

Antik Pranandari (2004). "Hubungan antara Kepuasan karier Dengan Intensi *Turnover*". Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

### ABSTRAK

Perputaran pekerja akibat dari keinginan pekerja (intensi *turnover*) merupakan hal yang sangat penting untuk dihindari perusahaan agar tidak menimbulkan kerugian yang tidak diinginkan. Kepuasan karier sebagai salah satu faktor yang bisa mempengaruhi terjadinya *turnover*. Dengan bekerja dalam perusahaan, pekerja berusaha untuk memenuhi, mencapai harapannya dan akhirnya kepuasan yang diperoleh dari hasil kerjanya. Dalam proses kepuasan, kepuasan karier muncul sebagai pengaruh terjadinya intensi *turnover* oleh pekerja karena bila pekerja merasakan ketidakpuasan terhadap kariernya selama dia bekerja dalam perusahaan tersebut maka muncul intensi *turnover*. Menurut Aryee (1993), pekerja yang merasa tidak puas dengan kariernya selama ini maka pekerja itu memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan karier dengan intensi *turnover*. Subjek penelitian adalah pekerja dari Kantor Akuntan Publik (KAP) "X" yang berjumlah 39 orang, menggunakan *total population study* yaitu mengambil keseluruhan populasi menjadi subjek penelitian dan untuk mengungkap hal ini peneliti menggunakan angket dan pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan program SPSS 10.00.

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa ada hubungan yang negatif signifikan antara kepuasan karier dengan intensi *turnover* ( $r = - 0,329$  dan  $p = 0,041$  ;  $p < 0,05$ ) artinya semakin tinggi kepuasan kariernya maka intensi *turnover*nya akan semakin rendah. Kepuasan karier dengan intensi *turnover* memberikan sumbangan sebesar 10,81 % hal ini berarti masih ada 89,19 % faktor-faktor lain yang ikut memberikan sumbangan lainnya antara lain *career commitment* (Aryee, 1993), *individual's career stage* dan *nonwork influences* (London & Stumpf, 1982).

Saran yang dapat diajukan adalah agar perusahaan mempertimbangkan proses kepuasan karier yang sekarang serta membina komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerjanya apakah hal-hal yang selama ini dijalankan telah sesuai dan terbaik bagi kelangsungan kerja pekerja untuk menghindari munculnya intensi *turnover*.