

Maria Stephanie. (5020100). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Intensi *Turnover* di PT "X". Skripsi. Sarjana Strata 1. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Laboratorium Psikologi Umum (2008).

INTISARI

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Implikasinya, organisasi perlu mempertahankan sumber daya yang potensial yang dimiliki agar tidak berdampak menimbulkan hasrat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata, orang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia. Atau secara tidak langsung dapat menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai. Beberapa penelitian mengenai intensi *turnover* menunjukkan kaitan yang erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Dari survei awal dengan sales PT X, diketahui bahwa mereka seringkali tertekan karena tingginya target penjualan yang harus dicapai. Selain itu adanya kebijakan perusahaan yang mengubah harga tanpa konfirmasi terlebih dahulu. Akibatnya, banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berhubungan dengan intensi *turnover* di PT X. Peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan tidak tetap yang mempunyai tingkat *turnover* tinggi. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai alat ukur. Subjek penelitian dipilih secara *incidental*. Data yang didapat dianalisis dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment*.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan intensi *turnover*. Semakin rendah kepuasan kerja dan komitmen organisasional, semakin tinggi intensi *turnover*-nya. Dan semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula komitmen organisasional, semakin tinggi intensi *turnover*-nya. Selain itu diketahui bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang lebih kuat terhadap intensi *turnover* dibanding komitmen organisasional.

Hasil penelitian menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagian besar karyawan. Oleh karena itu sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, dengan cara memberikan fasilitas yang lebih baik bagi para karyawan, memperhatikan jenjang karir dan memberikan kesempatan dalam mendapatkan promosi jabatan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan kenaikan gaji, upah tambahan seperti bonus, uang lembur, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan, serta menurunkan *turnover*.

Kata kunci : intensi *turnover*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, karyawan PT X