

ABSTRACT

Turnover rate is believed to be one of the indicators of effectiveness and stability of an organization or company. Besides, company loss resulting from losing an employee is quite significant. Turnover begins to occur when there is employees' turnover intention. A number of previous studies state that employees' turnover intention is closely related to employee dissatisfaction on their job. This is because employee dissatisfaction on their job may result in psychological instability of the employee, thus, employees tend to have the intention to leave the company in order to keep their psychological condition in balance. Anchor stability is what one relies on to keep their psychological condition stable. With high psychological stability, it is expected that the instability caused by job dissatisfaction can be minimized, thus, at the same time, can lower turnover intention rate. Method used in this present study is quantitative method by distributing questionnaire. The questionnaire consists of job dissatisfaction scale, turnover intention scale, and anchor scale to discover anchor stability. Subjects of the study are 267 permanent employees who work in banking sector. The results of the study indicate that anchor stabilization is not evidenced to influence relationship between job dissatisfaction and turnover intention. However, anchors such as materials, others and virtues are believed to influence relationship between job dissatisfaction and employees' turnover intention. Factor of job dissatisfaction which most influences turnover intention in this study is employee dissatisfaction with salary or rewards.

Keywords: turnover intention, job dissatisfaction, anchor, anchor stability

INTISARI

Tingkat *turnover* dianggap sebagai salah satu indikasi dari efektivitas dan stabilitas sebuah organisasi atau perusahaan, selain itu kerugian perusahaan yang ditimbulkan dari hilangnya seorang karyawan tidaklah sedikit. Terjadinya *turnover* diawali dengan munculnya intensi *turnover* pada karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa intensi *turnover* pada karyawan berhubungan erat dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat menimbulkan ketidakstabilan psikologis dalam diri karyawan tersebut, sehingga karyawan cenderung memiliki keinginan meninggalkan perusahaan agar kondisi psikologisnya kembali stabil.

Stabilitas *anchor* merupakan kondisi dimana seseorang berada pada posisi yang stabil secara psikologis, sehingga dengan kestabilan psikologis yang tinggi, ketidakstabilan yang diakibatkan oleh ketidakpuasan kerja mampu diminimalisir, sehingga dapat menurunkan tingkat intensi *turnover*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner yang berisi skala ketidakpuasan kerja, skala intensi *turnover* dan skala *anchor* untuk melihat stabilitas pada *anchor*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di sektor perbankan dan berjumlah 267 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *anchor* secara stabilitas tidak menunjukkan peran terhadap hubungan ketidakpuasan kerja dan intensi *turnover*, namun *anchor* berupa *materials*, *others* dan *virtues* diketahui memiliki peran terhadap hubungan ketidakpuasan kerja dan intensi *turnover* karyawan. Faktor ketidakpuasan kerja yang paling mempengaruhi intensi *turnover* pada penelitian ini adalah ketidakpuasan karyawan terhadap gaji atau imbalan yang diberikan.

Kata kunci: Intensi *turnover*, ketidakpuasan kerja, *anchor*, stabilitas *anchor*