

Efek mediasi dari kesempatan pertumbuhan karir pada hubungan antara efektivitas pelatihan dan prestise organisasi terhadap turnover intention studi kasus auditor di empat perusahaan akuntan publik di Jakarta = Mediating effect of career growth opportunities on training effectiveness and organizational prestige towards turnover intention (case study among auditors in four public accounting firms in Jakarta) / Jonas Mario Hajadi

Jonas Mario Hajadi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20445932&lokasi=lokal>

---

Abstrak

**ABSTRAK**

Perputaran karyawan merupakan salah satu masalah besar bagi para perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti kantor akuntan publik. Tingginya turnover rate di kantor akuntan publik dapat menyebabkan dampak pada keuangan dan reputasi perusahaan karena aset yang paling berharga bagi kantor akuntan publik adalah pengetahuan dari pada auditornya. Kantor akuntan publik menawarkan pertukaran hubungan sosial antara para karyawan dan perusahaan yang dapat saling menguntungkan satu sama lain. Menemukan variabel yang tepat diharapkan dapat menurunkan turnover intention para karyawan yang akan menjadi pengetahuan yang berharga bagi perusahaan untuk meminimalisasi turnover rate perusahaan. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa salah satu cara bagi kantor akuntan publik untuk menurunkan turnover rate yaitu dengan fokus pada kesempatan pertumbuhan karir karyawannya. Penelitian ini melakukan modifikasi atas penelitian sebelumnya dengan fokus pada efek mediasi dari kesempatan pertumbuhan karir pada hubungan antara efektivitas pelatihan dan prestise organisasi terhadap turnover intention. Survei dilakukan dengan responden auditor dari 4 kantor akuntan publik di Jakarta dan 338 jawaban dikumpulkan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan pertumbuhan karir memediasi secara penuh pengaruh efektivitas pelatihan pada turnover intention dan memediasi sebagian pengaruh prestise organisasi dan turnover intention. Analisis lebih lanjut dengan melihat dimensi dari tiap variabel menemukan bahwa dimensi contingent reward memediasi sebagian pengaruh general business dan turnover intention. Selanjutnya, promosi dan karir manajemen memediasi sebagian pengaruh kemampuan administrasi pada turnover intention. Lebih lanjut, operating condition memediasi sebagian pengaruh antara pelatihan dan pengembangan dan turnover intention.

<hr />

**ABSTRACT**

Turnover is a major issue for most companies especially for service industry like public accounting firms. High turnover rate in public accounting firms could cause financial and reputation damage since the most valuable assets in the public accounting firms is the knowledge of its auditors. Public accounting firm offers social exchange relationship in which employee and the organization both provide benefit to one other. Finding the right variable that could lower the turnover intention among the employees will be a useful knowledge for management to minimize the turnover rate. Past research proved that one way for accounting firms to reduce turnover of their employees is to focus on their career growth opportunities. Current study modifies the previous research framework and focus on the mediating effect of career growth opportunities

on training effectiveness and organizational prestige towards turnover intention. The survey was conducted among auditors in four selected public accounting firms in Jakarta and 338 respondents were obtained. The result showed that career growth opportunities act as full mediator in relationship between training effectiveness and turnover intention and act as partial mediator in relationship between organizational prestige and turnover intention. Further analysis into the dimension level found that contingent reward dimensions partially mediate the relationship between general business and turnover intention. Furthermore, promotion and career management partially mediate the relationship between administrative skills and turnover intention. Moreover, operating condition partially mediate the relationship between training and development and turnover intention.