatu perusahaan emiten terkait dengan nilai EPS untuk memprediksi harga saham di masa depan.

Harga pelaksanaan, sesuai dengan karakteristik opsi, sebagian besar program opsi menetapkan bahwa harga pelaksanaan akan ditetapkan pada 100% harga pasar wajar saham pada tanggal pemberian opsi. Alternatif lain, harga pelaksanaan dapat ditawarkan pada harga premium atau harga pelaksanaan yang meningkat didasarkan pada indeks, contohnya indeks perusahaan-perusahaan dalam industri yang sama. Hal ini berarti bahwa karyawan akan merealisasikan nilai dari opsi hanya jika harga saham perusahaan meningkat melebihi tingkat yang dihasilkan dari seluruh pertumbuhan ekonomi dan pasar saham. Strategi terakhir ini meningkat penggunaannya oleh perusahaan-perusahaan publik dalam rangka meningkatkan dukungan pemegang saham untuk program opsi saham karyawan.

Memperoleh saham melalui pelaksanaan opsi, tentu saja tidak gratis. Karyawan harus membayar harga pelaksanaan yang telah ditentukan. Seorang karyawan yang diberikan opsi untuk membeli saham dalam jumlah besar biasanya memperlakukan pemberian tersebut sebagai hal yang menggembirakan. Meskipun demikian, sebagai akibat dari pemberian itu karyawan harus menyediakan uang untuk membeli saham. Hal ini dapat memerlukan kas yang lebih banyak daripada yang dapat disediakan karyawan. Terdapat beragam metode dimana seorang karyawan dapat menawar cara pembayaran harga pelaksanaan ketika ia memutuskan untuk melaksanakan suatu opsi dan tidak seluruhnya mengharuskan karyawan menyediakan kas tunai. Perusahaan publik seringkali memperbolehkan karyawan untuk melaksanakan opsinya menggunakan suatu metode *cashless exercise* (pelaksanaan tanpa kas). Cara ini memungkinkan karyawan untuk meminjam dana dari seorang broker untuk membayar harga pelaksanaannya, pajak dan komisi. Kemudian dengan segera setelahnya memerintahkan broker tersebut untuk menjual saham secukupnya sehingga pinjaman dari broker tersebut dapat dibayar kembali. Beberapa perusahaan juga memperbolehkan karyawan untuk meminjam dari perusahaan dengan menggunakan suatu surat perjanjian guna membayar harga pelaksanaan dan kemudian membayar kembali pinjaman tersebut melalui pemotongan gajinya.

Variabel yang pertama adalah ekspektasi harga saham karyawan (EHSK), singkatan ini akan digunakan dalam paragraf-paragraf selanjutnya khususnya untuk tabel yang kolomnya terbatas untuk penulisan lengkap. Definisi operasional ekspektasi harga saham karyawan adalah suatu kesadaran atau persepsi karyawan terhadap perkembangan harga saham Telkom di masa yang akan datang. Variabel ekspektasi harga saham karyawan dalam penelitian ini mempunyai empat indikator yaitu *stock split*, ekspansi usaha, industri telkom dan makro ekonomi. Kebijakan *stock split* dengan rasio 1/5 pada Agustus 2013 dimaksudkan sebagai strategi untuk mendorong kenaikan harga saham mengingat secara psikologis investor akan

lebih berminat terhadap saham dengan harga per lembarnya rendah. Kebijakan *stock split* di Telkom bukan hanya wacana tetapi sudah dilakukan oleh karena itu penting bagi peneliti untuk mengetahui persepsi karyawan terkait dengan kebijakan ini.

Ekspansi usaha meliputi merger dan akuisisi saat ini sedang giat dilaksanakan oleh Telkom, termasuk juga penguatan bisnis anak perusahaan (*subsidiary*) menuju perusahaan *holding company* dalam naungan Telkom Group. Salah satu contoh terbaru aksi-aksi korporasi adalah penjualan 80% saham Telkomvision kepada TransTV. Aksi-aksi korporasi ini telah diberitakan kepada seluruh karyawan Telkom melalui media internal Telkom sehingga penting untuk diteliti persepsi karyawan terkait kebijakan ini.

Pertumbuhan industri telkom yang saat ini telah menuju industri broadband masih cukup menjanjikan karena belum semua wilayah di Indonesia sudah terlayani oleh akses broadband. Ada potensi pasar yang cukup besar dan belum tergarap maksimal karena infrastruktur telekomunikasi belum sepenuhnya menjangkau daerah tersebut. Disamping peluang tersebut ada tantangan yang harus diatasi oleh pelaku industri telkom yaitu persaingan antar operator yang ketat, tuntutan pelanggan yang semakin tinggi dan munculnya industri aplikasi dan konten seperti Google dan e-Commerce lainnya yang secara tidak langsung menggerogoti laba perusahaan. Peluang sekaligus tantangan ini tentu akan berpengaruh pada kinerja keuangan Telkom sehingga dapat mempengaruhi persepsi investor terhadap masa depan saham Telkom sehingga penting untuk diteliti bagaimana persepsi karyawan (responden) terhadap kondisi ini. Kondisi Makro Ekonomi merupakan cerminan kondisi makro ekonomi yang telah dibahas sebelumnya di atas akan mempengaruhi pergerakan harga saham karena investor cenderung mengambil sikap terhadap kondisi makro yang ada. Alasan investor bertransaksi menjual atau membeli saham menyikapi kondisi makro adalah untuk mengantisipasi masa depan sehingga penting untuk diteliti bagaimana persepsi karyawan (responden) terhadap kondisi ini.

METODE

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dapat dilakukan dengan studi longitudinal atau studi cross-sectional. Studi longitudinal memerlukan horison waktu yang lebih lama daripada studi cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Telkom yang mengikuti program kepemilikan saham pada Juni 2013. Jumlah populasi ini diperkirakan 60% dari total karyawan Telkom atau sekitar 9000 karyawan, dengan menggunakan tingkat error 5 % pada slovin, maka untuk populasi 9000, ukuran sampel adalah 383 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan koesiener. Teknik analisis data menggunakan teknik statistika dengan bantuan aplikasi software SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran mengenai variabel ekspektasi harga saham karyawan, maka dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Tabulasi Data Ekspektasi Harga Saham Karyawan

Indikator	Frekuensi					Skor Total
	5	4	3	2	1	
Stock Split	63	265	33	12	1	1499
Ekspansi Usaha	43	260	58	11	2	1453
Industri Telco	61	277	29	4	3	1511
Makro Ekonomi	44	276	42	9	3	1471
					Rata-Rata Total	1483,5
					Kriteria	Tinggi
					Kriteria	Tinggi

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata skor total yang diperoleh pada variabel ekspektasi harga saham karyawan adalah sebesar 1483,5 dimana skor tertinggi dari keempat indikator penelitian adalah indikator industri telco sebesar 1511, sedangkan skor terendah ditempati indikator ekspansi usaha sebesar 1453. Selanjutnya untuk mengkategorikan bagaimana gambaran mengenai ekspektasi harga saham karyawan.

Berdasarkan garis kontinum, presentase skor tanggapan responden tentang ekspektasi harga saham karyawan diperoleh nilai sebesar 1483,5 dan dalam pengklasifikasian prosentase skor tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan pengklasifikasian ini, maka dapat diartikan bahwa tanggapan responden tentang ekspektasi harga saham karyawan adalah tinggi. Tabel di bawah ini merupakan distribusi jawaban responden untuk setiap indikator pada variabel ekspektasi harga saham karyawan. Dengan jumlah indikator ada empat butir dan jumlah responden sebanyak 374 maka untuk setiap persepsi responden akan mempunyai jangkauan frekuensi minimal sebesar empat jawaban dan frekuensi maksimal sebesar 374×4 atau 1496 jawaban.

Tabel 2

Tabulasi Data Indikator Variabel Ekspektasi Harga Saham Karyawan

	Skor	Stock Split	Ekspansi Usaha	Industri Telco	Makro Ekonomi	Jumlah	%
Sangat Tdk Setuju	1	1	2	3	3	9	0,60
Tidak Setuju	2	12	11	4	9	36	2,41
Kurang Setuju	3	33	58	29	42	162	10,83
Setuju	4	265	260	277	276	1078	72,06
Sangat Setuju	5	63	43	61	44	211	14,10
Total Responden		374	374	374	374	1496	100
Rata-Rata Skor		4,01	3,89	4,04	3,93		
Rata-Rata Skor Total							

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dalam penelitian ini variabel ekspektasi harga saham karyawan adalah ekspektasi harga saham menurut persepsi karyawan di masa depan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman

mereka dalam mengamati pergerakan harga saham. Ekspektasi harga saham karyawan mempunyai indikator-indikator sebagai berikut, EHSK1 adalah *stock split*, EHSK2 adalah ekspansi usaha, EHSK3 adalah industri telco dan EHSK4 adalah makro ekonomi.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju dengan ekspektasi harga saham karyawan sejumlah 1078 atau 72,06 %, disusul dengan pilihan jawaban sangat setuju dengan ekspektasi harga saham karyawan sejumlah 211 atau 14,10 % kurang setuju dengan ekspektasi harga saham karyawan sejumlah 162 atau 10,83 % tidak setuju dengan ekspektasi harga saham karyawan sejumlah 26 atau 2,41 % dan sangat tidak setuju sejumlah 9 orang atau 0,60 % saja. Pada tabel 4.6 di atas terlihat bahwa rata-rata total jawaban responden adalah 3,97 sehingga dapat dikategorikan baik responnya. Secara umum para responden menyatakan setuju dengan ekspektasi harga saham karyawan Telkom di masa yang akan datang.

Dalam penelitian ini urutan indikator dengan respon tertinggi dari 374 responden dalam penelitian ini adalah indikator industri Telco, disusul oleh indikator *stock split*, indikator makro ekonomi dan indikator ekspansi usaha. Untuk setiap indikator pada variabel ekspektasi harga saham karyawan, nilai skor terendah 3,89 adalah indikator ekspansi usaha. Dari 374 orang responden, terdapat 71 atau 20% responden yang menyatakan setidaknya kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju bahwa indikator ekspansi usaha berupa aksi-aksi korporasi seperti merger akuisisi dan konsolidasi anak perusahaan menuju *holding company* akan dapat meningkatkan harga saham Telkom. Menurut Fahmi dan Hadi (2011), pengembangan usaha yang dilakukan oleh perusahaan merupakan faktor pemicu pergerakan saham di bursa. Oleh karena itu para investor memandang kinerja keuangan perusahaan akan banyak dipengaruhi oleh pengembangan usaha seperti itu. Hasil temuan pada penelitian ini menempatkan indikator ekspansi usaha pada urutan terakhir indikator yang mempengaruhi kenaikan harga saham.

Sedangkan indikator pada variabel ekspektasi harga saham karyawan Telkom dengan nilai skor tertinggi 4,04 adalah indikator industri telco. Para responden masih yakin bahwa industri telco yang saat ini sudah menjadi industri broadband akan terus berkembang dan memikat para investor sehingga harga saham Telkom akan terus naik. Industri broadband ditandai dengan kebutuhan pelanggan akan kecepatan akses internet yang super cepat dan dapat diakses di mana saja. Keyakinan oleh sebagian besar karyawan yang ikut program kepemilikan saham karyawan ini bahwa industri broadband yang telah menjadi portofolio perusahaan Telkom akan terus bertumbuh dan berkembang adalah sinyal yang positif bagi peningkatan komitmen kerja karyawan. Dalam teori dan konsep tentang komitmen organisasi, (Hewitt, 2012) berpendapat karyawan yang berkomitmen akan mempunyai 3S yaitu *Stay-Say-Strive*. *Stay* artinya karyawan tersebut akan selalu berusaha bertahan di tempat kerjanya. *Say* artinya karyawan tersebut akan selalu mengatakan hal-hal yang positif terhadap perusahaannya, misalnya dengan keyakinan akan masa depan industri dimana perusahaan berkiprah. *Strive* artinya sebuah tekad untuk bekerja keras untuk dapat melampaui target-target perusahaan.

Indikator *Stock Split*

Dalam penelitian ini indikator *stock split* adalah indikator untuk mengukur seberapa pengaruhnya kebijakan *stock split* yang dikeluarkan oleh manajemen Telkom pada Agustus 2013 dengan *ratio split* 1/5. Seperti yang dijelaskan pada bab pertama bahwa harga saham diturunkan menjadi seperlima dan volume dinaikkan menjadi lima kali lipat, dari harga saham semula Rp 10.125,- menjadi Rp 2.025,-. Kebijakan *stock split* diyakini dapat mendongkrak harga saham karena secara psikologis dengan harga lebih rendah akan menarik minat para investor untuk membelinya. Dengan bertambahnya penawaran maka sesuai hukum pasar maka harga akan naik.

Indikator Ekspansi Usaha

Dalam penelitian ini indikator ekspansi usaha adalah indikator untuk mengukur seberapa pengaruhnya ekspansi usaha berupa aksi-aksi korporasi terhadap ekspektasi harga saham karyawan. Aksi-aksi korporasi merupakan bentuk dari ekspansi usaha yang dilakukan oleh Telkom. Misalnya pembentukan anak-anak perusahaan dan penguatannya dengan melimpahkan sebagian bisnis induknya Telkom ke anak perusahaan tersebut agar lebih lincah, lebih gesit dan lebih efisien. Aksi-aksi tersebut sesuai dengan visi Telkom Group sebagai *holding company*. Ekspansi usaha seperti itu menurut Fahmi dan Hadi (2012) dapat menarik minat para investor untuk membeli saham sehingga dengan bertambahnya jumlah penawaran sesuai hukum pasar maka saham Telkom diharapkan akan naik. Dengan logika berpikir tersebut dilakukan pengambilan survei terhadap karyawan Telkom yang ikut serta dalam program kepemilikan saham karyawan tentang bagaimana pendapat mereka tentang ekspektasi harga saham karyawan terkait aksi-aksi korporasi. Hasil survei menunjukkan mayoritas 260 dari 374 responden (69,52 %) menyatakan setuju dan 43 dari 374 responden (11,50 %) bahkan menyatakan sangat setuju.

Indikator Industri Telco

Dalam penelitian ini indikator industri telco, yaitu indikator untuk mengukur seberapa pertumbuhan industri telco terhadap ekspektasi harga saham karyawan. Telkom adalah operator telekomunikasi terbesar di Indonesia sehingga apapun yang terjadi industri telco ini akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan Telkom dan pada akhirnya akan berpengaruh pada penilaian investor terhadap saham Telkom. Dengan logika berpikir tersebut dilakukan pengambilan survei terhadap karyawan Telkom yang ikut serta dalam program kepemilikan saham karyawan tentang bagaimana pendapat mereka tentang ekspektasi harga saham karyawan terkait pertumbuhan industri Telco. Hasil survei menunjukkan mayoritas 277 dari 374 responden (74,06 %) menyatakan setuju dan 61 dari 374 responden (16,31 %) bahkan menyatakan sangat setuju.

Indikator Makro Ekonomi

Dalam penelitian ini indikator makro ekonomi, yaitu indikator untuk mengukur seberapa pengaruhnya makro ekonomi terhadap ekspektasi harga saham karyawan. Pengaruh ekonomi makro seperti tingkat suku bunga, tingkat inflasi dan nilai tukar menurut Fahmi dan Hadi (2012) akan mempengaruhi minat investor dalam bertransaksi saham. Dengan logika berpikir tersebut dilakukan pengambilan survei terhadap karyawan Telkom yang ikut

serta dalam program kepemilikan saham karyawan tentang bagaimana pendapat mereka tentang ekspektasi harga saham karyawan terkait dengan kondisi makro ekonomi. Hasil survei menunjukkan mayoritas 276 dari 374 responden (73,80 %) menyatakan setuju dan 44 dari 374 responden (11,76 %) bahkan menyatakan sangat setuju.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh ekspektasi harga saham karyawan terhadap kepuasan kepemilikan saham karyawan dan komitmen organisasi telah dilakukan oleh Wu (2009) terhadap perusahaan-perusahaan yang menerapkan program kepemilikan saham karyawan di Taiwan. Penelitian dilakukan terhadap 20 perusahaan di Taiwan yang menerapkan program kepemilikan karyawan dengan total karyawan yang disurvei berjumlah 400 orang dan yang memberi respon berjumlah 145 orang. Variabel kepuasan kepemilikan saham karyawan yang digunakan oleh (Wu, 2009) adalah gabungan dari variabel karakteristik kepemilikan saham, karakteristik karyawan dan identifikasi karyawan. Ketiga variabel tersebut menjadi variabel bebas dalam penelitian Wu (2009). Variabel- variabel kepuasan kepemilikan saham karyawan diadopsi dari penelitian (Aubert, Kern, & Hollandts, 2017; Hawkes, 1999; Kim & Patel, 2017; Klein, 1988; Peel, Pendlebury, & Groves, 1991). Variabel terikatnya ada dua yaitu komitmen organisasi dan intensi *turnover*, dimana pengukuran komitmen organisasi menggunakan instrumen OCQ yang diadopsi dari teori (Allen, N.J. and Meyer, 1991; Cohen, 2007; Labrague et al., 2018; Mowday, Steers, & Porter, 1979; Yang, Liu, Chen, & Pan, 2014; Zeinabadi, 2010; Zeinabadi & Salehi, 2011). Sedangkan pengukuran intensi *turnover* menggunakan instrumen survei atau kuisioner dari penelitian (Michaels, C.E dan Spector, 1982; Tadampali, Hadi, & Salam, 2016).

SIMPULAN

Hasil penelitian ekspektasi karyawan tentang kenaikan harga saham dipengaruhi oleh indikator potensi pertumbuhan industri telco dengan respon paling tinggi. Indikator ekspansi usaha yang dilakukan oleh perusahaan mendapatkan respon paling rendah. Program kepemilikan saham karyawan perlu dilanjutkan karena sebagian besar karyawan menyatakan kepuasannya terhadap program tersebut dan juga menyatakan ekspektasinya akan kenaikan harga saham di masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J. . (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Aubert, N., Kern, A., & Hollandts, X. (2017). Employee stock ownership and the cost of capital. We are grateful to the Editor in Chief, Thomas Lagoarde-Segot and to participants at 2016 French accounting association conference, 2015 French finance association conference, the 2014 International corporate governance for their useful comments and suggestions. Siessima Djibril Toé provided excellent research assistance. All remaining errors are our own. *Research in International Business and Finance*, 41, 67–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2017.04.007>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>

- Fahmi & Hadi. (2011). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi 2*. Bandung: Alfabeta.
- Hawkes, V. B. T.-A. C. T. C. to T. M. (Ed.). (1999). *Employee share ownership plan (ESOP)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-1-85573-327-5.50081-X>
- Hewitt, P. G. (2012). *Conceptual Physical Science, Fifth Edition*. San Francisco: Pearson Addison-Wesley.
- Kim, K. Y., & Patel, P. C. (2017). Employee ownership and firm performance: A variance decomposition analysis of European firms. *Journal of Business Research*, 70, 248–254. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.014>
- Klein, K. J. (1988). *Employee Stock Ownership And Employee Attitudes, A Test of Three Models*.
- Labrague, L. J., McEnroe – Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Michaels, C.E dan Spector. (1982). “Causes of Employee Turnover. A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53–59.
- Mohamad Samsul. (2006). *Pasar Modal dan Manajemen Portofolio*. Jakarta: Erlangga.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 206–211.
- Peel, M. J., Pendlebury, M. W., & Groves, R. E. V. (1991). Employee share ownership, privatization and internal financial reporting—some new evidence. *Management Accounting Research*, 2(2), 71–88. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1044-5005\(91\)70028-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1044-5005(91)70028-0)
- Saggaf, S., Salam, R., Kahar, F., & Akib, H. (2014). Pelayanan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Ad’ministrare*, 1(1), 20–27.
- Salam, R., & Rosdiana. (2016). Penerapan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern Berbasis Daya Saing Organisasi dalam Menyongsong MEA 2015. *SEMINAR NASIONAL ‘Revolusi Mental Dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Menghadapi MEA 2015’ Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2016), 186–190. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank SulSelBar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35–46.
- Wu. (2009). *The Impacts of ESOP Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover*

Intention and the Moderating Effect of Employee's Expectation of Stock Price.

- Yang, J., Liu, Y., Chen, Y., & Pan, X. (2014). The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Applied Nursing Research*, 27(3), 186–191. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apnr.2013.12.001>
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 998–1003. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.225>
- Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472–1481. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.387>