

PENGARUH *PERSON JOB-FIT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI INDUSTRI MANUFAKTUR PT. X

Fadillah Yulinda Sari¹, Kiky Dwi Hapsari Saraswati² & Daniel Lie³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: fadillah.705190086@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta*
Email: kikys@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: daniell@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

PT X is an industrial company engaged in the manufacturing sector and is located in West Jakarta. Seeing that the manufacturing sector is a business that contributes quite a lot to economic growth in Indonesia, it is important for PT X to pay attention to and optimize its human resources. The problem that PT X is experiencing is that many employees change jobs and try to find job vacancies at other companies. This of course will have a negative impact on the company and employees. Therefore, this study aims to determine the effect of person job-fit on employee turnover intention at PT X. Person job-fit is defined as the compatibility of the skills possessed by an individual with the job or responsibilities given at work. Meanwhile, turnover intention is defined as a desire or desire that is consciously owned by someone with the intention of leaving the organization. The data collection process in this study used the Perceived Fit Scale (PIS) and Turnover Intention Scale (TIS) questionnaires and succeeded in getting 144 participants. The results of this study state that a person's job-fit has a negative and significant effect on turnover intention with a value (β -0.465, $p = 0.000$).

Keywords: *Manufacturing Employees, turnover intention, person job-fit*

ABSTRAK

PT X merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di sektor manufaktur dan berlokasi di Jakarta Barat. Melihat bahwa sektor manufaktur merupakan usaha yang berkontribusi cukup besar dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia, maka penting bagi PT X untuk memperhatikan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Permasalahan yang PT X alami yaitu karyawan banyak yang berpindah kerja dan berusaha untuk mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain. Hal tersebut tentu saja akan berdampak negatif pada perusahaan maupun karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *person job-fit* terhadap *turnover intention* karyawan di PT X. *Person job-fit* diartikan sebagai kecocokan dari keterampilan yang dimiliki individu dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja. Sedangkan *turnover intention* atau keinginan berpindah diartikan sebagai keinginan atau hasrat yang dimiliki oleh seseorang secara sadar dengan niat meninggalkan organisasi. Proses pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner *Perceived Fit Scale* (PIS) dan *Turnover Intention Scale* (TIS) serta berhasil mendapatkan partisipan sebanyak 144 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *person job-fit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai (β -0,465, $p = 0,000$).

Kata Kunci: *Karyawan manufaktur, turnover intention, person job-fit*

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis pada era globalisasi sekarang ini terasa semakin ketat dan kompetitif, sehingga penting untuk setiap usaha dan bisnis untuk tetap meningkatkan serta mengoptimalkan usaha dan bisnis yang dimiliki. Menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2021), salah satu bidang usaha dan bisnis yang berkontribusi cukup besar dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia adalah usaha di dalam bidang manufaktur. PT X merupakan perusahaan manufaktur yang didirikan pertama kali di Medan pada tahun 1959 dan memproduksi baterai. Melihat bahwa PT X merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang manufaktur serta berperan penting bagi perekonomian di Indonesia, maka penting juga bagi PT X untuk mempertahankan kelangsungan hidup jalannya organisasi dengan selalu memperhatikan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki (Florenca et al., 2022). Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dinilai dengan melihat jumlah sumber daya manusia yang dimiliki, namun keberhasilan tersebut dinilai melalui kualitas yang dimiliki dari sumber daya manusia itu sendiri agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Bukit et al., 2017). Menurut Kustya dan Nugraheni (2020) sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting sebagai subjek untuk melakukan strategi suatu kegiatan operasional di sebuah perusahaan.

Pada praktiknya untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia setiap perusahaan pasti memiliki tantangan dan kesulitan, sehingga tidak jarang ditemukan permasalahan terkait manajemen sumber daya manusia (Florenca et al., 2022). Permasalahan yang PT X alami adalah banyaknya karyawan kantor yang berusaha untuk mencari lowongan di perusahaan lain dan memutuskan untuk berpindah kerja dari PT X. Fenomena yang dialami PT X dapat dikatakan sebagai *turnover*. *Turnover* berarti perilaku pengunduran diri yang karyawan lakukan secara permanen untuk mencari lowongan pekerjaan atau berpindah ke perusahaan lain (Florenca et al., 2022). Fenomena tersebut dapat dilihat melalui data *turnover* yang dimiliki PT X sejak tahun 2017 hingga tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1

Data turnover karyawan kantor PT X periode 2017 - 2021

| Tahun | Persentase (%) |
|-------|----------------|
| 2017 | 14.37 |
| 2018 | 15.74 |
| 2019 | 12.65 |
| 2020 | 11.33 |
| 2021 | 10.27 |

PT X menargetkan persentase *turnover* karyawan maksimal 10% per tahun. Tabel 1 menjelaskan sejak tahun 2017 hingga tahun 2021 persentase *turnover rates* yang dimiliki PT X menunjukkan angka di atas target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* yang dimiliki pada karyawan kantor di PT X tergolong tinggi karena telah melebihi target maksimal per tahun perusahaan.

Hal tersebut menunjukkan tingkat *turnover* yang dimiliki oleh PT X dapat berdampak untuk organisasi dan karyawan yang bekerja di sana. Salah satu dampak bagi perusahaan yaitu dapat mengalami kerugian karena membutuhkan biaya yang lebih untuk melatih karyawan yang baru untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Hal ini didukung oleh PayScale (2019) yang menyatakan bahwa perusahaan akan memerlukan biaya yang lebih sekitar lima kali lipat untuk menggantikannya karyawan terampil dibandingkan dengan karyawan pemula. Fenomena *turnover* pada perusahaan juga memberikan konsekuensi

lain seperti terganggunya kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan (Saraswati & Lie, 2019). Karyawan akan merasa kesulitan bekerja sama dalam tim apabila anggota dalam tim tersebut berkurang ataupun digantikan. Melihat dampak yang disebabkan oleh *turnover* tersebut yang menyebabkan kerugian baik finansial dan moral membuat perusahaan harus segera melakukan intervensi untuk menurunkan tingkat *turnover*. Oleh karena itu sebagai langkah awal yang perlu dilakukan perusahaan adalah dengan mengetahui adanya *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan yang masih bekerja mengingat *turnover intention* adalah salah satu prediktor terjadinya *turnover* yang nyata (Rubenstein et al., 2018).

Menurut McElroy et al. (2001) *turnover intention* atau keinginan berpindah merupakan keinginan atau hasrat yang dimiliki oleh seseorang secara sadar dengan niat meninggalkan organisasi. Mobley (1986) membagi dimensi pada variabel *turnover intention* menjadi tiga yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Masing-masing dari dimensi tersebut memiliki arti yang berbeda. *Thinking of quitting* merupakan keadaan ketika karyawan berpikir untuk berhenti dan menarik diri dari pekerjaan (Mobley, 1986). *Intention to search* merupakan keinginan karyawan untuk melakukan pencarian lowongan pekerjaan lain (Mobley, 1986). *Intention to quit* merupakan keinginan yang dirasakan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan ke depan (Mobley, 1986).

Dalam hal ini, penting bagi perusahaan untuk mencari dan mengetahui faktor apa yang membuat karyawan di PT X merasakan *turnover intention*. Penyebab terjadinya *turnover intention* salah satunya adalah kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat karyawan bekerja. Kenyamanan yang dimaksudkan adalah *demand abilities* yang diartikan sebagai pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang karyawan miliki sesuai dengan kriteria atau tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT X, didapatkan informasi bahwa karyawan masih merasa kurang yakin dalam menyelesaikan tugas karena merasa tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan karyawan harus beradaptasi secara terus-menerus karena sering dipindah tempatkan (P. R, Komunikasi personal, Agustus 24, 2022). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan juga menunjukkan bahwa karyawan masih belum merasakan kepuasan dalam bekerja dan kepuasan karier secara keseluruhan. Hal yang dirasakan karyawan tersebut termasuk ke dalam *need supply* yang diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kepuasan kerja, kepuasan karier dan komitmen yang dirasakan. Di dalam ilmu bidang psikologi *demand abilities* dan *need supply* merupakan dimensi dari salah satu variabel yaitu *person job-fit*.

Menurut Cable dan DeRue (2002) *person job-fit* merupakan kecocokan antara keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang dilakukan individu di tempat kerja. *Person job-fit* juga berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab karyawan tersebut (Cable & DeRue, 2002). *Person job-fit* memiliki dua dimensi yaitu *demand abilities* dan *need supply* (Cable & DeRue, 2002). Masing-masing dari dimensi memiliki arti yang berbeda yaitu sebagai berikut: (a) *demand abilities* merupakan kemampuan yang sesuai pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dimiliki (Cable & DeRue, 2002); (b) *need supply* merupakan kepuasan yang dirasakan karyawan apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan (Cable dan DeRue, 2002).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Berisha dan Lajci (2020) mendapatkan hasil bahwa *person job-fit* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* yang dilakukan kepada karyawan dari lima jaringan supermarket di Kosovo. Penelitian serupa mengenai *person job-fit* dan *turnover intention* juga menunjukkan hasil yang sama yang dilakukan kepada dokter, perawat dan tenaga kesehatan di Shanghai (Xiao et al., 2021). Namun penelitian lainnya yang dilakukan Atitsogbui dan Amponsah-Tawiyah (2019) mendapatkan hasil yang tidak signifikan antara *person job-fit* dan *turnover intention* yang dilakukan pada perawat dari delapan rumah sakit Ghana di Greater Accra Region. Penelitian serupa juga menunjukkan hasil *person job-fit* dan *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan yang dilakukan pada karyawan divisi produksi di salah satu cabang perusahaan manufaktur PT XYZ (Arum, 2022).

Melihat dari penelitian-penelitian sebelumnya, menunjukkan hasil yang tidak konsisten antara variabel *person job-fit* dan *turnover intention*. Maka dari itu, penelitian mengenai *person job-fit* dan *turnover intention* menarik perhatian peneliti untuk meneliti kembali dan memastikan konsistensi hasil terkait kedua variabel tersebut. Selain itu walaupun penelitian antara kedua variabel ini pernah dilakukan pada perusahaan bidang manufaktur, penelitian sebelumnya hanya dilakukan pada divisi produksi dan penelitian yang akan peneliti lakukan tidak hanya dilakukan pada divisi produksi tetapi akan dilakukan untuk beberapa divisi kantor yang ada di PT X.

Berdasarkan latar belakang di atas dan permasalahan yang terjadi pada PT X, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada pengaruh dari variabel *person job-fit* pada variabel *turnover intention* karyawan di PT X? Kemudian melihat uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adanya pengaruh signifikan negatif dari variabel *person job-fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT X.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif *non-experimental* yang bertujuan untuk melihat pengaruh dari *person job-fit* terhadap *turnover intention* yang menggunakan survei melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan kantor di PT X. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dengan datang ke PT X. Kriteria pada partisipan ini adalah sebagai berikut: (a) Karyawan kantor yang bekerja di PT X; (b) Telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun; (c) Telah menempuh pendidikan terakhir minimal Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Aliyah (MA).

Partisipan yang diberikan kuesioner melalui luring secara langsung dimulai dengan halaman utama penelitian yaitu pengantar kuesioner dan kriteria partisipan. Halaman selanjutnya partisipan akan diberikan persetujuan partisipan untuk mengisi survei tersebut yaitu *informed consent*, partisipan memiliki hak untuk ketersediaan dalam mengisi survei melalui *informed consent* tersebut. Jika partisipan menyetujui *informed consent* yang diberikan, selanjutnya partisipan akan diarahkan ke lembar pertanyaan mengenai *person job-fit* dan *turnover intention*. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner merupakan skala *Perceived Fit Scale* (PIS) dari Cable dan DeRue (2002) dengan jumlah enam butir pertanyaan yang memiliki lima skala *Likert*. Alat ukur (PIS) ini memiliki dua dimensi sebagai berikut: *demand abilities* yang memiliki tiga butir pertanyaan dan *need supply* yang juga memiliki tiga butir pertanyaan. Contoh butir dimensi *demand abilities* adalah “Keterampilan yang saya miliki sangat sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya” dan contoh butir *need supply* adalah “Pekerjaan saya sangat sesuai dengan apa yang saya

harapkan dalam pekerjaan”. Kemudian terdapat juga skala *Turnover Intention Scale* (TIS) dari Mobley et al. (1978) dengan jumlah tiga butir pertanyaan yang juga memiliki lima skala *Likert*. Alat ukur ini memiliki tiga dimensi sebagai berikut: *thinking of quitting* dengan jumlah satu butir, *intention to search* dengan jumlah satu butir dan *intention to quit* dengan jumlah satu butir. Contoh butir *thinking of quitting* adalah “Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini”, contoh butir *intention to search* adalah “Mungkin saya akan mencari pekerjaan baru di tahun depan” dan contoh butir *intention to quit* adalah “Sesegera mungkin, saya berhenti bekerja dari perusahaan ini”.

Partisipan yang telah bersedia diharuskan untuk mengisi semua butir pertanyaan yang ada di kuesioner sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan menggunakan lima jawaban alternatif yang telah disediakan. Skala untuk *person job-fit* adalah Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Sedangkan skala untuk *turnover intention* adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Penelitian yang menggunakan skala *Likert*, apabila memiliki nilai skala yang semakin tinggi maka akan semakin tinggi juga tingkat *person job-fit* dan *turnover intention* yang dirasakan karyawan kantor di PT X.

Variabel *person job-fit* memiliki nilai reliabilitas (*Cronbach's a* = .848), sedangkan kedua dimensi yang dimiliki variabel *person job-fit* memiliki nilai reliabilitas sebagai berikut: *demand abilities* (*Cronbach's a* = .802) dan *need supply* (*Cronbach's a* = .832). Kemudian untuk variabel *turnover intention* memiliki nilai reliabilitas (*Cronbach's a* = .884), sedangkan ketiga dimensi yang dimiliki variabel *turnover intention* memiliki nilai reliabilitas sebagai berikut: *thinking of quitting* (*Cronbach's a* = .856), *intention to search* (*Cronbach's a* = .829), dan *intention to quit* (*Cronbach's a* = .826). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel dan dimensi yang dimiliki oleh *person job-fit* dan *turnover intention* mempunyai nilai reliabilitas di atas .7 melihat hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel dan dimensi keduanya reliabel (Ghozali, 2011).

Setelah menjawab kuesioner tersebut, selanjutnya partisipan diarahkan ke halaman berikutnya yaitu pengisian identitas partisipan terkait data biografi yang dimiliki partisipan. Setelah melakukan pengisian identitas, terdapat halaman penutup di bagian bawah yang berisi ucapan terima kasih dari peneliti kepada partisipan atas ketersediaan partisipan dalam pengisian kuesioner tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini disesuaikan dengan tujuan yang ada pada penelitian, yakni untuk melihat pengaruh yang diberikan *person job-fit* pada *turnover intention* karyawan kantor PT X. Pertama peneliti melakukan uji normalitas dengan tujuan untuk melihat apakah normal atau tidaknya persebaran data yang ada pada kedua variabel. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada data, dinyatakan bahwa data tersebut memiliki nilai sig. .371 ($p = .371$) pada *Kolmogorov-Smirnov* dengan (nilai sig > .05 atau $p > .05$). Maka pada penelitian ini disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 2
Rata-rata person job-fit karyawan kantor di PT X

| Dimensi | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------|-------------|-----------------------|
| <i>Demand Abilities</i> | 3.65 | 0.820 |
| <i>Need Supply</i> | 3.37 | 0.849 |
| Keseluruhan | 3.51 | 0.995 |

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa variabel *person job-fit* dan dimensi *demand abilities* serta *need supply* memiliki $M > 3$ yang dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata tinggi. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara keseluruhan *person job-fit* pada PT X tinggi karena memiliki nilai M lebih besar secara keseluruhan dari 3 ($M > 3$).

Tabel 3
Rata-rata turnover intention karyawan kantor di PT X

| Dimensi | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| <i>Thinking of Quitting</i> | 2.40 | 1.230 |
| <i>Intention to Search</i> | 2.26 | 1.024 |
| <i>Intention to Quit</i> | 2.03 | 1.047 |
| Keseluruhan | 2.23 | 0.995 |

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa variabel *turnover intention* dan dimensi *thinking of quitting*, *intention to search* serta *intention to quit* memiliki $M < 3$ yang dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata tergolong rendah. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara keseluruhan *turnover intention* pada PT X rendah karena memiliki nilai M lebih kecil secara keseluruhan dari 3 ($M < 3$).

Dari 144 data yang diperoleh, sebagian besar partisipan penelitian adalah karyawan kantor laki-laki dengan persentase sebesar 65.9% dan sisanya adalah karyawan kantor perempuan. Kemudian berdasarkan usia pada partisipan penelitian, karyawan kantor paling banyak yang berusia dewasa yaitu sekitar 27-36 tahun dengan persentase sebesar 35.4% dan karyawan kantor yang paling sedikit berusia remaja hingga dewasa awal yaitu sekitar 17-26 tahun dengan persentase 14.5%.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas karyawan kantor yang menjadi partisipan penelitian berasal dari tingkat pendidikan SMA/SMK/MA dengan persentase sebesar 48.6%, tingkat pendidikan D1 dengan persentase sebesar 18.7%, tingkat pendidikan S1 dengan persentase sebesar 31.2% dan yang memiliki tingkat pendidikan dengan persentase paling sedikit adalah S2 dengan persentase sebesar 1.38%. Sedangkan berdasarkan status pernikahan pada partisipan penelitian, mayoritas adalah karyawan kantor yang berstatus menikah dengan persentase 74.3%, status pernikahan belum menikah dengan persentase sebesar 21.5%, status pernikahan ditinggal pasangan meninggal dengan persentase 3.4% dan yang paling sedikit adalah status pernikahan menikah bercerai dengan persentase sebesar 0.69%.

Dilihat dari status kepegawaian seluruh partisipan penelitian berstatus sebagai karyawan tetap dengan persentase 100%. Dari waktu lama bekerja, karyawan kantor paling banyak lama bekerja 1-10 tahun dengan persentase sebesar 36.8%, karyawan kantor dengan waktu lama bekerja 21-30 tahun dengan persentase 34% dan karyawan kantor paling sedikit waktu lama bekerja 11-20 tahun dengan persentase sebesar 29.1%. Sedangkan berdasarkan divisi pada partisipan penelitian, mayoritas adalah divisi perpabrik dengan persentase sebesar 58.3% dan paling sedikit adalah karyawan yang berada di divisi IT dengan persentase sebesar 2.08%. Berikut ini merupakan rangkuman data uji regresi dari variabel penelitian ini yaitu *person job-fit* dan *turnover intention*.

Tabel 4
Hasil uji regresi person job-fit dan turnover intention

| N | R | Sig | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | F | Sig |
|-----|--------|------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------|------|
| 144 | -0.688 | .000 | .688 | .473 | .469 | 2.17546 | 127.312 | .000 |

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa korelasi pada dua variabel penelitian menunjukkan nilai korelasi $r = -0.688$ dan $sig = 0.000$. Hal ini berarti variabel *person job-fit* memiliki korelasi negatif terhadap variabel *turnover intention*. Nilai r sebesar 0.688 diartikan bahwa variabel *person job-fit* memiliki hubungan negatif yang cukup kuat terhadap *turnover intention* sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *person job-fit* yang dialami seseorang, maka akan semakin rendah pula *turnover intention* yang dialami seseorang. Sedangkan nilai signifikansi adalah $0.000 < \alpha = 0.05$, disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *person job-fit* dengan *turnover intention*. Dalam tabel 4, diketahui bahwa R Square = 0.473 yang menunjukkan bahwa *person job-fit* memberi kontribusi sebesar 47.3% terhadap *turnover intention* pada karyawan kantor di PT X, dan untuk 52.7% *turnover intention* pada karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5
Hasil uji koefisien regresi person job-fit dan turnover intention

| Model | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|--------|------|
| 1 | (Constant) | B | Std. Error | Beta | |
| | <i>Person Job-Fit</i> | 16.503 | .888 | 18.585 | .000 |
| | | -.465 | .041 | -.688 | .000 |

Pada Tabel 5, nilai konstanta sebesar 16.503 merupakan besarnya nilai *turnover intention* pada karyawan kantor apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel *person job-fit*. Koefisien Regresi X sebesar -0.465 yang berarti bahwa setiap terjadi penurunan (tanda -) sebesar 1% nilai variabel *person job-fit*, maka nilai *turnover intention* akan menurun sebesar 0.465. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = 16.503 - 0.465X$ atau $Turnover\ Intention = 16.503 - 0.465\ Person\ Job-Fit$.

Tabel 6
Hasil uji koefisien regresi demand abilities dan turnover intention

| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig</i> | |
|-------|-------------------------|------------------------------------|----------------------------------|----------|------------|------|
| 1 | (Constant) | B | Std. Error | Beta | | |
| | <i>Demand Abilities</i> | 14.835 | .904 | 16.409 | .000 | |
| | | -.742 | .080 | -.612 | -.9.227 | .000 |

Pada Tabel 6, nilai konstanta sebesar 14.835 merupakan besarnya nilai *turnover intention* pada karyawan kantor apabila tidak ada kenaikan nilai dari dimensi *demand abilities*. Koefisien Regresi X sebesar -0.742 yang berarti bahwa setiap terjadi penurunan (tanda -) sebesar 1% nilai dimensi *demand abilities*, maka nilai *turnover intention* akan menurun sebesar 0.742. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = 14.835 - 0.742X$ atau $Turnover Intention = 14.835 - 0.742 Demand Abilities$.

Tabel 7
Hasil uji koefisien regresi need supply dan turnover intention

| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig</i> | |
|-------|--------------------|------------------------------------|----------------------------------|----------|------------|------|
| 1 | (Constant) | B | Std. Error | Beta | | |
| | <i>Need Supply</i> | 13.818 | .822 | 16.813 | .000 | |
| | | -.703 | .079 | -.600 | -.8.936 | .000 |

Pada Tabel 7, nilai konstanta sebesar 13.818 merupakan besarnya nilai *turnover intention* pada karyawan kantor apabila tidak ada kenaikan nilai dari dimensi *need supply*. Koefisien Regresi X sebesar -0.703 yang berarti bahwa setiap terjadi penurunan (tanda -) sebesar 1% nilai dimensi *need supply*, maka nilai *turnover intention* akan menurun sebesar 0.703. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = 13.818 - 0.703X$ atau $Turnover Intention = 13.818 - 0.703 Need Supply$.

Berdasarkan dari hasil analisis pada data tambahan beberapa faktor demografi partisipan penelitian seperti faktor jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, lama bekerja dan divisi tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan baik pada variabel *person job-fit* dan *turnover intention*. Hal ini dikarenakan pada pengujian *one way anova* yang dilakukan nilai *p* yang didapatkan > 0.05 , data tersebut menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara faktor demografi terhadap kedua variabel ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil temuan pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *person job-fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Dimensi *person job-fit* yaitu *demand abilities* dan *need supply* juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa *person*

job-fit yang dimiliki oleh karyawan kantor di PT X dapat dikatakan tinggi dan *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan kantor di PT X tergolong rendah, yang berarti bahwa tingkat kecocokan tinggi dan tingkat keinginan berpindah yang karyawan rasakan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mempertahankan kesesuaian atau kecocokan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan yang dimiliki untuk meminimalisir dampak negatif yang dapat ditimbulkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang memfokuskan pada *person job-fit* untuk mencari karyawan yang sesuai dengan perusahaan dan pekerjaan yang akan dilakukan. Dukungan yang perusahaan berikan kepada karyawan juga dapat mempertahankan dan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Dengan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada perusahaan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT X, dan pihak-pihak lainnya yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

REFERENSI

- Arum, A. I. (2022). Pengaruh person organization fit terhadap turnover intention: Person job fit sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2).
- Atitsogbui, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2019). Turnover intention and job fit among nurses in Ghana: Does psychological climate matter? *Nursing Open*, 6(2), 546–557. <https://doi.org/10.1002/nop2.240>
- Berisha, G., & Lajci, R. (2020). Fit to last? Investigating how person-job fit and person organization fit affects turnover intention in the retail context. *Vilnius University Press*, 11(2), 407-428. <https://doi.org/10.15388/omee.2020.11.40>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Zahir Publishing.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Florencia, Qanita, M. L., Sari, F. Y., Iroot, A. S. P., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran organizational commitment pada karyawan talent di PT X. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 4(2).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2021, Agustus 6). *Sektor manufaktur tumbuh agresif di tengah tekanan pandemic*. <https://kemenperin.go.id/artikel/22681/SektorManufaktur-Tumbuh-Agresif-di-Tengah-Tekanan-Pandemi>
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis pengaruh work engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- McElroy, J., Morrow, P., & Rude, S. (2001). Turnover and organizational performance: A comparative analysis of the effects of voluntary, involuntary, and reduction-in-force turnover. *Journal of Applied Psychology*, 1294-1299.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.

- PayScale. (2019, September 13). *Why is employee retention important? Five reasons explained.* PayScale
<https://www.payscale.com/compensation-today/2019/09/why-is-employee-retention-important>
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology, 71*(1), 23–65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2021). Work engagement and turnover intention: The moderating effect of organizational justice. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.009>
- Xiao, Y., Dong, M., Shi, C., Zeng, W., Shao, Z., Xie, H., & Li, G. (2021) Person environment fit and medical professionals' job satisfaction, turnover intention, and professional efficacy: A cross sectional study in Shanghai. *PLoS ONE 16*(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250693>