

PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT, JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. CAVRON GLOBAL LEMBEAN**THE EFFECT OF PERSON-ORGANIZATION FIT, JOB INSECURITY AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION PT. CAVRON GLOBAL LEMBEAN**

Oleh:

Dian Ismawaty Yusup¹

Greis M. Sendow²

Rudie Y. Lumantouw³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹diansyahyusuf04@gmail.com

²greis_sendow@gmail.com

³lumantowr@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh person-organization fit, job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention PT. Cavron Global Lembean. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa person organization fit, job insecurity dan kepuasan kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Person organization fit secara parsial (uji t) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention PT. Cavron Global Lembean. Ketidaksesuaian antara nilai- nilai organisasi dengan nilai-nilai individu akan berdampak pada meningkatnya turnover intention. Job insecurity secara parsial (uji t) berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention PT. Cavron Global Lembean. Adanya rasa tidak aman akan pekerjaan akan mendorong peningkatan turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention PT. Cavron Global Lembean. Kepuasan kerja yang meningkat dirasakan akan menyebabkan penurunan pada turnover intention.

Kata kunci: *Person organization fit, Job insecurity, Kepuasan kerja, Turnover intention*

Abstract: This study aims to determine: the effect of person-organization fit, job insecurity and job satisfaction on the turnover intention of PT. Cavron Global Lembean. This study is a causal associative study using a quantitative approach. The sample of this study was 47 employees. Data collection using a questionnaire, while data analysis was carried out using multiple linear regression analysis. The study's results found that person-organization fit, job insecurity and job satisfaction together or simultaneously significantly affected turnover intention. The Person-organization fit partially (t-test) had a negative but insignificant effect on the turnover intention of PT. Cavron Global Lembean. The inconsistency between organizational values and individual values will have an impact on increasing turnover intention. Job insecurity partially (t-test) had a positive and significant effect on turnover intention of PT. Cavron Global Lembean. The feeling of insecurity about work will encourage an increase in turnover intention. Job satisfaction had a negative but insignificant the effect on the turnover intention of PT. Cavron Global Lembean. Increased job satisfaction is felt to cause a decrease in turnover intention.

Keywords: *Person organization fit, Job insecurity, Job satisfaction, Turnover intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya sebuah perusahaan, maka akan muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan serius yang menyangkut sumber daya manusia

perusahaan adalah *turnover intention*. Masalah *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan atau organisasi bukanlah hal yang asing lagi, bahkan hampir di setiap perusahaan dan organisasi pasti banyak karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah pekerjaan. Terjadinya *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover intention* saat ini menjadi semakin kompleks. Oleh karena itu, penting untuk memahami *turnover intention* sedini mungkin agar tim perencanaan dapat menerapkan tindakan pencegahan (Aziz, 2017).

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu masalah atau kejadian yang sering muncul dalam sebuah perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai bentuk perbuatan karyawan yang keluar dari organisasi. *Turnover* menuju pada kenyataan akhir yang dialami suatu organisasi yaitu jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) terlihat pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum terwujud dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Rachmah, 2017). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota yang dapat menghambat perkembangan organisasi.

Turnover intention yang meningkat tentunya akan membuat organisasi perusahaan harus merencanakan perekrutan pegawai yang baru dan mengeluarkan biaya untuk merekrut pegawai yang baru. Berdasarkan penelitian Chandra dan Indriyani (2018) menemukan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dimana adanya ketidaksesuaian antara karyawan dengan organisasi mendorong terbentuknya keinginan untuk keluar atau *turnover intention*. Sebaliknya semakin baik *person organization fit* maka semakin kecil keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari organisasi. *Person-organization fit (P-O Fit)* secara umum didefinisikan sebagai kecocokan antara individu dengan organisasi (Kristof, 2016:33). Kesesuaian individu dengan organisasi sangat diperlukan dalam perusahaan karena dimana ketika seorang karyawan tidak mempunyai kesesuaian tersebut akan mengakibatkan karyawan untuk berpikir mencari pekerjaan lain dan pada akhirnya akan keluar dari organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit*, *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap *Turnover Intention* PT. Cavron Global Lembean.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* secara parsial terhadap *Turnover Intention* PT. Cavron Global Lembean.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* secara parsial terhadap *Turnover Intention* PT. Cavron Global Lembean.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* PT. Cavron Global Lembean.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia. Manusia merupakan suatu aset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan. (Mangkunegara, 2015:21)

Pengertian *Person Organization Fit*

Person organization fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. (Kooij dan Boon, 2018:21). *Person-Organization Fit* berarti seberapa baik orang tersebut cocok dengan budaya organisasi.

Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Green., dan Rosenblatt (2013:13) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut

yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Martoyo (2014:115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya.

Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Robbins dan Judge (2015:45) *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Penelitian Terdahulu

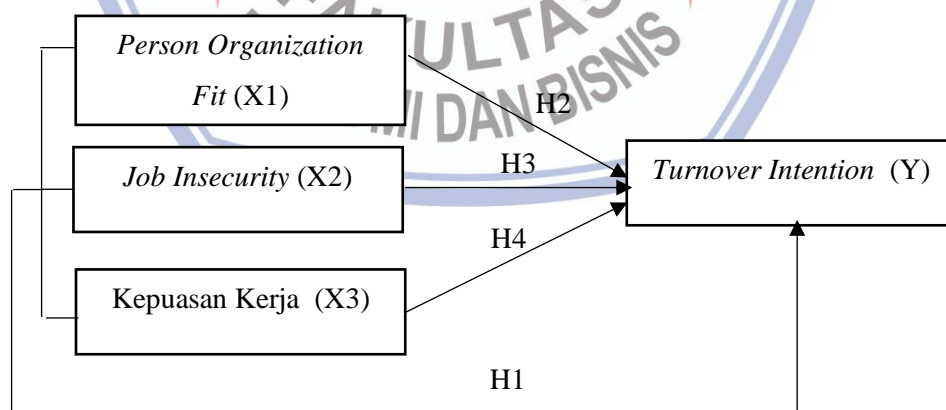
Penelitian Khalida dan Safitri (2016) menemukan bahwa *person organization fit* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana dengan adanya ketidakcocokan seorang karyawan dengan organisasi maka akan mendorong pegawai untuk memiliki keinginan keluar dari kantor.

Penelitian Tambunan dkk (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa *turnover intention* secara signifikan dipengaruhi oleh *job insecurity*. Menurut Azis (2017:12) *Job insecurity* merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, dan dengan adanya perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk keluar dari perusahaan yang semakin besar. Dengan adanya *job insecurity* maka akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan..

Penelitian Paat dkk (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan adanya kepuasan kerja yang menurun maka keinginan untuk keluar dari akan akan meningkat..

Model Penelitian

Jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 4 variabel. Dimana variabel *person organization fit*, *job insecurity* dan kepuasan kerja merupakan variabel *independent*, dan variabel *turnover intention* merupakan variabel *dependent*. Kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 model penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis 1: *Person Organization Fit*, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis 2: *Person Organization Fit* Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis 3: *Job Insecurity* Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis 4: Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Person-Organization Fit, Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Cavron Global Lembean.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2018:16), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Cavron Global Lembean yang berjumlah 47 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup mewakili. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penelitian ini adalah sampling jenuh atau biasa dikenal dengan total sampel. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan teknik pengambilan sampel ini biasanya digunakan apabila populasi dalam objek yang diteliti kurang dari 30, maka populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah 47 karyawan

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018:224) bahwa data kuantitatif adalah data yang bersifat nuerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik. Sumber data penelitian adalah data primer. Data primer menurut Sugiyono (2018:308) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan, data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data primer yang digunakan yaitu bersumber dari kuesioner yang diperoleh langsung dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Responden adalah orang yang akan diteliti (sampel). Kuesioner yang berupa pertanyaan disebarakan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh data yang berupa pernyataan responden.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat yaitu lolos uji asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal tidak mengandung multikolineritas dan heterokidastisitas. Maka dari itu sebelum melakukan pengujian regresi linear berganda perlu dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk menjadi sampel kecil. Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah grafik normal p-p plot.

Uji Heterokidastisitas

Uji Heterokidastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika

berbeda maka disebut heterokidastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokidastisitas.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mengujinya dapat dilihat dari nilai Tolerance atau Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi akan bebas dari multikolinieritas jika nilai VIF lebih besar dari 0,10 atau VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis tentang kekuatan variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda Berdasarkan variabel diatas maka model regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Rumus: } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Turnover intention

α = Konstanta

β_{123} = Koefisien Regresi (i=1,2,3)

X_1 = Person organization fit

X_2 = Job description

X_3 = Kepuasan kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

	Item	Pearson Cor	Nilai Signifikan	Keterangan
X1 = Person Organization Fit	X1.1	0.585	0.000	Valid
	X1.2	0.592	0.000	Valid
	X1.3	0.626	0.000	Valid
	X1.4	0.700	0.000	Valid
	X1.5	0.705	0.000	Valid
X2 = Job Description	X2.1	0.483	0.000	Valid
	X2.2	0.736	0.000	Valid
	X2.3	0.552	0.000	Valid
	X2.4	0.756	0.000	Valid
	X2.5	0.628	0.000	Valid
X3 = Kepuasan Kerja	X3.1	0.671	0.000	Valid
	X3.2	0.642	0.000	Valid
	X3.3	0.507	0.000	Valid
	X3.4	0.601	0.000	Valid
	X3.5	0.717	0.000	Valid
Y = Turnover Intention	Y1	0.664	0.000	Valid
	Y2	0.791	0.000	Valid
	Y3	0.604	0.000	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X₁, X₂ dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.645	Reliabel
X2	0.628	Reliabel
X3	0.615	Reliabel
Y	0.644	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah *reliabel*.

Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-Plot

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar 1 diatas terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

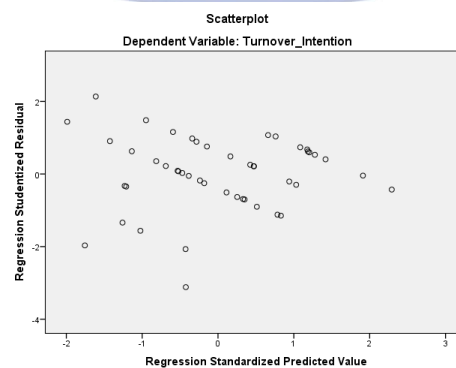
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Person_Organization_Fit	.679	1.472
Job_Insecurity	.676	1.480
Kepuasan_Kerja	.966	1.035

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi *person organization fit*, *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 pada hasil output gambar menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari *scatterplot* yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.609	1.915		5.018	.000
	Person_Organization_Fit	-.040	.061	-.089	-.651	.518
	Job_Insecurity	.349	.068	.710 ^{**}	5.155	0.00
	Kepuasan_Kerja	-.122	.072	-.195	-1.696	.097

Sumber: Data diolah, 2023

Analisis dari tabel 4 dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.609 - 0.040X_1 + 0.349X_2 - 0.122 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4. adalah 9.609 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika person organization fit, job insecurity, kepuasan kerja nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan adalah sebesar 9.609.
2. Koefisien regresi untuk variabel person organization fit adalah sebesar 0.040 (-), hal ini menjelaskan bahwa setiap penurunan sebesar satu satuan pada person organization fit, sementara job insecurity dan kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya turnover intention akan mengalami setiap penurunan sebesar 0.040 satuan. Nilai t hitung untuk variabel person organization fit (X_1) sebesar -0.651 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.01669 Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.518. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel person organization fit berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention, jadi hipotesis 1 yang menyatakan person organization fit berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention ditolak atau tidak terbukti.
3. Koefisien regresi untuk variabel job insecurity adalah sebesar 0.349 (+), hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada job insecurity sementara person organization fit dan kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya turnover intention akan mengalami peningkatan sebesar 0.349 satuan. Nilai t hitung untuk variabel job insecurity (X_2) sebesar 5.155 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.01669 Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, jadi hipotesis 2 yang menyatakan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention diterima atau tidak terbukti.
4. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.122 (-), hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada kepuasan kerja sementara person organization fit dan job insecurity diasumsikan tetap, maka besarnya turnover intention akan mengalami penurunan sebesar 0.122 satuan. Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar -1.696 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.01669 Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.097. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention, jadi hipotesis 3 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention ditolak atau tidak terbukti

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.636	3	11.545	11.689	.000 ^b
	Residual	42.471	43	.988		
	Total	77.106	46			

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 11.689 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan F hitung lebih besar dari F

tabel ($11.689 > 2.82$) maka dapat dinyatakan *person organization fit*, *job insecurity* dan kepuasan kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh *Person Organization Fit*, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa *person organization fit*, *job insecurity* dan kepuasan kerja secara bersama-sama tau simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *turnover intention* di PT. Cavron Global Lembean dipengaruhi oleh. *person organization fit*, *job insecurity* dan kepuasan kerja sebesar 44.90%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Chandra dan Indriyani (2018) menemukan bahwa *person organization fit* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* selanjutnya penelitian Desvarani dan Tamami (2019) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t tabel lebih besar daripada nilai t hitung dan tingkat signifikan berada diatas 0.5. hal ini berarti penurunan *person organization fit* akan berdampak pada meningkatnya *turnover intention* karyawan yang ada di PT. Cavron Global Lembean. *Person organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. (Kooij dan Boon, 2018:21). *Person-Organization Fit* berarti seberapa baik orang tersebut cocok dengan budaya organisasi. Budaya organisasi penting ketika seseorang melamar pekerjaan dalam proses seleksi pelamar harus terbiasa dengan budaya perusahaan Anda karena beberapa kandidat mungkin memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu tetapi belum cocok dengan perusahaan budaya. Semakin karyawan merasa tidak cocok dengan budaya organisasi dan organisasi dimana karyawan bekerja, maka keinginan atau intensitas untuk keluar dari organisasi semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention* adalah negatif tidak signifikan sehingga penurunan *person organization fit* tidak signifikan mempengaruhi peningkatan *turnover intention* di PT. Cavron Global Lembean.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Khalid dan Safitri (2016) menemukan bahwa *person organization fit* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana dengan adanya ketidakcocokan seorang karyawan dengan organisasi maka akan mendorong pegawai untuk memiliki keinginan keluar dari kantor

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t tabel lebih kecil daripada nilai t hitung dan tingkat signifikan berada dibawah 0.5. hal ini berarti peningkatan *job insecurity* akan berdampak pada meningkatnya *turnover intention* karyawan yang ada di PT. Cavron Global Lembean dengan signifikan. Menurut Green (2013:13) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Dengan adanya ketidakpastian dan rasa tidak aman akan pekerjaan maka karyawan akan semakin berpikir untuk keluar dari perusahaan atau organisasi dimana karyawan bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah positif dan signifikan sehingga peningkatan *job insecurity* secara signifikan mempengaruhi peningkatan *turnover intention* di PT. Cavron Global Lembean. Rasa ketidakpastian akan pekerjaan membuat karyawan ingin keluar dari organisasi dan merupakan hal yang signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang ada di PT. Cavron Global Lembean.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dkk (2019) yang menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dimana dengan adanya rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan maka akan mendorong karyawan untuk berkeinginan keluar dari kantor.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t tabel lebih besar daripada nilai t hitung dan tingkat signifikan berada diatas 0.5. hal ini berarti penurunan kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya *turnover intention* karyawan yang ada di PT. Cavron Global Lembean. Sutrisno (2015:12) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Kepuasan kerja yang menurun akan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah negatif tidak signifikan sehingga penurunan kepuasan kerja tidak signifikan mempengaruhi peningkatan *turnover intention* di PT. Cavron Global Lembean.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masykuroh dan Muafi (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan adanya kepuasan kerja yang menurun maka keinginan untuk keluar dari akan akan meningkat. Dan penelitian Kindangen dkk (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Person organization fit*, *job insecurity* dan kepuasan kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. *Person organization fit* secara parsial (uji t) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* PT. Cavron Global Lembean. Ketidaksesuaian antara nilai- nilai organisasi dengan nilai-nilai individu akan berdampak pada meningkatnya *turnover intention*.
3. *Job insecurity* secara parsial (uji t) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* PT. Cavron Global Lembean. Adanya rasa tidak aman akan pekerjaan akan mendorong peningkatan *turnover intention*.
4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* PT. Cavron Global Lembean. Kepuasan kerja yang meningkat dirasakan akan menyebabkan penurunan pada *turnover intention*.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Cavron Global Lembean, *Person organization fit* terbukti memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* sehingga pihak perusahaan sebaiknya semakin memperhatikan kesesuaian individu pegawai dengan organisasi. *Job insecurity* terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan variable *job insecurity* karyawan dan merancang kiat-kiat untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan agar karyawan tidak berpikir untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* sehingga pihak perusahaan sebaiknya semakin memperhatikan kepuasan yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya untuk *person organization fit*, *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang masih belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, W. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Chandra, D., Indriyani, R. (2018) Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Paragon Spesial Metal Surabaya. *Jurnal AGORA* Vol.6 No.1. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/download/6477/5893> (Diakses Pada 25 Maret 2022).

- Desvarani, R., Tamami, S. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *Jurnal GEMA* Vol. 11 No.1 <https://www.jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/article/download/16/10> (Diakses Pada 25 Maret 2022).
- Ghozali, I. (2018.) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Green, H. L., Z. Rosenblatt. (2013) *Job Insecurity Toward Conceptual Clarity*, *Academy of Management Review* 9 hal 438-448.
- Khalida, R., Safitri, N. (2016) The Effect of Person-Organization Fit on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediating Variable. *International Journal of Administrative Science & Organization*. Vol.23 Number.3 <http://www.jurnalkesos.ui.ac.id/index.php/jbb/article/viewFile/9173/67545903> (Diakses Pada 25 Maret 2022)
- Kindangen, C., Adolfina., Taroreh, R. (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/24883/24588> (Diakses Pada 25 Maret 2022)
- Kooij, D. T. A. M., & Boon, C. (2018). Perceptions Of HR Practices, Person–Organisation Fit, And Affective Commitment: The Moderating Role Of Career Stage. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 61–75. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12164> Diakses Pada Maret 2022
- Kristof, A. L. (2016). *Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications*. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kurnia, M., Sarianti, R., Fitria, Y. (2019) Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada Pt Suka Fajar Cabang Solok. *Jurnal EcoGen* Vol.2 No.1. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/download/6132/3073> (Diakses Pada 25 Maret 2022)
- Mangkunegara, (2015). *Management Kepegawaian/Personel Management*. Alumni. Jakarta
- Martoyo, S. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Jakarta
- Masykuroh, N.L., Muafi (2021) The Influence Of Job Insecurity And Person-Job Fit On Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction. *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy*. Vol.3 Issue.3. <https://bussecon.com/ojs/index.php/ijbes/article/download/271/114/802> (Diakses Pada 25 Maret 2022)
- Paat, G., Tewal, B., Jan, A.B.H. (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17568/17098> (Diakses Pada 25 Maret 2022)
- Rachmah, A. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol.4 No.1. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/865> Diakses Pada Maret 2022
- Robbins, S.P., Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Tambunan, M., Tewal, B., Dotulong, L.O.H. (2020) Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA* Vol.8 No.4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/31017/29761> (Diakses Pada 25 Maret 2022).