

Istna Anisatul Fadlilah. (5130335). Hubungan antara *Person Organization Fit* dan *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention* pada *Driver Orenz Taksi Surabaya*. Skripsi. Sarjana Strata 1. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. Laboratorium Psikologi Industri Organisasi (2017).

INTISARI

Tingginya angka *turnover intention* yang muncul di perusahaan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. Untuk mengetahui kecenderungan seseorang melakukan *turnover*, dapat diketahui dengan mengukur *turnover intention* dari individu tersebut (Mc Carthy, dkk (dalam, Schalkwyk dkk, 2010). Bluedorn (1982, dalam Handlon, 2009) menjelaskan jika *turnover intention* sebagai rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Rencananya untuk meninggalkan pekerjaan, merupakan prediktor munculnya perilaku *turnover* secara aktual. Terdapat beberapa faktor yang mendorong pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya (Mobley, 1986). Faktor tersebut terbagi berdasarkan organisasi maupun individual. Berbagai faktor tersebut akan berpengaruh pada individu sehingga adanya proses evaluasi yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Mobley, 1986). Penelitian ini didasarkan pada proses evaluasi alternatif tersebut berdasarkan faktor organisasi atau kesesuaian dengan organisasi (PO – fit) dan faktor individual konflik peran pada keluarga (WFC). Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara *person organization fit* dan *work family conflict* dengan *turnover intention*.

Subjek pada penelitian ini adalah *driver* Taksi Orenz Surabaya dengan jumlah 175 orang. Subjek penelitian ini menggunakan sampel dari total populasi 561 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara. Kuesioner digunakan untuk mengungkap *turnover intention* menggunakan *turnover cognitions items*, *person organization fit* dengan *person organization fit scale*, dan *work family conflict* dengan *work family conflict scale*. Analisis data untuk menguji hipotesis menggunakan teknik regresi ganda.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini: 1) *person organization fit* dan *work family conflict* secara bersama-sama berhubungan dengan *turnover intention* ($R=0,381$; $p=0,000$). 2) *person organization fit* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* ($r= -0,261$; $p=0,000$). 3) *work family conflict* memiliki hubungan positif hubungan dengan *turnover intention* ($r=0,298$; $p=0,000$). Hasil tersebut menjelaskan jika faktor organisasi maupun individual dapat menjadi faktor untuk meninggalkan pekerjaan.

Implikasi dari penelitian ini, perusahaan dapat mengamati kembali kesejahteraan *driver* berdasarkan pemenuhan kebutuhan. Perlunya *driver* untuk mengkondisikan cara pemecahan masalah baik di perusahaan maupun saat di rumah.

Kata kunci : *Turnover Intention*, *Person Organization Fit*, *Work Family Conflict*.