PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *PERSON-JOB FIT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI *JOB SATISFACTION*

(STUDI PADA KARYAWAN PAMELLA 6 DAN 7 SUPERMARKET YOGYAKARTA)

Ditulis Oleh:

Nur Laeli Masykuroh

19911034

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si

PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *PERSON-JOB FIT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI *JOB SATISFACTION*

(STUDI PADA KARYAWAN PAMELLA 6 DAN 7 SUPERMARKET YOGYAKARTA)

TESIS S-2

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

Ditulis Oleh:

Nur Laeli Masykuroh

19911034

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si

PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Nur Laeli Masykuroh

Nomor Mahasiswa : 19911034

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul "Pengaruh Job Insecurity Dan Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Satisfaction (Studi Pada Karyawan Pamella 6 Dan 7 Supermarket Yogyakarta)" adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir yang saya tulis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 23 Desember 2021



Nur Laeli Masykuroh

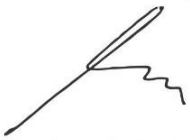
NIM 19911034

HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 20 Desember 2021 Program Studi Manajemen Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

NUR LAELI MASYKUROH

No. Mhs. : 19911034

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

PENGARUH JOB INSECURITY DAN PERSON-JOB FIT TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI JOB SATISFACTION (STUDI PADA KARYAWAN PAMELLA 6 DAN 7 SUPERMARKET YOGYAKARTA)

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I	Penguji II
Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.	Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

Mengetahui
Ketua Program Studi,

Dr. Dwiyantono Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: “Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”.

(HR. Musilm)

HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Karya sederhana (Tesis) ini saya persembahkan kepada Bapak dan Ibu Tercinta, Bapak Maelan dan Ibu Muniroh, suami tercinta Muhammad Rujaini Tanjung, S.H, serta adik tersayang Rofiqotussalamah dan Silmi Fadhilah atas semua kasih sayang, do'a dan dukungan yang selalu diberikan hingga saat ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen MM UII yang selama ini telah membimbing saya dalam masa perkuliahan sampai saat ini.
3. Teman-teman seperjuangan MM UII Angkatan 53 yang telah menjadi teman yang baik selama masa perkuliahan sampai saat ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya atas apa yang telah penulis kerjakan selama ini. Tak lupa pula penulis kirimkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarganya serta orang-orang yang telah tercerahkan olehnya. Dengan perjuangan dan do'a dari orang-orang tercinta, maka tesis berjudul "**PENGARUH JOB INSECURITY DAN PERSON-JOB FIT TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI JOB SATISFACTION (STUDI PADA KARYAWAN PAMELLA 6 DAN 7 SUPERMARKET YOGYAKARTA)** telah diselesaikan dengan baik.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia. Dalam penulisan tesis ini ditemui kendala dan kesulitan sehingga penulis menyadari masih banyak kekurangan, baik dalam penyajian maupun bentuk disebabkan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, akan tetapi berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Pada kesempatan ini, penghargaan yang sebesar-besarnya dan rasa terima kasih yang tiada terhingga penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan berupa bimbingan, motivasi, arahan dan do'a selama proses penulisan tesis ini. Penghargaan yang tulus dan ucapan terima kasih juga penulis uucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

3. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Magister, Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Dr. Zainal Mustafa EQ., MM. selaku dosen penguji tesis yang telah bersedia memberikan waktunya untuk menguji, membimbing, memeriksa, dan memberi arahan serta saran yang membangun demi perbaikan tesis ini.
7. General Manager beserta segenap karyawan Pamella enam dan tujuh Supermarket Yogyakarta yang telah membantu berlangsungnya penelitian ini, sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh Dosen Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis.
9. Seluruh teman, sahabat dan saudara penulis serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan waktu dan kontribusinya untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sehingga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 23 Desember 2021



Nur Laeli Masykuroh

ABSTRACT

NUR LAELI MASYKUROH. *The Influence of Job Insecurity and Person-Job Fit on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction (Study on Employess of Pamella 6 and 7 Supermarket Yogyakarta)*

This study This study aims to examine and analyze the influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction. The population of this study are permanent and contract employees of Pamella 6 and 7 Supermarket Yogyakarta, with the number of 148 people. From a total of 148 employees from management to subordinates, 108 employees of Pamella 6 and 7 Supermarket Yogyakarta become the research sample. The data analysis used in this study is path analysis using Partial Least Square (PLS). The results of this study prove that: (1) Job insecurity negatively and significantly influences job satisfaction of employees in Pamella 6 and 7 Supermarket Yogyakarta; (2) Person-job fit positively and significantly influences job satisfaction of employees in Pamella 6 and 7 Supermarket Yogyakarta; (3) Job satisfaction negatively and significantly influences turnover intention of employees in Pamella 6 and 7 Supermarket Yogyakarta; (4) Job satisfaction is able to mediate the relationship between job insecurity and turnover intention of employees in Pamella 6 and 7 Supermarket Yogyakarta; and (5) Job satisfaction is able to mediate the relationship between person-job fit and turnover intention of employees in Pamella 6 and 7 Supermarket Yogyakarta.

Keywords: Job Insecurity, Person-Job Fit, Turnover Intention, Job Satisfaction

ABSTRAK

NUR LAELI MASYKUROH. *Pengaruh Job Insecurity Dan Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Satisfaction (Studi Pada Karyawan Pamella 6 Dan 7 Supermarket Yogyakarta)*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh job insecurity dan person-job fit terhadap turnover intention dimediasi job satisfaction. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap dan kontrak Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta yang berjumlah 148 orang. Dari total 148 karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket dari pimpinan hingga bawahan, akan sebanyak 108 karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta menjadi sampel penelitian. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (Path Analysis) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Satisfaction pada karyawan Pamella 6 & 7 Yogyakarta. (2) Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction pada karyawan Pamella 6 & 7 Yogyakarta. (3) Job Satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Pamella 6 & 7 Yogyakarta. (4) Job Satisfaction mampu memediasi hubungan antara Job Insecurity dengan Turnover Intention pada karyawan Pamella 6 & 7 Yogyakarta. (5) Job Satisfaction mampu memediasi hubungan antara Person-Job Fit dengan Turnover Intention pada karyawan Pamella 6 & 7 Yogyakarta.

Kata Kunci: Job Insecurity, Person-Job Fit, Turnover Intention, Job Satisfaction

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....i
HALAMAN JUDUL.....ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....iii
HALAMAN PENGESAHAN.....iv
BERITA ACARA UJIAN TESIS.....v
MOTTO.....vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....vii
KATA PENGANTAR.....viii
ABSTRACT.....x
ABSTRAK.....xi
DAFTAR ISI.....xii
DAFTAR TABEL.....xiv
DAFTAR GAMBAR.....xv
BAB I PENDAHULUAN.....1
1.1 Latar Belakang.....1
1.2 Rumusan Masalah.....9
1.3 Pertanyaan Penelitian.....9
1.4 Tujuan Penelitian.....9
1.5 Manfaat Penelitian.....10
1.6 Sistematika Penulisan.....10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....12
2.1 Landasan Teori.....12
2.1.1 Job Insecurity.....12
2.1.2 Person-Job Fit.....16
2.1.3 Job Satisfaction.....21
2.1.4 Turnover Intention.....27
2.2 Penelitian Terdahulu.....34
2.2.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction*.....34
2.2.2 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Job Satisfaction*.....40
2.2.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*.....47
2.2.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*.....53
2.2.5 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*.....60
2.3 Pengembangan Hipotesis.....70
2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction*.....70
2.3.2 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Job Satisfaction*.....71
2.3.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*.....72
2.3.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*.....73
2.3.5 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*.....74
2.4 Kerangka Pemikiran.....76
BAB III METODE PENELITIAN.....77

3.1 Jenis Penelitian 77
3.1.1 Pendekatan Penelitian 77
3.1.2 Latar Belakang Perusahaan 77
3.1.3 Lokasi Penelitian 80
3.1.4 Populasi dan Sampel 80
3.2 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data 82
3.2.1 Jenis Data 82
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 83
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 83
3.3.1 Variabel Bebas/ Eksogen 83
3.3.2 Variabel Terikat/Endogen 84
3.3.3 Definisi Operasional Variabel 84
3.4 Uji Instrumen Penelitian 86
3.5 Analisis Data 87
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 92
4.1 Analisis Deskriptif Responden 92
4.1.1 Jenis Kelamin Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket 92
4.1.2 Usia Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket 93
4.1.3 Pendidikan terakhir Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket 93
4.1.4 Masa Kerja Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket 94
4.2 Analisis Statistik Deskriptif 95
4.3 Analisis Hasil PLS 96
4.3.1 *Outer Model* 96
4.3.2 Inner Model 101
4.4 Pengujian Hipotesis 104
4.5 Pengujian Variabel Intervening 105
4.6 Pembahasan 106
BAB V PENUTUP 114
5.1 Kesimpulan 114
5.2 Saran 115
DAFTAR PUSTAKA 116

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Review Jurnal Pengaruh Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction 38
Tabel 2.2 Review Jurnal Pengaruh Person-Job Fit Terhadap Job Satisfaction 45
Tabel 2.3 Review Jurnal Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention 51
Tabel 2.4 Review Jurnal Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Satisfaction 58
Tabel 2.5 Review Jurnal Pengaruh Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Satisfaction 66
Tabel 2.6 Rujukan Teori 68
Tabel 3.1 Skor Penilaian 87
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket 92
Tabel 4.2 Usia Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket 93
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket 94
Tabel 4.4 Masa Kerja Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket 94
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif 95
Tabel 4.6 Nilai Loading Factor 97
Tabel 4.7 Nilai Loading Factor Yang Masuk Kriteria Valid 98
Tabel 4.8 Uji Validitas Konstruk 99
Tabel 4.9 Uji Validitas Deskriminan 100
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas 101
Tabel 4.11 R-Square 102
Tabel 4.12 Q^2 Predictive Relevance 102
Tabel 4.13 Goodness of Fit 103
Tabel 4.14 Path Coefficients 104
Tabel 4.15 Uji Mediasi 106

DAFTAR GAMBAR

1**Gambar 2.1 Model Penelitian** 76
2**Gambar 4.1 Diagram Jalur Outer Model PLS** 97
3**Gambar 4.2 Final Diagram Jalur Outer Model PLS** 98
4**Gambar 4.3 Diagram Jalur Inner Model PLS** 104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan bisnis saat ini yang semakin kompetitif menyebabkan perusahaan harus memikirkan kembali cara bisnis mereka. Hal tersebut dimaksudkan agar perusahaan lebih mudah beradaptasi dan produktif sebagai sebuah organisasi. Akibatnya, manajer sumber daya manusia dipaksa untuk berpikir secara lebih strategis tentang bagaimana organisasi mereka dapat menang melawan kompetitor dengan memanfaatkan sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Kehoe & Wright (2013), yang mengatakan bahwa organisasi dapat dianggap berhasil jika sumber daya manusia yang ada berfungsi dengan baik.

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan menghasilkan *output* yang baik bagi perusahan. Oleh karena itu, menyiapkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam suatu perusahaan harus terus dilakukan. Demi tercapainya kondisi tersebut, manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan guna mengelola sumber daya manusia dengan baik agar apa yang dilakukan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan (Dessler, 2017).

Perusahaan melalui manajemen sumber daya manusia harus menciptakan tenaga kerja yang dapat bersaing dan unggul. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara maksimal sehingga perusahaan memperoleh keuntungan ekonomi dan daya saing

dengan perusahaan lainnya. Jadi, tugas perusahaan tidak hanya mencari dan merekrut karyawan yang tepat bagi perusahaan, tetapi juga melatih, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik mungkin. Kehoe & Wright (2013) mengungkapkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia tercermin dalam perilaku dan sikap karyawan. Artinya, apabila perilaku dan sikap karyawan menunjukkan hal positif, maka praktik manajemen sumber daya manusia sukses dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

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 (Aladwan et al., 2013).

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meminimalkan *turnover* karyawan, yaitu dengan cara memperhatikan semua faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdullah et al., 2012). *Turnover intention* karyawan tentunya tidak bisa dilepaskan dari *turnover*.

AlBattat et al., (2013) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah faktor penentu dominan yang bersifat positif terhadap *turnover*. Hal tersebut memiliki makna bahwa dengan semakin tingginya niat karyawan untuk pindah, maka semakin besar pula kemungkinan *turnover* tersebut akan dilakukan oleh karyawan. *Turnover intention* berdampak pada karyawan yang masih bertahan dalam perusahaan (Nasurdin et al., 2018). Tingginya *turnover intention* yang ada berdampak pada kepercayaan karyawan terhadap organisasi, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan lain yang ada di perusahaan.

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan muncul pada saat karyawan masih bekerja di perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktornya adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Hal ini sejalan dengan penelitian Balz & Schuller (2018) yang menemukan bahwa salah satu alasan yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan adalah *job insecurity*. Perusahaan yang tidak memberikan jaminan keamanan pekerjaan, karyawan cenderung memiliki keinginan untuk pindah kerja. Ketika karyawan mengalami rasa tidak aman, maka salah satu konsekuensinya adalah adanya niat keluar dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Kondisi ketidakpastian dalam perusahaan akan menimbulkan berbagai masalah serius salah satunya adalah *job insecurity*. *Job insecurity* diartikan di mana kondisi seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Gangguan psikologis dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan pekerjaan dan kepastian keberlanjutan pekerjaannya dalam perusahaan. Di satu sisi mereka ingin tetap berada dalam perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan keberadaannya) dalam perusahaan terancam.

Job insecurity dapat digambarkan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Selain itu, kondisi bisnis yang semakin dinamis perubahan sering dilakukan agar suatu perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan kompetitor. Perubahan yang dilakukan perusahaan itu sendiri nantinya akan dilakukan oleh karyawan. Perubahan tersebut secara otomatis berdampak terhadap karyawan, di mana karyawan dituntut untuk menyesuaikan diri dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut bisa berdampak terhadap *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan.

Banyak peneliti telah menemukan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dialami karyawan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Brougham & Haar (2020) hasilnya menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat membentuk niat berpindah seseorang. Oleh karena itu, *job insecurity* merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena gejala yang ditunjukkan oleh karyawan dapat berdampak negatif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Karyawan dengan tingkat *job insecurity* tinggi cenderung berkeinginan untuk pindah kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Person-job fit adalah kesesuaian antara pengetahuan, keahlian dan kemampuan karyawan dengan pekerjaan atau tugas tertentu. Kesesuaian ini diharapkan agar karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa menghadapi kendala yang berarti. Jika tidak cocok, akan muncul keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta melakukan pencarian pekerjaan lainnya di mana cocok atau relevan (Hassan et al., 2012). Kecenderungan untuk meninggalkan suatu posisi tergantung pada seberapa baik individu mencocokkan kepribadian mereka dengan pekerjaan (Robbins &

Judge, 2018). Oleh karena itu, perusahaan harus mencari karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat pula.

Selain itu, manajer juga dapat menggunakan proses seleksi yang baik untuk menetapkan *person-job fit* pada saat merekrut karyawan baru. *Person-job fit* juga harus dilakukan setelah individu menjadi karyawan. Dengan cara ini, manajer dan karyawan dapat memantau perubahan dengan cermat dalam tuntutan-kemampuan dan kebutuhan-perbekalan yang dapat di atasi. Penelitian terkait dengan *person-job fit* terhadap *turnover intention* seperti yang dilakukan oleh Abdalla et al., (2018) hasilnya menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kesesuaian keahlian dan kemampuan seorang individu terhadap pekerjaannya, maka semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Selain faktor *job insecurity* dan *person-job fit*, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting untuk menghindari terjadinya *turnover intention*. Kepuasan kerja dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017) bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja yang lebih rendah adalah prediktor terbaik pada niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja memperlihatkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2015). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Robbins & Judge (2017) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas

karyawan dan menghindari terjadinya *turnover intention*, sehingga tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan dapat memengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya (Mangkunegara, 2009). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Huang & Su (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Chen & Wang (2019) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang sangat signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaanya cenderung akan bertahan lebih lama dalam perusahaan. Jadi, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja menjadi penting bukan hanya karena pengaruhnya terhadap perilaku karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan masalah etika yang memengaruhi reputasi organisasi di masyarakat (McShane & Glinow, 2017).

Penelitian ini menggunakan tema tentang *job insecurity* dan *person-job fit* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* karena variabel-variabel tersebut merupakan hal yang penting dalam industri ritel. Peranan *job insecurity* dan *person-job fit* sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guna meminimalisir *turnover intention* yang dapat berdampak terhadap kepuasan konsumen dari layanan yang telah diberikan. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik, maka karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga konsumen akan merasa lebih puas.

Pamella 6 dan 7 Supermarket merupakan dua dari 9 cabang toko retail dari Pamella Supermarket di Yogyakarta. Pamella Supermarket menyediakan berbagai macam barang kebutuhan sehari-hari, kantor, alat tulis, dan lain-lain. Selain itu, sebagai perusahaan yang bergerak di industri retail, Pamella Supermarket menghadapi persaingan yang sangat ketat dengan sesama industri retail yang ada di Yogyakarta. Visi perusahaan adalah menciptakan brand image Pamella Supermarket sebagai trendsetter supermarket muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan misi perusahaan yaitu menerapkan sistem ekonomi yang Islami, membantu upaya pemerintah dalam menyelesaikan masalah pengangguran dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang layak, meningkatkan kualitas SDM Pamella Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami, senantiasa memperbaiki sistem manajemen Pamella Supermarket menuju manajemen yang profesional, dan memperluas jaringan bisnis melalui ikatan kemitraan dengan pengusaha kecil dan koperasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan HRD PT Pamella Supermarket Yogyakarta ditemukan bahwa Pamella 6 dan 7 Supermarket memiliki permasalahan mengenai *turnover* karyawan dalam pekerjaannya dengan alasan pindah kerja. Selain itu, karyawan pada Pamella 6 dan 7 95% merupakan karyawan kontrak, bahkan ada beberapa karyawan yang sudah lama bekerja dengan sistem kontrak dan belum menjadi karyawan tetap. Kecemasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan mengenai karyawan kontrak dapat menyebabkan *job insecurity* pada karyawan. Hal tersebut dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang dapat berdampak terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut terbukti dari pernyataan berikut:

> *"Permasalahan keluar masuknya karyawan di Pamella 7 saat ini memang cukup tinggi"* (BM Pamella 6).

"Saat ini di Pamella 6 memang sering terjadi keluar masuk karyawan" (BM pamella 7).

"Untuk masalah turnover yang terjadi di Pamella Supermarket Yogyakarta memang paling tinggi ada di cabang Pamella 6 dan 7 dibandingkan dengan cabang lainnya" (Ast. General Manager).

Pernyataan di atas masih merupakan hasil wawancara yang perlu dikaji lebih jauh lagi melalui suatu penelitian. Berdasarkan fenomena yang ada dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan tema pengaruh Job Insecurity dan Person-Job Fit terhadap Turnover Intention dimediasi Kepuasan Kerja pada PT Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan observasi yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan dalam penelitian ini seperti masih tingginya *turnover* yang dialami oleh Pamella 6 dan 7 Supermarket. Selain itu, banyak karyawan yang mengalami kecemasan akan kebijakan perusahaan tentang status karyawan yang dapat menyebabkan *job insecurity* pada karyawan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*?
2. Apakah *person-job fit* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel *job satisfaction*?
5. Apakah *person-job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel *job satisfaction*?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel *job satisfaction*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel *job satisfaction*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. **Bagi Peneliti**

   Penelitian ini mampu menambah pengetahuan, pengalaman, serta wawasan sebagai bentuk penerapan berbagai materi dan teori-teori khususnya dalam bidang manajemen SDM yang telah diperoleh selama belajar di Program Magister Manajemen pada kondisi riil dalam dunia bisnis.

2. **Bagi Perusahaan**

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan *turnover intention* karyawan yang dapat memengaruhi produktivitasnya di Perusahaan. Dengan mengetahui hal tersebut dapat membantu manajemen dalam melakukan treatment kepada karyawannya secara efektif dan efisien.

3. **Bagi Keilmuan**

   Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan-temuan yang memberikan kontribusi keilmuan dan menjadi gambaran serta rujukan penelitian dikemudian hari. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan gambaran untuk penelitian yang memiliki permasalahan yang sama maupun sebagai perbandingan penelitian di tempat lain. Dengan demikian, penelitian ini memiliki manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk menggambarkan alur pemikiran dari awal hingga akhir kepenulisan. Adapun rancangan pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bab yang terdiri dari:

BAB 1 Pendahuluan. Bab ini membahas tentang hal-hal yang bersifat umum, yakni latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan, tujuan dan manfaat penelitian, serta

yang terakhir yaitu sistematika penulisan. Dalam bab ini secara umum berisi tentang harapan supaya pembaca memahami latar belakang masalah beserta alasan teoritis dari sumber bacaan yang sesuai dengan realitas objek penelitian. Demikian bab ini menjadi dasar acuan metodologis untuk bab-bab selanjutnya.

BAB II Kajian Pustaka. Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, tinjauan pustaka mengenai variabel-variabel yang sesuai dengan variabel penelitian. Secara garis besar, bab ini membahas tentang hubungan variabel dependen dan independen sehingga dapat ditarik hipotesis.

BAB III Metode Penelitian. Bab ini berisi penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis data penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi tentang data temuan dan pembahasan penelitian yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan dalam Bab III. Bab ini juga memuat gagasan peneliti, serta penjelasan dan temuan atau teori yang diungkap dari lapangan tentang pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*; pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction*; pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*; pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *job satisfaction*; pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *job satisfaction*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Job Insecurity

A. Definisi *Job Insecurity*

Pertumbuhan bisnis di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat. Masa depan karyawan di dalam perusahaan semakin tidak menentu dan dipertanyakan. Para karyawan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya di tempat lain atau bahkan keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Smithson & Lewis, 2000).

Adkins et al., (2001) mengungkapkan bahwa *job insecurity* adalah konstruksi psikologis yang mungkin diakibatkan karena kurangnya keamanan kerja yang didapatkan karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ashford et al., (1989) yang mengungkapkan bahwa *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Sedangkan menurut Rowntree (2005) *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan

dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Kang et al., (2012) menganggap *job insecurity* sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja di mana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan.

Greenglass et al., (2002) menggambarkan *job insecurity* sebagai suatu kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaan, kemungkinan penurunan pangkat atau demosi, dan berbagai ancaman lain terhadap kondisi kerja yang berhubungan dengan berkurangnya kepuasan kerja. *Job insecurity* juga dapat didefinisikan sebagai ketidakamanan yang dihasilkan dari ancaman terhadap keberlangsungan kerja seseorang (Reisel, 2002). Sementara itu, Sverke & Hellgren (2002) menemukan bahwa *job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang terhadap suatu situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempat kerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa tidak berdaya yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di mana ia bekerja akan kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang.

B. Faktor-Faktor yang memengaruhi *Job Insecurity*

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) juga menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *job insecurity*, faktor-faktor tersebut adalah:

a. Kondisi lingkungan dan organisasional, contohnya seperti komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional

dapat menyebabkan munculnya job insecurity, contoh kondisi ini adalah dilakukannya restrukturisasi atau bahkan merger oleh perusahaan di mana tempat individu bersangkutan bekerja.

b. Karakteristik individual atau jabatan seperti gender, umur, status ekonomi dan sosial, pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, dan bahkan posisi pada perusahaan.

c. Karakteristik personal karyawan misalnya adalah rasa kebersamaan antar bagian individu di suatu perusahaan yang bersangkutan. Jika kebersamaan yang terjalin semakin baik maka kenyamanan yang dirasakan oleh masing-masing individu akan semakin meningkat pula. Dorongan rasa kebersamaan akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

C. Dampak *Job Insecurity*

Sverke & Hellgren (2002) menemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan, di antaranya:

a. Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja
b. Meningkatnya gangguan fisik
c. Meningkatnya gangguan psikologis
d. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya
e. Makin berkurangnya komitmen organisasi
f. Meningkatkan jumlah karyawan yang berpindah (employee turnover)

D. Pengukuran *Job Insecurity*

Ashford et al., (1989) mengembangkan pengukuran *job insecurity* yang didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt dan menyatakan bahwa komponen *job insecurity* adalah sebagai berikut:

a. Perasaan terancam terhadap aspek pekerjaan (*job features*)

   Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan tentang aspek pekerjaan seperti mempertahankan tingkat upah mereka saat ini, menerima promosi, atau mendapatkan kenaikan gaji. Beberapa orang yang berpikir aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka akan hilang akan gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan perasaan karyawan tentang perubahan yang mengancam aspek pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa aspek ini merupakan kemungkinan terjadinya perubahan negatif pada bagian-bagian pekerjaan.

b. Perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang

   Yaitu kemungkinan adanya ancaman terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif memengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya seseorang mungkin dipecat atau dipaksa pensiun terlalu awal.

c. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu perasaan tidak berdaya yang mungkin berperan dalam perasaan seseorang terhadap kurangnya kontrol atau ketidakmampuan untuk mengendalikan kejadian-kejadian di lingkungan kerjanya.

Adapun Elst et al., (2013) mengungkapkan bahwa terdapat 4 (empat) item dalam mengukur *job insecurity*, yaitu:

a. Ancaman kehilangan pekerjaan

   Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seseorang terhadap adanya kejadian negatif yang dapat memengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman-ancaman ini dapat diidentifikasi melalui seberapa penting dan seberapa besar kemungkinan

peristiwa-peristiwa negatif ini dirasakan memengaruhi pekerjaan mereka secara keseluruhan.

b. Pentingnya pekerjaan

Seberapa pentingnya pekerjaan bagi individu memengaruhi tingkat *job insecurity* atau ketidakamanan pekerjaan mereka di tempat kerja.

c. Ketidakberdayaan (p*owerlessness*)

Ketidakberdayaan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan ketidakmampuan seseorang dalam mempertahankan pekerjaannya. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi *job insecurity* yang dialaminya.

d. Ancaman atau peluang kehilangan pekerjaan

Ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa yang berdampak negatif terhadap pekerjaan, seperti pemecatan.

Pada penelitian ini, maka untuk pengukuran *job insecurity* yang digunakan yaitu dari Elst et al., (2013). Hal ini dikarenakan item pengukuran tersebut baru dan lebih bisa menggambarkan tentang *job insecurity* pada penelitian yang akan dilakukan. Dari definisi-definisi *job insecurity* yang telah disebutkan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* mencerminkan perasaan terancam, khawatir, dan rasa tidak berdaya yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja untuk kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang.

2.1.2 Person-Job Fit

A. Definisi *Person-Job Fit*

Person job fit yang dimaksud adalah adanya kesesuaian antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Person-job fit diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan (Edwards, 1991). Kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja individu, yang didalamnya terdapat hubungan antara sikap, persepsi, nilai dan kepribadian. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan menjamin bahwa karyawan yang tepat dipekerjakan untuk posisi yang tepat. Selain itu, karyawan yang ada harus dikembangkan serta dikelola dengan baik dan dipertahankan di organisasi.

Snell & Bohlander (2013) mengemukakan, bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person-job fit*) merupakan proses job specifications, in particular, help identify the individual competencies employees need for success-the knowledge, skills, abilities, and other factors (KSAOs) that lead to superior performance. Ini berarti, kesesuaian individu-pekerjaan (*person-job fit*) merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasikan kompetensi individual karyawan yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengetahuan, kemampuan, keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada pemerolehan kinerja yang superior, oleh karena itu variabel ini sangat penting diperhatikan oleh perusahaan.

Cable & DeRue (2002) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kemampuan, tuntutan pekerjaan, dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut. *Person-job fit* merupakan kesesuaian antara kebutuhan tinggi seseorang dan karakteristik pekerjaan atau keterampilan individu, kepribadian dan tuntutan pekerjaan (Lauver & Kristof-Brown, 2001). Sekiguchi (2004) berpendapat bahwa

tuntutan pekerjaan yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu diperlukan bagi individu untuk menyelesaikan pekerjaannya pada tingkat yang dapat diterima oleh organisasi.

Person-job fit adalah kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan karakteristik pekerjaan. Suatu perusahaan akan menempatkan seseorang berdasarkan kemampuannya, yang akan berdampak pada perilaku dan keputusan seseorang untuk tetap tinggal atau berpindah pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan kualifikasi yang tepat akan lebih nyaman dalam menjalankan tugas dan bertahan dalam pekerjaannya.

B. Faktor Yang memengaruhi *Person-Job Fit*

Menurut Mello (2002) faktor yang memengaruhi *person-job fit* yaitu:

a. Faktor pendorong kreativitas individu:
   - Pengalaman individu dengan kreativitas
   - Perlakuan terhadap individu
   - Kemampuan kognitif dari individu

b. Tahapan membangun kreativitas
   - Tahap persiapan (preparation)
   - Tahap inkubasi (incubation)
   - Tahap penemuan ide atau gagasan (insight)
   - Tahap pengujian (verification).

c. French dan Raven
   - Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

C. Dampak *Person-Job Fit*

P*erson-job fit* memiliki dampak pada bagaimana sikap dan perilaku kerja. Beberapa dampak tersebut yaitu kesesuaian akan berdampak terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan menetap, keterlibatan kerja, jenjang karir, kesehatan dan adaptasi, efektivitas organisasi, tingkat stres yang rendah dan *turnover intention* (Saks & Ashforth, 1997).

D. Pengukuran *Person-Job Fit*

Cable & DeRue (2002) menjelaskan *person job fit* terdiri dari dua aspek antara lain:

a. *Demand Abilities*

Demand Abilities berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan. Perusahaan menyediakan sumber daya keuangan, fisik, dan psikologis kepada karyawannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan peluang pengembangan pribadi yang dibutuhkan oleh setiap individu. Ketika semua kebutuhan karyawan sejalan dengan apa yang dibutuhkan setiap karyawan, maka *need supply* akan tercapai. Jika orang memiliki kemampuan yang rendah dalam proses kerja, pekerjaan menjadi kurang efisien dan kualitas produk akan buruk. Perusahaan membutuhkan kontribusi dari semua karyawannya.

b. *Need Supply*

Need supply berkaitan dengan hasil pekerjaan seperti, kepuasan kerja, kepuasan karir, dan komitmen. Ketika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan pilihan karyawan, maka *need supply* akan muncul. Karyawan menghabiskan waktu dan tenaganya untuk mengejar

karir dengan tujuan mendapatkan hasil yang sepadan. Karyawan yang memiliki *need supply* yang tinggi akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan berpengaruh positif terhadap peningkatan komitmen. Seorang karyawan yang memiliki pendidikan dan kemampuan melebihi tuntutan akan merasa kurang berharga dan akan meninggalkan posisi tersebut untuk mendapatkan posisi yang seharusnya.

Sedangkan pengukuran *person-job fit* menurut Lauver & Kristof-Brown (2001) terdiri dari 2 indikator dengan total 5 item, di antaranya yaitu:

a. Kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan

   Kesesuain antara keterampilan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan disini terdiri dari 3 item yaitu: 1) kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan; 2) memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk melakukan pekerjaan; 3) ada kesesuaian antara persyaratan pekerjaan dengan keterampilan.

b. Kepribadian/Temperamen

   Kepribadian/ temperamen merupakan gaya perilaku seseorang dan cara khasnya dalam memberi tanggapan terhadap sesuatu. Pada kepribadian/ temperamen terdapat 2 item pengukuran yaitu: 1) kepribadian yang dimiliki cocok; 2) individu adalah orang yang tepat.

Pada penelitian ini untuk indikator *person-job fit* yang digunakan adalah yang dikembangkan oleh Lauver & Kristof-Brown (2001) yaitu kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan yang terdiri dari kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan, memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk melakukan pekerjaan, dan ada kesesuaian antara

persyaratan pekerjaan dengan keterampilan. Selain itu, kepribadian/temperamen yang terdiri dari kepribadian yang dimiliki cocok untuk pekerjaan tersebut dan orang yang tepat untuk jenis pekerjaan tersebut. Hal ini dikarenakan 5 skala pengukuran tersebut lebih bisa menggambarkan karakteristik *person-job fit*. Dari definisi-definisi yang telah disebutkan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *person-job fit* diartikan sebagai kecocokan antara keahlian yang dimiliki karyawan terhadap karakteristik pekerjaan.

2.1.3 Job Satisfaction

A. Definisi *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja pada karyawan menjadi salah satu hal yang kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja karyawan memengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari perusahaan lain. Setiap karyawan pasti mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat di mana dia bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaanya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya ketidakpuasan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan merasa kecewa pada perusahaan, sehingga mereka memperlihatkan perilaku kerja yang negatif seperti: terlambat datang kerja, tidak masuk kerja, menunda

pekerjaan, bahkan keputusan untuk keluar dari perusahaan. Namun demikian, jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, maka pekerjaan tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan serta dapat tercapainya target yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2017) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Spector (1985) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif emosional terhadap suatu pekerjaan atau aspek-aspek tertentu dari suatu pekerjaan. Colquitt et al., (2018) mendefinisikan kepuasan kerja berasal dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja dan menciptakan keadaan emosional yang menyenangkan. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari karyawan tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan.

Jex (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Bagi Jex, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Meskipun sekilas pendapat para ahli di atas mengenai kepuasan kerja berbeda-beda namun pada intinya adalah sama, yaitu kepuasan kerja mencerminkan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi ukuran seberapa besar karyawan menyenangi pekerjaannya dan merupakan sikap karyawan yang berkaitan dengan keadaan psikologisnya.

B. Faktor-Faktor Yang memengaruhi *Job Satisfaction*

Kreitner & Kinicki (2009) menyebutkan bahwa ada lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*). Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan dalam memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
b. Perbedaan (*Discrepancies)*. Kepuasan kerja adalah hasil dari memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya. Jika harapan melebihi apa yang mereka terima, orang akan tidak puas,

sebaliknya orang akan puas jika mereka menerima manfaat yang melebihi harapan mereka..

c. Pencapaian nilai (*Value Attainment*). Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu terhadap pekerjaan dalam memberikan pemenuhan nilai kerja secara individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*). Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic Components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat pribadi dan factor genetic. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan mereka terkait dengan susunan genetik dan sifat pribadi orang tersebut. Hal ini menyiratkan bahwa perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan kerja.

C. Dampak *Job Satisfaction*

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung bekerja dengan sepenuh hati dan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, hal ini tentu akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja dapat berdampak pada produktivitas, dan kemungkinan keluarnya karyawan.

a. Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai

dengan apa yang mereka terima. (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

b. Keluarnya Karyawan

Keluarnya karyawan (turnover) dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagai tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

D. Pengukuran *Job Satisfaction*

Adapun dalam mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (2015) memiliki lima item, yaitu:

a. Pekerjaan yang Menarik

Pekerjaan yang menarik bagi seseorang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

b. Kedekatan dengan Rekan kerja

Terciptanya hubungan yang baik di antara rekan kerja maka rasa nyaman dan aman dalam bekerja akan tercipta di dalamnya sehingga kepuasan kerja dapat terwujud.

c. Tindakan Supervisor

Supervisor yang perhatian dan bersikap adil terhadap karyawan dapat menimbulkan kepuasan kerja.

d. Jumlah Gaji

Jumlah gaji merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja seorang karyawan. Pada umumnya motivasi utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

e. Kesempatan promosi

Sedangkan menurut menurut Robbins (2002), pengukuran kepuasan kerja karyawan antara lain:

a. Kerja yang menantang secara mental

Secara umum, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dan memberikan berbagai tugas dan *feedback* tentang seberapa baik yang mereka lakukan. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menyebabkan kebosanan, akan tetapi pekerjaan yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustasi dan perasaan gagal.

b. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang adil dan tidak ambigu serta sesuai dengan harapan karyawan. Ketika gaji dianggap adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji masyarakat, maka kepuasan kerja akan tercipta.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Faktor-faktor tersebut meliputi penataan ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan peralatan, suhu, dan tingkat kebisingan.

d. Rekan kerja yang suportif

Karyawan mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi nyata dari pekerjaan mereka, tetapi mereka juga perlu memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor utama dalam tingkat kepuasan. Oleh karena itu, perlu diterapkan sikap saling menghormati, loyalitas dan toleransi satu sama lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Dari dua pengukuran yang sudah dijelaskan, maka dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dari Luthans (2015) di mana item tersebut yang banyak digunakan oleh penelitian sebelumnya dan lebih bisa menggambarkan karakteristik *job satisfaction* pada objek penelitian ini. Dari definisi-definisi *job satisfaction* yang telah disebutkan tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job satisfaction* mencerminkan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya..

2.1.4 Turnover Intention

A. Pengertian *Turnover Intention*

Masalah *Turnover intention* merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* cenderung didefinisikan secara sukarela menurut pilihannya. Hal ini dipertegas oleh Tett & Meyer (1993) bahwa *turnover intention refer to a conscious and deliberate willingness to leave organizational*. Diartikan secara bebas bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Rasa ingin untuk berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam konteks manajemen SDM (Fah et al., 2010).

Turnover intention memengaruhi keefektifan organisasi, *turnover* yang tinggi berakibat pada meningkatnya biaya investasi yang sumber daya manusia (SDM), serta dapat menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpuasan terhadap kondisi tenaga kerja karyawan sehingga hal ini dapat berimplikasi pada kinerja perusahaan. Menurut Mobley (2011), t*urnover intention* adalah hasil evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungannya dengan perusahaan tempatnya bekerja namun belum terealisasi dalam tindakan nyata. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Peluang karir, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja, serta beban kerja sangat terkait dengan keinginan seorang karyawan untuk melakukan perpindahan (Zeffane, 2003).

Turnover Intention (keinginan berpindah) karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Menurut beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

B. Faktor Yang memengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh:

a. Faktor-faktor keorganisasian, meliputi:

1) Besar kecilnya organisasi, berkaitan dengan perputaran karyawan yang sedikit, karena organisasi yang lebih besar dapat menggunakan mobilitas internal yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan..
2) Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Terdapat tanda-tanda bahwa unit kerja dengan karyawan yang lebih sedikit, terutama yang sebagian besar tenaga kerjanya manual, memiliki tingkat *turnover* karyawan yang lebih rendah.
3) Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat gaji dan tingkat pergantian karyawan. Faktor penting lainnya yang menentukan pelepasan sukarela adalah tingkat pendapatan yang relatif. Pergantian karyawan yang tinggi lebih mungkin terjadi di industri dengan gaji rendah.
4) Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa respon perilaku dan sikap terhadap pekerjaan sangat bergantung pada perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

5) Gaya penyeliaan, sebuah penelitian menemukan bahwa semakin tinggi keterlibatan supervisor dalam proses kerja perusahaan, semakin rendah tingkat *turnover* karyawan. Selain itu, kurangnya pertimbangan untuk pengawasan ditemukan menjadi salah satu alasan paling umum penyebab pemberhentian karyawan.

b. Faktor-faktor individual, meliputi:

1) Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai perbedaan atau ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang diberikan oleh situasi.
2) Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin rendah perasaan puas terhadap pekerjaan itu, maka keinginan untuk keluar meningkat.
3) Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.
4) Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karir dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam memengaruhi pergantian karyawan.
5) Bobot pekerjaan, merupakan salah satu korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam kaitannya dengan pergantian karyawan.
6) Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi

dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.

7) Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan, dalam rangka mengatur interaksi pimpinan dan bawahan.
8) Keterikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
9) Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.
10) Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.
11) Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya di resapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.
12) Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi,

dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat memengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

C. Dampak Turnover Intention

Turnover intention karyawan yang tinggi akan menimbulkan stres yang tinggi bagi karyawan di tempat kerja dan menghalangi karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka (Lin et al., 2017). Selain itu, *turnover intention* karyawan juga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Busari et al., 2017).

D. Pengukuran *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) pengukuran *turnover intention* meliputi beberapa item, antara lain:

a. Pikiran-pikiran untuk berhenti

   Menggambarkan seorang individu yang memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Hal ini biasanya diawali dengan hal-hal yang dirasakan tidak memuaskan oleh karyawan tersebut, sehingga ia berpikir untuk keluar dari pekerjaan.

b. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang

   Seorang karyawan yang memiliki pemikiran maupun niat untuk keluar dari perusahaan.

c. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

   Seorang karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain, yang dirasa lebih baik dari perusahaan tempat ia bekerja.

d. Kesempatan untuk berkarir

   Seorang karyawan yang berkeinginan untuk melakukan *turnover* biasanya memiliki pikiran bahwa apabila ia pindah ke perusahaan yang lain maka memiliki kesempatan untuk berkarir lebih baik lagi.

e. Perusahaan lain lebih menarik

   Seorang karyawan yang berkeinginan untuk *turnover* biasanya beranggapan bahwa perusahaan lain lebih baik dibandingkan perusahaan saat ini.

Sedangkan menurut Bentein et al., (2005), *turnover intention* diukur dengan dua item yaitu: a) Pikiran untuk berhenti; dan b) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Dari pengukuran yang sudah dijelaskan di atas, dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah pengukuran menurut Mobley (2011) di mana item tersebut yang banyak digunakan oleh penelitian sebelumnya dan lebih bisa menggambarkan karakteristik *turnover intention* pada objek penelitian ini. Dari definisi *turnover intention* yang telah disebutkan tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait variabel *job insecurity, person-job fit, job satisfaction,* dan *turnover intention*. Hal ini berfungsi untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, selain itu dapat digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan, di antaranya adalah:

2.2.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction*

1. Ouyang et al., (2015)

Pada tahun 2015, Ouyang et al., melakukan penelitian dengan judul "Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China". Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional, keadilan organisasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja secara signifikan berhubungan satu sama lain. Kemudian, *job insecurity* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Emotional Intelligence, Organizational Justice, Job Insecurity,* dan *Job Satisfaction*. Penelitian ini dilakukan terhadap 420 karyawan perusahaan teknologi informasi skala besar di Kota Chongqing, China, yang terdiri dari 231 pria dan 189 wanita, dan semuanya adalah junior staf di perusahaan ini.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *person-job fit* dan variabel dependen

turnover intention, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

2. Zheng et al., (2014)

Pada tahun 2014, Zheng et al., melakukan penelitian dengan judul "Job insecurity and job satisfaction". Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Optimism, P-S Deep-Level Similarity,* dan *P-S Guanxi*. Penelitian ini dilakukan terhadap 368 karyawan yang terdiri dari delapan perusahaan tenaga listrik milik negara dan 16 perusahaan kimia berlisensi di Provinsi Hubei tengah di Cina.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menambahkan variabel *person-job fit* dan variabel *turnover intention,* sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

3. Vujicic et al., (2014)

Pada tahun 2014, Vujicic et al., melakukan penelitian dengan judul "The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad". Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Job Insecurity, Job Satisfaction,* dan Komitmen Organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan SPSS. Penelitian ini

dilakukan terhadap 149 karyawan perusahaan yang bekerja di sektor pariwisata (hotel, agen wisata dan restoran) di Novi Sad, Serbia.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *person-job fit* dan variabel dependen *turnover intention,* sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

4. Choi et al., (2018)

Pada tahun 2018, Choi et al., melakukan penelitian dengan judul "The Effect Of Work-Family Conflict And Job Insecurity On Innovative Behaviour Of Korean Workers: The Mediating Role Of Organisational Commitment And Job Satisfaction". Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Work-Family Conflict*, *Job Insecurity*, *Innovative Behaviour*, *Organisational Commitment*, dan *Job Satisfaction*. Penelitian ini dilakukan terhadap 208 karyawan perusahaan manufaktur di Korea Selatan yang terdiri dari empat perusahaan yaitu dua berasal dari industri otomotif dan dua dari industri pembuatan kapal. Penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) untuk menganalisis data, pengolahan data menggunakan statistik SPSS 20 dan SPSS Amos 20.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *person-job fit* dan variabel dependen

turnover intention, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

5. Emanuel et al., (2018)

Pada tahun 2018, Emanuel et al., melakukan penelitian dengan judul "A Crossover Study From a Gender Perspective: The Relationship Between Job Insecurity, Job Satisfaction, and Partners' Family Life Satisfaction". Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja baik di antara pria maupun wanita. Secara khusus, *job insecurity* menurunkan tingkat kepuasan kerja baik pria maupun wanita. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, dan *Partners' Family Life Satisfaction*. Penelitian ini dilakukan terhadap 344 karyawan dari berbagai sektor pekerjaan beserta pasangan nya di Italia. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode analisis deskriptif dan SEM (Structural Equation Modeling). Pengolahan data menggunakan statistik SPSS 24.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *person-job fit* dan variabel dependen *turnover intention,* sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

6. Guarnaccia et al., (2016)

Pada tahun 2016, Guarnaccia et al., melakukan penelitian dengan judul "The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health". Hasil

penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan kesehatan umum. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Self-Efficacy, Job Insecurity, Job Satisfaction, Work Engagement,* dan *General Health*. Penelitian ini dilakukan terhadap 241 karyawan dari sektor publik dan swasta di Italia. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode analisis statistik deskriptif.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *person-job fit* dan variabel dependen *turnover intention,* sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

Tabel 2.1
Review Jurnal Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction*

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	**Ouyang et al., (2015)** "Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China" **Sampel:** 420 karyawan perusahaan teknologi informasi skala besar di Kota Chongqing, Cina.	• **Job Insecurity** Hellgren & Sverke (2003) • **Job Satisfaction** Weiss & Cropanzano (1996)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional, keadilan organisasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja secara signifikan berhubungan satu sama lain.
2	**Zheng et al., (2014)** **"**Job insecurity and job satisfaction" **Sampel:**	• **Job Insecurity** Bernardi et al., (2008) • **Job Satisfaction**	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif

	368 karyawan yang terdiri dari delapan perusahaan tenaga listrik milik negara dan 16 perusahaan kimia berlisensi di Provinsi Hubei tengah di Cina.	Smith et al., (1969)	secara signifikan dengan kepuasan kerja.
3	**Vujicic et al., (2014)** "The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad" **Sampel:** 149 karyawan perusahaan yang bekerja di sektor pariwisata (hotel, agen wisata dan restoran) di Novi Sad, Serbia.	• **Job Insecurity** Greenhalgh & Rosenblatt (1984) Borg & Elizur (1992) • **Job Satisfaction** Spector (1997) Smith (2005)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.
4	**Choi et al., (2018)** "The Effect Of Work-Family Conflict And Job Insecurity On Innovative Behaviour Of Korean Workers: The Mediating Role Of Organisational Commitment And Job Satisfaction" **Sampel:** 208 karyawan perusahaan manufaktur di Korea Selatan yang terdiri dari 4 perusahaan yaitu dua berasal dari industri otomotif dan dua dari industri pembuatan kapal.	• **Job Insecurity** Ironson (1992) • **Job Satisfaction** Sverke & Hellgren (2002)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.
5	**Emanuel et al., (2018)** "A Crossover Study From a Gender Perspective: The Relationship	• **Job Insecurity** Sverke & Hellgren (2002)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity*

	Between Job Insecurity, Job Satisfaction, and Partners' Family Life Satisfaction" **Sampel:** 344 karyawan dari berbagai sektor pekerjaan beserta pasangan nya di Italia.	• **Job Satisfaction** Locke (1976)	berhubungan negatif dengan kepuasan kerja baik di antara pria maupun wanita.
6	**Guarnaccia et al., (2016)** "The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health" **Sampel:** 241 karyawan dari sektor publik dan swasta di Italia.	• **Job Insecurity** De Cuyper et al., (2008b) DeWitte et al., (2010) • **Job Satisfaction** Judge et al., (2007)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan kesehatan umum.

2.2.2 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Job Satisfaction*

1. Lim et al., (2019)

Pada tahun 2019, Lim et al., melakukan penelitian dengan judul "Distinguishing Motivational Traits between Person-Organization Fit and Person-Job Fit: Testing the Moderating Effects of Extrinsic Rewards in Enhancing Public Employee Job Satisfaction". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa p*erson-job fit* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Extrinsic Rewards, dan Job Satisfaction. Penelitian ini dilakukan terhadap 226 karyawan yang mengikuti pelatihan di kantor pusat lembaga pelatihan Korea.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel independen *person-job fit* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan *job insecurity* dan *person-job fit* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

2. Peng & Mao (2014)

Pada tahun 2014, Peng dan Mao melakukan penelitian dengan judul "The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self-Efficacy". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* dan *self-efficacy* secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja. Kemudian, *self-efficacy* memediasi hubungan *person-job fit* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Person-Job Fit*, *Self-Efficacy*, dan *Job Satisfaction*. Penelitian ini dilakukan terhadap 455 staf dari sebuah perusahaan skala besar di Hunan, China, yang terdiri dari 321 pria dan 134 wanita. Penelitian ini menggunakan metode analisis *structural equation model* (SEM) dengan aplikasi AMOS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *person-job fit* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *job insecurity* dan variabel dependen *turnover intention*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

3. Dhir et al., (2019)

Pada tahun 2019, Dhir et al., melakukan penelitian dengan judul "Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Person-Job Fit*, *Person-Organization Fit*, *Perceived Supervisor Support*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Loyalty*. Penelitian ini dilakukan terhadap 220 eksekutif manajerial yang bekerja di perusahaan rumah di berbagai industri dan sektor ekonomi India. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala *Likert*, dan metode analisis data yang digunakan adalah dengan *structural equation model* (SEM) dan pengolahan data menggunakan *SmartPLS*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *person-job fit* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *job insecurity* dan variabel dependen *turnover intention*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

4. Quratulain & Khan (2015)

Pada tahun 2015, Quratulain & Khan melakukan penelitian dengan judul "How Does Employees' Public Service Motivation Get Affected? A Conditional Process Analysis of the Effects of Person–Job Fit and Work Pressure". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel,

yaitu: *Work Pressure, Person-Job Fit, Job Satisfaction,* dan *Public Service Motivation*. Penelitian ini dilakukan terhadap 213 karyawan dari sembilan organisasi layanan publik yang berbeda di Pakistan. Empat di antaranya adalah organisasi sektor publik, dan lima lainnya adalah organisasi non-profit. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode analisis statistik deskriptif. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala *Likert* serta pengolahan data menggunakan SPSS dan AMOS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *person-job fit* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *job insecurity* dan variabel dependen *turnover intention,* sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

5. Jin & Hahm (2019)

Pada tahun 2019, Jin & Hahm melakukan penelitian dengan judul "The Way to Improve Employees' Job Satisfaction in Korean Social Enterprises: The Moderating Effects of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Person-Supervisor Fit". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-organization fit, person-job fit,* dan *person-supervisor fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian, *person-job fit* memoderasi hubungan antara organizational communication dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Person-Organization Fit*, *Person-Job Fit*, *Person-Supervisor Fit*, *Organizational Communication,* dan *Job Satisfaction*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan berjumlah

160 karyawan yang bekerja di perusahaan sosial Korea. Metode analisis yang digunakan yaitu statistik deskriptif, reliabilitas, dan analisis korelasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *person-job fit* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel *job insecurity* dan *turnover intention*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

6. Iqbal et al., (2012)

Pada tahun 2012, Iqbal et al., melakukan penelitian dengan judul "The impact of person job fit on job satisfaction and its subsequent impact on employees performance". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Person-Job Fit, Person-Supervisor Fit, Job Satisfaction*, dan *Job Performance*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan berjumlah 251 karyawan dari berbagai universitas di kota kembar yaitu Islamabad dan Rawalpindi. Pengumpulan data menggunakan Kuesioner dengan metode analisis statistik deskriptif, reliabilitas, analisis korelasi, dan regresi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *person-job fit* dan meneliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menambahkan variabel *job insecurity* dan *turnover intention*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

Tabel 2.2
Review Jurnal Pengaruh *Person-Job Fit Terhadap Job Satisfaction*

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	**Lim et al., (2019)** "Distinguishing Motivational Traits between Person-Organization Fit and Person-Job Fit: Testing the Moderating Effects of Extrinsic Rewards in Enhancing Public Employee Job Satisfaction" **Sampel:** 226 karyawan yang mengikuti pelatihan di kantor pusat lembaga pelatihan Korea.	• **Person-Job Fit** Edwards (1991) Cable & DeRue (2002) • **Job Satisfaction** Cammann et al., (1983)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa p*erson-job fit* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja.
2	**Peng & Mao (2014)** "The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self-Efficacy" **Sampel:** 455 staf dari sebuah perusahaan skala besar di Hunan, China, yang terdiri dari 321 pria dan 134 wanita.	• **Person-Job Fit** Saks & Ashforth (1997) • **Job Satisfaction** Weiss & Cropanzano (1996)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* dan *self-efficacy* secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.
3	**Dhir et al., (2019)**	• **Person-Job Fit** Cable & Judge (1997 Saks & Ashforth (1997)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* secara

	"Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling" **Sampel:** 220 eksekutif manajerial yang bekerja di perusahaan rumah di berbagai industri dan sektor ekonomi India.	• **Job Satisfaction** Cammann et al., (1983)	signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4	**Quratulain & Khan (2015)** "How Does Employees' Public Service Motivation Get Affected? A Conditional Process Analysis of the Effects of Person–Job Fit and Work Pressure" **Sampel:** 213 karyawan dari sembilan organisasi layanan publik yang berbeda di Pakistan.	• **Person-Job Fit** Kristof-Brown et al., (2005) Edwards (1991) • **Job Satisfaction** Kristof (1996)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berhubungan positif terhadap kepuasan kerja.
5	**Jin & Hahm (2019)** "The Way to Improve Employees' Job Satisfaction in Korean Social Enterprises: The Moderating Effects of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Person-Supervisor Fit" **Sampel:**	• **Person-Job Fit** Lauver & Kristof-Brown (2001) • **Job Satisfaction** Mossholder et al., (2005)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-organization fit*, *person-job fit*, dan *person-supervisor fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

	160 karyawan yang bekerja di perusahaan sosial Korea.		
6	**Iqbal et al., (2012)** "The impact of person job fit on job satisfaction and its subsequent impact on employees performance" **Sampel:** 251 karyawan dari berbagai universitas di kota kembar yaitu Islamabad dan Rawalpindi.	• **Person-Job Fit** Edward (1991) • **Job Satisfaction** Kalleberg et al., (1977)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

1. Li et al., (2019)

Pada tahun 2019, Li et al., melakukan penelitian dengan judul "The Relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace violence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention,* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian, kepuasan kerja memediasi hubungan *workplace violence* terhadap *turnover intention*. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa, apabila terdapat kekerasan di tempat kerja maka akan mengurangi rasa kepuasan seorang karyawan atau perawat Rumah Sakit tersebut sehingga mengakibatkan niat untuk melakukan *turnover*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Workplace Violence, Job Satisfaction,* dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan terhadap 385 perawat yang

bekerja di unit gawat darurat di 13 rumah sakit umum di Beijing. Penelitina ini menggunakan metode analisis *structural equation model* (SEM) dengan aplikasi AMOS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job satisfaction* atau kepuasan kerja dan meneliti pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *job insecurity* dan *person-job fit*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

2. Mihelic (2014)

Pada tahun 2014, Mihelic melakukan penelitian dengan judul "Work-family interface, job satisfaction and turnover intention: A CEE transition country perspective". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Work-Family Interface*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan terhadap 388 karyawan dari Slovenia yang merupakan salah satu negara bagian dari transisi di Eropa Tengah dan Timur (CEE). Penelitian ini menggunakan metode analisis *structural equation model* (SEM) dengan aplikasi AMOS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job satisfaction* atau kepuasan kerja dan meneliti hubungannya terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *job insecurity* dan *person-job fit*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

3. Zeffane & Melhem (2017)

Pada tahun 2017, Zeffane dan Melhem melakukan penelitian dengan judul "Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: A public-private sector comparison in the United Arab Emirates". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan sektor publik dan swasta di UEA. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Trust*, *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Performance*, dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan menggunakan sampel 311 karyawan dari sektor jasa (129 publik dan 182 swasta) di Uni Emirat Arab (UEA).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job satisfaction* atau kepuasan kerja dan meneliti pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *job insecurity* dan *person-job fit*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

4. Andrews et al., (2014)

Pada tahun 2014, Andrews et al., melakukan penelitian dengan judul "The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions". Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kemudian, kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara mindfulness dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Regulatory Focus*, *Mindfulness*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan menggunakan sampel 280 mahasiswa sarjana yang

terdaftar dalam kursus bisnis. Penelitian ini menggunakan metode analisis *structural equation model* (SEM).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job satisfaction* atau kepuasan kerja dan meneliti pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *job insecurity* dan *person-job fit*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

5. Lee & Chelladurai (2017)

Pada tahun 2017, Lee & Chelladurai melakukan penelitian dengan judul "Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akting yang dalam dan ekspresi yang tulus berhubungan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Emotional Intelligence*, *Emotional Labor*, *Coach Burnout, Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan menggunakan sampel 322 pelatih sekolah menengah di Amerika Serikat. Penelitian ini menggunakan metode analisis *structural equation model* (SEM) dengan aplikasi AMOS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job satisfaction* atau kepuasan kerja dan meneliti hubungannya terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *job insecurity* dan *person-job fit*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

6. Hardianto et al., (2019)

Pada tahun 2019, Hardianto et al., melakukan penelitian dengan judul "The Effect of Reward and Job Satisfaction toward Turnover Intention of Private Junior High School Teachers". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *reward* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Reward*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan instrumen Kuesioner dan menggunakan metode analisis *Path Analysis*, uji Validitas dan Reliabilitas. Penelitian ini dilakukan terhadap 149 guru SMP swasta yang terdiri dari 20 sekolah di Kabupaten Rokan Hulu.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job satisfaction* atau kepuasan kerja dan meneliti pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen *job insecurity* dan *person-job fit*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

Tabel 2.3
Review Jurnal Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	**Li et al., (2019)** Pada tahun 2019, Li et al., melakukan penelitian dengan judul "The Relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses" **Sampel:**	• **Job Satisfaction** McCloskey & Mueller (1990) • **Turnover Intention** Michaels & Spector (1982)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace violence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

	385 perawat yang bekerja di unit gawat darurat di 13 rumah sakit umum di Beijing.		
2	**Mihelic (2014)** "Work-family interface, job satisfaction and turnover intention: A CEE transition country perspective" **Sampel:** 388 karyawan dari Slovenia yang merupakan salah satu negara bagian dari transisi di Eropa Tengah dan Timur (CEE).	• **Job Satisfaction** Camman et al., (1979) • **Turnover Intention** Kelloway et al., (1999)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.
3	**Zeffane & Melhem (2017)** "Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: A public-private sector comparison in the United Arab Emirates" **Sampel:** 311 karyawan dari sektor jasa (129 publik dan 182 swasta) di Uni Emirat Arab (UEA).	• **Job Satisfaction** Brayfield & Rothe (1951) • **Turnover Intention** Simmons et al., (1997)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan sektor publik dan swasta di UEA.
4	**Andrews et al., (2014)** "The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions" **Sampel:**	• **Job Satisfaction** Netemeyer et al., (2004) • **Turnover Intention** Cammann et al., (1983)	Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

	280 mahasiswa sarjana yang terdaftar dalam kursus bisnis.		
5	**Lee & Chelladurai (2017)** "Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership" **Sampel:** 322 pelatih sekolah menengah di Amerika Serikat.	• **Job Satisfaction** Cammann et al., (1983) • **Turnover Intention** Meyer et al., (1993)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akting yang dalam dan ekspresi yang tulus berhubungan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover intention.*
6	**Hardianto et al., (2019)** "The Effect of Reward and Job Satisfaction toward Turnover Intention of Private Junior High School Teachers" **Sampel:** 149 guru SMP swasta yang terdiri dari 20 sekolah di Kabupaten Rokan Hulu.	• **Job Satisfaction** Griffin & Moorhead (2014) Locke (2009) • **Turnover Intention** Duraisingam (2009)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *reward* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

2.2.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*

1. Brahmannanda & Dewi (2020)

Pada tahun 2020, Brahmannanda & Dewi melakukan penelitian dengan judul "Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by

The Job Satisfaction of Employees". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Job Insecurity*, Kompensasi, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gaya Mitra Sejati yang berjumlah 79 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity*, *job satisfaction* dan *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel *person-job fit*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

2. Heryanda (2019)

Pada tahun 2019, Heryanda melakukan penelitian dengan judul "The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of PT Telkom Access Singaraja". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian, kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, dan

Turnover Intention. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 88 karyawan PT Telkom Access wilayah Singaraja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan program SPSS 17.0 for windows.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity*, *job satisfaction* dan *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menambahkan variabel *person-job fit* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

3. Chalim (2018)

Pada tahun 2018, Chalim melakukan penelitian dengan judul "Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Job Insecurity*, *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan dengan sampel 200 dosen pendatang baru di beberapa universitas Islam swasta di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala *Likert*, dan metode analisis data yang digunakan adalah dengan *structural equation model* (SEM) dan pengolahan data menggunakan SmartPLS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity*, *job satisfaction* dan *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel *person-job fit* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

4. Setya & Saroyini (2020)

Pada tahun 2020, Setya & Saroyini melakukan penelitian dengan judul "The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Quit, Case Employee of Indo China Service Company". Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap niat untuk berhenti, *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berhenti. Hasilnya juga menunjukkan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebagai mediasi parsial antara *job insecurity* dalam niat untuk berhenti, yang berarti bahwa *job insecurity* secara langsung atau tidak langsung memengaruhi niat untuk berhenti dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Job Insecurity, Job Satisfaction*, dan *Intention to Quit*. Sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh manajer dan karyawan pada perusahaan jasa Indo China dengan jumlah sampel 59 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala *Likert*, dan metode analisis data yang digunakan adalah dengan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity*, dan *turnover intention*.

Perbedaannya adalah penelitian ini menambahkan variabel *person-job fit*, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

5. Mauno et al., (2013)

Pada tahun 2013, Mauno et al., melakukan penelitian dengan judul "Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja (kelelahan, semangat) memediasi hubungan antara *job insecurity* dan niat berpindah di tingkat individu dan departemen kerja. Secara umum, hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Insecurity* yang ada, maka semakin rendah kesejahteraan kerja yang dirasakan yang pada akhirnya mengakibatkan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Occupational Well-Being* (*Exhaustion, Vigour*), *Job Insecurity*, dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan dengan sampel 2137 staf Universitas Finlandia dari 78 departemen kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode analisis data *Multi Level Structural Equation Modeling* (ML-SEM) dengan Mplus.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity* dan *turnover intention.* Perbedaannya adalah penelitian ini menambahkan variabel *person-job fit* sebagai variabel independen, dan variabel *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

6. Lee & Jeong (2017)

Pada tahun 2017, Lee & Jeong melakukan penelitian dengan judul "Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator".

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* secara positif berhubungan dengan *turnover intention* dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Job insecurity*, *Turnover Intention*, dan *Organizational Commitment*. Penelitian ini dilakukan dengan sampel 459 karyawan dari berbagai perusahaan di Korea Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala *Likert*, dan menggunakan metode analisis dengan Uji Reliabilitas, serta analisis structural equation model (SEM) dengan aplikasi AMOS versi versi 22.0.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *job insecurity*, dan *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menambahkan variabel *person-job fit* sebagai variabel independen, dan menggunakan variabel *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Tabel 2.4
Review Jurnal Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	**Brahmannanda & Dewi (2020)** "Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees" **Sampel:**	• **Job Insecurity** De Cuyper et al., (2010) • **Job Satisfaction** Martins & Procenca (2012) Elman & Angela (2002) Ferrie et al., (2005) • **Turnover Intention** Fah et al., (2010)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap *turnover intention.*

	Karyawan PT. Gaya Mitra Sejati yang berjumlah 79 karyawan.		
2	**Heryanda (2019)** "The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of PT Telkom Access Singaraja" **Sampel:** 88 karyawan PT Telkom Access wilayah Singaraja.	• **Job Insecurity** Sverke et al., (2014) • **Job Satisfaction** Robbins & Timothy (2015) • **Turnover Intention** Mobley (2011)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kemudian, kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
3	**Chalim (2018)** "Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia" **Sampel:** 200 dosen pendatang baru di beberapa universitas Islam swasta di Provinsi Jawa Timur, Indonesia.	• **Job Insecurity** Blackmore & Kuntz (2011) • **Job Satisfaction** Robbins (2001) • **Turnover Intention** Harrison et al., (2006)	Hasil penelitian ini menunjukkan *bahwa job insecurity* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
4	**Setya & Saroyini (2020)** "The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Quit, Case Employee of Indo China Service Company"	• **Job Insecurity** Smithson & Lewis (2000) • **Job Satisfaction** Oliver (1997) • **Turnover Intention**	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebagai mediasi parsial antara *job insecurity* dalam niat untuk berhenti dari pekerjaan.

	Sampel: Seluruh manajer dan karyawan pada perusahaan jasa Indo China dengan jumlah sampel 59 orang.	Jha (2010)	
5	**Mauno et al., (2013)** "Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels" **Sampel:** 2137 staf Universitas Finlandia dari 78 departemen kerja.	• **Job Insecurity** De Witte (2000) Kinnunen et al., (2010) • **Occupational Well-Being** Maslach et al., (1996) • **Turnover Intention** Meyer et al., (1993)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja (kelelahan, semangat) memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* di tingkat individu dan departemen kerja.
6	**Lee & Jeong (2017)** "Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator" **Sampel:** 459 karyawan dari berbagai perusahaan di Korea Selatan.	• **Job Insecurity** Oldham et al., (1986) • **Organizational commitment** Meyer et al., (1993) • **Turnover Intention** Michaels & Spector (1982)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara j*ob insecurity* dan *turnover intention*.

2.2.5 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*

1. Berisha & Lajci (2020)

Pada tahun 2020, Berisha & Lajci melakukan penelitian dengan judul "Fit to Last? Investigating How Person-Job Fit and Person-Organization Fit

Affect Turnover Intention in the Retail Context". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* dan *person-organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semua konstruksi ini memiliki efek negatif *pada turnover intention*. *Person-job fit* dan *person-organization fit* memiliki pengaruh negatif langsung terhadap *turnover intention,* yang juga sebagian dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini mendukung bukti sebelumnya bahwa *person-job fit* dan *person-organization fit* memiliki efek positif pada sikap kerja dan akhirnya mengurangi keinginan berpindah.

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Person-Job Fit*, *Person-Organization Fit, Job Satisfaction,* dan *Turnover Intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 211 karyawan dari Lima jaringan supermarket terbesar di Kosovo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan metode analisis Uji Reliabilitas, serta pengolahan data menggunakan SPSS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel person-job fit, job satisfaction, dan turnover intention. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

2. Abbas et al., (2015)

Pada tahun 2015, Abbas et al., melakukan penelitian dengan judul "The Effect of Person-Environment Fit on Turnover Intentions of Employees with the Mediating Role of Job Satisfaction in Banking Sector of Pakistan". Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa *person-environment fit* (*person-job fit*, *person supervisor fit*, dan *person-organization*) berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, ada hubungan negatif antara *person-environment fit* (*person-job fit*, *person supervisor fit*, dan *person-organization*) dengan *turnover intention*. *Person-environment fit* (*person-job fit, person supervisor fit*, dan *person-organization*) memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Kemudian, kepuasan kerja memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Person-Environment Fit* (*person-job fit*, *person supervisor fit*, dan *person-organization fit*), *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan dengan sampel 161 karyawan dari 10 bank yang berbeda di Islamabad dan Rawalpindi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala *Likert*, dan menggunakan metode analisis deskriptif, Uji Reliabilitas, serta menggunakan SPSS 20.0.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *person-job fit*, *job satisfaction* dan *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

3. Chhabra (2015)

Pada tahun 2015, Chhabra melakukan penelitian dengan judul "Person–job fit: Mediating role of job satisfaction & organizational commitment". Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Person-Job Fit, Organizational Commitment, Job Satisfaction,* dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan dengan sampel 317 responden yang bekerja dengan organisasi terpilih di kota metropolitan Delhi dan Wilayah Ibu Kota Nasional (NCR), dengan metode analisis Pearson Correlation dan Tes Sobel.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *person-job fit, job satisfaction*, dan *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menambahkan variabel *job insecurity sebagai* variabel independen, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

4. Xiao et al., (2021)

Pada tahun 2020, Xiao et al., melakukan penelitian dengan judul "Person–environment fit and medical professionals' job satisfaction, turnover intention, and professional efficacy: A cross-sectional study in Shanghai". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *Turnover Intention*. Kemudian, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*. Jadi, Profesional medis dengan *person-job fit* yang lebih tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi pula, sehingga menurunkan *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Person-Job Fit, Person-Group Fit, Job Satisfaction, Turnover Intention*, dan *Professional Efficacy*. Penelitian ini dilakukan dengan sampel 2559 profesional medis di

Shanghai. Sampel ini mencakup semua rumah sakit umum di 16 distrik di Shanghai dan pengobatan tradisional Cina (TCM). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukuran kuesioner menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, model hirarki regresi, serta analisis *structural equation model* (SEM) dengan SPSS dan AMOS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *person-job fit*, *job satisfaction* dan *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

5. Amarneh et al., (2021)

Pada tahun 2021, Amarneh et al., melakukan penelitian dengan judul "The Influence of Person-Environment Fit on the Turnover Intention of Nurses in Jordan: The Moderating Effect of Psychological Empowerment". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *Turnover Intention*. Kemudian, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Person-Job Fit, Person Organization Fit, Person Supervisor Fit, Psychological Empowerment, Job Satisfaction,* dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan dengan sampel 383 perawat terdaftar yang bekerja di rumah sakit swasta Yordania. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini

menggunakan metode analisis Structural equation model (SEM) serta pengolahan data menggunakan SmartPLS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *person-job fit*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*. Perbedaannya adalah penelitian ini menambahkan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel tersebut.

6. Hassan et al., (2012)

Pada tahun 2012, Hassan et al., melakukan penelitian dengan judul "The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Kemudian, *psychological climate* sepenuhnya memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu: *Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Psychological climate*, dam *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan dengan sampel yang terdiri dari 260 karyawan dari lima bank komersial teratas di kota-kota besar Pakistan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala *Likert*, dan menggunakan metode analisis korelasi dan regresi untuk menguji hubungan langsung dan mediasi antara variabel kunci, serta menggunakan SPSS untuk pengolahan data.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel *person-job fit*, *job satisfaction* dan *turnover*

intention. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel *job insecurity sebagai* variabel independen, dan menggunakan variabel *psychological climate* sebagai variabel mediasi.

Tabel 2.5
Review Jurnal Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	**Berisha & Lajci (2020)** "Fit to Last? Investigating How Person-Job Fit and Person-Organization Fit Affect Turnover Intention in the Retail Context" **Sampel:** 211 karyawan dari Lima jaringan supermarket terbesar di Kosovo.	• **Person-Job Fit** Blackmore & Kuntz (2011) • **Job Satisfaction** Robbins (2001) • **Turnover Intention** Harrison et al., (2006)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh negatif langsung terhadap *turnover intention*, yang juga sebagian dimediasi oleh kepuasan kerja.
2	**Abbas et al., (2015)** "The Effect of Person-Environment Fit on Turnover Intentions of Employees with the Mediating Role of Job Satisfaction in Banking Sector of Pakistan" **Sampel:** 161 karyawan dari 10 bank yang berbeda di Islamabad dan Rawalpindi.	• **Person-Job Fit** Cable & DeRue (2002) Vogel & Feldman (2009) • **Job Satisfaction** Locke (1984) • **Turnover Intention** Hassan et al., (2012) Maden & Kabasakal (2013)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*.
3	**Chhabra (2015)**	• **Person-Job Fit** Ashforth (1997) • **Job Satisfaction**	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan

	"Person–job fit: Mediating role of job satisfaction & organizational commitment" **Sampel:** 317 responden yang bekerja dengan organisasi terpilih di kota metropolitan Delhi dan Wilayah Ibu Kota Nasional (NCR).	Schriesheim & Tsui (1980) • **Turnover Intention** Vigoda & Kapun (2005)	komitmen organisasi memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*.
4	**Xiao et al., (2021)** "Person–environment fit and medical professionals' job satisfaction, turnover intention, and professional efficacy: A cross-sectional study in Shanghai" **Sampel:** 2559 profesional medis di Shanghai mencakup semua rumah sakit umum di 16 distrik di Shanghai dan pengobatan tradisional Cina (TCM).	• **Person-Job Fit** Scroggins (2003) • **Job Satisfaction** Brayfield and Rothe (1951) • **Turnover Intention** Mobley (1978)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*. Profesional medis dengan *person-job fit* yang lebih tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi pula, sehingga menurunkan *turnover intention*.
5	**Amarneh et al., (2021)** "The Influence of Person-Environment Fit on the Turnover Intention of Nurses in Jordan: The Moderating Effect of Psychological Empowerment" **Sampel:**	• **Person-Job Fit** Cable & DeRue (2002) • **Job Satisfaction** Zeffane & Bani Melhem (2017) • **Turnover Intention** Bothma & Roodt (2013)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*.

	383 perawat terdaftar yang bekerja di rumah sakit swasta Yordania.		
6	**Hassan et al., (2012)** "The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate" **Sampel:** 260 karyawan dari lima bank komersial teratas di kota-kota besar Pakistan.	• **Person-Job Fit** Lauver & Kristof-Brown (2001) • **Psychological Climate** Brown & Leigh (1996) • **Turnover Intention** Seashore & Cammann (1982)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Kemudian, *psychological climate* sepenuhnya memediasi hubungan antara *person-job fit* dan *turnover intention*.

Tabel 2.6
Rujukan Teori

Variabel	Teori	Pengukuran	Rujukan
Job Insecurity	Ashford et al., (1989)	Perasaan terancam terhadap aspek pekerjaan (*job features*), Perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)	Teori yang akan dipakai pada penelitian ini adalah dari Elst et al., (2013). Teori ini dipilih karena itemnya seusai dengan penelitian yang akan dilakukan.
	Elst et al., (2013)	Ancaman kehilangan pekerjaan, Pentingnya pekerjaan, Ketidakberdayaan (*Powerlessness*), Ancaman	

		atau peluang kehilangan pekerjaan	
Person-Job Fit	Cable & DeRue (2002)	Demand Abilities, Need Supply	Teori yang akan dipakai pada penelitian ini adalah dari Lauver & Kristof-Brown (2001). Teori ini dipilih karena indikatornya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.
	Lauver & Kristof-Brown (2001)	Kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan, Kepribadian/Temperamen	
Job Satisfaction	Luthans (2015)	Pekerjaan yang Menarik, Kedekatan dengan Rekan kerja, Tindakan Supervisor, Jumlah Gaji, Kesempatan promosi	Teori yang akan dipakai pada penelitian ini adalah dari Luthans (2015). Teori ini dipilih karena itemnya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.
	Robbins (2002)	Kerja yang menantang secara mental, Penghargaan yang sesuai, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang suportif	
Turnover Intention	Mobley (2011)	Pikiran-pikiran untuk berhenti, Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang, Keinginan untuk mencari pekerjaan baru, Kesempatan untuk berkarir, Perusahaan lain lebih menarik	Teori yang akan dipakai pada penelitian ini adalah dari Mobley (2011). Teori ini dipilih karena itemnya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.
	Bentein et al., (2005)	Pikiran untuk berhenti, Keinginan untuk mencari pekerjaan baru.	

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction*

J*ob insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada kepuasan kerja (Ashford, 1989). Mathias & Jackson (2001) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang, di mana ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapannya tidak terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting karena apa yang dirasakan oleh karyawan, apakah puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya akan memberikan pengaruh tidak hanya untuk pegawai itu sendiri tetapi juga dapat memengaruhi rekan kerja dan organisasi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dan menurunkan *turnover intention.*

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ouyang et al., (2015) dan Zheng et al., (2014) di mana hasilnya menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja individu, maka semakin rendah keinginannya untuk pindah ke tempat lain. Satu studi besar di Cina juga menemukan bahwa *job insecurity* sangat berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, yang berarti semakin tidak aman individu tentang situasi kerjanya, semakin tidak puas dalam pekerjaan nya (Robbins & Judge, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*

2.3.2 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja adalah perasaan bahwa karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaan yang diselesaikan, secara keseluruhan atau dengan meninjau semua aspek kondisi kerja organisasi tempat mereka bekerja (Spector, 2003). Menurut Robbins & Judge (2017) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Person-job fit merupakan variabel penting yang harus diperhatikan perusahaan karena akan memberikan berbagai efek positif. Ketika sebuah perusahaan berhasil menetapkan kesesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan dengan karakteristik karyawannya, hal itu dapat mengarah pada kepuasan kerja. *Person-job fit* adalah suatu kondisi yang menggambarkan kesesuaian kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan pribadi, dan hal-hal yang dapat diberikan pekerjaan kepada karyawan (Cable & DeRue, 2002). Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan, maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di perusahaan di mana dia bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lim et al., (2019), Peng & Mao (2014), di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Dari penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Person-job fit* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

2.3.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasikan sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dan pekerjaannya dengan ekspektasinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas seseorang dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya (Mangkunegara, 2009). Menurut Chen *et al*., (2010) seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya. Mathis & Jackson (2001) mengidentifikasi keluar masuk tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya itu sendiri.

Beberapa penelitian menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* di antaranya adalah penelitian Youcef et al., (2016) yang menunjukkan hubungan kuat antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, selanjutnya penelitian Takase et al., (2015) mengungkapkan kepuasan kerja dapat memprediksi *turnover intention*. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan.

Secara realita seseorang yang merasakan kepuasan akan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga merasa sulit untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

2.3.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*

Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt 1984, karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Semakin tinggi *job insecurity* suatu organisasi, maka akan menyebabkan perasaan tegang, gelisah, khawatir, dan stress bagi karyawan. Semakin karyawan merasa cemas dan tidak aman dalam pekerjaannya, maka akan menyebabkan peningkatan keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*). *Job insecurity* ini juga dapat memengaruhi cara karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan untuk mencari tempat yang lebih nyaman, karena mereka tidak memiliki rasa aman yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka, pemimpin mereka, dan rekan kerjanya.

De Witte (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang berkaitan dengan ancaman. Karyawan yang merasa pekerjaannya terancam dapat melindungi diri secara psikologis dengan cara sengaja berhenti dari pekerjaannya. Brief & Weiss (2002) mengidentifikasikan kepuasan kerja sebagai respon afektif individual di tempat kerja. Perasaan bahagia seseorang berarti mencerminkan bahwa dirinya jauh dari rasa khawatir, tegang, stres, ataupun terancam. Kebahagiaan yang

dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menimbulkan rasa nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya dan tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Heryanda (2019), Brahmannanda & Dewi (2020) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dari penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel *job satisfaction*

2.3.5 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*

Cable & DeRue (2002) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kemampuan seorang karyawan berdasarkan kebutuhan karyawan dan fasilitas pekerjaan yang ada untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Orang sering bekerja untuk perusahaan yang dapat membuat mereka menggunakan keahlian dan kemampuan terbaik mereka (Kristof, 1996). *Person-job fit* berpengaruh dalam mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan merasa keahlian dan kemampuan mereka berguna bagi perusahaan.

Kesesuaian karyawan dengan pekerjaan akan berdampak positif, karena karyawan akan bekerja keras dan melakukan yang terbaik. Selain itu, kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya tersebut juga akan membuat mereka nyaman dan menghindari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori kepribadian dari John Holland yang mempresentasikan enam tipe kepribadian dan mengusulkan bahwa kepuasan dan kecenderungan untuk meninggalkan suatu posisi tergantung pada seberapa cocok kepribadian mereka dengan pekerjaan (Robbins & Judge, 2018). Bothma dan Roodt (2012) menekankan *turnover intention* sebagai keinginan sadar, terencana, dan disengaja untuk meninggalkan organisasi dan sebagai keputusan terakhir.

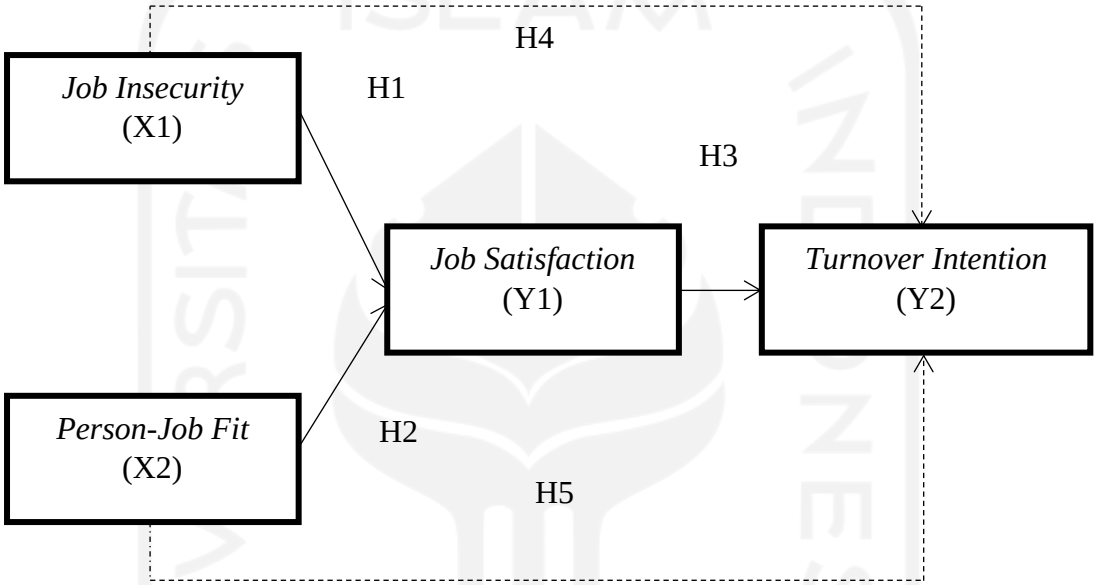
Karyawan yang merasa apa yang dimilikinya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga, semakin tinggi kesesuaian antara karyawan dan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakannya. Kemudian, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jadi, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginannya untuk berpindah dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abbas et al., (2015) dan Berisha & Lajci (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Person-job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel *job satisfaction*

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian yang dilakukan terdiri atas variabel bebas/eksogen yaitu *Job Insecurity* (X1) dan *Person-Job Fit* (X2). Variabel terikat/endogen yaitu *Job Satisfaction* (Y1) dan *Turnover Intention* (Y2).

Gambar 2.1
Model Penelitian



Keterangan:

Hipotesis 4 dan 5 adalah pengaruh X1 dan X2 terhadap Y2 melalui Y1.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Kasiram (2008), penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian ini bersifat deduktif di mana rumusan masalah dijawab menggunakan teori yang dirumuskan ke dalam hipotesis. Bentuk masalah dalam penelitian ini adalah korelasi sebab akibat atau kausal. Menurut Sekaran & Bougie (2016) penelitian kausal adalah inti dari penelitian ilmiah. Penelitian tersebut menguji apakah suatu variabel menyebabkan variabel lain berubah.

3.1.2 Latar Belakang Perusahaan

Pamella 6 dan 7 Supermarket merupakan dua dari 9 cabang toko retail dari Pamella Supermarket di Yogyakarta. Pamella Supermarket menyediakan berbagai macam barang kebutuhan sehari-hari, kantor, alat tulis, dan lain-lain. Warung Pamella dibuka oleh pasangan muda Sunardi Syahuri & Noor Liesnani Pamella di Jalan Kusumanegara Yogyakarta pada Ahad Legi, 14 September 1975. Warung mungil seluas 5 x 5 meter persegi tersebut dibuka dengan modal awal sebesar Rp. 250.000,- yg senilai dengan 100 gr emas pada waktu itu. Modal berasal dari pinjaman ke orangtua Noor Liesnani Pamella dan tabungan. Pada saat itu Warung Pamella hanya dikelola oleh mereka berdua saja. Berkat kerja keras, ketekunan, dan keuletan dalam mengelola warung, pada tahun 1978 Warung Pamella diperluas menjadi 5x15 meter dan mulai memiliki karyawan.

Tahun 1979, pasangan Sunardi Syahuri & Noor Liesnani Pamella menunaikan ibadah haji untuk pertama kalinya. Kemampuan membiayai haji tidak terlepas dari hikmah krisis ekonomi di Indonesia saat itu yang memunculkan Kebijakan November 1978, di mana harga emas per gram melonjak dari Rp 2.500 menjadi Rp 6.000, dan harga kebutuhan sehari-hari juga melonjak. meningkat tajam seperti krisis moneter 1997. Hubungan profesional yang baik antara Noor Liesnani dan suaminya dengan supplier telah membawa pelajaran lain dalam situasi krisis ekonomi, yaitu mereka bisa mendapatkan harga beli barang dengan harga lama sebelum ada kenaikan yang pasti. Kesempatan ini tidak disia-siakan dengan menghabiskan seluruh uang untuk keperluan tersebut, tentunya dengan konsekuensi toko tutup sementara sampai ada kepastian harga.

Warung Pamella yang semakin ramai dan laris, di perluas areal warungnya menjadi 5x30 meter persegi dan berubah menjadi Toko Pamella. Pengembangan signifikan yang lain adalah dibukanya cabang dari Toko Pamella ini, yaitu dibukanya Pamella Dua pada 14 September 1981 di Jalan Pandean no.16, Yogyakarta. Toko Pamella atau kemudian menjadi Toko Pamella Satu, terus berkembang pesat, semakin banyak konsumennya, semakin banyak macam barang yang dijualnya, sehingga toko ini kemudian di tingkat menjadi 2 lantai. Cabang baru Pamella Satu dibuka lagi pada 15 Januari 1993, yaitu Toko Pamella Tiga, di Jalan Wonocatur 377, Yogyakarta. Toko Pamella Satu terus melaju berkembang. Dilakukan penambahan lantai/di tingkat menjadi 4 lantai: lantai 1 hingga 3 untuk toko, dan lantai 4 untuk gudang. Pada tahun 1995, Noor Liesnani mendapatkan pelatihan manajemen minimarket selama 5 hari, yang diselenggarakan oleh Departemen Koperasi RI bekerjasama dengan Yayasan Prasetia Mulya (YPM). Hasil dari pelatihan ini yang kemudian menginspirasi kuat Noor Liesnani Pamella

untuk mengubah sistem manajemen bisnisnya. Bisnis Pamella berkembang lagi dengan dibukanya Toko Pamella Empat pada 22 Januari 1996, di Jalan Pramuka 84, Yogyakarta.

Di tahun 1996, terjadi perubahan sistem manajemen di jaringan toko-toko Pamella, dari Traditional Trade (konsumen dilayani) menjadi Modern Trade / Swalayan (konsumen melayani diri sendiri). Perubahan ini membawa dampak positif yang signifikan terhadap perkembangan bisnis Pamella. Kenaikan omzet yang nyata dialami setelah diterapkannya sistem swalayan di toko-toko Pamella. Perubahan sistem ini juga diikuti perubahan nama Toko Pamella menjadi Pamella Swalayan. Peresmian Pamella Swalayan dilakukan secara simbolik oleh Menteri Koperasi RI waktu itu, Bp. Subiakto Tjakrawerdaya. Pada tahun 1997, Toko Pamella Lima dibuka di Jalan Tegal Turi 69, Yogyakarta. Toko ini berbeda dengan cabang-cabang sebelumnya, karena Pamella Lima hanya menjual aneka kebutuhan dan perlengkapan bangunan (toko besi). Toko ini kemudian diserahkan kepemilikannya kepada putri sulung Noor Liesanani Pamella dengan berbasis manajemen yang sama.

Tahun Baru 1999 adalah hari pertama Pamella Enam Swalayan dibuka dan beroperasi di Jalan Raya Candi Gebang, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta. Cabang Pamella Swalayan berikutnya juga dibuka di daerah yang berkembang di utara Yogyakarta. Pamella Tujuh Swalayan berdiri di Desa Bromonilan, Purwomartani, Kalasan, Sleman pada tanggal 1 September 2002. Pamella juga melakukan diversifikasi bisnis. Unit bisnis non-retail mulai dibuka, yaitu Salon Pamella. Pamella mulai merambah lagi ke unit bisnis yang lain. Menjelang akhir tahun 2005, dibuka SPBU (Pom Bensin) Pamella di lokasi yang strategis di Jalan Lowanu, Yogyakarta. Pada tanggal 5 Mei 2009, Pamella membuka Pamella Futsal

yang lokasinya bersebelahan dengan SPBU Pamella di Jalan Lowanu. Karena macam item barang yang dijual di jaringan Pamella Swalayan telah melebihi 45.000 macam barang, meliputi produk makanan, kebutuhan rumah tangga non-makanan, obat-obatan, kosmetik, pecah-belah, busana, alat tulis kantor, mainan dan aksesoris, maka Pamella Swalayan meng-upgrade dirinya menjadi Pamella Supermarket.

Tanggal 8 Juli 2011, di area yang sama dengan Pamella SPBU dan Pamella Futsal di Jalan Lowanu tersebut, dibuka cabang supermarket berikutnya, Pamella Delapan Supermarket. Pada tahun 2018, Pamella 9 Supermarket dibuka di Kota Gaplek Wonosari guna menjawab kerinduan masyarakat Gunungkidul akan ketersediaan tempat belanja keluarga sekaligus tempat bermain yang representatif sehingga tidak perlu lagi jauh ke kota Jogja.

3.1.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Candi Gebang, Dero, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281 dan Jl. Purwomartani, Bromonilan, Purwomartani, Kec. Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55571.

3.1.4 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2016), populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti teliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap dan kontrak Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta yang berjumlah 148 orang. Penelitian tentang *turnover intention* pada karyawan kontrak dapat dilakukan

dikarenakan sudah banyak penelitian terdahulu yang melakukan penelitian tersebut. Penelitian tentang *turnover intention* pada karyawan kontrak sudah banyak dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Devi & Sudibia (2015) yang menjelaskan tentang pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort. Sedangkan Khaidir & Sugiati (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak di PT. GSM Banjarmasin. Selanjutnya, Karomah (2020) melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak sekolah X. Selain itu, Susilo & Satrya (2019) juga melakukan penelitian tentang peran mediasi variabel komitmen organisasional terhadap variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. Kharisma Duta Anggada.

B. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Dari total 148 karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket dari pimpinan hingga bawahan, akan digunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih secara acak sebagai sampel. Sampel akan diseleksi dan hanya diambil responden yang merupakan bawahan. Pengambilan sampel penelitian berdasarkan pada pendekatan rumus Slovin (Umar, 2005), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dalam hal ini:

N = Populasi

n = Sampel

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (5%)

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{148}{1 + 148\ (0{,}05)^2}$$

n = 108, 029

Dari perhitungan tersebut, maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 108 karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta.

3.2 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. **Data Primer**

Data Primer Menurut Abdullah (2015) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama dari seorang individu. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini data yang diperoleh langsung melalui wawancara dan kuesioner, di mana data dikumpulkan sendiri oleh perseorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti untuk kepentingan studi dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk diisi mengenai masalah *job insecurity*, *person-job fit*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*.

2. Data Sekunder

Abdullah (2015) mengungkapkan bahwa data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) yaitu mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber-sumber penelitian yang pernah membahas *job insecurity*, *person-job fit*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* yang digunakan langsung oleh perusahaan sebagai sarana penyebar informasi.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner ini berisi daftar pernyataan yang telah disusun oleh peneliti untuk diisi oleh responden (karyawan di Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta). Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai pengaruh *Job Insecurity* dan *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Job Satisfaction* pada karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta. Di mana setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut akan diukur dari tanggapan responden atas pernyataan-pernyataan yang diberikan.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Bebas/ Eksogen

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) variabel bebas secara umum dianggap bahwa variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel

terikat, baik secara positif atau negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel Independen adalah Job Insecurity (X1), Person-Job Fit (X2).

3.3.2 Variabel Terikat/Endogen

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) variabel terikat merupakan variabel utama yang sesuai dalam investigasi. Dalam penelitian ini variabel Endogen adalah Turnover Intention (Y2) dan variabel mediasi adalah Job Satisfaction (Y1).

3.3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana sebuah variabel diukur, oleh karena itu peneliti dapat mengetahui baik atau buruknya dari pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Job Insecurity*

Job insecurity adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi atau perusahaan di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan di masa yang akan datang. Sverke & Hellgren (2002) mengungkapkan bahwa *job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempatnya bekerja. Sedangkan Ashford et al., (1989) mengungkapkan bahwa *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Adapun pengukuran *job insecurity* diukur dengan 4 (empat) item dari Elst et al., (2013), yaitu:

a) Ancaman kehilangan pekerjaan

b) Pentingnya pekerjaan

c) Ketidakberdayaan (p*owerlessness*)

d) Ancaman atau peluang kehilangan pekerjaan.

2. *Person-Job Fit*

Person job fit yang dimaksud adalah adanya kesesuaian antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Lauver & Kristof-Brown (2001) yang mengungkapkan bahwa *person-job fit* merupakan kesesuaian antara kebutuhan seseorang yang tinggi dan karakteristik pekerjaan atau keterampilan individu, kepribadian dan tuntutan pekerjaan. Pengukuran person-job fit menggunakan indikator dari Lauver & Kristof-Brown (2001) di antaranya yaitu:

a) Kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan, yang terdiri dari 3 item yaitu kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan, memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk melakukan pekerjaan, dan ada kesesuaian antara persyaratan pekerjaan dengan keterampilan.

b) Kepribadian/Temperamen, yang terdiri dari 2 item pengukuran yaitu kepribadian yang dimiliki cocok, dan individu adalah orang yang tepat.

3. *Job Satisfaction*

Job satisfaction atau kepuasan kerja pada karyawan menjadi salah satu hal yang kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Robbins & Judge (2017) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya

seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Luthans (2015) mengungkapkan terdapat sejumlah item kepuasan kerja, yaitu:

a) Pekerjaan itu sendiri
b) Gaji
c) Kesempatan atau Peluang Promosi
d) Supervisi atau Pengawasan
e) Rekan Kerja

4. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Mobley (2011), *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungannya dengan perusahaan tempatnya bekerja namun belum terealisasi dalam tindakan nyata. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Mobley (2011) menjelaskan terdapat beberapa item untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

a) Pikiran-pikiran untuk berhenti
b) Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang
c) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru
d) Kesempatan untuk berkarir
e) Perusahaan lain lebih menarik

3.4 Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini digunakan skala *likert* sebagai pengukurannya. Menurut Sekaran & Bougie (2016), skala *likert* merupakan skala yang dirancang untuk menilai

seberapa besar responden setuju atau tidak setuju terhadap sebuah pernyataan. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner berdasarkan skala *likert* 5 (lima) untuk mewakili pendapat responden, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Skoring untuk memberikan salah satu jawaban pada skala adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Penilaian

No.	Kategori	Simbol	Skala
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

3.5 Analisis Data

Metode analisis adalah suatu metode dengan serangkaian tindakan dan pemikiran yang disengaja untuk menelaah sesuatu hal yang secara mendalam ataupun terinci terutama dalam mengkaji bagian-bagian dari suatu totalitas. Maksudnya untuk mengetahui ciri masing-masing bagian, hubungan satu sama lain, serta peranannya dalam totalitas yang dimaksud. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis jalur atau *Path Analisis* dengan menggunakan software *SmartPLS*. PLS menurut Ghozali (2014) merupakan metode analisis yang ampuh karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. PLS dapat digunakan untuk semua jenis skala data (nominal, urutan, interval dan rasio) dan asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan antara setiap item dan strukturnya. Selain itu, di PLS, pengujian bootstrap dapat dilakukan pada model struktural Model Eksternal (*Outer Model*) dan Model Internal (*Inner Model*). Kemudian

menggunakan teknik analisis data (yaitu menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) untuk analisis jalur/*path analysis*) untuk mengolah data yang diperoleh dari hasil penelitian. Langkah-langkah analisis menggunakan PLS adalah sebagai berikut:

1. Merancang Model Pengukuran Eksternal (*Outer Model*)

   Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Agar dapat diperoleh suatu hasil yang valid, penelitian ini menggunakan pendekatan uji validitas instrumen yang digunakan untuk menilai setiap item yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas adalah pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya. Adapun metode pengukurannya yaitu:

   a. Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*)

      Convergent validity mengukur derajat korelasi antara konstruk dan variabel laten. Saat mengevaluasi Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*) dapat dilihat dari faktor pembebanan yang terstandarisasi (*Standardized Loading Factor*). Faktor beban standar (*Standardized Loading Factor*) menggambarkan tingkat korelasi antara setiap item pengukuran (indeks) dan strukturnya. Jika nilai *Loading Factor* pada setiap jalur (path) antara komponen (variabel laten) dan variabel persediaan (manifest) adalah ≥ 0.7, maka item atau indikator telah mencapai Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*) (Abdillah & Hartono, 2016).

   b. Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

      Validitas Konstruk (*Construct Validity*) menunjukkan sejauh mana tes mengukur validitas Konstruk. Jika nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari atau sama dengan 0,5 berarti struktur tersebut

memiliki efektivitas struktur yang baik (Abdillah & Hartono, 2016). Nilai AVE ≥ 0.5 artinya suatu indikator kecil kemungkinannya untuk memasuki variabel lain dalam suatu konstruksi (kurang dari 0.5), sehingga indikator tersebut lebih cenderung Konvergen dan memasuki konstruksi yang diharapkan lebih besar dari 50% (Abdillah & Hartono, 2016).

c. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Evaluasi selanjutnya adalah melihat dan membandingkan Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) dan *Square Root Of Average Variance Extracted* (AVE). Model pengukuran dievaluasi berdasarkan pengukuran beban silang (*cross loading*) dengan konstruk. Jika korelasi antara suatu struktur dan masing-masing indikator lebih besar dari ukuran struktur lainnya, struktur laten memprediksi indikator tersebut lebih baik dari pada struktur lainnya. Jika nilai lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) yang baik tercapai. Menurut Yamin (2011) apabila AVE > 0.5 sangat dianjurkan.

d. *Composite Reliability*

Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel, apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, maka harus ≥ 0.6 dan nilai *Composite Reliability* harus ≥ 0.7 (Abdillah & Hartono, 2016).

2. Merancang Model Struktural Internal (*Inner Model*)

a. *R-Square (R^2)*

Dalam menilai model struktural dimulai dengan melihat nilai R-square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai variabel kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R-Square 0.67, 0.33, dan 0.19

menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. Q^2 *Predictive Relevance*

Prediction relevance (Q-square) atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blinfolding. Apabila nilai ini yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator refleksi (Ghozali & Latan, 2015).

c. *Quality Index*

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan Goodness of Fit (GoF). GoF index digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural. Selain itu GoF index juga menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0.10 (*GoF small*), 0.25 (*GoF medium*), 0.36 (*GoF large*) (Ghozali & Latan, 2015).

3. Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar (α) = 5% = 0.05. Sehingga menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1.96.

4. Analisis Statistik Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linear ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang

ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2 terhadap Y1, dan Y2. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Retherford, 1993). Sedangkan definisi lain mengatakan: Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel (*Webley & Lea*, 1997).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction*, pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Job Satisfaction*, dan pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh mediasi *Job Satisfaction* terhadap hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*, serta hubungan antara *Person-Job Fit* dan *Turnover Intention*. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software *SmartPls*.

4.1 Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis dengan merinci dan menjelaskan keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat. Pada bagian ini, akan dijabarkan hasil analisis deskriptif karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin responden, usia responden, Pendidikan terakhir responden, dan masa kerja responden.

4.1.1 Jenis Kelamin Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket

Kategori	Frekuensi	Persentase %
Laki – Laki	**18**	**16,7%**
Perempuan	**90**	**83,3%**
Total	**108**	**100%**

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Pamella 6 dan 7 yaitu yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau sebanyak 16,7% dari jumlah responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 90 orang atau sebanyak

83,3% dari jumlah sampel responden. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel karyawan yang mendominasi adalah perempuan yaitu sebanyak 90 responden dengan persentase sebesar 83,3%.

4.1.2 Usia Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, di mana karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket

Kategori	Frekuensi	Persentase %
20 - 30 Tahun	**68**	**62,97%**
31 - 40 Tahun	**40**	**37,03%**
Total	**108**	**100%**

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan Pamella 6 dan 7 yaitu responden yang berusia antara 20-30 tahun berjumlah sebanyak 68 orang atau 62,97% dari jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 40 orang atau 37,03%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi sampel di Pamella 6 dan 7 Supermarket yaitu yang berusia 20-30 tahun sebanyak 68 orang atau 62,97% dari jumlah responden.

4.1.3 Pendidikan terakhir Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, di mana karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket

Kategori	Frekuensi	Persentase %
SMA/SMK	**105**	**97,2%**
Diploma (D3)	**3**	**2,8%**
Total	**108**	**100%**

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan Pamella 6 dan 7, yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 105 orang atau 97,2% dan diploma (D3) sebanyak 3 orang atau 2,8%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sampel berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 105 orang dengan persentase sebesar 97,2%.

4.1.4 Masa Kerja Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan lama menjadi karyawan yang dijadikan sebuah sampel dalam penelitian ini, di mana karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Masa Kerja Karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket

Kategori	Frekuensi	Persentase %
1 - 5 Tahun	**52**	**48,15%**
5 - 10 Tahun	**56**	**51,85%**
Total	**108**	**100%**

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan di Pamella 6 dan 7, yaitu < 5 tahun sebanyak 52 orang atau 48,15% dan > 5 tahun sebanyak 56 orang atau 51,85%. Berdasarkan

penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawannya bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 56 orang dengan persentase sebesar 51,85%.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

	Rata-Rata	Median	Minimum	Maksimum
JIns1	3.87	4	1	5
JIns2	3.37	3	1	5
JIns3	3.639	4	1	5
JIns4	3.648	4	1	5
Ket1	3.583	4	1	5
Ket2	3.444	4	1	5
Ket3	3.556	4	1	5
Kep1	3.194	3	1	5
Kep2	3.435	4	1	5
JS1	3.667	4	1	5
JS2	3.741	4	1	5
JS3	3.731	4	1	5
JS4	3.648	4	1	5
JS5	3.12	3	1	5
Ti1	3.694	4	1	5
Ti2	3.444	4	1	5
Ti3	3.648	4	1	5
Ti4	3.917	4	1	5
Ti5	3.63	4	1	5

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Berdasarkan Tabel statistik deskriptif diketahui bahwa nilai item dari job insecurity tertinggi sebesar 5, nilai terendah sebesar 1, dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.87 dari seluruh jumlah observasi. Nilai indikator keterampilan tertinggi sebesar 5, nilai terendah sebesar 1, dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.583 dari seluruh jumlah observasi. Nilai indiktor kepribadian tertinggi sebesar 5, nilai terendah sebesar 1, dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.435 dari seluruh jumlah observasi. Nilai item job satisfaction tertinggi sebesar 5, nilai terendah sebesar 1, dan nilai rata-rata

tertinggi sebesar 3.741 dari seluruh jumlah observasi. Nilai item turnover intention tertinggi sebesar 5, nilai terendah sebesar 1, dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.917 dari seluruh jumlah observasi.

4.3 Analisis Hasil PLS

Dalam penelitian ini peneliti menguji model dan hipotesis menggunakan analisis PLS (*Partial Least Squares*). Analisis menggunakan PLS (*Partial Least Squares*) terdiri dari dua bagian yaitu evaluasi Model Eksternal (*Outer Model*) dan evaluasi Model Internal (*Inner Model*). Berikut akan dijelaskan evaluasi masing-masing model berdasarkan hasil analisis yang dilakukan.

4.3.1 *Outer Model*

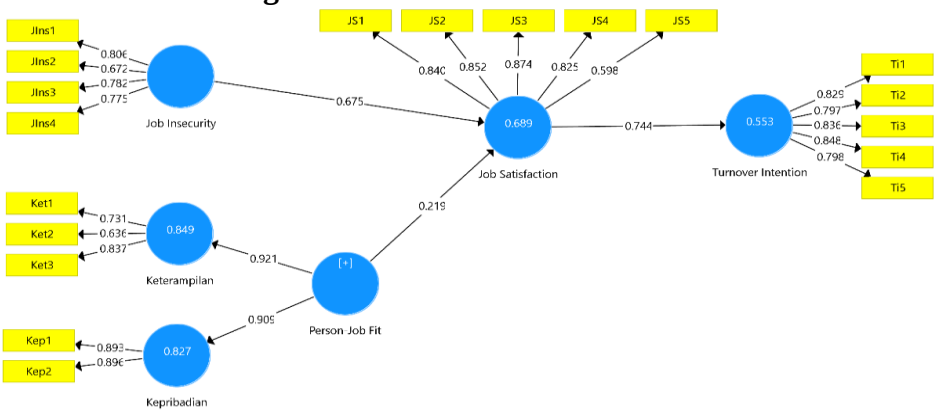
Evaluasi Model Eksternal (*Outer Model*) bertujuan untuk mengetahui Validitas dan Reliabilitas alat ukur dalam model penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar item Kuesioner mengukur sifat dan konsep variabel yang diukur, dan untuk memahami konsistensi item kuesioner yang mengukur variabel yang sama pada waktu dan tempat yang berbeda. Analisis Model Eksternal (*Outer Model*) dapat dilihat dari nilai Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*), Validitas Konstruk (*Construct Validity*), Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*), dan Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*). Hasil Model Eksternal (*Outer Model*) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*)

Analisis Model Eksternal (*Outer Model*) pertama adalah mempelajari efektivitas Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*). *Convergent validity* diukur dengan menggunakan parameter *outer loading*. Jika nilai *Loading Factor* pada setiap jalur (*path*) antara komponen (variabel laten) dan variabel persediaan (manifest) adalah ≥ 0.7, maka item atau indikator telah mencapai

Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*) (Abdillah & Hartono, 2016). Gambar 4.1 berikut adalah hasil dari *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan *SmartPLS*. Berdasarkan hasil pengolahan dengan *Partial Least Square* (PLS), maka dihasilkan nilai *loading factor* seperti terlihat pada Gambar 4.1 dan Tabel 4.6.

Gambar 4.1
Diagram Jalur Outer Model PLS



Sumber: Data Diolah, 2021

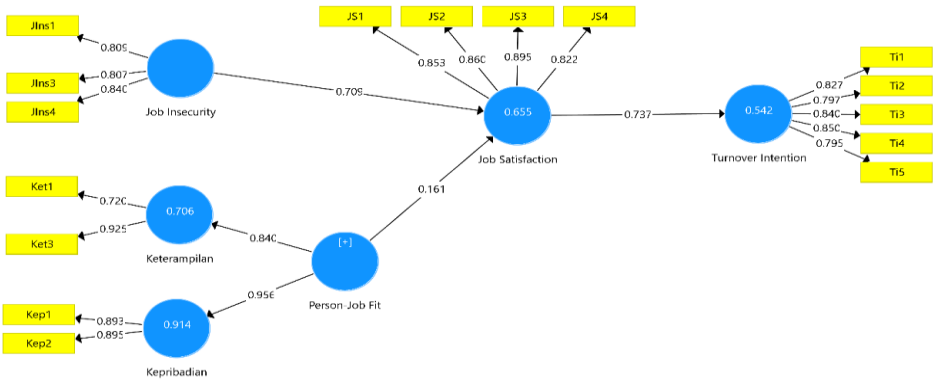
Tabel 4.6
Nilai *Loading Factor*

	Job Insecurity	Job Satisfaction	Kepribadian	Keterampilan	Turnover Intention
JIns1	0.806				
JIns2	0.672				
JIns3	0.782				
JIns4	0.775				
JS1		0.840			
JS2		0.852			
JS3		0.874			
JS4		0.825			
JS5		0.598			
Kep1			0.893		
Kep2			0.896		
Ket1				0.731	
Ket2				0.636	
Ket3				0.837	
Ti1					0.829
Ti2					0.797
Ti3					0.836
Ti4					0.848
Ti5					0.798

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Berdasarkan Gambar 4.1 dan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa terdapat satu item JIns, satu item JS, dan satu item Keterampilan yang menghasilkan nilai *loading factor* < 0.70 yaitu JIns2, JS5, dan Ket2. Semua item tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dari penelitian. Berikut adalah nilai *Loading Factor Final* setelah menghapus item atau indikator yang tidak valid, seperti terlihat pada Gambar 4.2 dan Tabel 4.6 di bawah ini:

Gambar 4.2
Final Diagram Jalur Outer Model PLS



Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4.7
Nilai *Loading Factor* Yang Masuk Kriteria Valid

	Job Insecurity	Job Satisfaction	Kepribadian	Keterampilan	Turnover Intention
JIns1	0.809				
JIns3	0.807				
JIns4	0.840				
JS1		0.853			
JS2		0.860			
JS3		0.895			
JS4		0.822			
Kep1			0.893		
Kep2			0.895		
Ket1				0.720	
Ket3				0.925	
Ti1					0.827
Ti2					0.797
Ti3					0.840
Ti4					0.850
Ti5					0.795

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Gambar 4.2 dan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai semua item atau indikator lebih besar dari 0.7, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item atau indikator dalam penelitian ini valid secara statistik dan dapat digunakan dalam struktur penelitian.

b. Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Tahap kedua dari analisis Model Eksternal (*Outer Model*) akan berfokus pada validitas konstruk (*Construct Validity*). Validitas Konstruk (*Construct Validity*) menunjukkan sejauh mana tes mengukur validitas Konstruk (Construct) dari tes tersebut. Jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari atau sama dengan 0.5 (Abdillah & Hartono, 2016), berarti struktur tersebut memiliki validitas konstruk yang baik. Tabel 4.7 memberikan hasil uji validitas konstruk (*Construct Validity*) menggunakan SmartPLS, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.8
Uji Validitas Konstruk

	Average Variance Extracted (AVE)
Job Insecurity	0.670
Job Satisfaction	0.736
Person-Job Fit	0.728
Turnover Intention	0.676

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Dapat dilihat dari Tabel 4.8 bahwa nilai AVE masing-masing variabel dalam model analisis penelitian ini memiliki nilai Validitas Konstruk (*Construct Validity*) yang baik yaitu nilai AVE lebih besar dari 0.5.

c. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah setiap item atau indikator yang merupakan variabel laten memiliki nilai *Cross Loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator variabel laten lainnya. Dalam uji validitas

diskriminan (*discriminant validity*), parameter yang digunakan adalah membandingkan apakah akar AVE yang dibangun lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten tersebut, atau dengan melihat nilai *Cross Loading* (Abdillah & Hartono, 2016). Pada Tabel *Cross Loading*, dapat terlihat bahwa setiap item atau indikator dalam satu konstruk akan berbeda dengan item atau indikator di konstruk lain dan akan dikumpulkan berdasarkan konstruk yang diharapkan. Nilai *Cross Loading* dari setiap item atau indikator ditunjukkan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Validitas Deskriminan

	Job Insecurity	Job Satisfaction	Kepribadian	Keterampilan	Person-Job Fit	Turnover Intention
Job Insecurity	0.819					
Job Satisfaction	0.798	0.858				
Kepribadian	0.529	0.543	0.892			
Keterampilan	0.54	0.572	0.686	0.826		
Person-Job Fit	0.495	0.487	0.886	0.869	0.892	
Turnover Intention	0.657	0.737	0.385	0.489	0.361	0.822

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Hasil uji *Cross Loading* pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa setiap nilai indeks pada satu konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang baik.

d. Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*)

Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Jika suatu konstruk dapat dikatakan reliabel, apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha, maka harus ≥ 0.6 dan nilai *Composite Reliability* harus ≥ 0.7 (Abdillah & Hartono, 2016). *Composite Reliability*

mengukur nilai reliabilitas yang sesungguhnya dari suatu variabel, Sedangkan *Cronbach's Alpha* mengukur nilai terendah (*lower bound*) reliabilitas suatu variabel, sehingga nilai *Composite Reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan nilai Cronbach's Alpha (Abdillah & Hartono, 2016). Tabel 4.10 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Job Insecurity	0.756	0.859
Job Satisfaction	0.88	0.918
Person-Job Fit	0.798	0.867
Turnover Intention	0.880	0.912

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa semua struktur dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 dan nilai *Composite Reliability* ≥ 0.7, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item atau indikator dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.3.2 Inner Model

Menjalankan tes *inner model* atau tes model struktural internal bertujuan untuk memprediksi hubungan sebab akibat atau menguji hipotesis antar variabel. Pengujian ini ditunjukkan dengan menentukan *R-Square* (R^2), Q^2 *Predictive Relevance*, dan *Quality Index* (Goodness of Fit).

a. R-Square (R^2)

Penggunaan R-Square (R^2) untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh tertentu. Nilai R-Square (R^2) dengan skor 0.67, 0.33, dan 0.19 menunjukkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.11
R-Square

	R Square
Job Satisfaction	0.655
Turnover Intention	0.542

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Dilihat dari R-Square yang ditunjukkan pada tabel 4.11, nilai R-Square variabel laten endogen *job satisfaction* adalah 0.655 (65.5%), dan nilai R-Square untuk variabel laten *turnover intention* adalah 0.542 (54.2 %). Hasil ini menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel *job satisfaction* termasuk model moderat.Variabel laten eksogen dapat menjelaskan variabel laten endogen *job satisfaction* sebesar 65.5%, sedangkan sisanya 34,5% dijelaskan oleh variabel laten endogen lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Nilai R-Square variabel *turnover intention* termasuk model moderat. Variabel laten eksogen dapat menjelaskan variabel laten endogen *turnover intention* sebesar 54.2%, sedangkan sisanya 45.8% dijelaskan oleh variabel laten endogen lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

b. Q^2 Predictive Relevance

Nilai Q^2 *Predictive Relevance* dengan skor 0.02, 0.15, dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat, kuat. Berikut adalah hasil Q^2 *Predictive Relevance*:

Tabel 4.12
Q^2 Predictive Relevance

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Job Insecurity	324	324	
Job Satisfaction	432	228.006	0.473
Person-Job Fit	324	324	
Turnover Intention	540	349.01	0.354

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai Q^2 *Predictive Relevance* untuk variabel laten endogen *job satisfaction* adalah 0.473, sehingga termasuk model yang

memiliki pengaruh kuat. Oleh karena itu, variabel laten eksogen mampu memprediksi variabel endogennya dengan baik dan variabel eksogennya cukup baik sebagai *predictor variable*. Nilai Q^2 *Predictive Relevance* untuk variabel laten endogen *turnover intention* adalah 0.354, sehingga termasuk model yang memiliki pengaruh kuat. Oleh karena itu, variabel laten eksogen mampu memprediksi variabel endogennya dengan baik dan variabel eksogennya cukup baik sebagai *predictor variable*.

c. Quality Index (Goodness of Fit)

Goodness of Fit index digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0.10, 0.25 dan 0.36 yang menunjukkan bahwa GoF small, GoF medium dan GoF large (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.13
Goodness of Fit

	AVE	R-Square
Job Satisfaction	0.736	0.655
Turnover Intention	0.676	0.542
Mean	0.706	0.598

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Nilai Gof dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Gof} = \sqrt{AVE + R^2}$$

$$= \sqrt{0.706 + 0.598}$$

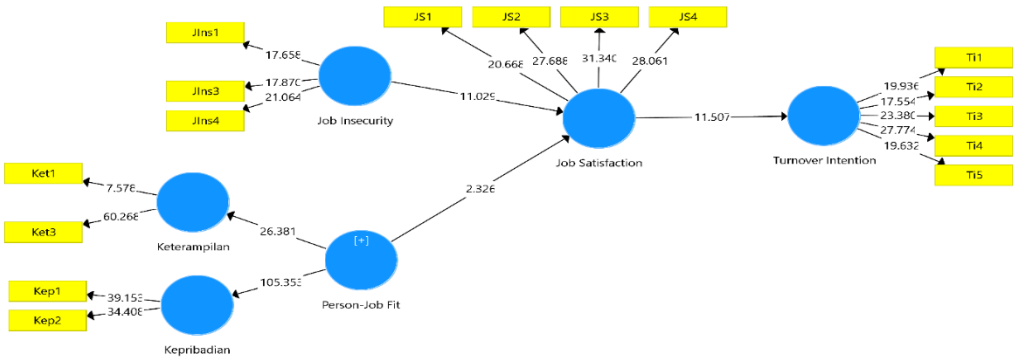
$$= 0.65$$

Berdasarkan Tabel 4.13 dan perhitungan di atas, nilai Gof sebesar 0.65. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa model termasuk dalam kriteria large.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah menganalisis hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis merupakan bagian dari keluaran *inner model SmartPls*. Keluaran *inner model* dapat dihasilkan pada saat *bootstrapping* dan hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel koefisien jalur. Berikut keluaran *bootstrapping* PLS pada model penelitian ini:

Gambar 4.3
Diagram Jalur Inner Model PLS



Sumber: Data Diolah, 2021

Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menggunakan koefisien jalur yang diperkirakan untuk menguji hipotesis, Hal ini dapat diperkirakan berdasarkan nilai t Statistik. Estimasi koefisien jalur menunjukkan estimasi yang menggambarkan hubungan antar variabel laten yang berasal dari *bootstrapping*. Pada taraf signifikansi 5%, anggota dimensi yang digunakan dianggap signifikan jika *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0.05. Berikut adalah hasil uji hipotesisnya:

Tabel 4.14
Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Values	Deskripsi
Job Insecurity -> Job Satisfaction	0.709	0.070	10.121	0.000	H1 diterima
Person-Job Fit -> Job Satisfaction	0.161	0.073	2.211	0.027	H2 diterima
Job Satisfaction -> Turnover Intention	0.737	0.067	10.950	0.000	H3 diterima

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Hasil uji koefisien jalur di atas dapat digunakan untuk mengkonfirmasi hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* dengan *Job Satisfaction*

Dapat dilihat dari Tabel 4.14 bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil *Path Coefficient* dengan T-Statistic 10.121 lebih besar dari 1.96, dan p-value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis H1 diterima.

2. *Person-Job Fit* dengan *Job Satisfaction*

Dapat dilihat dari Tabel 4.14 bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil *Path Coefficient* dengan T-Statistic 2.211 lebih besar dari 1.96, dan p-value sebesar 0.027 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis H2 diterima.

3. *Job Satisfaction* dengan *Turnover Intention*

Dapat dilihat dari Tabel 4.14 bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh signifikansi dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics 10.950 lebih besar dari 1.96, dan p-value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis H3 diterima.

4.5 Pengujian Variabel Intervening

Pengujian variabel intervening dalam analisis *Partial Least Squares* (PLS) juga merupakan hasil dari analisis inner model. Keluaran dari inner model dapat dihasilkan selama *bootstrapping*, dan hasil tes variabel intervening dapat dilihat dalam tabel efek tidak langsung spesifik dalam output inner model PLS.

Pada taraf signifikansi 5%, ketika nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05, hubungan dan efek mediasi dapat dianggap signifikan. Berikut adalah hasil pengujian variabel interveningnya:

Tabel 4.15
Uji Mediasi

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Values	Deskripsi
Job Insecurity -> Job Satisfaction -> Turnover Intention	0.5225	0.077	6.773	0.000	H4 diterima
Person-Job Fit -> Job Satisfaction -> Turnover Intention	0.1187	0.054	2.218	0.027	H5 diterima

Sumber: Hasil olah data dengan PLS, 2021

Dapat dilihat dari Tabel 4.15 Uji Mediasi, dapat diketahui bahwa:

1. ***Job Satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention***

   Pengaruh yang signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics 6.773 ≥ 1.96, dan probabilitas 0.000 ≤ 0.05. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

2. ***Job Satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan antara *Person-Job Fit* dan *Turnover Intention***

   Pengaruh yang signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics 2.218 ≥ 1.96, dan probabilitas 0.022 ≤ 0,05. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh *job insecurity* dan *person-job fit* terhadap *turnover intention* dimediasi *job satisfaction* (studi pada karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket yogyakarta). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 5 hipotesis semuanya diterima. Adapun penjabaran hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction*

Hipotesis Pertama dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* sebagaimana yang ditemukan oleh Ouyang et al., (2015), Zheng et al., (2014), dan (Robbins & Judge, 2017). Hasil uji statistik pada Tabel 4.13 mendukung hipotesis pertama dalam penelitian ini.

Job insecurity mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ouyang et al., (2015), Zheng et al., (2014) dan (Robbins & Judge, 2017) menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi ketidakamanan di tempat kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja individu.

Terjadinya *job insecurity* yang dirasakan karyawan tentunya bukan hal yang baru dalam kajian sumber daya manusia. Hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja mengingat apabila *job insecurity* yang terjadi tidak ditangani dengan baik oleh perusahaan, hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya *job satisfaction*. Ketika karyawan merasakan peningkatan job insecurity dan penurunan *job satisfaction* dalam bekerja maka timbul adanya *turnover intention*.

Ketidakamanan tempat kerja yang dihadapi karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja. Aspek yang ada dalam lingkungan kerja dapat berupa beban kerja atau tujuan yang terlalu ambisius, kesulitan dalam pengembangan karir, peran yang ambigu, dan perubahan organisasi. Gangguan psikologis yang dihadapi seseorang dalam bekerja dapat muncul dari lingkungan kerja yang kurang baik. Misalnya, dapat memanifestasikan dirinya dalam bentuk

kecemasan dan kecemasan tentang keberlanjutan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kecemasan Karyawan di tempat kerja memengaruhi keadaan emosional Karyawan di tempat kerja. Emosi yang ditimbulkan oleh karyawan dalam lingkungan kerja yang tidak stabil dapat berupa ketidakpuasan kerja, kecemasan, depresi, dan penurunan kepercayaan diri karyawan, yang memengaruhi pencapaian tujuan kerja dan kepuasan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini juga sesuai dengan salah satu teori kepuasan kerja yaitu teori tingkat kebutuhan (*hierarchy of needs theory*) oleh Abraham Maslow. Maslow menyatakan bahwa setiap orang memiliki lima kebutuhan pokok, yang membentuk sebuah hirarki atau tingkatan kebutuhan. Dalam urutan tingkat kebutuhan Maslow hal kedua yang mendasar atau pokok adalah kebutuhan akan keamanan. Termasuk di dalamnya adalah keinginan untuk mendapatkan keamanan, stabilitas dan tidak adanya sakit. Perusahaan biasanya membantu karyawannya untuk memuaskan kebutuhan ini melalui program keamanan kerja, perlengkapan yang memadai dan dengan menyediakan keamanan dengan asuransi kesehatan, tunjangan pensiun dan keuntungan yang seimbang.

Dengan demikian, pernyataan tersebut membuktikan bahwa peran job insecurity sangat berpengaruh terhadap job satisfaction karyawan. Oleh karena itu penting bagi pemimpin Pamella 6 & 7 untuk mengevaluasi penerapan job insecurity apakah sudah efektif diterapkan dan berhasil meningkatkan job satisfaction karyawan.

2. Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Job Satisfaction*

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction sebagaimana yang ditemukan oleh Lim et al.,

(2019), dan Peng & Mao (2014). Hasil uji statistik pada tabel 4.13 mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini.

Person-job fit merupakan variabel penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berbagai dampak baik positif yang dihasilkan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Lim et al., (2019) dan Peng & Mao (2014) menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan, maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di perusahaan di mana dia kerja.

Kesesuaian seseorang untuk suatu pekerjaan adalah korespondensi antara tuntutan tinggi seseorang dan karakteristik pekerjaan atau keterampilan individu, kepribadian dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan pekerjaan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan bakat pribadi, diperlukan untuk memungkinkan orang memberikan kinerja terbaik untuk pekerjaan tertentu pada tingkat yang dapat diterima perusahaan.

Person-job fit sendiri tidak hanya baik untuk dimiliki, namun sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. *Person-job fit* menawarkan banyak manfaat, memecahkan banyak masalah dan memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan peluang. Kemudian manfaat *person-job fit* dapat dibagi menjadi beberapa aspek. Pertama aspek retensi dan *turnover*, asumsinya jika karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan tetap tinggal di perusahaan. Kedua aspek kinerja, asumsinya ketika karyawan sesuai dengan pekerjaannya, maka produktivitas akan meningkat. Ketiga aspek efektif, asumsinya karyawan memiliki kesempatan yang jauh lebih besar untuk dapat mengambil pekerjaan tambahan, jika pekerjaan utama sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Person-job fit juga dianggap sebagai variabel penting yang harus diperhatikan karena berbagai efek positif yang dimiliki perusahaan. Ketika sebuah perusahaan berhasil menyelaraskan tujuan kerja yang ditetapkan dengan karakteristik karyawannya, hal itu dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi perputaran karyawan, dan mengarah pada kepuasan kerja.

Jika karyawan menyadari bahwa kemampuan dan karakteristik pekerjaan mereka cocok untuk pekerjaan itu, mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. , penghargaan seperti penghargaan proporsional untuk mempromosikan peluang. Ketika karyawan melakukan tugas dengan sukses, menerima penghargaan, dan memuaskan kebutuhan psikologis, mereka dapat membangkitkan emosi positif dalam diri karyawan berupa kepuasan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Dengan demikian, pernyataan tersebut membuktikan bahwa peran *Person-job fit* sangat berpengaruh terhadap job satisfaction karyawan. Oleh karena itu penting bagi pemimpin Pamella 6 & 7 untuk mengevaluasi penerapan *Person-job fit* apakah sudah efektif diterapkan dan berhasil meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Job Satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention sebagaimana yang ditemukan oleh Youcef et al., (2016) dan Takase et al., (2015). Hasil uji statistik pada Tabel 4.13 mendukung hipotesis ketiga dalam penelitian ini.

Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh oleh Youcef et al., (2016) dan Takase et al., (2015) menunjukkan

hubungan kuat antara kepuasan kerja dan *turnover intention* serta mengungkapkan kepuasan kerja dapat memprediksi *turnover intention*.

Jika karyawan senang dengan gaji yang mereka terima, mereka cenderung tidak meninggalkan pekerjaannya saat ini atau mencari pekerjaan lain (tujuannya adalah untuk mencari alternatif). Selain gaji, rekan kerja yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa nyaman bekerja jika memiliki rekan kerja yang nyaman dan dapat bekerja sama dengan baik.

Rendahnya motivasi karyawan untuk pensiun juga disebabkan oleh sikap mereka terhadap bawahan atasannya. Sikap atasan yang peduli terhadap karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan juga didasarkan pada kepuasan karyawan terhadap pekerjaan (jenis pekerjaan), yaitu seberapa besar tempat kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu, menantang pekerjaan yang menarik, dan mengembangkan keterampilan mereka. tingkat kepuasan dari. karyawan. .

Hal-hal tersebut membuktikan bahwa job satisfaction merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan. Secara realita seseorang yang merasakan kepuasan akan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga merasa sulit untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu penting bagi pemimpin Pamella 6 & 7 untuk mengevaluasi penerapan job insecurity apakah sudah efektif diterapkan dan berhasil menekan *turnover intention* karyawan.

4. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Job Satisfaction mampu memediasi hubungan Job Insecurity dengan Turnover Intention sebagaimana yang ditemukan oleh Heryanda (2019) dan Brahmannanda & Dewi (2020). Hasil uji statistik pada Tabel 4.14 mendukung hipotesis keempat dalam penelitian ini.

Brief & Weiss (2002), mengidentifikasikan kepuasan kerja sebagai respon afektif individual di tempat kerja. Perasaan bahagia seseorang berarti mencerminkan bahwa dirinya jauh dari rasa khawatir, tegang, stres, ataupun terancam. Kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menimbulkan rasa nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya dan tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hasil penelitian Heryanda (2019) dan Brahmannanda & Dewi (2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention, job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Hasil hipotesis keempat ini dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* merupakan faktor penting dalam menekan *Turnover Intention* karyawan. Adanya pengaruh mediasi yang diberikan *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa dalam menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan tidak hanya memperhatikan Job Insecurity saja, namun juga harus melihat *Job Satisfaction* walaupun berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention*.

5. Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Job Satisfaction*

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah Job Satisfaction mampu memediasi hubungan *Person-Job Fit* dengan *Turnover Intention* sebagaimana yang ditemukan oleh Abbas et al., (2015) dan Berisha & Lajci (2020). Hasil uji statistik pada Tabel 4.14 mendukung hipotesis kelima dalam penelitian ini.

Kesesuaian karyawan dengan pekerjaan akan membawa dampak positif, karena karyawan akan bekerja dengan segala kemampuan yang dimiliki. Selain itu,

kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya tersebut juga akan membuat mereka nyaman dan menghindari kecenderungan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya. Ini sesuai dengan teori kepribadian dari John Holland yang mempresentasikan enam tipe kepribadian dan mengusulkan bahwa kepuasan dan kecenderungan untuk meninggalkan suatu posisi tergantung pada seberapa cocok kepribadian mereka dengan pekerjaan (Robbins & Judge, 2018). Bothma & Roodt (2012) menekankan *turnover intention* sebagai keinginan sadar, terencana, dan dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi dan sebagai keputusan terakhir.

Hasil penelitian Abbas et al., (2015) dan Berisha & Lajci (2020) menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Kemudian kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap *turnover intention*.

Hasil hipotesis kelima ini dapat disimpulkan bahwa Job Satisfaction merupakan faktor penting dalam menekan Turnover Intention karyawan. Adanya pengaruh mediasi yang diberikan Job Satisfaction menunjukkan bahwa dalam menekan tingkat Turnover Intention karyawan tidak hanya memperhatikan Person-Job Fit saja, namun juga harus melihat Job Satisfaction walaupun berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction*, pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Job Satisfaction*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh mediasi *Job Satisfaction* terhadap hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* serta hubungan antara *Person-Job Fit* dan *Turnover Intention*. Hasil analisis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Tabel statistik deskriptif diketahui bahwa nilai item dari *job insecurity* tertinggi sebesar 5, nilai terendah sebesar 1, dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.87 dari seluruh jumlah observasi. Nilai indikator keterampilan tertinggi sebesar 5, nilai terendah sebesar 1, dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.583 dari seluruh jumlah observasi. Nilai indiktor kepribadian tertinggi sebesar 5, nilai terendah sebesar 1, dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.435 dari seluruh jumlah observasi. Nilai item *job satisfaction* tertinggi sebesar 5, nilai terendah sebesar 1, dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.741 dari seluruh jumlah observasi. Nilai item *turnover intention* tertinggi sebesar 5, nilai terendah sebesar 1, dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.917 dari seluruh jumlah observasi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Pamella 6 & 7 Yogyakarta.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Pamella 6 & 7 Yogyakarta.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Pamella 6 & 7 Yogyakarta.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* pada karyawan Pamella 6 & 7 Yogyakarta.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *Person Job Fit* dengan *Turnover Intention* pada karyawan Pamella 6 & 7 Yogyakarta.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur terbesar terdapat pada mediasi *Job Satisfaction* dalam pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

5.2 Saran

Hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan beberapa saran terkait menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan di Pamella 6 & 7 Yogyakarta. Berikut beberapa saran bagi pemimpin perusahaan:

1. Untuk mengevaluasi penerapan *job insecurity* apakah sudah efektif diterapkan dan berhasil meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengevaluasi penerapan *person-job fit* apakah sudah efektif diterapkan dan berhasil meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Dalam menekan tingkat *turnover intention* karyawan tidak hanya memperhatikan *job insecurity* saja, namun juga harus melihat *job satisfaction* walaupun berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention*.
4. Dalam menekan tingkat *turnover intention* karyawan tidak hanya memperhatikan *person-job fit* saja, namun juga harus melihat *job satisfaction* walaupun berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, A., Haseeb, S., Shah, A., & Deen, K. A. (2015). The Effect of Person-Environment Fit on Turnover Intentions of Employees with the Mediating Role of Job Satisfaction in Banking Sector of Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(31), 47-61.

Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). Perceived person organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions. *Personnel Review*, 47(4), 863-881. https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0085

Abdillah, W., & Hartono, J. (2016). *Partial Least Square (PLS) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Abdullah, R. B., Musa. M., Zahari. H., Rahman, R., & Khalid. (2012). The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Bussines and Behavioral Sciences*, 2(3), 8-19.

Adkins, C. L., Webel, J. D., & Farh, J. L. (2001). A Field Study of Job Insecurity During A Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*, 26(4), 463-483. DOI: 10.1177/1059601101264004

Aladwan, K., Bhanugopan, R., & Fish, A. (2013). Why do employees jump ship? Examining intent to quit employment in a non-western cultural context. *Employee Relations*, 35(4), 408-422.

AlBattat, A. R., Som, A. P. M., & Helalat, A. S. (2013). Overcoming Staff Turnover in the Hospitality Industry using Mobley's Model. *International Journal of Learning & Development*, 3(6), 64–71. https://doi.org/10.5296/ijld.v3i6.4844

Amarneh, S., Raza, A., Matloob, S., Alharbi, R. K., & Abbasi, M. A. (2021). The Influence of Person-Environment Fit on the Turnover Intention of Nurses in Jordan: The Moderating Effect of Psychological Empowerment. *Nursing Research and Practice*, 2021, 1-14. https://doi.org/10.1155/2021/6688603

Andrews, M. C., Kacmar, K. M., & Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, 19(5), 494–507. doi:10.1108/cdi-02-2014-0018

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. doi:10.2307/256569

Balz, A., & Schuller, K. (2018). Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently?. *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142-159. doi:10.1177/0143831x18757058

Bentein, K., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Stinglhamber, F. (2005). The Role of Change in the Relationship Between Commitment and Turnover: A Latent Growth Modeling Approach. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 468–482. doi:10.1037/0021-9010.90.3.468

Berisha, G., & Lajci, R. (2020). Fit to Last? Investigating How Person-Job Fit and Person-Organization Fit Affect Turnover Intention in the Retail Context. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11, 2(22), 407–428. DOI: 10.15388/omee.2020.11.40

Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 1-17. doi:10.4102/sajip.v38i1.893

Brahmannanda, S., & Dewi, I. M. (2020). Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 89-98. https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.974

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect ini the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279–307.

Brougham, D., & Haar, J. (2020). Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change, Elsevier*, 161 (C), 1-10. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120276

Busari, A. H., Mughal, Y. H., Khan, S. N., Rasool, S., & Kiyani, A. A. (2017). Analytical cognitive style moderation on promotion and turnover intention. *Journal of Management Development*, 36(3), 438-464. https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0184

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. doi: 10.1037/0021-9010.87.5.875

Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *The International Journal of Social Science*, 6(2), 199-214.

Chen, H. T., & Wang, C. H. (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(5), 2034–2053. https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2018-0164

Chen, Y. C., Cheng, W., & Chien, Y. (2010). Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover. *Journal Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 273-280.

Chhabra, B. (2015). Person–job fit: Mediating role of job satisfaction & organizational commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 50(4), 638-651.

Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295-336.

Choi, S. B., Cundiff, N., Kim, K., & Akhatib, S. N. (2018). The Effect Of Work-Family Conflict And Job Insecurity On Innovative Behaviour Of Korean Workers: The Mediating Role Of Organisational Commitment And Job Satisfaction. *International Journal of Innovation Management*, 22(01), 1850003-(1-29). doi:10.1142/s1363919618500032.

Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 6th Edition. MC Graw-Hill Education.

De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of The Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. DOI: 10.1080/135943299398302

Dessler, G. (2017). *Human Resources Management*, 15th Edition. USA: Pearson Education, Inc.

Devi, N. L. M. S., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 1047-1066.

De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review Of The International Literature On Definition, Prevalence, Antecedent And Consequences. *Journal of Industrial psychology*, 31(4), 1-6. DOI: 10.4102/sajip.v31i4.200

Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2019). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling. *Personnel Review*, 49(8), 1695-1711. https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International review of industrial and organizational psychology*, 6, 283–357.

Elst, T. V., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2013). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. doi:10.1080/1359432x.2012.745989

Emanuel, F., Molino, M., Presti, A. L., Spagnoli, P., & Ghislieri, C. (2018). A Crossover Study From a Gender Perspective: The Relationship Between Job Insecurity, Job Satisfaction, and Partners' Family Life Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9(1481), 1-10. doi:10.3389/fpsyg.2018.01481

Fah, B. C. Y., Foon, Y. S., Leong, L. C., & Osman, S. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57-64.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*, Edisi ke 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2002). Impact of Restructuring, Job insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News*, 14(1), 1-7.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2016). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*, 37(3), 488–497. doi:10.1007/s12144-016-9525-0

Hardianto, H., Rugaiyah, R., & Rosyidi, U. (2019). The Effect of Reward and Job Satisfaction toward Turnover Intention of Private Junior High School Teachers. *International e-Journal of Educational Studies*, 3(6), 128-140. DOI: 10.31458/iejes.544742

Hassan, M., Akram, A., & Naz, S. (2012). The relationship between person organization fit, person job-fit and turnover intention in banking sector of Pakistan: The mediating role of psychological climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(3), 172-188. DOI: 10.5296/ijhrs.v2i3.2286

Heryanda, K. K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198-205.

Huang, W. R., & Su, C. C. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42-52.

Iqbal, M., Latif, W., & Naseer, W. (2012). The impact of person job fit on job satisfaction and its subsequent impact on employees performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2). 523–530.

Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.

Jin, X., & Hahm, S. W. (2019). The Way to Improve Employees' Job Satisfaction in Korean Social Enterprises: The Moderating Effects of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Person-Supervisor Fit. *International Journal of Financial Research*, 11(5), 347-358. DOI: 10.5430/ijfr.v10n5p347

Kang, D. S., Jeef, G., & Kim, D. (2012). Reponses to job insecurity the impact on discretionary extra-role and impression management behaviours and the moderating role of employability. *Journal Carrer Development International*, 17(4), 314-332. DOI: 10.1108/13620431211255815

Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 38-47.

Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.

Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366–391. doi:10.1177/0149206310365901

Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175-185.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2009). *Organizational Behavior*, 9th Edition. New York: McGraw-Hill Inc.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. doi:10.1006/jvbe.2001.1807

Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536. doi:10.2224/sbp.5865

Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2017). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393–412. doi:10.1080/16184742.2017.1406971

Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50-55.

Lim, S., Lee, K. H., & Bee, K. H. (2019). Distinguishing Motivational Traits between Person-Organization Fit and Person-Job Fit: Testing the Moderating Effects of Extrinsic Rewards in Enhancing Public Employee Job Satisfaction. *International Journal of Public Administration*, 42(12), 1040-1054. https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1575665

Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*, 10th Edition. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathias, L. R., & Jackson, H. J. (2001*). Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat

Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Makikangas, A. (2013). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381–393. doi:10.1080/1359432x.2012.752896

McShane, S. L., & Glinow M. A. V. (2017). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality*, 8th Edition. United States of America: McGraw-Hill Education.

Mello, J. A. (2002). *Strategic Human Resource Management*. South Western: Thomson Learning.

Mihelic, K. K. (2014). Work-family interface, job satisfaction and turnover intention: A CEE transition country perspective. *Baltic Journal of Management*, 9(4), 446-466.

Mobley, W. H. (1986). Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mobley,W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). The relation between turnover intention, high performance work practices (HPWPs), and organisational commitment: A study among private hospital nurses in malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 23(1), 23–51.

Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China.

Personality and Individual Differences, 76, 147-152. https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.004

Peng, Y., & Mao, C. (2014). The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805-813. DOI: 10.1007/s11205-014-0659-x

Quratulain, S., & Khan, A. K. (2015). How Does Employees' Public Service Motivation Get Affected? A Conditional Process Analysis of the Effects of Person–Job Fit and Work Pressure. *Public Personnel Management*, 44(2), 266–289. doi:10.1177/0091026014568461

Reisel, W. D. (2002). Job insecurity revisited: reformulating the affect. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 4(1), 87–91.

Retherford, R. D. (1993). *Statistical Models for Casual Analisysis*. New York: Wiley, John & Sons.

Robbins, S. P. (2002). *Organizational Behavior*. Jakarta: Prentice Hall International.

Robbins, S. P., & Judge T. A. (2017). *Organizational Behavior*, 17th Edition. England: Pearson Education Limited.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*, 14th Edition. England: Pearson Education Limited

Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A Longitudinal Investigation Of the Relationship Between Job Information Sources, Applicant Perception Of Fit, And Work Outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395-426. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A skill- Building Approach*, 7th Edition. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.

Setya, P. N., & Saroyini, P. P. (2020). The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Quit,Case Employee of Indo China Service Company. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(6), 18-22.

Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personnel Review*, 29(6), 680-702. DOI: 10.1108/00483480010296465.

Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*, 16th Edition. South Western: Nelson Education, Ltd.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. doi:10.1007/bf00929796

Spector, P. E. (2003). *Industrial organizational psychology research and practice.* New Jersey: John Wiley & Sons.

Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700-3729.

Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. doi:10.1111/1464-0597.0077z

Takase, M., Teraoka, S., & Kousuke, Y. (2015). Investigating The Adequacy of The Competence-Turnover Intention Model: How Does Nursing Competence Affect Nurses' Turnover Intention?. *Journal of Clinical Nursing*, 24(5–6), 805–816. https://doi.org/10.1111/jocn.12711

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.

Umar, H. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Vujicic, D., Jovicic, A., Lalic, D., Gagic, S., & Cvejanov, A. (2014). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 633–652. doi:10.1177/0143831x14527017

Webley, P., & Lea, S. (1997). *Path Analysis*. United Kingdom: Depertment Of Psychology, University Of Exeter.

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) : e0250693. DOI: 10.1371/journal.pone.0250693

Yamin, S. (2011). *Generasi Baru mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. *Managament*, *6*(6), 198–202. https://doi.org/10.5923/j.mm.20160606.03

Zeffane, R., & Melhem, S. J. B. (2017). Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: A public-private sector comparison in the United Arab Emirates. *Employee Relations*, 39(7), 1148–1167. doi:10.1108/er-06-2017-0135

Zeffane. (2003). *Organizational Behavior A Global Perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.

Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction. *Career Development International*, 19(4), 426–446. doi:10.1108/cdi-10-2013-0121

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *PERSON-JOB FIT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI *JOB SATISFACTION* (STUDI PADA KARYAWAN PAMELLA 6 DAN 7 SUPERMARKET YOGYAKARTA)

Kepada Yth. Bpk/ibu

di.-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas penelitian tesis, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Job Insecurity Dan Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Satisfaction (Studi Pada Karyawan Pamella 6 Dan 7 Supermarket Yogyakarta)". Mohon Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu apa adanya. Informasi yang didapatkan dari kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan sebagai bahan penelitian. Mohon untuk tidak saling mendiskusikan jawaban dengan responden lain demi menjaga keaslian pendapat Anda masing-masing.

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Nur Laeli Masykuroh

KUESIONER PENELITIAN

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pernyataan dibawah ini dengan sejujur-jujurnya.
2. Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan identitas diri dan keadaan yang sebenarnya.
3. Mohon memberi tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang tersedia yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
4. Keterangan jawaban responden

   STS = Sangat Tidak Setuju

   TS = Tidak Setuju

   KS = Kurang Setuju

   S = Setuju

   SS = Sangat Setuju
5. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama:
2. Jenis Kelamin: Laki-Laki/Perempuan
3. Usia: …… Tahun
4. Pendidikan Terakhir: SD/SMP/SMA/D3/S1/S2/S3
5. Masa Kerja: ..... Tahun
6. Status perkawinan: Lajang/Menikah

A. Instrumen Variabel Job Insecurity

Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini:

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kemungkinan saya akan segera kehilangan pekerjaan saya					
2.	Saya yakin saya dapat mempertahankan pekerjaan saya					
3.	Saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya					
4.	Saya pikir saya mungkin akan kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat					

B. Instrumen Variabel Person-Job Fit

Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini:

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan						
1.	Kemampuan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan ini					
2.	Saya memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk melakukan pekerjaan ini					
3.	Ada kesesuaian yang baik antara persyaratan pekerjaan ini dan keterampilan saya					
Kepribadian/Tempramen						
1.	Kepribadian saya cocok untuk pekerjaan ini					

2.	Saya adalah tipe orang yang tepat untuk jenis pekerjaan ini					

C. Instrumen Variabel Job Satisfaction

Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini:

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sangat menyukai pekerjaan saya					
2.	Saya sangat dekat dengan rekan kerja saya					
3.	Saya memiliki supervisor yang adil dan sangat perhatian terhadap karyawannya					
4.	Saya sangat puas dengan gaji dan keuntungan finansial lainnya yang diberikan perusahaan kepada saya					
5.	Saya memiliki kesempatan promosi karir					

D. Turnover Intention

Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini:

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan saya					
2.	Saya berniat untuk meninggalkan pekerjaan saya					
3.	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lain					

4.	Saya memiliki peluang karir yang bagus diperusahaan lain					
5.	Saya memandang bahwa perusahaan lain lebih menarik					

Job Insecurity				Person-Job Fit					Job Satisfaction					Turnover Intention				
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y2.5
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	2	4	5	4	1	1	2	3	4	4	3	5	3	5	4	4
5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5
3	4	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	5	2	1	1	1	3
3	3	5	5	3	3	4	5	4	1	4	3	2	2	2	2	3	3	3
3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	1	1	5	3	3	3	3	4	3	2	1	4	4	4	3	3	2
4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	2	1	1	1	2	2
4	4	1	1	1	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3
4	3	3	4	3	1	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	1	3	2	5	4	1
3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	3	4	3	4	5	1	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	4	4	3	5	1	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	4	5	5
3	3	3	3	4	2	1	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
3	4	5	1	5	5	2	2	2	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5
4	5	3	3	4	3	3	2	4	4	5	4	3	5	3	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3
4	2	5	5	4	2	5	3	5	4	3	4	5	2	4	5	5	5	5
5	3	3	4	3	3	1	1	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4

4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	5	5
3	3	3	3	5	1	5	3	1	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3
4	4	2	1	4	1	2	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	1	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	5
5	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4
4	2	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	1	4	4	4	5	3
4	3	3	2	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5
4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5
4	3	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5
3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	2	2	1	1	4	3	3	3	2
4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4
3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	4	2	3	4	2
4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	4	2	4	4	3
4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	2
5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3
2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	4	3	1	3	1	4	4	3	4	3	3	1	3	5	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4

4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	5	2	2	2	4	2	3	3
3	5	5	3	4	4	2	1	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3
3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	3	1	3	3	3
4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	5	3	3	2	3	3
4	3	2	4	1	3	1	3	2	3	4	2	2	5	5	3	3	5	4
4	4	5	5	3	5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3
4	3	5	4	1	5	1	1	2	5	3	4	5	2	4	5	5	4	2
3	3	4	2	2	3	3	1	1	3	2	3	1	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4
5	4	5	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	1	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	4	2
4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2
4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3
5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	5	1	1	1	3	3	3	4	5	5	1	1	4	4
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	2	4	3	4	5	4

Output Hasil Analisis melalui Smart PLS

Outer Loading

Matriks

	Job Insecurity	Job Satisfaction	Kepribadian	Keterampilan	Person-Job Fit	Turnover Inten...
JIns1	0.806					
JIns2	0.672					
JIns3	0.782					
JIns4	0.775					
JS1		0.840				
JS2		0.852				
JS3		0.874				
JS4		0.825				
JS5		0.598				
Kep1			0.893			
Kep1					0.808	
Kep2			0.896			
Kep2					0.818	
Ket1				0.731		
Ket1					0.657	
Ket2					0.542	
Ket2				0.636		
Ket3				0.837		
Ket3					0.814	
Ti1						0.829
Ti2						0.797
Ti3						0.836
Ti4						0.848

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker | Cross Loadings | Rasio Heterotrait-Monotr... | Rasio Heterotrait-Monotr... | Salin ke Clipboa

	Job Insecurity	Job Satisfaction	Kepribadian	Keterampilan	Person-Job Fit	Turnover Inten...
Job Insecurity	0.819					
Job Satisfaction	0.798	0.858				
Kepribadian	0.529	0.543	0.892			
Keterampilan	0.540	0.572	0.686	0.826		
Person-Job Fit	0.495	0.487	0.886	0.869	0.892	
Turnover Intent...	0.657	0.737	0.385	0.489	0.361	0.822

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
Job Insecurity	0.756	0.760	0.859	0.670
Job Satisfaction	0.880	0.881	0.918	0.736
Person-Job Fit	0.815	0.830	0.889	0.728
Turnover Intent...	0.880	0.883	0.912	0.676

R Square

Matriks | R Square | Adjusted R Square

	R Square	Adjusted R Sq...
Job Satisfaction	0.656	0.649
Turnover Intent...	0.542	0.538

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Keyakinan Interval | Keyakinan Interval Bias-Dikore... | Sampel | Salin ke Clipboard:

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (| O/...	P Values
Job Insecurity -> Job Satisfaction	0.709	0.705	0.070	10.121	0.000
Job Satisfaction -> Turnover Intention	0.737	0.737	0.067	10.950	0.000
Person-Job Fit -> Job Satisfaction	0.161	0.168	0.073	2.211	0.027
Person-Job Fit -> Kepribadian	0.956	0.956	0.010	93.885	0.000
Person-Job Fit -> Keterampilan	0.840	0.842	0.032	26.053	0.000

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Keyakinan Interval | Keyakinan Interval Bias-Dikore... | Sampel | Salin ke Clipboard: | Format Excel

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (| O/...	P Values
Job Insecurity -> Job Satisfaction -> Turnover Intention	0.522	0.521	0.077	6.773	0.000
Person-Job Fit -> Job Satisfaction -> Turnover Intention	0.119	0.123	0.054	2.218	0.027