

## ABSTRAK

**Ana Dyah Sari Purwaningsih (2002). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Menurut Hirarki Maslow oleh Perusahaan dengan Intensi Turnover Karyawan di PT. Muliakeramik Indahraya Cikarang Bekasi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi: Jurusan Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Sanata Dharma.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan dengan intensi *turnover* pada karyawan. Asumsinya adalah jika pemenuhan kebutuhan itu tinggi, maka intensi *turnover* akan rendah. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan negatif antara pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan dengan intensi *turnover* karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjabat sebagai supervisor dalam berbagai departemen di PT Muliakeramik Indahraya sebanyak 77 orang, dengan kriteria berusia antara 21-40 tahun, dan masa kerja 4-9 tahun. Metode yang dipakai sebagai pengumpul data adalah skala. Alat pengumpul data terdiri dari 2 skala, yaitu: skala pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan dan skala intensi *turnover* karyawan. Dari uji daya diskriminasi aitem pada skala pemenuhan kebutuhan diperoleh 39 aitem sahih dengan daya diskriminasi aitem antara 0.2964 sampai 0.7375 dan koefisien reliabilitas 0.9328. Pada skala intensi *turnover* diperoleh 38 aitem sahih dengan daya diskriminasi aitem antara 0.3671 sampai 0.8286 dan koefisien reliabilitas sebesar 0.9730. Untuk mengetahui hubungan antara pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan dengan intensi *turnover* karyawan digunakan analisis data korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil analisa penelitian, diperoleh koefisien korelasi sebesar  $R = -0.465$ , dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0.217$  ( $P < 0.01$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat Hubungan yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan dengan intensi *turnover* karyawan. Berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan berperan 21.7% terhadap intensi *turnover* karyawan.

## **ABSTRACT**

**Ana Dyah Sari Purwaningsih (2002). The Relation Between The Fulfillment of The Employee's Need Based on Maslow's Need Hierarchy Theory by The Company and The Employee's Turnover Intention in PT. Muliakeramik Indahraya Cikarang Bekasi.**

**Yogyakarta : Department of Psychology, Faculty of Psychology, Sanata Dharma University.**

The objective of this research is to examine the existancy of the relation between the fulfillment of the employee by the company and the turnover intention of the employee. The assumption is if the fulfillment of the need is high, the turnover intention will be low. The existancy of the negative relation between the fulfillment of the employee's need by the company with the turnover intention of the employee propose as the hypothesis of this research.

The subject of this research is the 77 supervisors in every department at PT. Muliakeramik Indah Raya who has age between 21 – 40 years old, with the duration of work between 4 – 9 years. The method used to gathered data is a scale which consist two scales namely, scale of the fulfillment of the employee's need by the company & the scale of the employee's turnover intention. From the examination of the discrimination aitem capacity in the scale of the fulfillment need gain 39 proper aitems with discrimination aitem capacity between 0,2964 up to 0,7375 & the reliability coefficient expand 0,9328. In the turnover intention's scale achieve 38 proper aitem's with discrimination aitem capacity between 0,3671 up to 0,8286 & reliability coefficient expand 0,9730. In order to know the relation between the fulfillment of the employee's need by company & the turnover intention of the employee. Pearson's analysis product moment corelation data is applied.

From the research analysis, the corelation coefficient amount to  $R = -0,465$ , with the determination coefficient  $R^2 = 0,217$  ( $P < 0,01$ ). The result shows the existancy of the significance relation between the fulfillment of the employee's need by the company and the turnover intention of the employee. Meaning, the proposed hyphothesis is accepted. The result of the result of the research also shows that the fulfillment of the employee's need by the company have a role 21,7 % toward the employee's turnover intention.