

**Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan *Person-Organization Fit*
Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Kontrak
PT. X Di Tegal**

Chalifah Chairunnisa¹, Tanti Susilarini²

Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I
Jl.Diponegoro No.74 Jakarta Pusat, Indonesia
E-mail : chalifahchairunnisa@gmail.com¹, tanti.gestalt@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan *person-organization fit* dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal. Sampel pada penelitian ini berjumlah 132 subjek dengan metode pengambilan data menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat yang digunakan adalah skala intensi *turnover* (24 item, $\alpha = 0.917$), skala komitmen organisasi (20 item, $\alpha = 0.901$) dan skala *person-organization fit* (28 item, $\alpha = 0.932$). Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan ke arah negatif antara komitmen organisasi dan *person-organization fit* dengan intensi *turnover*.

Kata kunci : Intensi *Turnover*, Komitmen Organisasi, *Person-Organization Fit*

Abstract

This study aims to knowing the relationship between organizational commitment and person-organization fit with turnover intention in contract employees of PT. X in Tegal. The sample in this study amounted to 132 subjects with data collection method using convenience sampling technique. The tools are used the turnover intention scale (24 items, $\alpha = 0.917$), the organizational commitment scale (20 items, $\alpha = 0.901$) and the person- organization fit scale (28 items, $\alpha = 0.932$). Based on the results of the study, there is a negative relationship between organizational commitment and person-organization fit with turnover intention.

Keywords : *Turnover Intention, Organizational Commitment, Person-Organization Fit.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas di perusahaan dan dituntut untuk menguasai setiap bidang pekerjaan secara maksimal. Sumber daya manusia (SDM) akan menentukan tercapainya suatu kegiatan yang sudah direncanakan dan mengevaluasi hasil dari apa yang sudah dilaksanakan. Maka dari itu, setiap perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan kemampuan untuk memenuhi segala kebutuhan karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa menjadi bagian yang penting di dalam suatu perusahaan.

Tetapi kondisi tersebut akan berjalan dengan baik apabila terjadi kesepakatan antara kedua pihak untuk saling mendapatkan kepuasan bersama. Perusahaan yang memperhatikan kebutuhan setiap karyawan akan membuat karyawan merasa dianggap dan terjadi timbal balik yang positif antara karyawan dengan perusahaan. Hal tersebut untuk menghindari terjadinya permasalahan antara karyawan dengan perusahaan. Namun, fenomena yang sering terjadi pada karyawan kontrak merasa tidak puas dengan peraturan kebijakan perusahaan dan tidak sedikit yang memilih untuk mengundurkan diri (*resign*). Hal tersebut menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan salah satunya yaitu keinginan untuk berpindah kerja (*turnover*).

Menurut Abdillah (dalam Pramesti & Astiti, 2020) Intensi *turnover* merupakan keinginan karyawan secara sadar untuk mencari pekerjaan yang berbeda dan lebih baik lagi. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berpindah kerja, salah satunya yaitu komitmen organisasi. Hal tersebut disebabkan jika perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa bukan menjadi bagian yang penting di perusahaan tersebut.

Disatu sisi *turnover* dapat menjadi solusi bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, namun disisi lain hal ini dapat menjadi sebuah kerugian bagi perusahaan. Jadi, intensi *turnover* adalah keinginan yang dimiliki oleh individu untuk berpindah tempat kerja dan keinginan untuk mendapatkan kerja yang lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berpindah kerja, salah satunya yaitu komitmen organisasi.

Menurut Umam (dalam Azzizah & Izati, 2018) komitmen organisasi merupakan sikap sejauh mana hubungan individu dengan organisasinya. Setiap individu yang ingin bekerja harus memiliki komitmen untuk bersedia mengikuti setiap aturan di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik, maka karyawan tersebut akan setia dan bersedia mengikuti peraturan di perusahaan tersebut.

Menurut Robbins (dalam Melky, 2015) komitmen organisasi merupakan suatu bentuk keinginan individu untuk mematuhi seluruh peraturan di suatu organisasi dan berusaha mencapai tujuan bersama. Jadi, komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki individu untuk menjalin hubungan yang baik dengan suatu organisasi. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover*, yaitu *person-organization fit*.

Menurut McCulloch & Turban (dalam Anggraini & Fajrianti, 2017) *person-organization fit* mengacu pada kesesuaian antara karakteristik yang mendasar, yaitu nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan dengan perusahaan. Setiap karakteristik yang dimiliki oleh karyawan merupakan aspek untuk menentukan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan. Tingkat kesesuaian sangat ditentukan oleh bagaimana perusahaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Jadi, *person-organization fit* merupakan kesesuaian nilai-nilai karakteristik antara karyawan dengan

perusahaan. Kesesuaian karakteristik antara karyawan dengan perusahaan, akan berjalan dengan baik jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi komitmen karyawan dan dapat mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan *supervisor human resources management* di PT. X menyebutkan bahwa terdapat masalah pokok yang muncul yaitu menyangkut intensi *turnover* pada karyawan kontrak di Tegal yang cukup tinggi setiap bulannya. Seperti, karyawan tersebut harus menjalani masa kerja selama 1 tahun, tetapi belum sampai 1 tahun karyawan tersebut melakukan intensi *turnover*. Permasalahan tersebut menjadi peringatan penting untuk perusahaan, terkait intensi *turnover* yang cukup tinggi pada karyawan kontrak. Intensi *turnover* yang cukup tinggi pada karyawan kontrak PT. X di Tegal, dapat berdampak terhadap pertumbuhan strategis berkelanjutan perusahaan tersebut dan lebih memperhatikan kebutuhan setiap karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, dengan memiliki komitmen organisasi dan *person-organization fit* yang baik akan dapat mengurangi terjadinya intensi *turnover*. Dengan itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan *person-organization fit* dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal.

LANDASAN TEORI

Pengertian Intensi *Turnover*

Menurut Simarmata & Ramadhany (2014) intensi *turnover* merupakan berhentinya atau penarikan diri karyawan dari tempat kerjanya, tetapi keinginan untuk berpindah belum pada tahap realisasi, yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Bothma & Roodt (dalam Rachmatan dan

Kubatini, 2018) menambahkan bahwa intensi *turnover* merupakan keinginan yang sudah direncanakan oleh individu untuk meninggalkan organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi *Turnover*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* menurut Gill dkk (dalam Anggraini & Fajrianti, 2017) yaitu:

a. Komitmen Organisasi

Merupakan ketertarikan secara psikologi emosional dan perasaan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi.

b. *Job Security*

Sejauh mana karyawan mendapatkan pekerjaan yang stabil dan perasaan aman dari perusahaannya.

c. *Job Stress*

Merupakan respon dari individu terhadap beban kerja yang didapat di dalam suatu organisasi.

d. *Person-Organization Fit*

Merupakan kesesuaian nilai yang dimiliki oleh individu dengan organisasi tersebut.

Aspek-Aspek Intensi *Turnover*

Menurut Lum (dalam Kartono, 2017) aspek-aspek intensi *turnover* terdiri dari 3 aspek yaitu:

a. *Intention to quit* (Niat untuk keluar)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku karyawan selama bekerja.

b. *Job Search* (Pencarian pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain.

c. *Thinking of quit* (Memikirkan keluar)

Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar.

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Colarelli dan Bishop (dalam Busro, 2018) menjelaskan bahwa, komitmen organisasi adalah komitmen terhadap tujuan institusi dan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merefleksikan loyalitas karyawan pada Lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagaimana telah ditentukan Bersama. Loyalitas anggota terhadap organisasi inilah yang akan menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan.

Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (dalam Kaswan, 2017) terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi yaitu:

a. *Affective commitment* (Komitmen afektif)
Merupakan keinginan yang dimiliki karyawan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional yang dimiliki oleh karyawan.

b. *Continuance commitment* (Komitmen kontinu)
Suatu kesadaran akan biaya yang harus ditanggung ketika karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi.

c. *Normative commitment* (Komitmen normatif)
Suatu perasaan wajib yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi, karena adanya perasaan tanggung jawab pada organisasi.

Pengertian Person-Organization Fit

Menurut Kristof (dalam Ciptaningtyas, Suyasa & Wati, 2017) *person-organization fit* merupakan kompatibilitas antara individu dengan

organisasi, yaitu individu yang terpilih untuk bekerja di sebuah organisasi berarti individu tersebut tertarik dan dipilih oleh organisasi tersebut. Ini mengacu pada pendekatan subjektif individu tentang seberapa baik nilai dan karakteristik pribadi mereka selaras dengan budaya perusahaan. Ketika karyawan memiliki persepsi tentang *person-organization fit*, individu mencoba memberikan kontribusi yang ekstra terhadap perusahaan seperti membantu rekan kerja, saling mendukung dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di perusahaan.

Aspek-Aspek Person-Organization Fit

Terdapat beberapa aspek-aspek *person-organization fit* menurut Kristof (dalam Tiarani, dkk, 2019) yaitu:

a. *Value congruence*

Kesesuaian antara nilai individu dengan organisasi.

b. *Goal congruence*

Kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi.

c. *Employee need fulfilment*

Kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan dukungan yang terdapat di lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.

d. *Culture personality congruence*

Kesesuaian antara kepribadian setiap individu dengan iklim atau budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel terikat (*DV*) : Intensi *Turnover*.
2. Variabel bebas (*IV*) : Komitmen Organisasi dan *Person-Organization Fit*.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. X di Tegal.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Berjumlah 132 subjek karyawan kontrak PT. X di Tegal.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala intensi *turnover* yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Lum (1998) berjumlah 24 item. Skala Komitmen Organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Allen & Meyer, berjumlah 20 item. Skala *Person-Organization Fit* yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Kristof (1996) berjumlah 28 item.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan tabel *Kolmogorov-smirnov*, intensi *turnover* dengan hasil nilai $p = 0,003$ maka $p < 0,05$ berarti berdistribusi tidak normal, komitmen organisasi dengan nilai $p = 0,022$ maka $p > 0,05$ berdistribusi tidak normal, sedangkan *person-organization fit* dengan $p = 0,075$ maka $p > 0,05$ berarti berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa sampel skala intensi *turnover*, komitmen organisasi dan *person-organization fit* berdistribusi tidak normal.

Uji Kategorisasi

Pada pengujian hipotesis yang pertama menggunakan korelasi *bivariate correlation* antara variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal, maka diperoleh nilai $r = -0.300$ dengan $p = 0.000$

($p < 0.05$). Sehingga H_0 penelitian di tolak, oleh karena itu H_{a1} yang menyatakan “Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal” dapat diterima.

Pada pengujian hipotesis yang kedua menggunakan *bivariate correlation* antara variabel *person- organization fit* dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal, maka diperoleh nilai $r = -0.333$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Sehingga H_0 penelitian di tolak, oleh karena itu H_{a2} yang menyatakan “Terdapat hubungan antara *person- organization fit* dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal” dapat diterima.

Pengujian hipotesa ketiga adalah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan *person- organization* dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal. Berdasarkan *output model summary*, diperoleh nilai $R = 0.389$ dan R^2 sebesar 0.151 dengan $p < 0.05$. Hal ini dapat membuktikan bahwa H_{a3} terdapat hubungan yang signifikan dan diterima.

Berdasarkan hasil analisis penelitian terhadap 132 subjek penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan ke arah negatif antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal. Artinya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan, dan begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramesti dan Astiti (2020) bahwa komitmen organisasi memengaruhi intensi *turnover* terkait dengan identifikasi diri, loyalitas, dan keinginan individu untuk menjalankan kehidupan di organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negative antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*.

Kemudian pada analisis yang kedua, terdapat hubungan yang signifikan ke arah negatif antara *person-organization fit* dengan intensi *turnover* pada karyawan

kontrak PT. X di Tegal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samson dan Suliyistorini (2020) bahwa semakin tinggi *person-organization fit* pada karyawan, maka intensi *turnover* akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *person- organization fit*, maka akan semakin tinggi tingkat intensi *turnover* pada karyawan.

Pada analisis ketiga terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *person- organization fit* dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Melky (2015) bahwa korelasi negatif antara variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan. Dimana semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin tinggi juga terjadinya intensi *turnover* pada karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samson dan Suliyistorini (2020) bahwa semakin tinggi *person-organization fit* pada karyawan, maka intensi *turnover* akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *person-organization fit*, maka akan semakin tinggi tingkat intensi *turnover* pada karyawan.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan yang signifikan ke arah negatif antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Tegal.
2. Terdapat hubungan yang signifikan ke arah negatif antara *person- organization fit* dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT. X di Tegal. Artinya, semakin tinggi *person-organization fit* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan PT.X di Tegal.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *person-organization fit* dengan intensi *turnover* pada karyawan kontrak PT.X di Tegal. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi dan *person-organization fit* maka akan diikuti dengan semakin rendahnya intensi *turnover* pada karyawan PT.X di Tegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Irmawa Puspita & Fajrianthi. 2017. Hubungan *Person-Organization Fit* dengan Intensitas *Turnover* Pada Karyawan Restoran X di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 6. 11- 21.
- Azzizah, Himmatul & Izzati, Umi Anugerah. 2018. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Intensitas *Turnover* Pada Karyawan Retail di PT. X. *Jurnal Psikologi*. 5. (2).
- Busro, Muhammad. 2020. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ciptaningtyas, Albertha Haga., Suyasa, P Tommy Y. S & Wati, Linda. 2017. The Relationships Between Job Embeddedness, Person-Organization Fit and Turnover Intention. *Anima Indonesian Psychological Journal*. 33. (1). 32-40.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout* Pendekatan dalam Melihat *Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Melky, Y osua. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo*. 3. (1). 98-111.

- Pramesti, Nadya Karunia & Astiti, Dewi Puri. 2020. Peranan Komitmen Organisasi dan *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention* Generasi Y Pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*. 7. (2). 66-76.
- Rachmatan, Risana & Kubatini, Sella. 2018. Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Jurnal Psikogenesis*. 6. (1).
- Samson, Angeli Maharani & Suliyastiorini, Diyah. 2020. *Person-Organization Fit* dan *Psychological Capital* Sebagai Prediktor *Turnover Intention* Pada Karyawan Site Pertambangan. *Prosiding Seminar Nasional dan Call Paper Fakultas Pendidikan Psikologi*.
- Simarmata, Nicholas & Ramadhany, Ni Putu Ayu Saraswati. 2014. Hubungan Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Kepribadian Tipe A dengan Intensi *Turnover* Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi Udayana*. 1. (2). 311-321.
- Tiarani, Prasasti Lhuky & dkk. 2019. The Effect of Person Organization Fit on Work Engagement of Employees at X University. *International Seminar of Psychology*. 148- 153.