

Analisis Faktor Turnover Intention Pada Karyawan CV. Citra Abadi

A. Taufan Arif

Program Studi Psikologi IAIN Sunan Ampel Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan CV. Citra Abadi, dan faktor apakah yang paling dominan serta berapa besar kontribusi dari masing-masing faktor terhadap turnover intention.

Subyek penelitian adalah karyawan CV. Citra Abadi Sidoarjo dengan jumlah populasi 32 responden. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Instrumen pengumpulan data melalui pemberian skala turnover intention yang dilakukan secara populatif, kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis multivariat dengan teknik analisis faktor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, job insecurity, ketidakjelasan peran, locus of control, dan perubahan organisasional dengan turnover intention dengan taraf signifikansi sebesar signifikansi sebesar 0,000 dimana $P < 0,05$. Setiap faktor memberikan tingkat hubungan yang berbeda-beda, faktor kepuasan kerja memberikan angka MSA sebesar 0,591, faktor komitmen organisasional memberikan angka MSA sebesar 0,721, faktor kepercayaan organisasional memberikan angka MSA sebesar 0,506, faktor job insecurity memberikan angka MSA sebesar 0,792, faktor ketidakjelasan peran memberikan angka MSA sebesar 0,638, faktor locus of control memberikan angka MSA sebesar 0,668, dan faktor perubahan organisasional memberikan nilai MSA sebesar 0,823.

Masing-masing faktor memberikan nilai kontribusi yang berbeda-beda dimulai dari faktor kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 34,9%, faktor komitmen organisasional memberikan kontribusi sebesar 51,9%, kepercayaan organisasional memberikan kontribusi sebesar 25,6%, job insecurity memberikan kontribusi sebesar 62,7%, ketidakjelasan peran memberikan kontribusi sebesar 40,7%, faktor locus of control memberikan kontribusi sebesar 44,6%, kemudian faktor perubahan organisasional memberikan kontribusi sebesar 67,7%.

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan atau meneliti ulang penelitian ini, diharapkan untuk memperhatikan alat ukur yang digunakan.

Kata Kunci: *Turnover Intention, kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, job insecurity, ketidakjelasan peran, locus of control, dan perubahan organisasional.*